

<b>Gericht:</b>	ArbG Berlin 28. Kammer	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	13.03.2015	<b>Zitiervorschlag:</b>	ArbG Berlin, Urteil vom 13. März 2015 - 28 Ca 741/15 -, juris
<b>Aktenzeichen:</b>	28 Ca 741/15		
<b>Dokumenttyp:</b>	Urteil		

## Befristungskontrolle

### Leitsatz

1. Erfährt eine schwerbehinderte Mitarbeiterin im Schreibbüro eines Krankenhausbetriebes ihre Beschäftigung über acht Jahre hinweg am selben - für sie eigens behinderungsgerecht ausgestatteten - Arbeitsplatz, während die jeweiligen Vertragsarbeitgeber (Personaldienstleister) bei jeweils sachgrundlos befristeten Zeitverträgen wechseln, so ist zwar dem sogenannten Anschlussverbot in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG äußerlich Genüge getan. Der wesentliche Sinn sachgrundloser Befristbarkeit von Arbeitsverhältnissen, den Betroffenen eine "Brücke" in die Festanstellung zu bauen (s. BT-Drs. 13/4612 S. 11; 14/4374 S. 14; s. zuvor auch schon BT-Drs. 10/2102 S. 15-16), wird damit jedoch verfehlt. Der so geschaffene Dauerzustand indiziert vielmehr die missbräuchliche Verwendung befristungsrechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne der Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts (s. BAG 15.5.2013 - 7 AZR 525/11 - NZA 2013, 1214 = MDR 2013, 1411; 4.12.2013 - 7 AZR 290/12 - NZA 2014, 426 = MDR 2014, 598; 19.3.2014 - 7 AZR 527/12 - NZA 2014, 840 = ZTR 2014, 491).

2. Kann sich in solcher Lage der letzte Arbeitgeber (hier: Träger des Krankenhausbetriebes) auf die jüngste Befristung nicht berufen (BAG 23.9.2014 - 9 AZR 1025/12 - Juris), so steht die betreffende Schreibkraft danach zu ihm bis auf Weiteres im Dauerarbeitsverhältnis.

### weitere Fundstellen

EzA-SD 2015, Nr 11, 9 (Leitsatz)  
BB 2015, 1331 (Leitsatz)

### Tenor

I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin nicht aufgrund der Befristung zum 31. Dezember 2014 beendet worden ist, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2014 hinaus fortbesteht.

II. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf (3 x 1.686,26 Euro = ) 5.058,78 Euro festgesetzt.

### Tatbestand

1 Es geht um sogenannte **Befristungskontrolle** (§ 17 Satz 1 TzBfG<sup>1</sup>). - Vorgefallen ist folgendes:

2 I. Die (heute<sup>2</sup>) 29-jährige Klägerin ist mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 als schwerbehinderter Mensch (§ 2 Abs. 2 SGB IX<sup>3</sup>) anerkannt<sup>4</sup>. Sie trat aufgrund schriftlichen Zeitvertrags vom 29. September 2006<sup>5</sup> ab **1. Oktober 2006** in die Dienste (wohl) der „V. Agentur für Zeitarbeit + Personaleinsatz GmbH“ (künftig: „V.“), einer *Tochtergesellschaft* der Beklagten<sup>6</sup> (V. N. für G. GmbH). Ihre Einstellung galt einer Beschäftigung im W.-Klinikum der Beklagten<sup>7</sup>, das ihr nach anfänglichem Einsatz in den Stationen ab Januar 2007 einen (wohl) behinderungsgerech-

ten Arbeitsplatz *im Schreibbüro* einrichtete<sup>8</sup>. Ihr Zeitvertrag erfuhr sodann unter Begleitumständen, die nicht näher ausgeleuchtet sind, nach Erteilung eines freundlich gehaltenen *Zwischenzeugnisses* vom 14. Januar 2008<sup>9</sup> (Kopie: **Urteilsanlage I.**), auf dessen Einzelheiten verwiesen wird, seine Verlängerung **bis 30. September 2008**<sup>10</sup>.

- 3 **II.** Wie es vom 1. Oktober bis 14. November 2008 um die Beschäftigung der Klägerin bestellt war, ist *nicht* festgestellt. Fest steht jedoch, dass es ab **15. November 2008** am durchgängig gleichen Arbeitsplatz mit allerdings wechselnden Vertragspartnern wie folgt weiterging:
- 4 **1.** Ab **15. November 2008** empfing die Klägerin einen Zeitvertrag mit der „**T. T.C. GmbH**“<sup>11</sup>, gleichfalls einem Zeitarbeitsunternehmen. *Dessen* Arbeitgeberrolle endete mit dem **31. Juli 2010**<sup>12</sup>.
- 5 **2.** Ab **16. August 2010** figurierte ein drittes Unternehmen auf Zeitvertragsbasis als Arbeitgeber, diesmal die „**V. P. GmbH**“<sup>13</sup>. Deren Anteile hält neben der Beklagten eine ihrer Tochtergesellschaften<sup>14</sup> (die „j. in t. m. GmbH“). *Dieser* Vertrag lief nach Verlängerung mit dem **15. August 2012**<sup>15</sup> aus.
- 6 **3.** Mit dem **16. August 2012** ergab sich für die Klägerin eine neuerliche Folgebeschäftigung der Klägerin vor Ort, diesmal unter Vertragsschluss mit der „**j. in t. m. GmbH**“<sup>16</sup>. Zu deren Inhaberschaft gehen die Darstellungen der Parteien (zuletzt) auseinander<sup>17</sup>. Diese Vertragsgestaltung war ursprünglich bis zum 31. März 2013 befristet, ward dann aber erst bis 30. Juni 2013 und schließlich bis **31. Dezember 2013** verlängert<sup>18</sup>.
- 7 **4.** Unter dem 30. Dezember 2013 unterzeichnete schließlich die *Beklagte* einen Arbeitsvertrag mit der Klägerin (Kopie<sup>19</sup>: **Urteilsanlage III.**). Diese Urkunde ist gleichfalls als Zeitvertrag ausgestaltet: Danach sei die Klägerin nunmehr ab **1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014** „als Bürohilfe“ der W.-Klinik beschäftigt. Ihre Vergütung war bei 29,25 Wochenarbeitsstunden mit monatlich 1.686,26 Euro<sup>20</sup> (brutto) vereinbart.
- 8 **5.** Aus Gründen, die abermals nicht näher thematisiert sind, soll es diesmal zu *keiner* Fortsetzung der arbeitsvertraglichen Beziehungen kommen. Jedenfalls wandte die Klägerin sich mit Anwaltsschreiben vom 30. Dezember 2014<sup>21</sup> (Kopie: **Urteilsanlage IV.**) und ultimativer Aufforderung an die Beklagte, bis spätestens 8. Januar 2015 ausdrücklich *anzuerkennen*, mit ihr im unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Die Vorbeschäftigungen bei den erwähnten Gesellschaften zeigten nämlich, dass hier sowohl das Teilzeit-Befristungsgesetz als auch das „Schwerbehindertengesetz“ *umgangen* werde. Das half jedoch nichts: Die so angesprochene Beklagte fügte sich dem Ultimatum nicht.
- 9 **III.** Damit will es die Klägerin nicht bewenden lassen: Sie nimmt die Beklagte mit ihrer am 16. Januar 2015 bei Gericht eingegangenen und sechs Tage später (22. Januar 2015) zugestellten Klage auf Feststellung in Anspruch, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung im Vertrag vom 30. Dezember 2013 (**Urteilsanlage IV.**) nicht mit dem 31. Dezember 2014 geendet habe. Sie erblickt in der hiesigen Vertragshistorie einen Verstoß gegen das sogenannte Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG<sup>22</sup>: Zwar sei sie erst zum 1. Januar 2014 ein Arbeitsverhältnis *direkt* zur Beklagten eingegangen, doch seien die erwähnten Vorbeschäftigungen darauf „anzurechnen“<sup>23</sup>. Auch wenn die vorherigen Arbeitsverhältnisse jeweils als Leiharbeitsverhältnisse ausgestaltet gewesen seien, sei sie doch seit 1. Oktober 2006 mit ihrem Arbeitsplatz voll eingegliedert in die Organisation des W.krankenhauses“<sup>24</sup> und insbesondere über die gesamte Zeit hinweg stets dem Verfasser des Zwischenzeugnisses (**Urteilsanlage I.**) unterstellt<sup>25</sup> gewesen. Nach allem ergebe sich ihr Rechtsanspruch auf weitere unbefristete Beschäftigung auch daraus, „dass diese ganze Konstruktion von angeblichen Leiharbeitsverhältnissen“ dazu gedient habe, ihren „Schutz nach dem Schwerbehindertengesetz zu umgehen“<sup>26</sup>. Dies stelle sich zugleich als Diskriminierung im Sinne des AGG dar<sup>27</sup>.

10 IV. Die Klägerin beantragt,

11 **festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung zum**  
12 **31. Dezember 2014 beendet worden ist, sondern als unbefristetes Arbeitsver-**  
13 **hältnis über den 31. Dezember 2014 hinaus fortbesteht.**

12 Die Beklagte beantragt,

13 **die Klage abzuweisen.**

14 V. Sie hält das Klagebegehren der Sache nach für gegenstandslos<sup>28</sup>. So hätten namentlich Vorbeschäftigungen der Klägerin im Sinne des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG<sup>29</sup> nicht vorgelegen<sup>30</sup>. Bei den übrigen von ihr genannten Unternehmen handele es sich „um im Handelsregister eingetragene eigenständige Firmen“<sup>31</sup>. Wer deren Inhaber oder Teilhaber sei, sei unerheblich<sup>32</sup>. Alle genannten Gesellschaften verfügten zudem über die Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung<sup>33</sup>. Insofern komme auch nach der Rechtsprechung des *Bundesarbeitsgerichts* (BAG) kein Arbeitsverhältnis mit ihr (Beklagte) zustande<sup>34</sup>. Sie legt zudem Wert auf die Feststellung, dass das Zwischenzeugnis (**Urteilsanlage I.**) durch den ehemaligen Chefarzt „unberechtigter Weise ausgestellt“ sei<sup>35</sup>. Nach den betrieblichen Regularien sei ein Chefarzt nicht befugt, ein Zwischenzeugnis oder Zeugnis auszustellen<sup>36</sup>. Außerdem werde bestritten, dass die hiesigen Beschäftigungsverhältnisse dazu hätten dienen sollen, „das 'Schwerbehindertengesetz' zu umgehen“, zumal dieses zum Juli 2001 aufgelöst worden und in das SGB IX übergegangen sei<sup>37</sup>. Von einer Diskriminierung im Sinne des AGG könne gleichfalls keine Rede sein<sup>38</sup>: Inwiefern in einer Befristung eine Diskriminierung zu erblicken sein sollte, werde bereits nicht vorgetragen<sup>39</sup>. Alles in allem werde nicht erkennbar, warum die Klägerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu ihr (Beklagte) stehen sollte<sup>40</sup>.

