

Befristeter Arbeitsvertrag: Konzernmutter muss nicht derselbe Arbeitgeber sein

Das TzBfG erlaubt ein befristetes Arbeitsverhältnis, ohne dass dafür ein sachlicher Grund vorliegt, bis zur Dauer von 2 Jahren. Das gilt nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat — egal, wie lange das zurückliegt. Erlaubt ist es aber, wenn ein Arbeitnehmer nach einer „sachgrundlos“ befristeten Tätigkeit nicht beim demselben Arbeitgeber, sondern bei einer mit diesem konzernverbundenen Gesellschaft wiederum ohne sachlichen Grund befristet beschäftigt wird. Denn dabei handelt es sich nicht um „denselben Vertragsarbeitgeber“; Vertragspartner des Arbeitnehmers ist bei beiden Verträgen nicht „dieselbe natürliche oder juristische Person“. Schließen jedoch verschiedene konzernverbundene Gesellschaften mit demselben Arbeitnehmer jeweils befristete Verträge ab, ohne dass der Arbeitsplatz gewechselt wird, so verstößt diese Vertragsgestaltung im Konzernverbund dann nicht gegen das Gesetz, wenn die Befristungsdauer insgesamt 4 Jahre nicht überschreitet.

Quelle: Wolfgang Büser

Wirksamkeit einer im Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes; Rechtmäßigkeit des Abschlusses eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags für die Dauer von zwei Jahren und Überlassung an den vormaligen Vertragsarbeitgeber für die gesamte Vertragsdauer; Möglichkeit des Verstoßes gegen den Grundastz von Treu und Glauben aufgrund der Ausnutzung der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz eröffneten Gestaltungsmöglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen

Gericht: BAG

Datum: 18.10.2006

Aktenzeichen: 7 AZR 683/05

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2006, 31729

ECLI: [keine Angabe]

Rechtsgrundlagen:

§ 14 Abs.2 TzBfG

§ 3 AÜG

§ 9 AÜG

§ 242 BGB

BAG, 18.10.2006 - 7 AZR 683/05

Redaktioneller Leitsatz:

1. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG gilt nur, wenn die Vorbeschäftigung bei dem selben Vertragsarbeitgeber erfolgte. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Dies gilt auch bei konzernverbundenen Arbeitgebern.
2. Der weitere Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages mit einem anderen Arbeitgeber im Anschluss eines ebenfalls sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages ist selbst dann zulässig, wenn die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei seinem vormaligen Vertragsarbeitgeber erfolgen soll.

In Sachen ...
hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts

auf Grund der mündlichen Verhandlung vom
18. Oktober 2006
durch
den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner,
die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl,
den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie
die ehrenamtliche Richterin Berger und
den ehrenamtlichen Richter Willms
für **Recht** erkannt:

Tenor:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 21. Juni 2005 - 14 Sa 30/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 31. August 2004 geendet hat.
- 2 Der Kläger wurde zunächst auf Grund des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 17. Juli 2000 ab dem 1. September 2000 von der E mbH als Kundenbetreuer eingestellt. Der Arbeitsvertrag war bis zum 31. August 2002 befristet. Der Arbeitsbereich, in dem der Kläger eingesetzt war, ging rückwirkend zum 1. Januar 2001 auf die E Kundenservice GmbH über, die ihrerseits mit Wirkung vom 11. August 2004 mit der E V und S mbH verschmolzen wurde.
- 3 Mit Arbeitsvertrag vom 12. April 2002 vereinbarte der Kläger mit der Beklagten ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. September 2002 bis zum 31. August 2004. Die Beklagte ist ebenso wie die E Kundenservice GmbH eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der E AG. Unternehmensgegenstand der Beklagten ist neben der Erbringung von Werkleistungen die konzerninterne und -externe Arbeitnehmerüberlassung. Die Beklagte verfügt seit November 1999 über eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach dem AÜG. Der Kläger wurde auf Grund einer Vereinbarung zwischen der Beklagten und der E Kundenservice GmbH vom 26. August 2002 seinem bisherigen Arbeitgeber zunächst bis zum 29. Februar 2004 zur Arbeitsleistung überlassen. Die Überlassungsdauer wurde später bis zum 31. August 2004 verlängert.
- 4 Der Kläger wurde während des befristeten Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten von der E Kundenservice GmbH bzw. der E V- und S mbH durchgängig auf seinem bisherigen Arbeitsplatz und in unveränderter Funktion als Kundenbetreuer beschäftigt.
- 5 Der Kläger hat mit seiner am 20. September 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Auffassung vertreten, die Befristung des mit der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsvertrags sei unwirksam. Die von der Beklagten gewählte Vertragsgestaltung sei rechtsmissbräuchlich, da es sich bei der E Kundenservice GmbH und der Beklagten nur formal um zwei verschiedene Arbeitgeber handele. Jedenfalls sei die bestehende Konzernstruktur dazu missbraucht worden, die sachgrundlose Befristung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses unter Umgehung von § 14 Abs. 2 TzBfG über zwei Jahre hinaus zu verlängern.
- 6 Der Kläger hat beantragt festzustellen,

dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten nicht auf Grund der Befristung zum 31. August 2004 beendet worden ist.

- 7 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.
- 8 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Antrag weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

9

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die rechtzeitig erhobene Befristungskontrollklage des Klägers zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 12. April 2002 vereinbarten Befristung am 31. August 2004 geendet. Diese Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund wirksam. Die Beklagte ist nicht durch die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) gehindert, sich auf die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung zu berufen.

10 1.

Die Befristung zum 31. August 2004 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht verletzt. Zwischen den Parteien hat bis zum Vertragsbeginn am 1. September 2002 kein Arbeitsverhältnis i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestanden.

11 a)

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Diese Voraussetzungen sind bei der im Arbeitsvertrag vom 12. April 2002 vereinbarten Befristung eingehalten. Die Parteien haben ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. September 2002 bis zum 31. August 2004 und damit für die zulässige Dauer von zwei Jahren vereinbart. Auch das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG ist im Streitfall gewahrt.

12 b)

Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags vom 12. April 2002 ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig. Die Vorbeschäftigung des Klägers bei der E mbH bzw. E Kundenservice GmbH steht dem nicht entgegen. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht verletzt, weil die Beklagte nicht derselbe Arbeitgeber im Sinne der Vorschrift ist wie die E Kundenservice GmbH.

13 Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Eine sachgrundlose Befristung nach Satz 1 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist, ebenso wie bei der Vorgängerregelung in § 1 Abs. 3 BeschFG i.d.F. des Gesetzes vom 25. September 1996, der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat (BAG 10. November 2004 - 7 AZR 101/04 - BAGE 112, 317 = AP TzBfG § 14 Nr. 14 = EzA TzBfG § 14 Nr. 15, zu II 2 der Gründe; vgl. zu § 1 Abs. 3 BeschFG 1996: BAG 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - BAGE 97, 317 [BAG 25.04.2001 - 7 AZR 376/00] = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 10 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 25, zu II 1 a a.A. der Gründe). Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist. Dies gilt auch bei konzernverbundenen Arbeitgebern. Das TzBfG hat gegenüber der Regelung im BeschFG 1996 hinsichtlich des Merkmals des Arbeitgebers keine Änderung erfahren. Wie im zeitlichen Geltungsbereich der Vorgängerregelung hat der Gesetzgeber des TzBfG für die Zulässigkeit der

sachgrundlosen Befristung nur auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber abgestellt. Eine mögliche Anknüpfung an die vorherige Tätigkeit des Arbeitnehmers in dem Betrieb oder für dessen Betriebsinhaber sowie an die Unternehmens- bzw. Konzernzugehörigkeit ist unterblieben. Aus diesem Grund ist es auch ohne Bedeutung, ob die Vorbeschäftigung konzerndimensionalen Charakter hatte und einen Einsatz in einem Konzernunternehmen ermöglicht hat (*aA KDZ/Däubler KSchR 6. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 162*).

14 Danach lag im Streitfall keine Vorbeschäftigung i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG vor. Der Kläger war zwar vom 1. September 2000 bis zum 31. August 2002 bei der E Kundenservice GmbH beschäftigt. Die Beklagte ist aber nicht derselbe Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG wie die E Kundenservice GmbH.

15 2.

Die Befristung im Arbeitsvertrag vom 12. April 2002 ist auch nicht deshalb unwirksam, weil ihr eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung zugrunde liegt. Durch die Befristung des Arbeitsvertrags wird weder das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG noch die Höchstbefristungsdauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG in einer mit den Grundsätzen von Treu und Glauben unvereinbaren Weise umgangen. Vielmehr haben die E Kundenservice GmbH und die Beklagte in einer rechtlich nicht zu beanstandenden Weise von einer gesetzlich zulässigen Gestaltungsmöglichkeit Gebrauch gemacht.

16 a)

Die Beklagte hat die für die sachgrundlose Befristung geltenden gesetzlichen Beschränkungen durch die mit dem Kläger vereinbarte sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags nicht umgangen. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG enthaltene Höchstbefristungsdauer verbieten es nicht, im Anschluss an einen für die Dauer von zwei Jahren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag einen weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber für zwei Jahre abzuschließen, selbst wenn die Beschäftigung des Arbeitnehmers im Wege der Arbeitnehmerüberlassung bei seinem vormaligen Vertragsarbeitgeber erfolgen soll. Rechtsmissbräuchlich ist eine derartige Fallgestaltung allenfalls dann, wenn sie darauf abzielt, den Arbeitnehmer unter Einschaltung mehrerer Vertragsarbeitgeber auf eine unangemessene Zeit mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen bei einem Arbeitgeber beschäftigen zu können. Daran fehlt es im Streitfall.

17 Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 1 BeschFG 1996 bzw. 1985 konnte die Ausnutzung der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz eröffneten Gestaltungsmöglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen unter bestimmten Voraussetzungen gegen § 242 BGB verstoßen und deshalb rechtsmissbräuchlich sein (*BAG 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - BAGE 97, 317 [BAG 25.04.2001 - 7 AZR 376/00] = AP BeschFG 1996 § 1 Nr. 10 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 25, zu IV 1 a der Gründe; 8. Dezember 1988 - 2 AZR 308/88 - BAGE 60, 282 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 6, zu 3 b cc der Gründe*). Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) als Gebot der Redlichkeit und als allgemeine Schranke der Rechtsausübung bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung. Die gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage ist als Rechtsüberschreitung missbräuchlich und unzulässig. Die sich aus einer Rechtsnorm an sich ergebenden Folgen müssen zurücktreten, wenn sie zu einem mit Treu und Glauben unvereinbaren, schlechthin untragbaren Ergebnis führen (*Palandt/Heinrichs BGB 63. Aufl. § 242 Rn. 40*); dies ist ua. der Fall, wenn ein Vertragspartner die an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu verschaffen, die nach dem Normzweck nicht vorgesehen sind. Es ist deshalb grundsätzlich anerkannt, dass der Arbeitgeber von verschiedenen arbeitsvertraglichen Gestaltungsformen, die für den Arbeitnehmer zu einem unterschiedlichen Schutz führen, nicht willkürlich die dem Arbeitgeber günstigere wählen darf (*BAG 20. Juli 1982 - 3 AZR 446/80 - BAGE 39, 200 = AP BGB § 611 Mittelbares Arbeitsverhältnis Nr. 5 = EzA BGB § 611 Mittelbares Arbeitsverhältnis Nr. 1, zu 3 b der Gründe m.w.N.*). Eine missbräuchliche, dem Zweck des BeschFG 1996 widersprechende

Vertragsgestaltung hat der Senat angenommen, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken abwechselnd mit demselben Arbeitnehmer befristete Arbeitsverträge schließen, eine Befristung des Arbeitsvertrags ohne Sachgrund nach dem BeschFG ohne Auswechslung des Arbeitgebers nicht mehr möglich gewesen wäre und der Arbeitgeberwechsel ausschließlich deshalb erfolgt, um auf diese Weise über die gesetzlich vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können. In einem solchen Fall hat der Senat das Verhalten der Vertragsarbeitgeber als darauf angelegt gesehen, durch die Vertragsgestaltung zum Nachteil des Arbeitnehmers eine Rechtsposition zu erlangen, die nach dem Zweck des Gesetzes nicht vorgesehen ist. Einen Rechtsmissbrauch hat der Senat verneint, wenn für den Austausch des Vertragsarbeitgebers andere, rechtlich nicht zu missbilligende Gründe maßgeblich waren (*BAG 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - a.a.O., zu IV 1 a der Gründe*).

18 b)

Nach diesen Grundsätzen liegt im Streitfall keine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung vor. Dabei kann zu Gunsten des Klägers unterstellt werden, dass die E Kundenservice GmbH und die Beklagte die Überlassung des Klägers an die E Kundenservice GmbH bereits vor dem Abschluss des Arbeitsvertrags vom 12. April 2002 vereinbart hatten. Durch den Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags zwischen dem Kläger und der Beklagten werden weder das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG noch die Höchstbefristungsdauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG in einer mit dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht zu vereinbarenden Weise umgangen.

19 aa)

Eine auf die Umgehung des Anschlussverbots gerichtete Vertragsgestaltung durch die Beklagte liegt nicht vor. Im Gegensatz zu dem Sachverhalt in der Entscheidung des Senats vom 25. April 2001 ist im Streitfall von den beteiligten Vertragsarbeitgebern jeweils nur ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit dem Kläger abgeschlossen worden.

20 bb)

Die Beschäftigung des Klägers bei einem Arbeitgeber im Rahmen von zwei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen über einen Zeitraum von insgesamt vier Jahren entspricht zwar nicht der vom Gesetzgeber mit § 14 Abs. 2 TzBfG verfolgten beschäftigungspolitischen Zielsetzung. Die von den beteiligten Arbeitgebern gewählte Verfahrensweise ist aber nach den bei Vertragsabschluss für die Arbeitnehmerüberlassung geltenden Vorschriften zulässig und führt nicht zur Unwirksamkeit der Befristung wegen eines Verstoßes gegen den Grundsatz von Treu und Glauben.

21 (1)

Der Kläger ist zwar von den beteiligten Arbeitgebern auf Grund der von ihnen gewählten Vertragsgestaltung über den zweijährigen Zeitraum, den der Gesetzgeber in § 14 Abs. 2 TzBfG für den Regelfall der sachgrundlosen Befristung vorgesehen hat, bei einem Arbeitgeber beschäftigt worden.

22

Die im TzBfG enthaltenen Vorschriften über das befristete Arbeitsverhältnis sollen ua. den Schutz befristet beschäftigter Arbeitnehmer vor Diskriminierung gewährleisten, die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge einschränken und die Chancen befristet beschäftigter Arbeitnehmer auf eine Dauerbeschäftigung verbessern (BT-Drucks. 14/4374 S. 1). Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG enthaltene Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen soll es den Arbeitgebern einerseits ermöglichen, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren. Die Vorschrift soll aber nach dem Willen des Gesetzgebers zugleich für befristet beschäftigte Arbeitnehmer als Alternative zur Arbeitslosigkeit eine Brücke zur Dauerbeschäftigung sein (BTDrucks. 14/4374 S. 13 f.). Die erleichterte Befristung eines Arbeitsvertrags ist deshalb nur bei der erstmaligen Beschäftigung eines Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber und nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig. Durch

die Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 1 und 2 TzBfG soll der Arbeitgeber veranlasst werden, den Arbeitnehmer nach Ausschöpfung der Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung entweder unbefristet bzw. im Rahmen einer Sachgrundbefristung weiterzubeschäftigen oder bei weiter bestehendem vorübergehendem Arbeitskräftebedarf einen anderen Arbeitnehmer befristet einzustellen (BT-Drucks. 14/4473 S. 14). Eine darüber hinausgehende Flexibilisierung des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs in zeitlicher Hinsicht hat der Gesetzgeber nur unter den im Streitfall nicht vorliegenden Voraussetzungen des § 14 Abs. 2a bzw. 3 TzBfG sowie § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG ermöglicht.

23 (2)

Der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit dem Kläger für die Dauer von 2 Jahren und seine Überlassung an seinen vormaligen Vertragsarbeitgeber für die gesamte Vertragsdauer war# nach der Änderung der befristungs- und gewerberechtlichen Tatbestände im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz seit dem 1. Januar 2002 zulässig.

24 Der erstmalige Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit einem Arbeitgeber, der nach § 1 Abs. 1 AÜG gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassung betreibt, unterliegt nach der Änderung von § 3 Abs. 1 Nr. 3 , § 9 Nr. 2 AÜG durch Art. 63 Nr. 7 Buchst. b , Nr. 8 Buchst. a des Arbeitsförderungs-Reformgesetzes vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594) seit dem 1. April 1997 lediglich den für befristete Arbeitsverhältnisse allgemein geltenden Beschränkungen. Demgegenüber war nach § 9 Nr. 2 AÜG in der bis zum 31. März 1997 geltenden Fassung die Befristung eines Arbeitsvertrags zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam, es sei denn, dass sich für die Befristung aus der Person des Leiharbeitnehmers ein sachlicher Grund ergab. Darüber hinaus stellte ein Verstoß gegen die sich aus § 9 Nr. 2 AÜG ergebenden Beschränkungen für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG einen Grund zur Versagung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung oder ihrer Verlängerung dar. Ferner ist durch Art. 7 Nr. 1 des Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 10. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3443) mit Wirkung vom 1. Januar 2002 die bis zum 31. Dezember 2001 auf 12 Monate begrenzte Verleihdauer (§ 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG) auf 24 Monate verlängert worden.

25 (3)

Da die im Streitfall gewählte Vertragsgestaltung für sich genommen weder gegen den Tatbestand des § 14 Abs. 2 TzBfG noch gegen die arbeits- und gewerberechtlichen Vorgaben der §§ 3 , 9 AÜG in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Fassung verstößt, ist der Abschluss des sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit dem Kläger allein wegen des damit verfolgten Ziels, ihn wieder bei seinem bisherigen Arbeitgeber auf demselben Arbeitsplatz einzusetzen, nicht als rechtsmissbräuchlich mit der Folge des § 16 Satz 1 TzBfG zu bewerten.

26 Aus der Entstehungsgeschichte von § 14 Abs. 2 TzBfG ist der gesetzgeberische Wille, die sachgrundlose Befristung mit einem erlaubt tätigen Verleiher bei einem vorherigen Einsatz des Arbeitnehmers im bisherigen Einsatzbetrieb zu beschränken, nicht erkennbar. Der Gesetzgeber hat für die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung nicht auf die vorherige Beschäftigung in einem Betrieb oder für einen Betriebsinhaber, sondern nur auf den rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit dem Vertragsarbeitgeber abgestellt. Auch die Beschäftigungsdauer des Klägers bei der E Kundenservice GmbH von insgesamt vier Jahren hält sich noch innerhalb des Rahmens, den der Gesetzgeber in anderen Fällen (§ 14 Abs. 2a TzBfG) für eine sachgrundlose Befristung ausdrücklich zugelassen hat. Jedenfalls bis zu dieser zeitlichen Grenze kann die Ausnutzung der durch § 14 Abs. 2 TzBfG und §§ 3 , 9 AÜG nF eröffneten Gestaltungsmöglichkeit regelmäßig nicht als rechtsmissbräuchlich angesehen werden. Das könnte allerdings bei einer länger als vierjährigen Beschäftigung für einen Arbeitgeber wie z.B. durch den Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit einem dritten Arbeitgeber anders beurteilt werden.

27 3.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO .

Dörner
Gräfl
Koch
Willms
Berger

Von Rechts wegen!

Verkündet am 18. Oktober 2006

Parallelsache
BAG - 18.10.2006 - AZ: 7 AZR 145/06

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.