
Datum: 12.05.2010
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 3. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 3 Sa 196/10
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2010:0512.3SA196.10.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Paderborn, 3 Ca 1189/09

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 16.12.2009 – Az.: 3 Ca 1189/09 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vereinbarten Befristung. 1

Der am 05.10.1975 geborene, verheiratete und für ein Kind unterhaltsverpflichtete Kläger war zunächst ab dem 06.07.1998 bei der Firma H1 KG H4 und Co. als Galvaniseurshelfer beschäftigt. 2

Das Arbeitsverhältnis war ursprünglich befristet bis zum 31.08.1998. Das Arbeitsverhältnis wurde anschließend zunächst bis zum 31.10.1998, sodann bis zum 31.05.1999 und zuletzt bis zum 30.06.2000 verlängert. 3

Die Firma H1 KG H4 und Co. lagerte sodann einen Geschäftsteil an die H3 D1- und O1 GmbH aus. 4

5

Mit dieser schloss der Kläger unter dem 19.06.2000 einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit Wirkung ab 01.07.2000, wonach der Kläger gleichfalls als Galvanisierer tätig war.	
Dieses Arbeitsverhältnis endete aufgrund Aufhebungsvertrages vom 18.10.2004 mit Wirkung zum 31.12.2004 bei Zahlung einer Abfindung in Höhe von 14.000,00 €.	7
Unter dem 10.01.2005 schlossen der Kläger und die Beklagte einen Vertrag für eine Qualifizierungsmaßnahme für die Zeit vom 10.01. bis zum 31.05.2005.	8
Anschließend schlossen die Parteien für die Dauer vom 01.04.2005 bis zum 29.06.2007 einen Umschulungsvertrag zum Ausbildungsberuf Werkzeugmechaniker.	9
Betreut und finanziert wurde die Umschulung von der Agentur für Arbeit.	10
Unter dem 29.06.2007 schlossen die Parteien anschließend einen zunächst bis zum 31.01.2008 befristeten Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger als "Fachkraft Werkzeugmechanik" ab dem 30.06.2007 befristet bis zum 31.01.2008 für die Beklagte tätig war.	11
Durch Vertrag vom 13.12.2007 wurde der Arbeitsvertrag zunächst bis zum 31.01.2009 verlängert, durch weiteren Vertrag vom 13.01.2009 wurde der Arbeitsvertrag zuletzt bis zum 31.05.2009 verlängert.	12
Mit Schreiben vom 02.04.2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, es sei nicht beabsichtigt, dass Arbeitsverhältnis über den 31.05.2009 hinaus zu verlängern.	13
In dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten erzielte der Kläger zuletzt einen monatlichen Verdienst in Höhe von durchschnittlich 2.400,00 € brutto.	14
Mit der unter dem 17.06.2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Befristung zum 31.05.2009.	15
Er hat die Auffassung vertreten, eine sachgrundlose Befristung sei wegen des vorherigen Arbeitsverhältnisses zur Firma H1 KG H4 und Co. nicht möglich gewesen.	16
Dabei könne es seiner Meinung nach keinen Unterschied machen, ob die Überschreitung der vorgesehenen Zeitdauer von 2 Jahren durch den Arbeitgeber unter Wahrung einer einheitlichen juristischen Person erfolge, oder ob ein Arbeitgeber eine neue Gesellschaft gründe und auf diese einen Betriebsteil auslagere, um dann die neu gegründete Gesellschaft dazu zu verwenden, im Übrigen unverändert fortbestehende Arbeitsverhältnisse zu befristen.	17
Im Übrigen gehe die Beklagte selbst von einer Wiedereinstellung aus, da die Personaldatenkarte einen Wiedereintritt vorsehe, zudem in Entgeltabrechnungen teilweise, insoweit unstreitig, als Eintrittsdatum der 06.07.1998 genannt sei.	18
Der Kläger hat beantragt,	19
festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die vereinbarte Befristung nicht mit dem 31.05.2009 geendet hat, sondern darüber hinaus fortbesteht.	20
Die Beklagte hat beantragt,	21
die Klage abzuweisen.	22