15 VI. Hierzu erwidert die Klägerin unter anderem<sup>41</sup>, im Zuge des Wechsels der jeweiligen Arbeitsverträge sei es jeweils ihr Vorgesetzter im W.-Krankenhaus (Herr Dr. C. K.) gewesen, der „ihr die jeweiligen Arbeitsverträge zur Unterschrift überreicht“ habe<sup>42</sup>. Alles habe sich immer nur im W.-Krankenhaus der Beklagten abgespielt<sup>43</sup>. Daraus und auch aus weiteren Indizien und Tatsachen gehe hervor, dass die Arbeitgeberfunktion ihr gegenüber ausschließlich durch die Beklagte ausgeübt worden sei, mit wem auch immer die Leiharbeitsverhältnisse begründet worden seien<sup>44</sup>. In diesem Gesamtverhalten, das durch die Beklagte gesteuert worden sei, sei eben gerade der Verstoß gegen den Sinn des SGB IX zu sehen, nämlich mit befristeten Arbeitsverhältnissen insbesondere die Schutzvorschriften bei Kündigungen zu unterlaufen<sup>45</sup>. Tatsächlich habe es sich bei den früheren Beschäftigungsverhältnissen auch nie um echte Leiharbeit gehandelt, da die Leitungsmacht des Arbeitgebers ausschließlich durch die Beklagte erfolgt sei<sup>46</sup>. Alles in allem handele es sich auch angesichts der beteiligten Gesellschaftsverhältnisse zumindest bei ihren letzten drei Arbeitsverhältnissen um eine unzulässige missbräuchliche Kettenbefristung, die nicht nur gegen deutsches Recht verstoße, sondern auch gegen die Vorgaben in § 5 Nr. 1 a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge<sup>47</sup> der Europäischen Union<sup>48</sup>. Demgegenüber sei die von der Beklagten angesprochene Rechtsprechung nicht einschlägig<sup>49</sup>. Hier müsse vielmehr „die Missbräuchlichkeit der Befristung geprüft werden bei einem Vertrag der Beklagten direkt“<sup>50</sup>. Danach liege also auch ein klarer Verstoß gegen § 14 TzBfG<sup>51</sup> und gegen § 242 BGB<sup>52</sup> vor<sup>53</sup>. Das entspreche, wie die Klägerin ihrerseits meint<sup>54</sup>, einschlägiger Judikatur des BAG<sup>55</sup>. - Schließlich legt sie Wert auf die Feststellung, ihr sei im Zusammenhang mit dem Abschluss des jüngsten Vertrages „direkt in Aussicht gestellt“ worden, die Befristung später zu verlängern oder in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln<sup>56</sup>. Ein solches Versprechen habe schließlich auch der *Betriebsrat* mit dem Zusatz abgegeben, „dass ggf. ein Arbeitsplatz im Bürobereich des Betriebsrates zur Verfügung stehen würde“<sup>57</sup>.

- 16 **VII.** Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze und auf deren Anlagen sowie auf den Inhalt der Sitzungsniederschriften verwiesen. Nicht inbegriffen sind die Ausführungen der Klägerin im vorerwähnten Schriftsatz vom 10. März 2015, zu dem die Beklagte kein ausreichendes rechtliches Gehör mehr erhalten hat. Soweit hier aus diesem Schriftsatz zitiert oder berichtet wird, geschieht dies daher ausschließlich zur Illustration.

### Entscheidungsgründe

- 17 Der Klage ist ihr Erfolg nicht zu versagen.
- 18 Die erbetene Feststellung war zu treffen, denn die Befristung im Arbeitsvertrag vom 30. Dezember 2013 (**Urteilsanlage III.**) ist unwirksam. - Im Einzelnen:
- 19 **I.** Die Klägerin hat ihre Feststellungsklage vor Ablauf von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages (31. Dezember 2014) bei Gericht einreichen lassen (16. Januar 2015). Deren Zustellung ist am 22. Januar 2015 bewirkt worden. Damit hat die Klägerin bei rechtlich gebotener<sup>58</sup> Berücksichtigung der gesetzlichen Wertungen aus § 167 ZPO<sup>59</sup> die ihr durch § 17 Satz 1 TzBfG<sup>60</sup> zur Klageerhebung gesetzte dreiwöchige Frist gewahrt. Die Befristung im Arbeitsvertrag vom 30. Dezember 2013 „gilt“ folglich nicht schon kraft Gesetzes aufgrund der § 17 Satz 2 TzBfG<sup>61</sup>, § 7 (1. Halbsatz) KSchG<sup>62</sup> als „von Anfang an rechtswirksam“. Sie bedarf zu ihrer Wirksamkeit vielmehr besonderer rechtlicher Legitimation (hier in der Tat nach Maßgabe der Vorschriften des § 14 TzBfG) und darf – selbstverständlich – auch *sonst* nicht gegen zwingendes Gesetzesrecht verstoßen.
- 20 **II.** Wie eingangs schon angeklungen, *genügt* die hiesige Befristung diesen Anforderungen jedoch nicht. - Der Reihe nach:
- 21 **1.** § 14 Abs. 2 Satz 1 (1. Halbsatz) TzBfG<sup>63</sup> gestattet die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auch *ohne* die in § 14 Abs. 1 TzBfG<sup>64</sup> kodifizierten sogenannten „Sachgründe“, die von der Beklagten im Streitfall nicht geltend gemacht sind, nur bis zur Dauer von zwei Jahren. Nur in diesem zeitlichen Rahmen ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 (2. Halbsatz) TzBfG<sup>65</sup> auch die - höchstens dreimalige - *Verlängerung* eines kalendermäßig sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Obendrein *verbietet* es § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG<sup>66</sup> aus guten Gründen<sup>67</sup>, ein Arbeitsverhältnis sachgrundlos zu befristen, wenn „mit demselben Arbeitgeber“ bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sogenanntes „Anschlussverbot“).
- 22 **2.** Wäre das alles, was sich zu Reichweite und Geltungsanspruch des besagten Anschlussverbots sagen ließe, so wäre die rechtliche Kontrolle der hiesigen Befristung bereits mit diesem Auftaktbefund praktisch abgeschlossen:
- 23 **a.** Für den Streitfall führt nämlich in der Tat kein Weg daran vorbei, dass mit der Beklagten erstmals ein rechtlicher Akteur in der Vertragsszenerie auftaucht, der mit den bisherigen Sachwaltern juristisch weder identisch ist, noch ihnen kurzerhand gleichgestellt werden kann. Insofern ist der Beklagten beizupflichten, die wohlweislich darauf besteht (s. oben, S. 5 [oben]), dass es sich bei sämtlichen bisherigen Vertragspartnern der Klägerin um jeweils „eigenständige“ Unternehmen und somit Rechtsträger handele, die allesamt denn auch „im Handelsregister“ eingetragen seien. Daran ist richtig, dass die Gerichte für Arbeitssachen im Kontext des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG keinen Zweifel daran lassen, dass der Betrachter nur dann „denselben“ Arbeitgeber im buchstäblichen Sinne der Vorschrift vor sich hat, wenn dieser mit dem in Rede stehenden Rechtssubjekt tatsächlich *identisch* ist<sup>68</sup>. Nach dieser Judikatur hilft es bei fehlender Identität der beteiligten Rechtssubjekte also insbesondere nicht weiter, wenn diese etwa nach konzernrechtlichen Grundsätzen in Abhängigkeitsverhältnissen zueinander stehen oder in anderer Weise - gesellschaftsrechtlich - verbunden sind<sup>69</sup>. Angesichts dessen könnte folglich der Klägerin insbesondere nicht unbesehen in der Annahme gefolgt werden (s. oben, S. 4 [III.]), es seien irgendwelche Vorbeschäftigungen in früheren Leiharbeitsunternehmen auf die Vertragsverbindung zur hiesigen Beklagten irgendwie kurzerhand „anzurechnen. Denn zumindest *allein* der Umstand, dass die betreffende Arbeitsperson zuvor bereits im fraglichen Betrieb beschäftigt

war, führt nach dieser Rechtsprechung noch nicht zur tatbestandlichen Verwirklichung des erwähnten Anschlussverbots<sup>70</sup>.

24 **b.** Dieser Befund ist allerdings nicht (schon) Teil der Lösung, sondern Teil des *Problems*<sup>71</sup>:

25 **ba.** Tatsache ist nämlich auch, dass die Befristung von Arbeitsverträgen *nicht ohne Grund* spätestens seit dem Aufkommen kodifizierter Kündigungsschutzregelungen seit den zwanziger Jahren des vorigen Jahrhunderts zur Rückgewinnung eigener Dispositionsmacht mit den Mitteln der Vertragsfreiheit auf wachsende „Nachfrage“ bei betrieblichen Vertragsgestaltern gestoßen ist:

26 **(1.)** Da nach langjährig eingespielter Judikatur nicht nur der sogenannte allgemeine Kündigungsschutz (§§ 1 Abs. 1<sup>72</sup>, 23 Abs. 1<sup>73</sup> KSchG), sondern sogar sehr spezifische kündigungsrechtlich gewährleistete Gewährleistungen für besonders gefährdete Beschäftigtengruppen (s. statt vieler nur § 9 Abs. 1 MuSchG<sup>74</sup>; 18 Abs. 1 Satz 1 BerzGG<sup>75</sup>; § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG<sup>76</sup>; § 103 BetrVG<sup>77</sup>; § 85 SGB IX<sup>78</sup>) durch schlichte Befristung der Vertragsgrundlage bei Bedarf neutralisiert werden können<sup>79</sup>, kann schon *daraus* ein nicht gering zu veranschlagender Anreiz für betriebliche Personalsachwalter erwachsen, sich kündigungsrechtlicher Restriktionen ihrer Handlungsfreiheit durch Ausweichen in Zeitverträge möglichst zu entziehen.

