

9 Sa 1059/20
2 Ca 1046/19
Arbeitsgericht Minden

Beglaubigte Abschrift



Verkündet am 03.11.2020

Wix
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT HAMM
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

1	Mag. Z. R. Rücksprache	Wiedervorlage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamm		
20. NOV. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

Klägerin und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

g e g e n

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamm, vertreten durch die Geschäftsführung,
Nordenwall 5, 59065 Hamm

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
auf die mündliche Verhandlung vom 03.11.2020
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Pakirnus als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter Stoffer
und den ehrenamtlichen Richter Graskamp

für Recht erkannt:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Minden vom 23.06.2020 Az. 2 Ca 1046/19 – wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens werden der Beklagten auferlegt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer sachgrundlosen Befristung.

Zwischen den Parteien bestand zunächst in der Zeit vom 15.02.2001 bis zum 31.08.2002 ein Arbeitsverhältnis, in dem die Klägerin im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung mit 11 Stunden pro Woche zu einer Vergütung von 567,50 DM brutto im Monat als Reinigungskraft beschäftigt war. Damit zahlte die Beklagte der Klägerin einen Stundenlohn von 15,30 DM brutto entsprechend 7,82 €. Der Klägerin oblagen Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten, insbesondere die Reinigung, pflegende und schützende Behandlung von Innenbauteilen an Bauwerken, Gebäudeeinrichtungen, haustechnischen Anlagen und Raumausstattungen. Die Reinigungsarbeiten waren auch im Fertigungsbereich durchzuführen, sodass der Klägerin auch die Beseitigung von Produktionsrückständen oblagen. Der tarifliche Stundenlohn, der durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung für Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten hätte gezahlt werden müssen, betrug im Jahre 2001 für ungelernete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 5,59 € brutto. Der Tariflohn für eine Innenreinigerin belief sich zu dieser Zeit auf 7,58 € brutto.

Mit Wirkung zum 01.12.2017 stellte die Beklagte die Klägerin erneut auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags vom 27.11.2017, nunmehr als Produktionshelferin zu einer monatlichen Vergütung i.H.v. 2.635,50 € brutto, ein. Gemäß der Beschreibung der Arbeitsaufgaben obliegt es der Klägerin, einzelne Teile und Baugruppen zu kompletie-

ren und zu prüfen. Nach der Beschreibung der Arbeitsaufgaben ist wegen standardisierter, anspruchsvoller Montagevorgänge sowie festgeschriebener Arbeitsabläufe mit Prüfvorgaben eine Anlernzeit von zehn Wochen vorgesehen.

Darüber hinaus wird in der ausführlichen Beschreibung der Tätigkeit folgendes ausgeführt:

„Vorbereitende Montage: Vollständigkeit der Teile und Materialverfügbarkeit anhand vorliegender Auftragsunterlagen feststellen. Fehlbestände für den jeweiligen Auftrag dem Gruppenleiter melden. Vorrichtungen und Prüfeinrichtungen den Auftragspapieren entnehmen und bereitstellen.

Montieren von gleichartigen Baugruppen/Erzeugnissen: Nach Arbeitsplan gleichartige Baugruppen, Erzeugnisse, Aggregate in mehreren Montageschritten innerhalb einer Gesamtmontage montieren. Hierbei handelt es sich um Schalter-Montagen mit höherem Schwierigkeitsgrad. Es werden Schalter von Grund auf montiert/justiert, PC-unterstützte Prüfung bzw. sonstige Sonderprüfungen bis hin zur manuellen Hochspannungsprüfung (Beispiele: SLK, SHS, SID, AP-Fußschalter).

Durchführen der Qualitätssicherung: Anhand der Auftragsunterlagen die Funktionsfähigkeit des Produktes überprüfen. Vollständigkeit der Montageinhalte überprüfen. Festgestellte Mängel entweder durch Teileaustausch oder Nachjustierung beseitigen, gegebenenfalls Gruppenleiter informieren. Stichprobenprüfung nach Prüfanweisung und Auftragslaufkarte ausfüllen. Hochspannungsprüfungen (manuell), PC-unterstützte 100-prozentige Funktionsprüfung. Rückmeldung der Arbeitsscheine.

