

# Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

## URTEIL

§ 14 Abs. 2 Satz 1 und 2 TzBfG

- 1. Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG 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 der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat.**
- 2. Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist.**
- 3. Das Zuvorbeschäftigungsverbot knüpft nicht an den Beschäftigungsbetrieb oder den Arbeitsplatz an. 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.**
- 4. Auch die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen gem. § 242 BGB rechtsmissbräuchlich sein, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit einem Arbeitnehmer aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können.**

BAG, Urteil vom 9. 3. 2011 - 7 AZR 657/09

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 30. Juli 2009 - 8 Sa 523/09 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten im Wesentlichen darüber, ob das zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1. bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Juli 2008 geendet hat, und ob darüber hinaus ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2. besteht.

Die Klägerin war bei der Beklagten zu 2. - einem Unterbezirk einer Wohlfahrtsorganisation - zunächst auf der Grundlage eines für die Zeit vom 14. September 2005 bis 31. Dezember 2005 geschlossenen Arbeitsverhältnisses als Ergänzungskraft/Kinderpflegerin teilzeitbeschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 13. September 2005 ist geregelt, dass auf das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen und Vorschriften des jeweils für die Arbeiterwohlfahrt, Unterbezirk R, anwendbaren Tarifvertrags mit den dazu ergangenen Zusatzbestimmungen in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung finden. Nachdem die Klägerin und die Beklagte zu 2. in einer Anlage zum Arbeitsvertrag vom 8. Dezember 2005 eine Erhöhung der Arbeitszeit verabredet hatten, trafen sie am 12. Dezember 2005 eine Vereinbarung über die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 2006. Am 20. November 2006 erfolgte eine weitere Verlängerung bis zum 31. Juli 2007.

Am 10. Juli 2007 schlossen die Klägerin und die Beklagte zu 1. einen für die Zeit vom 1. August 2007 bis zum 31. Juli 2008 befristeten Arbeitsvertrag, wonach die Klägerin als Ergänzungskraft/Kinderpflegerin eingestellt wurde. Bei der Beklagten zu 1. handelt es sich um eine von der Beklagten zu 2. gegründete Gesellschaft mit beschränkter Haftung, welche Arbeitnehmerüberlassung betreibt und über eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verfügt. Der Arbeitsvertrag lautet auszugsweise:

"Tarifliche Regelung

Auf das Arbeitsverhältnis finden im Sinne einer dynamischen Verweisung folgende von der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e. V.) geltenden Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung Anwendung:

- Manteltarifvertrag Zeitarbeit (MTV) in der Fassung vom 29. 05. 2003
- Entgelttarifvertrag Zeitarbeit (ERTV) in der Fassung vom 29. 05. 2003
- Entgelttarifvertrag Zeitarbeit in der Fassung vom 29. 05. 2003

- Tarifvertrag Beschäftigungssicherung Zeitarbeit in der Fassung vom 29. 05. 2003

Die jeweils maßgeblichen Tarifverträge liegen im G Büro für den Mitarbeiter zur Einsichtnahme bereit.

Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die o. a. Tarifverträge sowie die Regelungen dieses Arbeitsvertrages.

## 1. Gegenstand

Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung stellt die G den Kunden (Entleihern) im gesamten Bundesgebiet und innerhalb der Europäischen Union zur Erledigung von Aufgaben vorübergehend Personal zur Verfügung.

Die gemäß § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hierzu erforderliche Erlaubnis wurde der G am 28. 08. 2006 durch die Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf erteilt.

Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass er anderen Firmen zur Arbeitsleistung überlassen wird und in unterschiedlichen Kundenbetrieben im gesamten Bundesgebiet und innerhalb der europäischen Union - auch für auswärtige Leistungen - oder bei der G eingesetzt wird.

Der Mitarbeiter wird als Ergänzungskraft/Kinderpflegerin eingestellt.

Kurze Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit:

Betreuung und Versorgung von Kindern sowie Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen

Entsprechend dem derzeit gültigen ERTV entspricht dies der Entgeltgruppe 3

Besondere Leistungsmerkmale und ggf. hierfür erforderliche berufliche Qualifikationen richten sich nach den jeweils zu besetzenden Arbeitsplätzen in den Entleihbetrieben.