27 **(2.)** Das allerdings hat es, solange es funktioniert, *in sich*:

28 **(a.)** Worum es geht, hat die amtliche Begründung zum Vorgänger des heutigen Teilzeit-/Befristungsgesetzes, das sogenannte Beschäftigungsförderungsgesetz von 1996 seinerzeit teilweise schon prägnant auf den Punkt gebracht. Dort wird dem langjährig gewachsenen System derzeitigen Kündigungsschutzes in Deutschland nicht ohne Grund amtlich bescheinigt, dass dieses die gegenseitigen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern „ausgewogen“ berücksichtige<sup>80</sup>. Und weiter<sup>81</sup>:

29 „Für den Arbeitnehmer, der auf seine Arbeit für sich und seine Familie existentiell angewiesen ist, ist ein gesetzlicher Kündigungsschutz unverzichtbar, auch als Voraussetzung dafür, ihm zustehende arbeitsrechtliche Ansprüche ohne Furcht vor betrieblichen Sanktionen geltend machen zu können“.

30 **(b.)** So richtig diese Feststellung ist, so wenig schöpft sie die Problematik in ihrer vollen Tragweite aus. Denn tatsächlich *beschränkt* sich die psychosoziale Dynamik kündigungsfreien Vertragsablaufs nicht auf die Erzeugung von Hemmungen gegen eine Geltendmachung „arbeitsrechtlicher Ansprüche“. Sie hat vielmehr noch eine *zweite* Seite, die im Fachschrifttum schon vor mehr als 25 Jahren mit voller Berechtigung als „Nötigungssituation“ apostrophiert worden ist<sup>82</sup>: Wer keinen Kündigungsschutz genießt und daher dem Abbruch der Beziehung durch den Vertragspartner weitgehend schutzlos ausgeliefert ist, wird nahezu alles tun, um sich mit dessen - vermuteten oder auch manifesten - Erwartungen in Einklang zu bringen. Das bedeutet: Er ist zum „Wohlverhalten“ im betrieblichen Dasein auch dort gezwungen, wo er es vertraglich - da nicht „versprochen“ (§ 611 Abs. 1 BGB<sup>83</sup>) - nicht *schuldet*. Auf diese Weise betritt ein *grundrechtlicher* Akteur die betriebliche Szenerie. Gemeint ist das Recht des Arbeitnehmers, Erwartungen und Wünsche des Arbeitgebers, deren Respektierung er nicht schuldet, auch nicht zu *erfüllen*. Diese Befugnis fällt in den Schutzbereich des Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit<sup>84</sup>. Damit gerät zwangsläufig auch Art. 2 Abs. 1 GG<sup>85</sup> ins Blickfeld. Das gilt umso nachdrücklicher, je häufiger entsprechende Dispositionsakte des Arbeitgebers anstehen, je kürzer die Dispositionsintervalle ausfallen und je mehr das Geschehen im Ergebnis jenen sogenannten „Kettenarbeitsverträgen“ gleicht, deren richterliche Zurückdrängung historisch den Ursprung richterlicher Befristungskontrolle bildet<sup>86</sup>: Je näher der Zeitpunkt neuerlicher Entschlussfassung des Arbeitgebers rückt, desto intensiver aktualisiert sich die besagte „Nötigungssituation“ und desto stärker bringt sich deren Drohkulisse - ggf. auf Kosten von Grundrechten der Zielperson - zur Geltung.

31 **(c.)** Wenn sich die parlamentarischen Kräfte auf solchem Hintergrund im damaligen Beschäftigungsförderungsgesetz 1985, als dessen aktuelles Erbe sich auch § 14 TzBfG darstellt, gleichwohl dazu entschlossen haben, beim Abschluss von Zeitverträgen für die Dauer von bis zu zwei

Jahren sogar die sogenannte „Sachgrunds“-Kontrolle zu suspendieren, in der auch die Rechtsprechung unter dem Firmament der Grundrechtsordnung<sup>87</sup> seit spätestens 1960<sup>88</sup> einen Interessenausgleich der Arbeitsvertragsparteien gesucht hat, so überrascht dies nur auf den ersten Blick. Tatsächlich ergab sich die Motivation zu solcher „Deregulierung“ bekanntlich aus einer Erwartung, die *Wolfgang Däubler* einmal mit diesen Worten treffend umschrieben hat<sup>89</sup>:

- 32           „Ob man die an einem gemeinsamen Betrieb beteiligten Unternehmen als einheitlichen Arbeitgeber i.S. des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996<sup>90</sup> ansieht, hängt letztlich davon ab, ob das Anschlussverbot seinem Sinn nach eine entsprechend Erstreckung verlangt. Dabei ist von der Zwecksetzung des § 1 BeschFG insgesamt bzw. (heute) des § 14 TzBfG auszugehen. Danach wird die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung eröffnet, um einen Anreiz für Neueinstellungen zu schaffen: Nach dem Kalkül des Gesetzgebers soll die Bereitschaft zur Einstellung größer sein, wenn sich der Arbeitgeber ohne die Lästigkeiten einer Kündigung und eines evtl. gerichtlichen Verfahrens wieder von dem Arbeitnehmer trennen kann. Ob diese Überlegung zutrifft, soll uns hier nicht weiter interessieren. Entscheidend ist, dass das der Arbeitgeberseite 1996 gemachte 'Angebot' seine Grenzen hat: Die sachgrundlose Befristung besitzt eine Obergrenze von zwei Jahren, kürzere Arbeitsverhältnisse dürfen nur bis zu drei Mal verlängert werden, das Anschlussverbot ist zu beachten, um nicht die Verwandlung unbefristeter in befristete Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen und um die zeitlichen Obergrenzen abzusichern. Dem Anschlussverbot kommt von daher flankierende Bedeutung zu“.
- 33           **(2.)** Den Gerichten für Arbeitssachen ist dies natürlich nicht entgangen. Sie sind daher, wie eben schon wiederholt (s. S. 13 Fn. 86 u. 88) angeklungen, seit Jahrzehnten darum bemüht, der befristungsförmigen Ausschaltung arbeitsrechtlicher Schutzgehalte nach Möglichkeit nutzbare Grenzen zu ziehen:
- 34           **(a.)** Hierher gehört zum einen das erwähnte Konzept namentlich des *Großen Senats* des BAG seit dem Jahre 1960<sup>91</sup>, zur rechtlichen Tolerierung von Zeitverträgen richterlich überprüfbare sogenannte „Sachgründe“ zu fordern (s. dazu heute § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG<sup>92</sup>), wie sie in § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG<sup>93</sup> mittlerweile katalogförmig kodifiziert worden sind. Darum allerdings geht es im hiesigen Streitfall nicht, der gerade durch seine Verkettung ausnahmslos *sachgrundloser* Zeitverträge gekennzeichnet ist.
- 35           **(b.)** Allerdings sind die Gerichte für Arbeitssachen seit deren besagter Freigabe (s. oben, S. 13 [(c.)] auch für die sich *hieraus* ergebenden Problemlagen nicht untätig geblieben, was angesichts der Verführungskraft der erwähnten Strenge der Rechtsprechung zur tatbestandlichen Limitierung des Anschlussverbotes in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG<sup>94</sup> (s. oben, S. 8-9 [2 a.]: „derselbe Arbeitgeber“) für Zweckentfremdungs- und Missbrauchsstrategien betrieblicher Personalsachwalter und mittlerweile reichhaltigem forensischen Anschauungsmaterial nicht zuletzt auf offenbar mühelosen bedarfsweisen *Verfügbarkeit* geeigneter Reserverechtsträger nicht überraschen kann.
- 36           **(ba.)** Zur Zurückdrängung unerwünschter Umgehungsstrategien greifen die Gerichte bei Auslegung und Anwendung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG weitgehend auf jene Denkmuster zurück, die bereits zur Vorgängervorschrift in § 1 Abs. 3 Satz 1 BeschFG 1996<sup>95</sup> entwickelt wurden<sup>96</sup>: Danach könne die Ausnutzung der durch die Befristbarkeit von Arbeitsverhältnissen eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten wegen Verstoßes gegen § 242 BGB<sup>97</sup> rechtsmissbräuchlich sein<sup>98</sup>. Dies sei insbesondere dann anzunehmen, „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 wäre und der Arbeitgeberwechsel ausschließlich deshalb“ erfolge, „um auf diese Weise über die gesetzlich vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können“<sup>99</sup>. In diesem Zusammenhang seien zudem nicht zuletzt „unionsrechtliche Vorgaben“ zu beachten, insbesondere diejenigen der sogenannten EG-Befristungsrichtlinie vom 18. Juni 1999<sup>100</sup> (s. oben, S. 6 Fn. 47). Da die Mitgliedstaaten nach § 5 der Rahmenvereinbarung<sup>101</sup> gehalten seien, Maßnahmen zur Vermeidung des Missbrauchs von Befristungen zu

ergreifen, sei es nach der Rechtsprechung des *Europäischen Gerichtshofs* (EuGH) auch Sache der nationalen Gerichte, diesem Ziel im Rahmen ihrer Zuständigkeit bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen<sup>102</sup>.