Durchführen von Pflegearbeiten: Reinigungsarbeiten nach Plan bzw. nach Bedarf durchführen.“

Mit drei weiteren schriftlichen Verträgen vereinbarten die Parteien jeweils eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, zuletzt bis zum Ablauf des 30.11.2019. Dabei wurde die vorletzte Verlängerung mit Vertrag vom 23.10.2018 über den 30.11.2018 hinaus bis zum 31.05.2019 verlängert und durch einen letzten, undatierten Vertrag eine Befristung auf den 30.11.2019 vereinbart.

Mit ihrer bei dem Arbeitsgericht Minden am 05.11.2019 eingegangenen Befristungskontrollklage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum Ablauf des

30.11.2019 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Befristung sei wegen ihrer Vorbeschäftigung nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.

Die Klägerin hat vorgetragen, eine 15 Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung erlaube keine erneute sachgrundlose Befristung, da dieser Zeitraum nicht ausreiche, um von einer sehr lange zurückliegenden Beschäftigung ausgehen zu können. Darüber hinaus liege auch keine Andersartigkeit der Tätigkeit vor, weil es sich sowohl bei der Tätigkeit als Reinigungskraft als auch bei der Tätigkeit als Produktionshelferin um eine Anlern-tätigkeiten handele, die keine Ausbildung erfordere. Insbesondere sei die Tätigkeit als Reinigungskraft nicht eine solche einfachster Natur, die keinerlei Vorbildung oder Ein-arbeitung voraussetze. Vielmehr sei hierfür insbesondere hinsichtlich der Pflege von maschinellen Einrichtung sowie der Beseitigung von Produktionsrückständen eine ent-sprechende Einarbeitung erforderlich. Bereits die deutlich übertarifliche Vergütung die-ser Reinigungsarbeiten zeige, dass die Beklagte von der Klägerin eine besondere Ver-antwortung, Flexibilität und Sorgfalt erwartet habe. Dass die Tätigkeit als Produktions-mitarbeiterin keine derart hochspezialisierte und verantwortungsvolle Tätigkeit sein könne, wie es die Beklagte behaupte, ergebe sich bereits daraus, dass die Klägerin lediglich nach der Entgeltgruppe drei bezahlt werde.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf-grund der vereinbarten Befristung am 30.11.2019 beendet wor-den ist.
2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionsmitarbeiterin weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, das frühere Arbeitsverhältnis stehe der sachgrundlosen Befris-tung zum 30.11.2019 nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen. Das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses habe bei der erneuten Einstellung sehr lange

zurückgelegen, nämlich ca. 15 Jahre. Zudem sei die Klägerin an unterschiedlichen Arbeitsplätzen tätig gewesen. Insbesondere sei die Tätigkeit in der Produktion gänzlich andersgeartet und deutlich komplexer als die einfache Tätigkeit als Reinigungskraft. Im Gegensatz zur damaligen Tätigkeit als Reinigungskraft, die keinerlei Vorbildung oder Einarbeitung voraussetze, müsse die Klägerin der Produktion Sicherheitsschalter montieren, was höchste Anforderungen an die manuellen Fertigkeiten, die Präzision und Zuverlässigkeit erfordere, da sie in sicherheitsrelevanten Bereichen im Maschinenbau eingesetzt würden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 23.06.2020 stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Klage sei zulässig.

Der Klageantrag beziehe sich erkennbar auf die letzte Befristungsabrede, die im Gegensatz zu den vorherigen Abreden nicht mit einem Datum versehen worden sei. Der Antrag sei daher so zu verstehen, dass die Klägerin die Feststellung begehre, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der letzten zwischen den Parteien vereinbarten Befristung am 30.11.2019 beendet worden ist.