Der Mitarbeiter erklärt sich bereit vorübergehend auch zumutbare geringer qualifizierte Tätigkeiten zu leisten (§ 2. 3 ERTV). ..."

Die Klägerin war über den 31. Juli 2007 hinaus ohne Änderung der tatsächlichen Arbeitsumstände auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz und in unveränderter Funktion tätig.

Mit ihrer am 10. Juli 2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen und zunächst nur gegen die Beklagte zu 1. gerichteten Klage hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Juli 2008 sei wegen der rechtsmissbräuchlichen Vertragsgestaltung unwirksam. Darüber hinaus hat sie - gestützt auf die Tarifverträge für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen - Ansprüche auf eine

Einmalzahlung und Vergütungsdifferenzen geltend gemacht sowie die Feststellung der Anwendung dieser Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis begehrt. Mit am 21. August 2008 beim Arbeitsgericht eingegangener Klageerweiterung hat sie die Beklagte zu 2. hinsichtlich der Zahlungen als Gesamtschuldnerin in Anspruch genommen und auch ihr gegenüber die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses, auf das der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen Anwendung finde, reklamiert.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. nicht aufgrund der Befristung zum 31. Juli 2008 beendet ist, sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis auch mit der Beklagten zu 2. über den 31. Juli 2008 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagten als Gesamtschuldnerinnen zu verurteilen, an sie 425, 00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen,
3. die Beklagten als Gesamtschuldnerinnen zu verurteilen, an sie für die Monate Januar bis Juli 2008 weitere 267, 86 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klagezustellung zu zahlen und
4. festzustellen, dass auf ihr Arbeitsverhältnis mit den Beklagten der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen Anwendung findet.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben sich auf den Standpunkt gestellt, das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1. sei wirksam sachgrundlos befristet. Die Befristungsvereinbarung mit der Beklagten zu 2. habe die Klägerin nicht rechtzeitig angegriffen. Ein weiteres Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2. sei nicht begründet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit am 28. Oktober 2008 verkündetem Urteil abgewiesen. Ein vollständiges, unterzeichnetes erstinstanzliches Urteil liegt nicht vor. Die Klägerin hat am 3. April 2009 Berufung eingelegt und diese zugleich mit dem Hinweis begründet, dass bis zum 30. März 2009 kein unterzeichnetes Urteil zur Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts gelangt sei. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

## **Entscheidungsgründe:**

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die gegen die Beklagte zu 1. gerichtete Befristungskontrollklage ist unbegründet. Zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2. besteht kein Arbeitsverhältnis. Die Zahlungsansprüche sind gleichfalls unbegründet. Der Feststellungsantrag zu 4. fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an.

I. Die Revision ist nicht etwa bereits deshalb unbegründet, weil die Berufung der Klägerin als unzulässig hätte verworfen werden müssen. Die Berufung der Klägerin gegen das arbeitsgerichtliche Urteil war zulässig. Insbesondere ist sie frist- und formgerecht eingelegt sowie ordnungsgemäß begründet worden.

1. Nach § 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG beträgt die Frist für die Berufungseinlegung einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach seiner Verkündung (§ 66 Abs. 1 Satz 2 ArbGG). Ausweislich des Protokolls der mündlichen Verhandlung hat das Arbeitsgericht sein Urteil am 28. Oktober 2008 verkündet. Weil das vollständig abgefasste Urteil nicht innerhalb von fünf Monaten nach seiner Verkündung zugestellt wurde, begann die Frist für die Berufungseinlegung und -begründung mit Ablauf dieser fünf Monate und endete am 28. April 2009 für die Berufungseinlegung und am 28. Mai 2009 für die Berufungsbegründung. Mit der am 3. April 2009 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufungs- und Berufungsbegründungsschrift hat die Klägerin diese Fristen gewahrt.