- 37 **(bb.)** Auf diesem Hintergrund haben die Gerichte für Arbeitssachen in neuerer Zeit nicht nur die ursprünglich vertretene Auffassung fallen gelassen<sup>103</sup>, es könnte zumindest im zeitlichen Rahmen von vier Jahren gegenüber etwaigem Missbrauchsverdacht gleichsam Entwarnung gegeben werden<sup>104</sup>. Sie sind vielmehr dazu übergegangen, neben der Herausstellung des Gebots einer „Gesamtabwägung“ der Umstände des Einzelfalles<sup>105</sup> nach brauchbaren Prüfsteinen Ausschau zu halten<sup>106</sup>, die in potentiell ambivalenten Fällen dabei helfen könnten, „die Spreu vom Weizen zu trennen“: Hierher gehört neben der Gesamtdauer zusammenhängender sachgrundloser Befristungen spätestens oberhalb besagter vier Jahre<sup>107</sup> etwa die Frage, welche Akteure der Zielperson kettenhafter Befristungen beim nominellen Arbeitgeberwechsel gegenüber treten<sup>108</sup>, die Vorhersehbarkeit und Kontinuität der Arbeitsbedingungen<sup>109</sup>, die personelle Kontinuität bei der Weisungserteilung<sup>110</sup>, die Handhabung des Austauschs der Arbeitgeberrolle gegenüber vergleichbaren Arbeitspersonen<sup>111</sup> und - selbstverständlich und nicht zuletzt - der vertragsübergreifende Einsatz der Zielperson an immer nur ein und derselben Stelle<sup>112</sup>. Endlich gehört es in denselben Identifikationszusammenhang, wenn der Arbeitgeber keine (plausiblen) *Gründe* dafür anzugeben vermag, dass sich über die Jahre hinweg entsprechende sachgrundlose Befristungsketten mit immer wieder wechselnden Vertragspartnern der Zielperson angesammelt haben<sup>113</sup>. - Lässt sich nach dieser Prüfprozedur der nach den äußeren Gegebenheiten aufdrängende Eindruck einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung nicht ausräumen, so kann sich der (letzte) Arbeitgeber im Verhältnis zur betroffenen Arbeitsperson auf die fragliche Befristung nicht berufen<sup>114</sup>. Diese steht dann im Ergebnis bei ihm im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis.
- 38 **bb.** So verhält es sich hier. Der Streitfall bietet ein Paradebeispiel für langjährig koordiniertes Verhalten der Akteure, mit dem die Beklagte die Stelle der Klägerin im W.-Klinikum fortgesetzt sachgrundlos befristet und damit den nach dem gesetzlichen Konzept auf zwei Jahre limitierten Zustand (s. oben, S. 14 [oben]) - objektiv zweckwidrig - zur *Dauereinrichtung* gemacht hat. Ihre Einwände können daran nichts ändern:
- 39 **(1.)** Blickt man zunächst lediglich auf das *Ergebnis*, so fällt der Befund gemessen am besagten Konzept des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG<sup>115</sup> ebenso ernüchternd wie bezeichnend aus: Nachdem die Klägerin vom 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2013 bereits volle sieben Jahre lang einen Dauerarbeitsplatz im Schreibbüro inne hatte, nahm die Beklagte sie per 1. Januar 2014 im hiesigen Zeitvertrag vom 30. Dezember 2013 (**Urteilsanlage III.**) für die gleiche Tätigkeit *abermals* sachgrundlos befristet unter Vertrag.
- 40 **(a.)** Das blieb nicht nur weit entfernt von jener Ersteinstellung zur Eingliederung von *Arbeitslosen*, mit der bekanntlich die sachgrundlose Befristbarkeit von Arbeitsverträgen durch die Bundesregierung des Jahres 1985 offiziell motiviert worden war<sup>116</sup>. Es hat auch mit *Neueinstellungen* nichts zu tun, deren Förderung nach dem Willen des historischen Gesetzgebers (s. oben, S. 8 Fn. 67) zur Legitimation solcher Befristbarkeit von Arbeitsverhältnissen entscheidend beitragen sollte. Und es hat phänomenologisch schließlich auch keinerlei Ähnlichkeit mehr mit den Erwartungen, die mittlerweile sämtliche befassten Gesetzesredakteure der Zulassung maximal zweijährig freier Befristbarkeit von Arbeitsverträgen mit auf den Weg gegeben hatten: Gemeint ist die These sowohl in den Materialien zum BeschFG 1985<sup>117</sup>, als auch in den amtlichen Texten zum BeschFG 1996<sup>118</sup> und TzBfG<sup>119</sup>, wonach sich die sachgrundlose Befristung für die Betroffenen als „Brücke“ in spätere Festanstellungen zu erweisen versprechen. Auf diese Zwecksetzung hat nicht zuletzt der *Siebte Senat* des BAG mit vollem Recht aufmerksam gemacht<sup>120</sup>.
- 41 **(b.)** Im Gegensatz zu solcher sozialen Dynamik hat die hiesige Klägerin - um im Bilde zu bleiben - zwar diverse „Brücken“ *angeboten* erhalten. An deren Ende traf sie dann freilich nicht - um das Bild zu erweitern - auf das erhoffte „Festland“, sondern auf immer wieder neue Brücken vordergründig unterschiedlicher *Betreiber*. Das aber liegt offensichtlich nicht im Sinne des Erfinders. Im Falle der Klägerin ergab sich auf diese Weise, dass sie in der Summe und an immer

demselben ihr ersichtlich zugedachten (s. oben, S. 2 [I.]: „eingerrichteten“) Arbeitsplatz mehr als vier Mal solange in jenem komplett ungesicherten Vertragszustand gehalten war (1. Oktober 2006 bis 31. Dezember 2014), den die Konstrukteure besagter „Brücke“ einst doch für eine Zeitdauer von - längstenfalls - zwei Jahren *konzipiert* hatten.

- 42 **(c.)** Dass dies nur als unvermeidliche Begleiterscheinung einer an sich auf Wahrung der Gesetzesbindungen des § 14 Abs. 2 TzBfG bedachten Personalpolitik im Umfeld der Beklagten anzusehen wäre, ist nicht vorgetragen. Es ist auch nicht ersichtlich oder zu vermuten. Vielmehr liegt angesichts der Tatsache, dass neben der Beklagten mindestens zwei ihrer (Halb-)Töchter am Wechsel der Vertragsurkunden beteiligt waren (s. oben, S. 2 [I.]: „V.“; S. 3 [2.]: „V. P.GmbH“), mehr als nahe, dass hier ganz systematisch durch Staffelung der nominellen Arbeitgeberrolle die reale Aufrechterhaltung aller relevanten Vertragsumstände in ganz ähnlicher Weise praktiziert worden ist, wie sie das *Arbeitsgericht Köln* in seiner erwähnten pointierten Entscheidung aus dem September 2009<sup>121</sup> mit den Worten von einer „Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz innerhalb einer neuen 'juristischen Hülle'“ apostrophiert und treffend als „klassischen“ Umgehungstatbestand klassifiziert<sup>122</sup> hatte.
- 43 **(d.)** Bei dieser Sachlage kommt es auf die Ausführungen der Klägerin im Schriftsatz vom 10. März 2015 (s. oben, S. 5-7 [VI.]) nicht mehr an. Das gilt namentlich für ihre Hinweise darauf, sie habe die jeweiligen Vertragswerke mit ihren wechselnden Angaben über die Person des Arbeitgebers stets von ihrem örtlichen Vorgesetzten (Herrn *Dr. K.*) vorgelegt erhalten. Dasselbe gilt für ihre Angaben zur Ausübung von Weisungsbefugnissen (Klägerin: „Leitungsmacht“<sup>123</sup>), die ebenfalls ausschließlich bei der Beklagten gelegen hätten. Denn auch *ohne* solche ggf. zusätzlichen Merkmale wäre die hiesige Vertragshistorie im Lichte der übrigen Sachverhaltsmerkmale nach der zu treffenden „Gesamtabwägung“<sup>124</sup> als Umgehungstatbestand eindeutig identifiziert.
- 44 **(2.)** Das sich ergebende Blatt wäre auch nicht damit zu wenden, dass in der jüngeren Judikatur des *Siebten Senats* wiederholt von Umgehungslagen für Fälle gesprochen worden ist, in denen „mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken“ aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ausschließlich deshalb schließen, um über die Limitierungen des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG hinaus zu sachgrundlosen Befristungen zu gelangen<sup>125</sup>. Denn abgesehen davon, dass solche Hinweise auf „rechtliche und tatsächliche“ Verbundenheiten im hiesigen Sachzusammenhang nicht darauf abzielen (sollen), *tatbestandliche* Exklusivität für normativ diskreditierte Umgehungslagen zu beanspruchen<sup>126</sup>, ergäben sich die einschlägigen Grundlagen richterlicher Tatsachenfeststellungen (§ 286 Abs. 1 Satz 1 ZPO<sup>127</sup>) bereits aus dem durch die Vertragshistorie und die übrigen Indizien hervorgebrachten *Erscheinungsbild* der Verhältnisse: Diese objektivieren das angesprochene Zusammenspiel kraft ihrer *Ergebnisse*<sup>128</sup>. Im Übrigen wäre nochmals an die vom *Siebten Senat* des BAG mit vollen Recht geforderte und gleichfalls schon erwähnte „Gesamtabwägung“ zu erinnern<sup>129</sup>, auf die es nicht zuletzt mit Rücksicht auf das Gebot der richtlinienfreundlichen Auslegung des hiesigen Normstoffs wegen der zitierten Gebote aus § 5 der EG-Befristungsrichtlinie<sup>130</sup> ohnehin maßgeblich ankäme.
- 45 **3.** War der Klage danach zu entsprechen, so bringt der **Tenor zu I.** dieses Urteils die Folgen zum Ausdruck.
- 46 **III.** Für Kosten und Streitwert lässt es sich kurz machen:
- 47 **1.** Soweit das Gericht auch *ohne* bekundeten Wunsch der Parteien über die Verpflichtung zur Tragung der Kosten seiner Inanspruchnahme entschieden hat, bedurfte es hierzu keines Antrags (§ 308 Abs. 2 ZPO<sup>131</sup>). Diese Kosten hat das Gericht der Beklagten als unterlegener Partei zuweisen müssen (s. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO<sup>132</sup>; **Tenor zu II.**).
- 48 **2.** Den *Wert des Streitgegenstandes* hat es aufgrund des § 61 Abs. 1 ArbGG<sup>133</sup> im Tenor festgesetzt und in Anlehnung an die Wertungen aus § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG<sup>134</sup> mit der dreifachen Monatsvergütung der Klägerin bemessen. Das macht (3 x 1.686,26 Euro = ) 5.058,78 Euro und erklärt den **Tenor zu III.**