Die Klage sei auch begründet. Die Befristung zum 30.11.2019 sei unwirksam, weil sie ist nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt sei.

Die Befristung gelte nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG i. V. m. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin habe rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist nach § 17 Satz 1 TzBfG ihre Befristungskontrollklage erhoben. Die Befristungskontrollklage sei bereits am 05.11.2019 bei dem Arbeitsgericht eingegangen.

Die zuletzt vereinbarte Befristung des am 01.12.2017 begründeten Arbeitsverhältnisses zum 30.11.2019 sei nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.

Der Wirksamkeit der Befristung stehe § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen. Nach dieser Vorschrift sei die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Das erste zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 15.02.2001 bis zum 31.08.2002 stehe der Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung des zum 01.12.2017 begründeten Arbeitsverhältnisses entgegen.

Der Rechtsprechung des BVerfG und des BAG folgend gelte das Verbot der sachgrundlosen Befristung im Falle einer erneuten Einstellung nach einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber nicht unbeschränkt. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei verfassungskonform auszulegen (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14; BAG, Urt. v. 17.04.2019 – 7 AZR 323/17).

Die Vorschrift schränke die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit und die Vertragsfreiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein. Diese Beeinträchtigungen wögen schwer. Sie würden sich jedoch in der Abwägung mit dem Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis (Art. 12 Abs. 1 GG) und den im Sozialstaatsprinzip des Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1 GG verankerten sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen grundsätzlich als zumutbar erweisen. Dies gelte jedenfalls insoweit, als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bezweckten Schutzes tatsächlich bedürften, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten und auch eine Gefahr für die soziale Sicherung durch eine Abkehr vom unbefristeten Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform bestehe (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Die mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einhergehenden Beeinträchtigungen der Rechte der Arbeitsplatzsuchenden und der Arbeitgeber, erneut einen Arbeitsvertrag sachgrundlos zu befristen, stünden auch nicht außer Verhältnis zu den angestrebten Zwecken, da die Arbeitsgerichte die Anwendung der Norm in verfassungskonformer Auslegung auf Fälle ausschließen können, in denen dies für die Beteiligten unzumutbar wäre (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14).

Ein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber sei danach unzumutbar, soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich sei, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Der mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfolgte Schutzzweck könne in diesen Fällen das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung nicht rechtfertigen, soweit das legitime Interesse der Arbeitssuchenden an einer auch nur befristeten Beschäftigung und das ebenfalls legitime Flexibilisierungsinteresse der Arbeitgeber entgegenstehe (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Das könne insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliege, ganz anders geartet gewesen oder von sehr

kurzer Dauer gewesen sei (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). So liege es nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts etwa bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit, bei Werkstudierenden und studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergehe.

Danach lägen die Voraussetzungen einer verfassungskonformen Beschränkung des Anwendungsbereichs von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG im vorliegenden Fall nicht vor.

Das Bundesverfassungsgericht habe nicht näher definiert, wann eine Vorbeschäftigung „sehr lang“ zurückliegt, „ganz anders“ geartet oder „von sehr kurzer“ Dauer gewesen sei. Dies sei unter Berücksichtigung des Grundes für die verfassungskonforme Auslegung, den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG auf Fälle, in denen das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar wäre, einzuschränken, sowie unter Berücksichtigung der vom Bundesverfassungsgericht genannten Beispielsfälle zu beurteilen. Letztlich bedürfe es hierzu einer Würdigung des Einzelfalls (BAG, Urt. vom 23.01.2019 - 7 AZR 733/16).

Danach sei vorliegend das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht unzumutbar.

Im Zeitpunkt der erneuten Einstellung der Klägerin habe ihre Vorbeschäftigung entgegen der Ansicht der Beklagten nicht so lange zurückgelegen, dass die Nichtanwendung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfassungsrechtlich geboten wäre. Es genüge nicht, dass das Vorbeschäftigungsverhältnis lang zurückliege, es müsse vielmehr sehr lang zurückliegen. Das könne bei einem Zeitraum von ca. 15 Jahren - ohne das Hinzutreten besonderer Umstände - grundsätzlich nicht angenommen werden.