2. Die Berufung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Nr. 2 ZPO. Ist die erstinstanzliche Entscheidung nicht in vollständig abgefasster und unterschriebener Form innerhalb von fünf Monaten zugestellt worden, reichen für die Berufungsbegründung entweder die Auseinandersetzung mit den hypothetischen Entscheidungsgründen oder der Hinweis des Berufungsklägers aus, dass das arbeitsgerichtliche Urteil nicht mit Gründen versehen ist (vgl. BAG 28. Oktober 2004 - 8 AZR 492/03 - zu B IV 4 der Gründe mwN, BAGE 112, 286). Hier hat die Klägerin in der Berufungsbegründung darauf hingewiesen, dass kein unterschriebenes Urteil vorgelegen hat.

II. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist die gegen die Beklagte zu 1. erhobene Befristungskontrollklage unbegründet. Das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1. hat auf Grund der im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2007 vereinbarten Befristung am 31. Juli 2008 geendet. Diese Befristung ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund wirksam. Die Beklagte zu 1. ist nicht durch den Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) oder unionsrechtliche Vorgaben

gehindert, sich auf die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung zu berufen.

1. Bei dem ersten Halbsatz des Klageantrags zu 1. handelt es sich um einen gegen die Beklagte zu 1. gerichteten Befristungskontrollantrag nach § 17 Satz 1 TzBfG. Die Klägerin macht geltend, dass die Befristung ihres Arbeitsvertrags mit der Beklagten zu 1. zum 31. Juli 2008 unwirksam ist. Dem zweiten Halbsatz "... sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis auch mit der Beklagten zu 2. über den 31. Juli 2008 hinaus fortbesteht", kommt im Hinblick auf die Beklagte zu 1. keine eigenständige Bedeutung im Sinne einer allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO zu. Dies ergibt die Auslegung des Klageantrags unter Hinzuziehung der Klagebegründung. Streitgegenstand ist in Bezug auf die Beklagte zu 1. allein die Kontrolle der im Arbeitsvertrag vom 10. Juli 2007 vereinbarten Befristung. Andere Beendigungstatbestände sind insoweit nicht im Streit.

2. Die Befristung zum 31. Juli 2008 ist nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam. Das sog. Zuvorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist nicht verletzt. Zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1. hat vor Vertragsbeginn am 1. August 2007 kein Arbeitsverhältnis iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestanden.

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 10. Juli 2007 vereinbarten Befristung eingehalten. Die Klägerin und die Beklagte zu 1. haben ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. August 2007 bis zum 31. Juli 2008 und damit für die Dauer von einem Jahr vereinbart.

b) Die sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrags vom 10. Juli 2007 ist nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG unzulässig. Die Vorbeschäftigung der Klägerin bei der Beklagten zu 2. steht dem nicht entgegen.

aa) Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG 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 der Vertragsarbeitgeber. Das ist die natürliche oder juristische Person, die mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag geschlossen hat. Ein vorhergehender Arbeitsvertrag hat deshalb nur dann mit demselben Arbeitgeber bestanden, wenn Vertragspartner des Arbeitnehmers bei beiden Verträgen dieselbe natürliche oder juristische Person ist (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 145/06 - Rn. 13 mwN, BAGE 120, 34). Das Zuvorbeschäftigungsverbot knüpft nicht an den Beschäftigungsbetrieb oder den Arbeitsplatz an (BAG 16. Juli 2008 - 7 AZR 278/07 - Rn. 13, BAGE 127, 140). 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 iSd. § 1 AÜG nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG vereinbarten sachgrundlosen Befristung. 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 (BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 145/06 - Rn. 26, aaO).

bb) Danach lag im Streitfall keine Zuvorbeschäftigung iSd. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG vor. Die Klägerin war vom 14. September 2005 bis zum 31. Juli 2007 bei einer anderen Vertragsarbeitgeberin - der Beklagten zu 2. - beschäftigt. Die Beklagte zu 1. ist eine andere juristische Person und nicht derselbe Arbeitgeber iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

3. Der Beklagten zu 1. ist eine Berufung auf die Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 2 TzBfG nicht verwehrt. Entgegen der Behauptung der Klägerin bestehen keine Anhaltspunkte für die Annahme, dass der Befristung eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung zugrunde liegt. Durch die Befristung des Arbeitsvertrags wird das Zuvorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht in einer mit den Grundsätzen von Treu und Glauben oder mit unionsrechtlichen Vorgaben unvereinbaren Weise umgangen.

a) Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) als Gebot der Redlichkeit und allgemeine Schranke der Rechtsausübung beschränkt sowohl subjektive Rechte als auch Rechtsinstitute und Normen. Die sich aus einem Rechtsinstitut oder einer Rechtsnorm an sich ergebenden Rechtsfolgen müssen zurücktreten, wenn sie zu einem mit Treu und Glauben unvereinbaren Ergebnis führen (Palandt/Grüneberg 70. Aufl. § 242 Rn. 40). Dies ist ua. der Fall, wenn ein Vertragspartner eine 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 Zweck der Norm und des Rechtsinstituts nicht vorgesehen sind. **Auch die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann unter bestimmten Voraussetzungen rechtsmissbräuchlich sein, etwa wenn mehrere rechtlich und tatsächlich verbundene Vertragsarbeitgeber in bewusstem und gewolltem Zusammenwirken mit einem Arbeitnehmer aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge ausschließlich deshalb schließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinanderreihen zu können** (vgl. zum Beschäftigungsförderungsgesetz: BAG 25. April 2001 - 7 AZR 376/00 - zu IV 1 a der Gründe, BAGE 97, 317). In diesem Zusammenhang sind unionsrechtliche Vorgaben, insbesondere die der RL 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Befristungsrichtlinie) zu der EGB-UNICE-CEEP-

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18. März 1999 (Rahmenvereinbarung) zu beachten. Nach § 5 der Rahmenvereinbarung ergreifen die Mitgliedstaaten, um Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu vermeiden, eine oder mehrere der in § 5 Nr. 1 Buchst. a bis c der Rahmenvereinbarung genannten Maßnahmen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs von aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen zu gewährleisten (vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 94, 95 mwN, Slg. 2009, I-3071). Wie der Gerichtshof der Europäischen Union in mehreren Entscheidungen ausgeführt und geklärt hat, ist es Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen (vgl. EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 106, aaO; 7. September 2006 - C-53/04 - [Marrosu und Sardino] Rn. 56, Slg. 2006, I-7213; 7. September 2006 - C-180/04 - [Vassallo] Rn. 41, Slg. 2006, I-7251).

b) Im vorliegenden Streitfall besteht kein Anlass, die sachgrundlose Befristung in diesem Sinne als missbräuchlich anzusehen. Selbst wenn man mit der Klägerin davon ausgeht, der Vertrag mit der Beklagten zu 1. sei nur wegen des damit verfolgten Ziels, sie wieder bei ihrer bisherigen Arbeitgeberin auf demselben Arbeitsplatz einzusetzen, geschlossen worden, ist nicht ersichtlich, dass der Wechsel der Vertragsarbeitgeberin ausschließlich deshalb erfolgte, um das Zuvorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG zu umgehen. Hiergegen spricht, dass sich die vertraglichen Gestaltungen der zwischen der Klägerin und den Beklagten zu 1. und zu 2. geschlossenen Arbeitsverhältnisse erheblich voneinander unterscheiden. Für die Klägerin war aufgrund des Arbeitsvertrags mit der Beklagten zu 1. klar ersichtlich, dass ihr ein anderer Vertragsarbeitgeber als die Beklagte zu 2. gegenübertrat. Der von der Beklagten zu 2. verfolgte, auf Arbeitnehmerüberlassung gerichtete Zweck ging aus den arbeitsvertraglichen Bestimmungen unzweideutig hervor. Die Klägerin konnte nicht auf ihren unveränderten Einsatz bei der Beklagten zu 2. vertrauen. Nach dem Arbeitsvertrag mit der Beklagten zu 1. war sie mit einer - für eine Leiharbeiterin nicht unüblichen - Versetzungsklausel beschäftigt. Sie konnte bei anderen Unternehmen als der Beklagten zu 2. und an anderen Arbeitsorten eingesetzt werden. Auch bezog sie eine andere Vergütung und verweist der Arbeitsvertrag auf andere - nämlich die zwischen der Tarifgemeinschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen geschlossenen - Tarifverträge. Gegen eine rechtsmissbräuchliche Ausnutzung der durch § 14 Abs. 2 TzBfG eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten spricht weiter der Umstand, dass der Arbeitsvertrag zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1. die Höchstbefristungsdauer des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG von zwei Jahren nicht ausschöpfte. Das Einsatzbestimmungsrecht lag nach den



arbeitsvertraglichen Regelungen allein bei der Beklagten zu 1. Insgesamt ist damit nicht erkennbar, dass die Beklagten zu 1. und 2. das Anschlussverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG planvoll umgehen wollten.