## Fußnoten

- 1) S. Text: „§ 17 Anrufung des Arbeitsgerichts. Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet worden ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend“.
- 2) Geboren im Juli 1985.
- 3) S. Text: „§ 2 Behinderung. (1) ... (2) Menschen sind im Sinne des Teils 2 schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 vorliegt und sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf einem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches haben“.
- 4) S. Klageschrift S. 2 (Bl. 2 der Gerichtsakte [künftig kurz: „GA“]).
- 5) S. Klageschrift a.a.O. [unten]: „Arbeitsvertrag vom 29.09.2006“.
- 6) S. Klageschrift a.a.O. unter Hinweis auf ein Zwischenzeugnis der Beklagten vom 14.1.2008 (Kopie als *Anlage K 2* zur Klageschrift [Bl. 8 bis 8/R GA]; *Urteilsanlage ...*), in dem es einleitend heißt: „Frau ... [Klägerin] ist seit dem 01.10.2006 in der Klinik für Innere Medizin – Geriatrie des V. W.-Klinikums als Leasingkraft unserer Tochtergesellschaft 'V. GmbH' tätig“.
- 7) S. Klageschrift a.a.O.: „Die Klägerin hatte sich auf Empfehlung eines leitenden Arztes des W. Krankenhauses dort um eine Arbeitsstelle beworben“.
- 8) S. Klageschrift S. 3 (Bl. 3 GA): „Ununterbrochen seit 01.01.2007 arbeitete dann die Klägerin in dem Bereich Geriatrie des W. Krankenhauses, das zum Unternehmen der Beklagten gehört. Im Schreibbüro an demselben Arbeitsplatz der für die behinderte Klägerin speziell seit 01.01.2007 eingerichtet wurde“.
- 9) S. Kopie als *Anlage K 2* zur Klageschrift (Bl. 8-8/R GA).
- 10) S. Klageschrift S. 2 [unten – 1.] (Bl. 2 GA).
- 11) S. Klageschrift S. 3 [oben – 2.] (Bl. 3 GA): „Ab 15.11.2008 bis 31.07.2010 bei der Firma ‚T. t. C.‘; Klageerwiderungsschrift vom 23.2.2015 S. 2 (Bl. 26 GA): ‚T. T. C. GmbH‘.“
- 12) S. Klageschrift a.a.O. - Zitat Fn. 9.
- 13) S. Klageschrift S. 3 [oben – 3.] (Bl. 3 GA): „Firma ‚V. P.‘; Klageerwiderungsschrift S. 2 (Bl. 26 GA): ‚V. p. GmbH‘.“
- 14) S. Klageschrift a.a.O.: „Die Firma ‚V. P.‘ hat als Gesellschafterin die Firma ‚J. i. T. M. GmbH‘, beides sind Tochtergesellschaften der Beklagten“.
- 15) S. Klageschrift a.a.O.: „ab 16.08.2010 bis 15.08.2011, verlängert bis 15.08.2012“.
- 16) S. Klageschrift S. 3 [oben – 4.] (Bl. 3 GA): „Firma ‚J. i.T.‘; Klageerwiderungsschrift S. 2 (Bl. 26 GA): ‚J. in t. m. GmbH‘.“
- 17) S. einerseits Klageschrift S. 3 [oben – 3.] (Bl. 3 GA) – Zitat Fn. 14; andererseits Beklagte (mündlich) im Kammertermin am 13.2.2015, wonach es sich „in keinster Weise“ um eine ihrer Tochtergesellschaften handele; d.U.
- 18) S. Klageschrift a.a.O.: „ab 16.08.2012 zunächst bis 31.03.2013, dann verlängert bis 31.12.2013, dann verlängert bis 30.06.2013, dann verlängert bis 31.12.2013“.

- 19) S. Kopie als *Anlage K 1* zur Klageschrift (Bl. 6-7 GA).
- 20) So mündliche Angabe (wohl) der Klägerin im Gütetermin - nicht protokolliert; d.U.
- 21) S. Kopie als *Anlage K 3* zur Klageschrift (Bl. 9-10 GA).
- 22) S. Text: „§ 14 Zulässigkeit der Befristung. (1) ... (2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat“.
- 23) S. Klageschrift S. 2 (Bl. 2 GA): „Zwar ist das oben bezeichnete Arbeitsverhältnis der Klägerin erstmalig ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten direkt. - Die früheren Befristungen der Arbeitsverhältnisse mit der Klägerin sind jedoch im Sinne § 14 Abs. 2 Nr. 2 des TzDfG anzurechnen“.
- 24) S. Klageschrift S. 3 (Bl. 3 GA).
- 25) S. Klageschrift a.a.O.: „Auch dieses Zwischenzeugnis ist ausgestellt worden von der Beklagten, der Firma V. (W. Klinikum) von dem Vorgesetzten der Klägerin, den sie auch durchweg im Rahmen aller dieser Arbeitsverhältnisse unterstellt war“.
- 26) S. Klageschrift a.a.O.
- 27) S. Klageschrift S. 4 (Bl. 4 GA).
- 28) S. Klageerwiderungsschrift S. 1-4 (Bl. 25-28 GA) nebst Anlagen 1 u. 2 (Bl. 29-33 GA).
- 29) S. Text oben, S. 4 Fn. 22.
- 30) S. Klageerwiderungsschrift S. 1 (Bl. 25 GA).
- 31) S. Klageerwiderungsschrift S. 2 (Bl. 26 GA).
- 32) S. Klageerwiderungsschrift a.a.O.: „Wer bei diesen Firmen Teilgesellschafter oder Gesellschafter sind ist unerheblich“.
- 33) S. Klageerwiderungsschrift a.a.O.
- 34) S. Klageerwiderungsschrift S. 2-3 (Bl. 26-27 GA) mit Hinweisen auf BAG 10.12.2013 - 9 AZR 51/13 und 23.9.2014 - 9 AZR 1025/12.
- 35) S. Klageerwiderungsschrift S. 3 (Bl. 27 GA).
- 36) S. Klageerwiderungsschrift a.a.O.
- 37) S. Klageerwiderungsschrift S. 3-4 (Bl. 27-28 GA).
- 38) S. Klageerwiderungsschrift S. 4 (Bl. 28 GA).
- 39) S. Klageerwiderungsschrift a.a.O.
- 40) S. Klageerwiderungsschrift a.a.O.
- 41) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 1-5 (Bl. 34-38 GA) nebst *Anlagen K 4 bis K 6* (Bl. 39-41 GA).
- 42) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 2 (Bl. 35 GA).
- 43) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 a.a.O.
- 44) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 a.a.O.

- 45) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 a.a.O.
- 46) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 3 (Bl. 36 GA).
- 47) S. dazu die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Abl. Nr. L 175 S. 43) – Anhang, § 5 [Textauszug]: „§ 5 *Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauch*. - 1. Um Mißbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, ergreifen die Mitgliedstaaten nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in den Mitgliedstaaten üblichen Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner, wenn keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Mißbrauchsverhinderung bestehen, unter Berücksichtigung der Anforderungen bestimmter Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen: - a) sachliche Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen; - b) die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse oder -verhältnisse; - c) die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse“.
- 48) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 3 (Bl. 36 GA).
- 49) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 4 (Bl. 37 GA).
- 50) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 a.a.O.
- 51) S. Textauszug oben, S. 4 Fn. 22.
- 52) S. Text: „§ 242 *Leistung nach Treu und Glauben*. Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern“.
- 53) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 4 (Bl. 37 GA).
- 54) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 4 (Bl. 37 GA).
- 55) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 a.a.O. - mit Hinweis auf BAG 19.3.2014 - 7 AZR 527/12 - NZA 2015, 840 ff.
- 56) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 S. 5 (Bl. 38 GA).
- 57) S. Schriftsatz vom 10.3.2015 a.a.O.
- 58) Vgl. zur analogen Anwendung der Vorgängervorschrift in § 270 Abs. 3 ZPO im Blick auf § 4 KSchG statt vieler BAG 26.6.1986 - 2 AZR 358/85 - BAGE 52, 263 = AP § 4 KSchG 1969 Nr. 14 = NZA 1986, 761 [B.II.3 c, cc.], wonach die Regelung des § 270 ZPO a.F. „auch im Bereich der Klageerhebung nach § 4 KSchG Anwendung findet“; 17.6.1998 - 2 AZR 336/97 - NZA 1998, 1225 = RzK I 7 b Nr. 32 [II.1.], wonach „gemäß § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 495, 270 Abs. 3 ZPO die Drei-Wochen-Frist für die Klageerhebung nach § 4 KSchG auch dann gewahrt wird, wenn die Klage zwar vor Fristablauf bei dem Gericht eingereicht worden ist, aber die Zustellung an den Prozessgegner erst danach erfolgt (§ 270 Abs. 3 ZPO: 'demnächst')“; ebenso schon BAG 8.4.1976 - 2 AZR 583/74 - AP § 4 KSchG 1969 Nr. 2.
- 59) S. Text: „§ 167 *Rückwirkung der Zustellung*. Soll durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden oder die Verjährung neu beginnen oder nach § 204 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gehemmt werden, tritt diese Wirkung bereits mit Eingang des Antrags oder der Erklärung ein, wenn die Zustellung demnächst erfolgt“.
- 60) S. Text oben, S. 2 Fn. 1.
- 61) S. Text oben, S. 2 Fn. 1.
- 62) S. Textauszug: „§ 7 *Wirksamwerden der Kündigung*. Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung nicht rechtzeitig geltend gemacht (§ 4 Satz 1, §§ 5 und 6), so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtsunwirksam“.