Allein aufgrund dieses Zeitablaufs sei das Verbot der sachgrundlosen Befristung für die Arbeitsvertragsparteien nicht unzumutbar. Zwar dürfte bei dieser Zeitspanne eine Gefahr der Kettenbefristung nicht bestehen. Allerdings würde die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung bei einer erneuten Einstellung 15 Jahre nach dem Ende der Vorbeschäftigung allein wegen des Zeitablaufs den vom Gesetzgeber mit der Regelung in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfolgten Zweck, das unbefristete Arbeitsverhältnis

als Regelbeschäftigungsform zu erhalten, gefährden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren soziale Sicherung und insbesondere auch die Versorgung im Alter maßgeblich an die Erwerbstätigkeit anknüpfe, seien auf langfristige und unbefristete Arbeitsverhältnisse angewiesen (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Die sachgrundlose Befristung solle daher nach der gesetzgeberischen Konzeption die Ausnahme bleiben, weil diese dazu beitrage, das unbefristete Dauerarbeitsverhältnis als Regelfall der Beschäftigung zu erhalten (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Dies sei auch bei der Beurteilung, ob das Verbot der sachgrundlosen Befristung bei der erneuten Einstellung eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber für die Arbeitsvertragsparteien unzumutbar sei, zu berücksichtigen. Denn die von den Gerichten ggf. im Wege verfassungskonformer Auslegung vorzunehmende Einschränkung des Anwendungsbereichs des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG normierten Verbots müsse im Einklang mit dem sozialpolitischen Zweck des Schutzes der unbefristeten Beschäftigung als Regelfall stehen (BAG, Urt. vom 17.04.2019 – 7 AZR 323/17).

Bei der Frage, ob der Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einer verfassungskonformen Einschränkung bedürfe, sei daher zu beachten, dass die sachgrundlose Befristung bei der erneuten Einstellung eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber auf Ausnahmefälle beschränkt sei. Das wäre nicht gewährleistet, wenn dieselben Arbeitsvertragsparteien nach Ablauf von 15 Jahren erneut einen Arbeitsvertrag mit einer sachgrundlosen Befristung abschließen könnten. Da ein Erwerbsleben bei typisierender Betrachtung mindestens 40 Jahre umfasse, könne ein Arbeitgeber jedenfalls drei sachgrundlos befristete Arbeitsverträge von jeweils zweijähriger Dauer mit demselben Arbeitnehmer - zu Beginn, in der Mitte und am Ende seines Erwerbslebens - schließen. Damit wäre die sachgrundlose Befristung nicht mehr die Ausnahme. Dadurch würde das angestrebte Ziel einer langfristigen und dauerhaften Beschäftigung gefährdet. Gegen die Annahme, in diesem Zusammenhang einen sehr langen Zeitraum bereits nach Ablauf von 15 Jahren anzunehmen, spreche auch, dass der Gesetzgeber bei der Festlegung der Dauer der Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB die längste Kündigungsfrist erst nach einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von 20 Jahren und nicht bereits nach 15 Jahren habe eingreifen lassen (BAG, Urt. vom 17.04.2019 – 7 AZR 323/17).