III. Das im Klageantrag zu 1. enthaltene zulässige Begehren der Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2. ist ebenfalls unbegründet.

1. Bei dem im 2. Halbsatz des Antrags zu 1. enthaltenen Passus "... sondern als unbefristetes Arbeitsverhältnis auch mit der Beklagten zu 2. über den 31. Juli 2008 hinaus fortbesteht" handelt es sich um eine zulässige allgemeine Feststellungsklage nach § 256 Abs. 1 ZPO. Aus der zur Auslegung des Klagantrags heranzuziehenden Begründung folgt, dass die Klägerin - eine rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltung annehmend - von einem "auch" mit der Beklagten zu 2. bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeht. Da die Beklagte zu 2. dies in Abrede stellt, hat die Klägerin ein rechtliches Interesse daran, dass das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2. alsbald festgestellt wird.

2. Der Antrag hat keinen Erfolg. Zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2. besteht kein Arbeitsverhältnis.

a) Das befristete Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2. ist aufgrund der - von der Klägerin nicht innerhalb der Frist des § 17 Satz 1 TzBfG angegriffenen - Befristungsabrede zum 31. Juli 2007 beendet. Die Befristung gilt nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 KSchG als rechtswirksam.

b) Ungeachtet der Frage, ob als Rechtsfolge eines - erst bei Abschluss des Arbeitsvertrags mit der Beklagten zu 1. am 10. Juli 2007 anzunehmenden - Gestaltungsmissbrauchs das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 2. in Betracht käme, liegt - wie bereits ausgeführt - ein solcher Missbrauch nicht vor.

c) Ein Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2. ist nicht kraft gesetzlicher Fiktion nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG zustande gekommen. Nach § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen, wenn der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam ist. Nach § 9 Nr. 1 AÜG ist der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer unwirksam, wenn der Verleiher nicht die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis hat. Hier verfügte die Beklagte zu 1. über die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG.

IV. Die Zahlungsanträge sind unbegründet.

1. Den Zahlungsantrag zu 2. stützt die Klägerin auf den Tarifvertrag über eine Einmalzahlung für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in

Nordrhein-Westfalen vom 5. Januar 2008, nach dessen § 1 Vollzeitbeschäftigte, die in der Zeit zwischen dem 1. August 2007 und 31. Dezember 2007 in einem Beschäftigungsverhältnis bei einem Vollmitglied des Arbeitgeberverbandes in Nordrhein-Westfalen stehen oder gestanden haben, eine Einmalzahlung in Höhe von 425, 00 Euro erhalten. Dieser Tarifvertrag findet weder auf das mit der Beklagten zu 1. bis zum 31. Juli 2008 noch auf das mit der Beklagten zu 2. bis zum 31. Juli 2007 bestehende Arbeitsverhältnis Anwendung.

2. Der Klägerin steht auch die mit dem Zahlungsantrag zu 3. geltend gemachte Vergütungsdifferenz für die Monate Januar 2008 bis Juli 2008 aufgrund des Tarifvertrags zur Überleitung der Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in den TV AWO NRW und zur Regelung des Übergangsrechts vom 5. Januar 2008, nach dessen § 5 Abs. 1 Satz 2 ab dem 1. Januar 2008 die Vergleichsentgelte der übergeleiteten Beschäftigten um drei Prozent erhöht worden sind, nicht zu. Die Klägerin stand ab dem 1. August 2007 nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, dass es an einer Rechtsgrundlage für die Anwendbarkeit der bei der Beklagten zu 2. geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1. fehlt.

V. Der - gegenwartsbezogen zu verstehende - Antrag auf Feststellung, dass der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit den Beklagten Anwendung finde, ist ersichtlich nur für den Fall gestellt, dass die Klägerin in solch einem Arbeitsverhältnis steht. Dies ist nicht der Fall.

VI. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglosen Revision nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.