- 63) S. Text oben, S. 4 Fn. 22.
- 64) S. Textauszug: „§ 14 Zulässigkeit der Befristung. (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn - 1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht, - 2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern, - 3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird, - 4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt, - 5. die Befristung zur Erprobung erfolgt, - 6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen, - 7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder - 8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht“.
- 65) S. Text oben, S. 4 Fn. 22.
- 66) S. Text oben, S. 4 Fn. 22.
- 67) S. dazu die amtliche Begründung im Regierungsentwurf vom 24.10.2000 - BT-Drs. 14/4374 S. 19 [Zu Absatz 2]: „Im Unterschied zum bisherigen Recht ist der Abschluss einer erleichterten Befristung mit sachlichem Grund bei demselben Arbeitgeber ausgeschlossen. Ebenso ist eine erneute erleichterte Befristung auch nach mindestens viermonatiger Unterbrechung unzulässig. Befristungsketten, die durch einen mehrfachen Wechsel zwischen Befristungen mit und ohne Sachgrund entstehen, werden damit verhindert“; s. auch schon S. 14: „Die erleichterte Befristung eines Arbeitsvertrages ist künftig nur bei einer Neueinstellung zulässig, d.h. bei der erstmaligen Beschäftigung eines Arbeitnehmers durch einen Arbeitgeber. Durch diese Einschränkung wird im Unterschied zum bisherigen Recht die theoretisch unbegrenzte Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverträge (Kettenverträge) ausgeschlossen. Solche Befristungsketten sind bisher möglich, weil ein Arbeitsvertrag ohne Sachgrund auch nach einer Befristung mit Sachgrund zulässig und nach einer mindestens viermonatigen Unterbrechung wiederholt abgeschlossen werden kann.
- 68) S. dazu statt vieler nur BAG 10.11.2004 - 7 AZR 101/04 - BAGE 112, 317 = AP § 14 TzBfG Nr. 14 = EzA § 14 TzBfG Nr. 15 = NZA 2005, 514 = BB 2005, 1343 [II.1. - „Juris“-Rn. 14-15]: „a) Der Senat hat zu dem Begriff desselben Arbeitgebers in der Vorgängerregelung des § 1 Abs. 3 BeschFG i.d.F. des Gesetzes vom 25.9.1996 entschieden, Arbeitgeber sei der Vertragsarbeitgeber, also die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat (...). Dieses Ergebnis folgte er aus der Auslegung des § 1 Abs. 3 BeschFG unter Berücksichtigung von Wortlaut, Gesetzssystematik, Sinn und Zweck der Regelung und aus der Gesetzesgeschichte. Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hatte deshalb nur mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn der Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person war. - b) Die Erwägungen des Senats gelten gleichermaßen für den Begriff desselben Arbeitgebers i.S.d. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG (...). Der Begriff des Arbeitgebers ist wegen der Verbindung zum Arbeitsvertrag und aus gesetzssystematischen Gründen weiterhin im arbeitsvertraglichen Sinn zu sehen“; ebenso seither etwa BAG 18.10.2006 - 7 AZR 145/06 - BAGE 120, 34 = AP § 14 TzBfG Nr. 4 = EzA § 14 TzBfG Nr. 35 = NZA 2007, 443 = BB 2007, 943 [1 b. - „Juris“-Rn. 13]; 9.3.2011 - 7 AZR 657/09 - AP § 14 TzBfG Nr. 81 = EzA § 14 TzBfG Nr. 75 = NZA 2011, 1147 = DB 2011, 2494 = ZMV 2011, 285 [II.2 b, aa. - „Juris“-Rn. 18]; 18.7.2012 - 7 AZR 451/11 - AP § 14 TzBfG Nr. 98 = EzA § 1 AÜG Nr. 15 = NZA 2012, 1369 [A.II.2 a. - Rn. 14]; 15.5.2013 - 7 AZR 525/11 - BAGE 145, 128 = AP § 14 TzBfG Nr. 107 = EzA § 14 TzBfG Nr. 93 = NZA 2013, 1214 = MDR 2013, 1411 [II.1 a, aa. (2 a) - Rn. 19]; 4.12.2013 - 7 AZR 290/12 - BAGE 146, 371 = AP § 14 TzBfG Nr. 112 = EzA § 14 TzBfG Nr. 100 = NZA 2014, 426 = MDR 2014, 598 [I.2 b, aa. (1) - Rn. 18]; 19.3.2014 - 7 AZR 527/12 - NZA 2014, 840 = ZTR 2014, 491 = DB 2014, 1322 [Orientierungssatz 1 u. II.2 b, aa. (1.) - Rn. 18].
- 69) S. dazu statt vieler nur BAG 18.10.2006 (Fn. 68) [1 b. - „Juris“-Rn. 13]: „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 (...“; 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 b, aa. (1.) - Rn. 18].

- 70) S. dazu etwa BAG 9.3.2011 (Fn. 68) [II.2 b, aa. - „Juris“-Rn. 18]: „Auch die Überlassung eines Arbeitnehmers an seinen vormaligen Vertragsarbeitgeber, bei dem er zuvor sachgrundlos befristet beschäftigt war, führt für sich gesehen nicht zur Unwirksamkeit einer anschließend mit dem Verleiher i.S.d. § 1 AÜG nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vereinbarten sachgrundlosen Befristung. Der Gesetzgeber hat 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 (...“; 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, bb. (1 a) – Rn. 19]: „Es ist auch nicht von Bedeutung, dass die Klägerin auf der Grundlage des mit R geschlossenen Arbeitsvertrags nach dem 31.3.2009 weiterhin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz im Betrieb der D – und später der Beklagten – beschäftigt worden ist. Das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG normierte Anschlussverbot ist arbeitgeberbezogen, nicht betriebsbezogen (...“; 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 b, aa. (1.) - Rn. 18]: „Auch die Überlassung eines Arbeitnehmers an seinen vormaligen Vertragsarbeitgeber, bei dem er zuvor sachgrundlos befristet war, führt für sich gesehen nicht zur Unwirksamkeit einer anschließend mit dem Verleiher i.S.d. § 1 AÜG nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vereinbarten sachgrundlosen Befristung (...“.
- 71) Sprachliche Anlehnung an das bekannte Bonmot des früheren Generalsekretärs der KPdSU *Michail Gorbatschow*; d.U.
- 72) S. Text: „§ 1 Sozial ungerechtfertigte Kündigungen. (1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist“.
- 73) S. Text: „§ 23 Geltungsbereich. (1) Die Vorschriften des Ersten und Zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschiffs-, Binnenschiffs- und Luftverkehrsbetriebe. Die Vorschriften des Ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden. In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel zehn oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des Ersten Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nicht zu berücksichtigen. Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach den Sätzen 2 und 3 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen“.
- 74) S. Textauszug: „§ 9 Kündigungsverbot. (1) Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war oder innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird; das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird“.
- 75) S. Text: „§ 18 Kündigungsschutz. (1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit, und während der Elternzeit nicht kündigen“.
- 76) S. Text: „§ 15 Unzulässigkeit der Kündigung. (1) Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats ... ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und dass die nach §103 des Betriebsverfassungsgesetzes erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist“.
- 77) S. Textauszug: „§ 103 Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen. (1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats ... bedarf der Zustimmung des Be-

etriebsrats. - (2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. ...“.

- 78) S. Text: „§ 85 *Erfordernis der Zustimmung*. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes“.
- 79) S. hierzu statt vieler BAG 29.8.1979 - 4 AZR 863/77 - BAGE 32, 85 = AP § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 50 = EzA § 611 BGB Nr. 42 = NJW 1980, 1766 = MDR 1980, 611 [Leitsatz 1.]: „Die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge ist nicht in entsprechender Anwendung der Kündigungsschutzvorschriften zu prüfen. Eine weitere Rechtsfortbildung kommt dazu zur Zeit nicht in Betracht, nachdem der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden hat, dass befristete Arbeitsverträge nur zulässig sind, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung gegeben ist (...) und der Gesetzgeber weder § 620 BGB noch das Kündigungsschutzgesetz insoweit geändert hat“.
- 80) S. den Gesetzentwurf damaligen Fraktionen der CDU/CSU und der F.D.P. vom 10.5.1996 über den Entwurf eines arbeitsrechtlichen Gesetzes zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) in BT-Drs. 13/4612 S. 8: „Das derzeitige System des gesetzlichen Kündigungsschutzes hat sich in seinen Grundzügen bewährt; es berücksichtigt ausgewogen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen“.
- 81) S. BT-Drs. 13/4612 S. 8.
- 82) S. statt aller *Eberhard Dorndorf*, Vertragsdurchsetzung als Funktion des Kündigungsschutzes, ZfA 1989, 345, 355, wonach „die Kündigungsmöglichkeit in der Hand des Arbeitgebers ... ein Mittel nicht nur zur Erwirkung vertragsgemäßen Verhaltens des Arbeitnehmers, sondern zur Beeinflussung des Arbeitnehmersverhaltens ganz unabhängig vom Vertragsinhalt“ bedeute: Wenn der Arbeitgeber ohne gerichtlich nachprüfbareren Grund kündigen könne und der Arbeitnehmer die Nachteile einer solchen Kündigung fürchten müsse, werde der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht nur mit den vertragsgemäßen Erwartungen des Arbeitgebers, sondern „unter Umständen auch mit dessen etwa darüber hinausgehenden Wünschen in Übereinstimmung bringen“; Terminus „Nötigungssituation“ auf S. 356.
- 83) S. Text: „§ 611 *Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag*. (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet“.
- 84) S. zu dieser Thematik eingehend *ArbG Berlin* 5.5.2006 - 28 Ca 6409/06 - ArbuR 2006, 373 (Ls.) = ArbuR 2007, 58 (Ls.) (Volltext in „Juris“) [Ls. 2 u. II.3 c.]: „Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens durch den Arbeitgeber fällt in den Schutzbereich des Grundrechts des Arbeitnehmers auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“ - „c. Die grundrechtliche ‚Gefechtsordnung‘ stellt sich hier wie folgt dar: - ca. Mit dem Gebrauch seines Weisungsrechts aktualisiert der Arbeitgeber Befugnisse, die thematisch dem Schutzbereich des Grundrechts auf Ausübung seiner *Berufsfreiheit* (Art. 12 Abs. 1 Satz 2 GG) unterfallen. In den durch § 106 Satz 1 GewO bezeichneten Grenzen kann er danach über das Tun oder Lassen des Adressaten einseitig disponieren und für diese Dispositionen ‚Gehorsam‘ verlangen. ... - cb. Die so gewährleistete Befugnis des Arbeitgebers hat jedoch einen nicht weniger prominenten normativen ‚Gegenspieler‘. Gemeint ist das spiegelbildliche Recht des Adressaten, sich objektiv *nicht* legitimierte Fremdbestimmung nicht ‚gefallen‘ zu lassen. Die Überschreitung der Grenzen des Weisungsrechts verletzt nämlich den Schutzbereich des Grundrechts des Arbeitnehmers auf *freie Entfaltung seiner Persönlichkeit* (Art. 2 Abs. 1 GG), deren Schutz und Förderung dem Arbeitgeber sogar *einfachgesetzlich* aufgegeben ist [s. § 75 Abs. 2 Satz 1 BetrVG]. Die feierliche Rhetorik dieses Grundrechts zielt bekanntlich zuallererst auf die natürliche *Handlungsfreiheit* von Menschen, zu deren zentralen Botschaften es gehört, dass niemand einen anderen zu Willen zu sein braucht, dessen ‚Vormundschaft‘ er sich nicht selber unterstellt hat. ...“.
- 85) S. Text: „Art. 2 [*Persönliche Freiheitsrechte*] (1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt“.
- 86) S. hierzu schon RAG 19.5.1928 - RAG 90/28 - RAGE 1, 361 = ARS 3, 3 [Ls. 3]: „Unzulässig ist, dass die Beteiligten zur Umgehung bestehender Kündigungsbeschränkungen an Stelle eines ein-