Die von der Klägerin während ihrer Vorbeschäftigung geschuldeten Tätigkeiten seien auch keine ganz anderen gewesen als jene, die sie ab dem 01.12.2017 zu erbringen habe. Entgegen der Ansicht der Beklagten genüge es nicht, dass die Klägerin mit gänzlich unterschiedlichen Arbeitsaufgaben im Betrieb betraut war. Nach den vom Bundesverfassungsgericht aufgezählten Beispielfällen (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) sei es regelmäßig erforderlich, dass die im neuen Arbeitsverhältnis geschuldete Tätigkeit Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordert, die sich wesentlich von denjenigen unterscheiden würden, die für die Vorbeschäftigung erforderlich gewesen seien. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Die Klägerin sei von 2001 bis 2002 als Reinigungskraft eingestellt, im aktuellen Arbeitsverhältnis als Produktionshelferin. Weder für die Tätigkeit als Reinigungskraft noch für die Tätigkeit als Produktionshelferin werde eine abgeschlossene Ausbildung vorausgesetzt. In beiden Fällen handele es sich um sogenannte Anlerntätigkeiten, die nach einer gewissen Anlernzeit selbstständig ausgeübt werden könnten. Dass die Klägerin als Produktionshelferin im Vergleich zu ihrer Vorbeschäftigung als Reinigungskraft zusätzliche Fachkenntnisse habe mitbringen müssen, sei von der Beklagten auch nicht behauptet worden. Die Beklagte habe nicht zur Überzeugung der Kammer darlegen könne, dass die von der Klägerin ausgeübten Montagetätigkeiten in der Produktion der Beklagten einen derart hohen Schwierigkeitsgrad aufweisen würden, dass hierfür Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich seien, die wesentlich über diejenigen hinausgingen, die für die Vorbeschäftigung der Klägerin erforderlich gewesen seien. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten handele es sich um standardisierte, festgeschriebene Montagevorgänge. Inwiefern diese derart hohe – über die in der Vorbeschäftigung hinausgehende - Anforderungen an die manuellen Fertigkeiten der Klägerin stellen würden, erschließe sich aus dem insoweit pauschalen Vortrag der Beklagten nicht. Selbst wenn es für die selbstständige Ausführung dieser Tätigkeit einer im Vergleich zur Vorbeschäftigung deutlich längeren Anlernzeit bedurft hätte, genüge dieser Umstand noch nicht, um von einer ganz andersgearteten Tätigkeit im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts auszugehen.

Die Vorbeschäftigung sei auch nicht von sehr kurzer Dauer im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gewesen. Deren Laufzeit habe immerhin einhalb Jahre betragen. Ein Arbeitnehmer erwerbe gemäß § 1 Abs. 1 KSchG bereits nach Ablauf von sechs Monaten Kündigungsschutz. Mit einer vorübergehenden Aushilfe kann gemäß § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB einzelvertraglich keine kürzere als

die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist vereinbart werden, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird. Im Hinblick auf diese Fristen ist ein Zeitraum von eineinhalb Jahren im vorliegenden Zusammenhang keinesfalls als sehr kurz anzusehen (BAG, Urt. v. 17.04.2019 – 7 AZR 323/17).

Wegen der Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung verwiesen.

Das Urteil ist der Beklagten am 17.07.2020 zugestellt worden. Hiergegen richtet sich die am 17.08.2020 eingelegte und mit dem am 28.08.2020 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründete Berufung.

Die Beklagte wendet sich unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage gegen das erstinstanzliche Urteil. Sie trägt ergänzend vor, zum Zeitpunkt der erneuten Einstellung der Klägerin habe noch die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestanden, die eine sachgrundlose Befristung bei einer mehr als drei Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung als zulässig ansah.

Zudem vertieft die beklagte ihr Vorbringen dazu, die im nunmehrigen Arbeitsverhältnis geschuldeten Tätigkeiten seien völlig andere als diejenigen während der Vorbeschäftigung. Im früheren Arbeitsverhältnis sei die Klägerin als Reinigungskraft ausschließlich mit dem Reinigen von Fußböden, Sozial- und Sanitärräumen, nicht aber mit der Reinigung bzw. sogar der Pflege von maschinellen Einrichtungen beschäftigt gewesen. Soweit Produktionsrückstände zu beseitigen gewesen seien, habe es sich um normale Reinigungsarbeiten an Fußböden gehandelt. Insgesamt habe es sich bei der Vorbeschäftigung um Arbeiten einfachster Natur, die keinerlei Einarbeitung, Vorbildung, körperliche oder geistige Fähigkeiten voraussetzten, gehandelt. Demgegenüber seien die Tätigkeiten der Klägerin nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages ab dem 01.12.2017 von hoher qualitativer Natur. Sie seien mit hohen Anforderungen hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen verbunden und mit einer zehnwöchigen Einarbeitungszeit verbunden. Die Produktion von Sicherheitsschaltern stelle an das Produktionspersonal höchste Anforderungen hinsichtlich seiner Zuverlässigkeit und der Arbeitspräzision. Dies folge daraus, dass Sicherheitsschalter im für die Sicherheit von Mensch und Maschine relevanten Bereich eingesetzt würden und bei Versagen eines derartigen Schalters hohe wirtschaftliche Schäden und schwere Körperverletzungen