Sie hat die Befristung für wirksam angesehen. Es habe die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung bestanden.	23
Zum einen habe kein vorheriges Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestanden; insoweit komme es darauf an, ob ein vorheriges Arbeitsverhältnis mit derselben juristischen Person abgeschlossen worden sei. Dies sei jedoch nicht der Fall. Eine Konzernzugehörigkeit unterschiedlicher Arbeitgeber stehe dabei einer erneuten sachgrundlosen Befristung nicht entgegen.	24
Die Vornahme einer sachgrundlosen Einstellung bei einem anderen Konzernunternehmen allein aus dem Grund, das gesetzliche Verbot der sachgrundlosen Anschlussbefristung zu umgehen, liege nicht vor.	25
Aus der Angabe eines Eintrittsdatums in einer Entgeltabrechnung könne der Kläger ihrer Meinung nach keine Rechtsfolgen ableiten. Zumindest in der letzten Abrechnung sei das Eintrittsdatum dann auch korrekt mit dem 30.06.2007 angegeben worden. In der Personalkarte sei im Übrigen aufgeführt, dass ein Arbeitsverhältnis zuvor mit der H3 bestanden habe.	26
Im Übrigen sei es unrichtig, dass es eine Betriebsteilumlagerung auf sie gegeben habe.	27
Mit Urteil vom 16.12.2009 hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen.	28
Zur Begründung hat es ausgeführt, dass Arbeitsverhältnis habe aufgrund Befristung mit dem 31.05.2009 geendet. Die letzte Befristungsabrede sei wirksam.	29
Das Arbeitsverhältnis habe ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren bei höchstens drei Verlängerungen befristet werden können. Das befristete Arbeitsverhältnis habe weniger als zwei Jahre bestanden und sei nur zweimal verlängert worden.	30
Die Unzulässigkeit einer sachgrundlosen Befristung erfolge nicht daraus, dass der Kläger zuvor bei der H1 KG H4 und Co. und später der H3 GmbH beschäftigt gewesen sei. Denn unter demselben Arbeitgeber i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei dieselbe natürliche oder juristische Person zu verstehen, es komme auf die tatsächliche Identität des Arbeitgebers an. Eine solche Identität des ursprünglichen Arbeitgebers und des Arbeitgebers des streitgegenständlichen befristeten Arbeitsverhältnisses sei jedoch nicht gegeben.	31
Auch habe kein Fall der rechtsmissbräuchlichen Umgehung der Regelungen des TzBfG vorgelegen.	32
Dagegen spreche, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der H3 GmbH zum 31.12.2004 einvernehmlich gegen Zahlung einer Abfindung geendet habe. Das befristete Arbeitsverhältnis bei der Beklagten ab dem 30.06.2007 umfasse zudem eine andere Tätigkeit.	33
Auch der Umstand, dass in den Lohnabrechnungen zunächst das Eintrittsdatum des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses angegeben sei, lasse keine andere Beurteilung des Sachverhaltes zu. Die Angaben auf Lohnabrechnungen seien nicht rechtsverbindlich. Auch aus dem Vermerk aus der Personalkarte, es handele sich um einen Wiedereintritt, ergebe sich nichts anderes.	34

Gegen das unter dem 08.01.2010 zugestellte Urteil, auf dessen Entscheidungsgründe im Übrigen Bezug genommen wird, hat der Kläger unter dem 08.02.2010 Berufung zum Landesarbeitsgericht eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 16.04.2010 unter dem 06.04.2010 begründet.

Der Kläger verbleibt bei seiner Auffassung, die Befristung sei rechtsunwirksam, weil sie nicht ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zulässig gewesen sei. 36

Seiner Meinung nach liege eine Identität des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsverträge mit der Firma H1 KG H4 und Co. und der H3 GmbH und der Beklagten vor. Hierbei dürfe der Erwartungshorizont des Arbeitnehmers nicht unberücksichtigt bleiben, für einen Arbeitnehmer, der dieselbe Tätigkeit auf demselben Arbeitsplatz ausübe, spiele es keine Rolle, wer "auf dem Papier" die Person des Arbeitgebers sei. 37