heitlichen fortdauernden Dienstverhältnisses eine Kette von ständig erneuerten kurzfristigen Dienstverträgen eingehen“; 22.12.1928 - RAG 257/28 - ARS 4, 360, 362; 5.1.1938 - RAG 181/37 - ARS 32, 174, 175-176.

- 87) Sprachliche Anleihe bei *Hartmut Oetker*, Arbeitsrechtlicher Bestandsschutz unter dem Firmament der Grundrechtsordnung (1996), S. 1 ff.
- 88) S. hierzu grundlegend *BAG (GS) 12.10.1960* - GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 16 [Ls. 1.]: „Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist rechtswirksam, es sei denn, dass bei Abschluss des Vertrages für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben“.
- 89) S. *Wolfgang Däubler*, Anm. *BAG* [25.4.2001 - 7 AZR 376/00] AP § 1 BeschFG 1996 Nr. 10 [3.].
- 90) S. Text: „*Befristete Arbeitsverträge - § 1* - (1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchsten dreimalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig. - (2) Die Befristung des Arbeitsvertrages ist ohne die in Absatz 1 genannten Einschränkungen zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 60. Lebensjahr vollendet hat. - (3) Die Befristung nach den Absätzen 1 und 2 ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag oder zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag nach Absatz 1 mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten liegt“.
- 91) S. *BAG (GS) 12.10.1960* (Fn. 88) - Zitat dort.
- 92) S. Text oben, S. 8 Fn. 64.
- 93) S. Text oben, S. 8 Fn. 64.
- 94) S. Text oben, S. 4 Fn. 22.
- 95) S. Text oben, S. 13 Fn. 90.
- 96) S. hierzu vor allem *BAG 25.4.2001* - 7 AZR 376/00 - BAGE 97, 317 = AP § 1 BeschFG 1996 Nr. 10 = EzA § 1 BeschFG 1985 Nr. 25 = NZA 2001, 1384 = MDR 2001, 1300 [IV.1 c. - „Juris“-Rn. 29]: „Auch die Ausnutzung der durch das Beschäftigungsförderungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein (...). Von einer missbräuchlichen dem Zweck des BeschFG widersprechenden Gestaltung kann insbesondere dann gesprochen werden, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken abwechselnd mit einem Arbeitnehmer befristete Arbeitsverträge schließen, eine Befristung der Arbeitsverträge nach dem BeschFG ohne Auswechslung des Arbeitgebers nicht mehr möglich wäre und der Wechsel ausschließlich deshalb erfolgt, um auf diese Weise über die nach dem BeschFG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können. ... Ein Rechtsmissbrauch liegt allerdings dann nicht vor, wenn für den Austausch des Vertragsarbeitgebers andere, rechtlich nicht zu missbilligende Gründe maßgeblich waren. Dabei können bei der Prüfung der Frage, ob sich die Berufung des Arbeitgebers auf § 1 BeschFG ausnahmsweise als Rechtsmissbrauch darstellt, auch noch weitere Umstände des Einzelfalls von Bedeutung sein“.
- 97) S. Text oben, S. 6 Fn 52.
- 98) S. etwa *BAG 18.10.2006* (Fn. 68) [2 a. - „Juris“-Rn. 17].
- 99) S. etwa *BAG 25.4.2001* (Fn. 96) - Zitat dort; im Anschluss *BAG 18.10.2006* [2 a. - „Juris“-Rn. 17]; 9.3.2011 (Fn. 68) [II.2 a. - Rn. 21].
- 100) So *BAG 9.3.2011* (Fn. 68) [II.2 a. - Rn. 21].
- 101) S. oben, S. 6 Fn. 47.

- 102) S. etwa BAG 9.3.2011 (Fn. 68) [II.2 a. - Rn. 21] unter Hinweis auf *EuGH* 23.4.2009 – C-378/07 u.a. [Angelidaki] – Slg. 2009, I-3071 Rn. 106; 7.9.2006 – C-53/04 [Marrosu und Sardino] – Slg. 2006, I-7213 Rn. 56; 7.9.2006 – C-180/04 [Vassallo] – Slg. 2006, I-7251 Rn. 41.
- 103) S. BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa. (2 b.) - Rn. 21]: „Insoweit ist es nicht von ausschlaggebender Bedeutung, dass die Beschäftigungsdauer der Klägerin auf ihrem Arbeitsplatz insgesamt weniger als vier Jahre betragen sollte. Soweit der Senat in der Vergangenheit unter Bezugnahme auf die gesetzgeberische Wertung in § 14 Abs. 2 a TzBfG angenommen hat, dass jedenfalls bis zu der dort genannten zeitlichen Grenze von vier Jahren die Ausnutzung der durch § 14 Abs. 2 TzBfG und das AÜG eröffneten Gestaltungsmöglichkeit regelmäßig nicht als rechtsmissbräuchlich angesehen werden könne (...), wird hieran nicht festgehalten (...). Die Rechtsmissbrauchskontrolle hat sich vielmehr an allen Umständen des Einzelfalles zu orientieren. Die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse ist (nur) ein in diese Gesamtabwägung einzustellender Aspekt“.
- 104) S. in diesem Sinne noch BAG 18.10.2006 (Fn. 68) [2 b, bb. (3) - „Juris“-Rn. 26]: „Jedenfalls bis zu dieser zeitlichen Grenze kann die Ausnutzung der durch § 14 Abs. 2 TzBfG und §§ 3, 9 AÜG n.F. eröffneten Gestaltungsmöglichkeit regelmäßig nicht als rechtsmissbräuchlich angesehen werden. Das könnte allerdings bei einer länger als vierjährigen Beschäftigung für eine Arbeitgeber wie z.B. durch den Abschluss eines weiteren sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit einem dritten Arbeitgeber anders beurteilt werden“.
- 105) So ausdrücklich BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa. (2 b.) - Rn. 21] – Zitat Fn. 103 (am Ende).
- 106) S. anschaulich – wenn auch für eine strukturell *spiegelbildliche* Fallgestaltung – schon *ArbG Köln* 24.9.2009 – 17 BV 70/09 – AiB 2010, 202 (Volltext: „Juris“) [Orientierungssatz 2.]: „Bei einer faktischen vollständigen Identität zwischen dem bisherigen Arbeitsverhältnis und dem Anschlussvertrag mit dem Verleihunternehmen (hier: praktisch identische Bezahlung nach den bisherigen Maßgaben einschließlich entsprechender Urlaubsansprüche, Übernahme der typischen Arbeitgeberrisiken durch den Entleiher) bildet die Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz innerhalb einer neuen 'juristischen Hülle' einen Umgehungstatbestand“.
- 107) S. insofern schon BAG 18.10.2006 (Fn. 68) [2 b, bb. (3) - „Juris“-Rn. 26] – Zitat soeben, Fn. 104 am Ende.
- 108) S. BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa (2 b, bb.) - Rnrn. 22, 23]: „(bb) Hier sprechen sämtliche Umstände für eine missbräuchliche Umgehung des Anschlussverbots in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und des damit verfolgten Zwecks. - (aaa) Zum einen hatte die D der Klägerin ein Arbeitsvertragsangebot von R überhaupt erst zugeleitet“; 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 c. aa. (2) - Rn. 26]: „Entsprechende Indizien sind ... die 'Vermittlung' des Arbeitnehmers an den letzten Vertragsarbeitgeber durch den vormaligen Vertragsarbeitgeber und ein erkennbar systematisches Zusammenwirken von bisherigem und neuem Arbeitgeber“.
- 109) S. BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa. (2 b, bb, aaa.) - Rn. 23]: „Die Klägerin konnte darauf vertrauen, weiterhin ausschließlich auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz bei der D (später der Beklagten) zu unveränderten Modalitäten, insbesondere zu der gleichen Vergütung, beschäftigt zu werden“; 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 c, aa. (2) - Rn. 26]: „Entsprechende Indizien sind ... eine ununterbrochene Beschäftigung ... zu auch im Übrigen – im Wesentlichen – unveränderten oder gleichen Arbeitsbedingungen“; 19.3.2014 (Fn. 68) [II.2 b, aa. (2 c, bbb.) - Rn. 26].
- 110) S. BAG 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 c, aa. (2) - Rn. 26]: „Entsprechende Indizien sind ... die weitere Ausübung des Weisungsrechts durch den bisherigen Vertragsarbeitgeber oder eine ohnehin gemeinsame Ausübung des Weisungsrechts“; 19.3.2014 (Fn. 68) [II.2 b, aa. (2 c, bbb.) - Rn. 26].
- 111) S. BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa. (2 b, bb, bbb.) - Rn. 24]: „Zum anderen sprechen für eine missbräuchliche Ausnutzung der im TzBfG geregelten Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen die zwischen R und der D vereinbarten – auch andere Arbeitnehmer in einer vergleichbaren Situation betreffenden – besonderen Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung nach der ZV 2009. ... Vor allem die Übernahme- und Einsatzverpflichtung nach Nr. 6 Satz 1 der ZV 2009 ist ein deutliches Indiz dafür, dass den vormalig bei der D befristet angestellten Mitarbeitern i.S.d. Nr. 1 Satz 1 der ZV 2009 nur deshalb ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit R angeboten worden ist, weil der D eine solche Vertragsgestaltung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht mehr eröffnet war“.

- 112) S. insofern nochmals BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa. (2 b, bb, aaa.) - Rn. 23] - Zitat im Zusammenhang oben, Fn. 109: „ausschließlich auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz“; s. dazu aber auch BAG 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 c, aa. (2) - Rn. 26]: „Entsprechende Indizien sind ... eine ununterbrochene Beschäftigung auf demselben Arbeitsplatz oder in demselben Arbeitsbereich (vor allem, wenn sie vertraglich zugesichert ist)“; 19.3.2014 (Fn. 68) [II.2 b, aa. (2 c, bbb.) - Rn. 26].
- 113) S. in diesem Sinne tendenziell schon BAG 18.10.2006 (Fn. 68) [2 a. - „Juris“-Rn. 17]: „rechtlich nicht zu missbilligende Gründe maßgeblich“; deutlicher dann BAG 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 c, aa. (2) - Rn. 26]: „Nach allgemeinen Grundsätzen ist darlegungs- und beweispflichtig für das Vorliegen einer missbräuchlichen Vertragsgestaltung derjenige, der eine solche geltend macht, bei einer Befristungsabrede also regelmäßig der Arbeitnehmer. Allerdings ist insoweit den Schwierigkeiten, die sich aus den fehlenden Kenntnismöglichkeiten des Arbeitnehmers ergeben, durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. Es genügt zunächst, dass der Arbeitnehmer - soweit er die Überlegungen des Arbeitgebers, die zu der Befristung geführt haben, nicht kennt - einen Sachverhalt vortrage, der die Missbräuchlichkeit der Befristung nach § 242 BGB nidiziert. ... Der Arbeitgeber muss sich sodann nach § 138 Abs. 2 ZPO auf diesen Vortrag einlassen. ... Insbesondere kann er dabei auch die - für den Arbeitnehmer häufig nicht ohne Weiteres erkennbaren - Gründe für den Arbeitgeberwechsel darlegen. Trägt der Arbeitgeber nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt der schlüssige Sachvortrag des Arbeitnehmers gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden“; im Anschluss BAG 19.3.2014 (Fn. 68) [II.2 b, aa. (2 c, bb, bbb.) - Rn. 26].
- 114) S. BAG 22.1.2014 - 7 AZR 243/12 - EzA § 14 TzBfG Nr. 102 = NZA 2014, 483 = ZTR 2014, 292 [Orientierungssatz 1.]: „Ein Rechtsmissbrauch kann vorliegen, wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit einem Arbeitnehmer ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können. Ein solcher Rechtsmissbrauch kann jedoch lediglich dem letzten Vertragsarbeitgeber des Arbeitnehmers entgegengehalten werden, nicht dem Arbeitgeber, zu dem der Arbeitnehmer vorher in einem Vertragsverhältnis stand“; 23.9.2014 - 9 AZR 1025/12 - (Volltext: „Juris“) [Orientierungssatz 1.]: „Bei der rechtsmissbräuchlichen Umgehung des Anschlussverbots nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG besteht die mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarende Rechtsfolge nicht in dem Vertragsschluss ‚an sich‘, sondern in der Rechtfertigung der mit dem Vertrag vereinbarten Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG. Der unredliche Vertragspartner kann sich auf eine solche Befristung nicht berufen“.
- 115) S. Text oben, S. 4 Fn. 22.
- 116) S. dazu schon den Regierungsentwurf zum BeschFG 1985 vom 11.10.1984 - BT-Drs. 10/2102 S. 14 [A.I.1.]: „In der Phase konjunktureller Wiederbelebung sollen die Arbeitgeber veranlasst werden, eine Verbesserung ihrer Auftragslage auch den Arbeitslosen zugute kommen zu lassen, indem sie mit ihnen zumindest befristete Arbeitsverträge abschließen. Es soll verhindert werden, dass die Arbeitgeber eine Stabilisierung der Auftragslage abwarten und zunächst in Überstunden ausweichen. Befristete Arbeitsverträge werden zudem in vielen Fällen in unbefristete Arbeitsverträge münden. Aus diesem Grund soll für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 1991 die einmalige Befristung von Arbeitsverträgen bis zu einem Jahr ohne weitere Voraussetzung zulässig sein, wenn ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer eingestellt oder ein Arbeitnehmer im Anschluss an seine Berufsausbildung weiterbeschäftigt wird, obwohl kein Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht; bei Unternehmensneugründungen beträgt die Höchstdauer zwei Jahre, sofern nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt werden“.
- 117) S. dazu BT-Drs. 10/2102 S. 15-16 [II.1 a)]: „Für den Arbeitslosen ist eine - wenn auch zunächst nur befristete - Arbeit besser als gar keine Arbeit. Für ihn besteht zudem die Chance, dass der befristete Arbeitsvertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mündet, wenn sich die konjunkturelle Erholung fortsetzt. Die Erfahrungen mit zeitlich befristeter Beschäftigung aufgrund von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zeigen, dass Arbeitnehmer im Anschluss daran Aussicht auf einen Dauerarbeitsplatz haben“.
- 118) S. BT-Drs. 13/4612 S. 11 [III.1.]: „Befristete Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz haben sich als Brücke zu Dauerarbeitsverhältnissen bewährt: Die Übernahmequote der nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz zunächst befristet Eingestellten beträgt 50%“.

- 119) S. BT-Drs. 14/4374 S. 14 [linke Spalte]: „Für viele Arbeitnehmer ist die befristete Beschäftigung eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und zugleich eine Brücke zur Dauerbeschäftigung. Insbesondere Jugendlichen nach der Ausbildung erleichtern befristete Arbeitsverhältnisse den Eintritt in das Arbeitsleben mit guten Chancen auf eine spätere dauerhafte Beschäftigung. nach den übereinstimmenden Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen in den Jahren 1988 und 1992 mündete rund die Hälfte der befristeten Arbeitsverträge nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz in unbefristete Arbeitsverträge“.
- 120) S. BAG 18.10.2006 (Fn. 68) [2 b, bb (1) - „Juris“-Rn. 22]: „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 (BT-Drs. 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“.
- 121) S. ArbG Köln 24.9.2009 (Fn. 106) [Orientierungssatz 2.] - Zitat im Zusammenhang Fn. 106.
- 122) S. ArbG Köln 24.9.2009 (Fn. 106) [II. - „Juris“-Rn. 21]: „Das macht deutlich, dass die vertraglichen Absprachen auf nichts anderes ausgerichtet sind, als die Weiterbeschäftigung am bisherigen Arbeitsplatz innerhalb einer neuen 'juristischen Hülle'. Dies sieht das Gericht als geradezu 'klassischen' Umgehungstatbestand an“.
- 123) S. zum sprachlichen Verständnis von „Leitungsmacht“ als Weisungsbefugnis statt aller nur *Rolf Birk*, Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht (1973), S. 1 ff.
- 124) S. BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa. (2 b.) - Rn. 21] - Zitat oben, Fn. 103.
- 125) S. dazu etwa BAG 22.1.2014 (Fn. 114) [Orientierungssatz 1.] - Zitat oben, Fn. 114; zuvor schon BAG 25.4.2001 (Fn. 96) [IV.1 c. - „Juris“-Rn.29] - Zitat oben, Fn. 96 und S. 15 [oben] im Haupttext; s. auch BAG 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 c, aa. (1) - Rn. 25].
- 126) S. zum Beleg etwa den Umstand, dass der *Siebte Senat* die Formel deutlich als lediglich *beispielhafte* Kennzeichnung von Umgehungstatbeständen verwendet; s. etwa BAG 25.4.2001 (Fn. 96) [IV.1 c. - „Juris“-Rn. 29] - Zitat oben, Fn. 114: „insbesondere“; 4.12.2013 (Fn. 68) [I.2 c, aa. (1) - Rn. 25]: „etwa“.
- 127) S. Text: „§ 286 Freie Beweiswürdigung. (1) Das Gericht hat unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht für wahr zu erachten sei“.
- 128) S. dazu, um nochmals ein Bild zu gebrauchen, das heute geflügelte Wort aus christlichen Quellen - *Matthäus*, Kapitel 7:16: „An ihren Früchten sollt ihr sie erkennen“.
- 129) S. BAG 15.5.2013 (Fn. 68) [II.1 a, aa. (2 b) - Rn. 21] - Zitat oben, Fn. 103 am Ende.
- 130) S. oben, S. 6 Fn. 47.
- 131) S. Text: „§ 308 Bindung an die Parteianträge. (1) ... (2) Über die Verpflichtung, die Prozesskosten zu tragen, hat das Gericht auch ohne Antrag zu erkennen“.
- 132) S. Text: „§ 91 Grundsatz und Umfang der Kostentragungspflicht. (1) Die unterliegende Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen ...“.

- 133) S. Text: „§ 61 *Inhalt des Urteils*. (1) Den Wert des Streitgegenstandes setzt das Arbeitsgericht im Urteil fest“.
- 134) S. Text: „§ 42 *Wiederkehrende Leistungen*. (1) ... (4) Für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitssachen über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung *eines* Arbeitsverhältnisses ist höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahrs zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend; eine Abfindung wird nicht hinzugerechnet“.

© juris GmbH