bzw. Gesundheitsschäden drohen würden. Die Anforderungen an die Qualifikation der Klägerin seien daher weit überdurchschnittlich hoch. Für die Zulässigkeit der sachgrundlosen Befristung ab dem 01.12.2017 spreche der Zeitraum von über 15 Jahren zwischen den Beschäftigungen, weiter die „kurze Beschäftigungsdauer“ während des ersten Beschäftigungsverhältnisses von rund ein eineinhalb Jahren und insbesondere das völlig andersgeartete Beschäftigungsverhältnis sowohl hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden gegenüber vormals 11 Stunden als auch der Unterschied bei den qualitativen Anforderungen zwischen dem vormaligen und dem neuen Arbeitsplatz. Dies werde dadurch erhärtet, dass die Klägerin nunmehr rund 500 % der Vergütung erhalte, die sie in der vor Beschäftigung erzielt habe.

Die Beklagte beantragt sinngemäß,

das Urteil des Arbeitsgerichts Minden vom 23.06.2020, Aktenzeichen 2 Ca 1046/19, abzuändern und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags zur Sach- und Rechtslage.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den von ihnen in Bezug genommenen Inhalt der in beiden Rechtszügen zu den Akten gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung ist an sich statthaft (§ 64 Abs. 1 ArbGG), nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes zulässig (§ 64 Abs. 2 Buchst. b ArbGG) sowie in gesetzlicher Form und Frist eingelegt (§ 519 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und innerhalb der Frist (§ 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG) und auch ordnungsgemäß (§ 520 Abs. 3 ZPO i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG) begründet worden.

II. Die Berufung ist unbegründet.

1. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben.

Die Kammer folgt den rechtlich und tatsächlich überzeugenden Ausführungen des Arbeitsgerichts und sieht insoweit von der Darstellung der Entscheidungsgründe ab (§ 69 Abs. 2 ArbGG).