Dieser Erwartungshorizont sei dadurch bestärkt worden, dass die Beklagte in der Personalkarte selbst von einem Wiedereintritt ausgegangen sei und sie durch Entgeltabrechnungen ihn in dem Glauben gelassen habe, es werde von einem seit 1998 bestehenden Arbeitsverhältnis ausgegangen. 38

Jedenfalls habe aber durch die Umschulungsmaßnahme ein vorheriges Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestanden. Zwar gelte der Abschluss von Berufsausbildungsverhältnissen nicht als vorheriges Arbeitsverhältnis i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG; ein Umschulungsvertrag unter-scheide sich jedoch maßgeblich von einem Berufsausbildungsverhältnis. Durch eine Umschulung solle erreicht werden, dass der umzuschulende Arbeitnehmer künftig weiterhin im Betrieb der Schulungsfirma eingesetzt werden können, was bei Berufsausbildungsverhältnissen nicht unbedingt der Fall sei. 39

Der Kläger beantragt, 40

das Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn vom 16.12.2009 – 3 Ca 1189/09 – abzuändern und festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die vereinbarte Befristung nicht mit dem 31.05.2009 geendet hat, sondern darüber hinaus fortbesteht. 41

Die Beklagte beantragt, 42

die Berufung zurückzuweisen. 43

Sie verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil dahingehend, dass Arbeitsverhältnis habe ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden können. 44

Zum einen habe kein vorheriges Arbeitsverhältnis mit ihr vorgelegen. Es bestehe keine Identität mit der H1 KG H4 und Co. bzw. der H3 GmbH als vormaligen Vertragsarbeitgebern des Klägers. Arbeitgeber i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei jedoch nur der Vertragsarbeitgeber. 45

Angaben in einer Personalkarte und in Abrechnungen seien insoweit nicht rechtsverbindlich. 46

Auch habe keine rechtsmissbräuchliche Gestaltung vorgelegen. Hierbei sei insbesondere zu berücksichtigen, dass der Kläger in den letzten Jahren gerade nicht immer wieder bei anderen Arbeitgebern befristet beschäftigt worden sei, sondern zur H3 GmbH einen unbefristeten Arbeitsvertrag gehabt habe. 47

Der Wirksamkeit der Befristung stehe auch nicht der vorangegangene Umschulungsvertrag entgegen. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG betreffe nur frühere Arbeitsverhältnisse, zuvor bestandene andere Vertragsverhältnisse seien demgegenüber nicht hinderlich.

Mit der amtlichen Begründung, es sei weiterhin zulässig, einen befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund mit einem Arbeitgeber im Anschluss an die Berufsausbildung abzuschließen, seien auch Ausbildungsverhältnisse im weiteren Sinne wie Umschulungsmaßnahmen gemeint. 49

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen. 50

Entscheidungsgründe: 51

Die Berufung des Klägers ist zulässig, aber nicht begründet. 52

A. 53

Durchgreifende Bedenken gegen die Zulässigkeit der Berufung bestehen nicht. 54

Die Berufung ist statthaft gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 c) ArbGG. 55

Die Berufung ist auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, §§ 517 ff. ZPO. 56

B. 57

Die Berufung des Klägers ist jedoch nicht begründet. 58

Das Arbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Befristung zum 31.05.2009 wirksam geendet hat. 59

I. 60

Unter den Parteien besteht kein Streit darüber, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis die Grenzen für eine Befristung ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht überschreitet. 61

Das Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 30.06.2007 bis zum 31.05.2009 überschreitet nicht die Dauer von zwei Jahren. 62

Das ursprünglich befristete Arbeitsverhältnis ist auch lediglich zweimal verlängert worden und erreicht damit nicht eine höhere Zahl als die zulässige Verlängerung von höchstens dreimal. 63

II. 64

Der befristete Vertrag zwischen den Parteien bedurfte auch nicht wegen Verstoßes gegen das Anschlussverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eines sachlichen Grundes. 65

Nach dieser Bestimmung ist eine Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG dann nicht mehr zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. 66

1. Das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist zum einen nicht dadurch verletzt, 67
dass der Kläger zuvor in einem Arbeitsverhältnis zur Firma H1 KG H4 und Co. und zur
Firma H3 D1- und O1 GmbH bestanden hat, da es sich bei der Beklagten und den genannten
Unternehmen nicht um denselben Arbeitgeber i. S. d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gehandelt
hat.

a. Arbeitgeber i. S. d. Bestimmung des ebenso wie bei der Vorgängerregelung in § 1 Abs. 3 68
BeschFG der Vertragsarbeitgeber. Hierunter ist die natürliche oder juristische Person zu
verstehen, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat (BAG, 10.11.2004,
EzA TzBfG § 14 Nr. 15; BAG, 18.10.2006, EzA TzBfG § 14 Nr. 35).

Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber 69
bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe
natürliche oder juristische Person ist.

Die ist vorliegend, wie das Arbeitsgericht zu Recht ausgeführt hat, nicht gegeben, da es sich 70
bei der Beklagten um eine andere juristische Person handelt als bei den Gesellschaften, mit
denen der Kläger zuvor ein Arbeitsverhältnis hatte.

b. Um einen anderen Vertragsarbeitgeber handelt es sich dabei auch, wenn es sich um 71
konzernverbundene Arbeitgeber handelt (BAG, 10.11.2004 und 18.10.2006, a.a.O.)

Dies mag – nachvollziehbar – aus Sicht eines Arbeitnehmers unbefriedigend sein; der 72
Gesetzgeber hat jedoch in Kenntnis dieses Umstandes die sachgrundlose Befristung lediglich
dann nicht mehr ermöglicht, wenn es sich bei dem Arbeitgeber um die identische natürlich
oder juristische Person handelt. Eine Erstreckung des Anschlussverbotes bei vorherigen
Arbeitsverhältnissen mit konzernangehörigen Arbeitgebern kennt das Gesetz nicht.

2. Zwar kann eine Befristung auch dann rechtsunwirksam sein, wenn ihr eine 73
rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung zugrunde liegt.

Die Ausführungen des Arbeitsgerichts zum Fehlen einer solchen rechtsmissbräuchlichen 74
Vertragsgestaltung hat der Kläger nicht angegriffen.

Sie ist auch bei der Auflösung eines vorherigen unbefristeten Arbeitsverhältnisses gegen 75
Zahlung einer Abfindung und Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses mit einem
anderen Vertragsarbeitgeber nicht unerhebliche Zeit danach auch nicht ersichtlich.

3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis mit der Beklagten lag schließlich auch nicht dadurch vor, 76
dass die Parteien zuvor bereits in einem Umschulungsverhältnis standen.

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ermöglicht eine sachgrundlose Befristung lediglich dann nicht, 77
wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes
Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Anschlussverbot betrifft daher lediglich frühere Arbeitsverhältnisse, wohingegen zuvor 78
bestandene andere Vertragsverhältnisse mit dem späteren Arbeitgeber die sachgrundlose
Befristung nicht hindern (BAG, 19.10.2005, EzA TzBfG § 14 Nr. 23).

Entsprechend geht auch die Literatur davon aus, vorangegangene Beschäftigungen im Rahmen eines Vertragsverhältnisses, das kein Arbeitsverhältnis gewesen sei, seien unschädlich. Daher seien auch vorangegangene Umschulungsverträge gegenüber einer sachgrundlosen Befristung nicht hinderlich (Annuß/Thüsing-Maschmann, TzBfG, 2. Auflage, § 14, Rn. 82; Laux/Schlachter, TzBfG, § 14, Rn. 98; KR-Lipke, § 14 TzBfG, Rn. 422; ErfK-Müller-Glöge, § 14 TzBfG, Rn. 94; Meinel/Heyn/Herms, TzBfG, 3. Auflage, § 14, Rn. 156).

Anhaltspunkte dafür, dass die Umschulung des Klägers bei der Beklagten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgt ist, sind nicht gegeben. 80

C. 81

Der Kläger hat die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels gemäß § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 82

Gründe für die Zulassung der Revision bestanden im Hinblick auf die angeführte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 19.10.2005 nach § 72 Abs. 2 ArbGG nicht. 83