2. Die Berufungsbegründung gibt zu wenigen Ergänzungen Anlass.

- a) Das Arbeitsgericht hat richtig erkannt, dass die Tätigkeiten während der Vorbeschäftigung nicht gänzlich anders geartet war als in der nunmehrigen Beschäftigung (zu diesem Merkmal BVerfG Beschl. v. 06. Juni .2018 - 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14 – NZA 2018, 774, 779 Rn. 63). Es hat zutreffend nicht auf den Unterschied zwischen der Reinigungstätigkeit und der Montagetätigkeit abgestellt, sondern die inhaltlichen Qualifikationsanforderungen bewertet. Danach ergibt sich nicht, dass gänzlich andere Tätigkeiten vorlagen. Vielmehr sind beide Tätigkeiten im Bereich einfacher Qualifikationsanforderungen und allenfalls geringer Einarbeitungserfordernisse anzusiedeln, wie das Arbeitsgericht zutreffend dargelegt hat. Soweit die Berufung erneut vorträgt, die vormalige Reinigungstätigkeit habe keinerlei körperliche oder geistige Fähigkeiten vorausgesetzt, ist dies offensichtlich unrichtig. Eine –je nach Einsatz – mehr oder weniger große Beweglichkeit, Ausdauer und Kraft ist ersichtlich ebenso wie die geistige Fähigkeiten voraussetzende Auswahl der passenden Reinigungsmittel und Arbeitsgeräte Voraussetzung für Reinigungsarbeiten in gewerblichen Bereichen. Die Anlernzeit für die nunmehrige Beschäftigung mag länger sein, ist jedoch keineswegs so lang, dass hieraus die gänzliche Andersartigkeit der jetzigen Tätigkeit abgeleitet werden könnte. Auch die Verdiensthöhe ist, entgegen der Ansicht der Berufung, kein wesentlicher Unterschied begründender Aspekt. Die Vorbeschäftigung wurde in Teilzeit, die jetzige wird in tariflicher Vollzeit ausgeübt. Zudem führte bereits die tarifliche Lohnentwicklung zwischen 2002 und 2017 zu einer Anhebung der Lohnhöhe. Weiter handelt es sich, worauf das Arbeitsgericht bereits zutreffend hingewiesen hat, bei der jetzigen Eingruppierung in Entgeltgruppe EG 3 um eine der niedrigsten Eingruppierungen und dem Arbeitsplatz der Klägerin sind in der ERA-Bewertung Arbeitskenntnisse in Stufe 3 bei einer Anlernzeit von lediglich ca. 10 Wochen zugeordnet worden. Soweit die Berufung auf mögliche Konsequenzen einer Fehlerhaftigkeit der durch die Klägerin montierten und ggf. geprüften Schalter verweist, ist dies für die Anforderungen, welche die Klägerin bei der ihr obliegenden Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat, völlig unerheblich. Der

Klägerin obliegen lediglich, wie auch die Arbeitsbewertung (Bl. 26 d.A.) ausweist, standardisierte Montagevorgänge nach eindeutigen Vorgaben sowie Prüfen nach eindeutigen Vorgaben.

Dass die Vorbeschäftigung zwar lang, aber nicht sehr lang zurücklag und auch nicht von sehr kurzer Dauer war, hat das Arbeitsgericht ebenfalls völlig zutreffend dargelegt.

b) Ein Vertrauensschutz der Beklagten auf die frühere, in einem kurzen Zwischenzeitraum ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Zulässigkeit einer erneuten sachgrundlosen Befristung bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren seit der Vorbeschäftigung besteht nicht. Bereits bei Vereinbarung der vorletzten Verlängerung am 23.10.2018 war die grundlegende Entscheidung der Bundesverfassungsgerichts ergangen und u.a. in einer führenden Fachzeitschrift veröffentlicht (*BVerfG Beschl. v. 06. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14 – NZA 2018, Heft 12 vom 25. Juni 2018, S. 774 ff.*). Dies steht schon tatsächlich einem Vertrauensschutz bei den letzten beiden Verlängerungsvereinbarungen, insbesondere bei der letzten, den Streitgegenstand bildenden, Befristungsabrede entgegen.

Zudem scheidet ein Vertrauensschutz vorliegend schon grundsätzlich aus. Hatte ein Arbeitgeber bei Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags darauf vertraut, dass die Arbeitsgerichte auch zukünftig § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfassungskonform dahingehend auslegen, dass die Vorschrift der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags nicht entgegensteht, wenn ein vorangegangenes Arbeitsverhältnis zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien mehr als drei Jahre zurückliegt, führt dies nicht dazu, dass die vereinbarte Befristung trotz einer Vorbeschäftigung entgegen der objektiven Rechtslage zulässig war. Die Änderung der Rechtsprechung ist hinreichend begründet und hält sich – schon wegen ihrer verfassungsrechtlichen Begründung – im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung (*BAG 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 – NZA 2019, 700, 705 Rn. 43ff.*).

3. Das weitere Vorbringen der Parteien, welches die Kammer bedacht hat, bedarf danach keiner Erörterung.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

IV. Gründe, die Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen, sind nicht ersichtlich. Das Berufungsgericht ist der höchstrichterlichen Rechtsprechung gefolgt. Eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung liegt nicht vor.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Pakirius

Stoffer

Graskamp

Beglaubigt
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle
Landesarbeitsgericht Hamm



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -