

Koll. hat Abschrift

Beglaubigte Abschrift
Arbeitsgericht Reutlingen
Aktenzeichen: 6 Ca 270/18
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 28.05.2019



Urkundsbeamtin/er der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes Urteil

In der Rechtssache

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH Büro
Reutlinge Gustav-Werner-Straße 25, 72762 Reutlingen

gegen

RB GmbH

Proz.-Bev.:

hat das Arbeitsgericht Reutlingen - 6. Kammer - auf die mündliche Verhandlung vom
07.05.2019

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 22.11.2017 vereinbarten Befristung am 30.09.2018 beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Anlagebedienerin weiter zu beschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
4. Der Streitwert beträgt 14.318,60 €.

- Kläg. -

- Bekl. -

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Reutlingen - 4. JUNI 2019		
Erlедigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

5. Soweit die Berufung nicht gesetzlich zulässig ist, wird sie nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Befristung.

Die am 1975 geborene, verheiratete und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Klägerin wurde von der Beklagten zum 06.04.1999 befristet eingestellt. Sie wurde in Vollzeit im Betrieb der Beklagten in Reutlingen für die Montage von Scheinwerfern eingesetzt. Zum 01.09.1999 ging das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Betriebsübergangs auf die A GmbH über. Das Arbeitsverhältnis endete mit Befristungsablauf zum 31.07.2000 (siehe Zeugnis der A GmbH, Aktenseite 22).

Ende 2014 (nach Erinnerung der Klägerin Ende Oktober/Anfang November 2014) war die Klägerin bei einem Vorstellungsgespräch bei der Beklagten. Der Inhalt des Gesprächs ist zwischen den Parteien streitig. Die Klägerin legte bei der Beklagten einen auf den 22.10.2014 datierten Lebenslauf vor, in dem die Vorbeschäftigung bei der Beklagten nicht aufgeführt war (siehe Anlage B6, Aktenseite 82). Die Klägerin beantwortete die im Personalbogen (siehe Anlage B6, Aktenseite 83) gestellte Fragen „Haben Sie sich schon einmal bei uns beworben? Wann?“ mit „halben Jahr“. Bei der Frage „Waren Sie schon in einem Betrieb der B-Gruppe beschäftigt“ kreuzte sie „ja“ an (siehe Anlage B6, Aktenseite 84). Nach einer Vorbeschäftigung bei der Beklagten wurde in dem Fragebogen nicht gefragt. Der Personalbogen datiert auf den „29.10“ (siehe Anlage B6, Aktenseite 85).

Die Klägerin unterzeichnete am 05.12.2014 einen befristeten Arbeitsvertrag als Anlagenbedienerin für den Zeitraum 08.12.2014 bis 30.04.2015 (siehe Aktenseite 5 ff.). Ziffer 1.1. Abs. 2 des Arbeitsvertrags (Aktenseite 5) enthält folgende Regelung: „Sie bestätigen, bisher in keinem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis (einschl. Ferienbeschäftigungen) zu uns gestanden haben.“ Gemäß Ziffer 2 des Arbeitsvertrags finden auf das Arbeitsverhältnis die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie Anwendung (siehe Aktenseite 6).

Die Befristung wurde insgesamt sechs Mal verlängert: durch Vereinbarung vom 21.04.2015 bis zum 30.09.2015, durch Vereinbarung vom 21.08.2015 bis zum 30.06.2016, durch Vereinbarung vom 12.02.2016 bis zum 30.09.2016, durch Vereinbarung vom 01.08.2016 bis zum 28.02.2017, durch eine nicht datierte Vereinbarung bis zum 31.12.2017 und durch Vereinbarung vom 22.11.2017 bis zum 30.09.2018. Die Zahl der Verlängerungen und die Befristungsdauer sind unstreitig durch zwischen der IG Metall und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. für die B GmbH abgeschlossene Ergänzungsta-

rifverträge vom 13.01.2016, 21/22.02.2016, 13.02.2017 und 20.11.2017 (Anlagen B1 ff., Akten-seite 42 ff.) gedeckt.

Die Klägerin verdiente bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 34,25 Stunden zuletzt 3.579,65 €.

Mit ihrer am 19.10.2018 bei Gericht eingegangenen Klage wehrt sich die Klägerin gegen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Befristung.

Die Klägerin trägt vor, die Befristung sei unwirksam, da sie wegen ihrer Vorbeschäftigung bei der Beklagten gegen § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstoße. Sie sei seitens der Beklagten angerufen worden wegen eines Vorstellungsgesprächs. An dem Vorstellungsgespräch hätten die Personalreferentin Frau L und der Meister Herr K teilgenommen. Die Frage, ob sie zuvor schon einmal bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei, habe sie bejaht mit dem Hinweis, dies sei schon lange her. Das müsse so kurz vor dem Jahr 2000 gewesen sein. Die Klägerin habe sich insoweit daran erinnert, als 2000 ihr Sohn geboren worden sei und sie sich beim Auslaufen der Befristung bei A GmbH im Mutterschutz befunden habe. Frau L sei daraufhin in ein Nebenzimmer gegangen. Bei ihrer Rückkehr habe sie gesagt, sie könne im Systems nichts über die Klägerin finden. Herr K habe gesagt, dass er für seine Abteilung die Klägerin haben wolle. Daraufhin habe Frau L erklärt, die Vorbeschäftigung sei wahrscheinlich verjährt, die Klägerin könne anfangen.

Die Klägerin beantragt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 22.11.2017 vereinbarten Befristung am 30.09.2018 beendet worden ist.**
- 2. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Anlagebedienerin weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG sei vorliegend nicht anzuwenden, da die Vorbeschäftigung im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG und der neueren Rechtsprechung des BAG sehr lange zurückgelegen habe und nur von sehr kurzer Dauer gewesen sei. Die Klägerin

könne sich jedenfalls nicht auf das Verbot einer Vorbeschäftigung berufen. Es sei treuwidrig, wenn die Klägerin die Vorbeschäftigung im Lebenslauf nicht angebe und im Arbeitsvertrag bestätige, vorher nicht in einem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden zu haben, und später die Befristung wegen dieser Vorbeschäftigung angreife. Der Personalbogen werde nach dem Vorstellungsgespräch ausgefüllt und dann dem Zustimmungsgesuch an den Betriebsrat beigelegt.

Ergänzend wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze samt Anlagen und die Protokolle der mündlichen Verhandlungen vom 10.12.2018 und 07.05.2019 verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Klage hat in der Sache Erfolg. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der Befristung in der Vereinbarung vom 22.11.2017 zum 30.09.2018 geendet. Die Klägerin kann deshalb auch Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits verlangen.

1. Klageantrag 1, mit dem sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der zuletzt zwischen den Parteien vereinbarten Befristung wendet, ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin hat das Datum des die Befristung enthaltenden Vertrags neben dem streitbefangenen Beendigungstermin im Klageantrag bezeichnet und damit die notwendige Bestimmtheit eindeutig gewährleistet (vgl. BAG vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 –, Rn. 9, juris).
2. Der Befristungskontrollantrag ist begründet. Die zwischen den Parteien vereinbarte Befristung ist unwirksam.
 - a) Die Befristung gilt nicht nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Die Klägerin hat rechtzeitig innerhalb der Dreiwochenfrist nach § 17 Satz 1 TzBfG Befristungskontrollklage erhoben. Ihre Klage ist am 19.10.2018 bei Gericht eingegangen und wurde am 24.10.2018 und damit demnächst iSd § 167 ZPO der Beklagten zugestellt.
 - b) Die Befristung des Arbeitsvertrags ist nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.
 - aa) Die Zahl der Verlängerungen und die Gesamtdauer der Befristung sind zwar von den Ergänzungstarifverträgen gedeckt. Die tariflichen Regelungen genügen auch § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 TzBfG. Das BAG sieht die Grenze der tariflichen Regelungsbezugnis unter Berücksichtigung der Gesamtkonzeption von § 14 TzBfG und der unionsrechtlichen Vorgaben in der Richtlinie 1999/70/EG sowie zur Gewährleistung eines Mindestbestandsschutzes für die betroffenen Arbeitnehmer und unter Beachtung der den Tarifvertragsparteien zustehenden Tarifautonomie als erreicht an bei der Festlegung der Dauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags auf maximal sechs Jahre und der höchstens neunmaligen Verlängerung bis zu dieser Gesamtdauer (vgl. BAG vom 26. Oktober 2016 – 7 AZR 140/15 –, Rn. 31, juris). Mit insgesamt sechs

Verlängerungen und einer Gesamtdauer der Befristung vom 08.12.2014 bis 30.09.2018 bleibt dieser Rahmen gewahrt. Davon geht auch die Klägerin aus.

bb) Der Wirksamkeit der Befristung steht jedoch § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen. Nach dieser Vorschrift ist 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 hat. Die Parteien verband bereits vom 06.04.1999 bis 31.08.1999 ein Arbeitsverhältnis, das sodann auf einen anderen Arbeitgeber überging und dort noch bis zum 31.07.2000 fortbestand.

(1) Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -, juris) seine frühere Rechtsprechung, eine sachgrundlose Befristung sei nur dann unzulässig, wenn eine Vorbeschäftigung weniger als drei Jahre zurückliege, aufgegeben (BAG vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 –, Rn. 18, juris). In dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts zu einer verfassungskonformen Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG wie folgt zusammengefasst (BAG vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 –, Rn. 20 - 21, juris):

„Die Vorschrift schränkt die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Berufsfreiheit und die Vertragsfreiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein. Diese Beeinträchtigungen wiegen schwer. Sie erweisen 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. Dies gilt jedenfalls insoweit, als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bezweckten Schutzes tatsächlich bedürfen, 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 besteht (BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 53). Die mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einhergehenden Beeinträchtigungen der Rechte der Arbeitsplatzsuchenden und der Arbeitgeber, erneut einen Arbeitsvertrag sachgrundlos zu befristen, stehen 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 6. Juni 2018 - 1

BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 55; kritisch hierzu Bayreuther NZA 2018, 905, 908; Höpfner RdA 2018, 321, 331 f.).

Ein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber ist danach unzumutbar, soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Der mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfolgte Schutzzweck kann 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 entgegensteht (BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 62). Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist (BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 - Rn. 63). So liegt es nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts etwa bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit (vgl. Bauer NZA 2011, 241, 243; Löwisch BB 2001, 254; Rudolf BB 2011, 2808, 2810), bei Werkstudierenden und studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung (vgl. dazu BAG 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Rn. 2, BAGE 137, 275) oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht (vgl. Staudinger/Preis [2016] § 620 Rn. 182; ähnlich Löwisch BB 2001, 254 f.).“

Das Bundesarbeitsgericht hat weiter ausgeführt (23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 –, Rn. 24, juris):

„Das Bundesverfassungsgericht hat nicht näher definiert, wann eine Vorbeschäftigung „sehr lang“ zurückliegt, „ganz anders“ geartet oder „von sehr kurzer“ Dauer war (zu Bedenken wegen erhöhter Rechtsunsicherheit durch die Rspr. des BVerfG vgl. Bayreuther NZA 2018, 905, 908; ErfK/Müller-Glöge 19. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 98). Dies ist 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 Bei-

spielsfälle zu beurteilen. Letztlich bedarf es hierzu einer Würdigung des Einzelfalls (Löwisch SAE 2018, 36, 38; Wank Anm. AP TzBfG § 14 Nr. 170).“

In dem von dem Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall hat das Gericht bei einem Zeitraum von acht Jahren zwischen dem Ende der ca. 1,5 Jahre währenden Vorbeschäftigung und der erneuten Einstellung angenommen, dass die Vorbeschäftigung weder „sehr lang“ zurücklag noch „von sehr kurzer“ Dauer (noch keine ganz andere war) und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht unzumutbar war (vgl. BAG vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 –, Rn. 25 ff., juris).

- (2) Im vorliegenden Fall war das Verbot der sachgrundlosen Befristung ebenfalls für die Parteien nicht unzumutbar. Die Anwendung von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG war nicht in verfassungskonformer Auslegung auszuschließen.

Die Tätigkeit der Klägerin während ihrer Vorbeschäftigung war nicht ganz anders geartet als ihre Tätigkeit nach ihrer erneuten Einstellung. Davon geht auch die Beklagte aus. Entgegen der Auffassung der Beklagten war die Vorbeschäftigung der Klägerin auch nicht nur von sehr kurzer Dauer im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Zwar bestand das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien erst knapp fünf Monate, als es im Wege eines Betriebsübergangs auf eine andere Arbeitgeberin überging. Die Klägerin hatte damit noch nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG Kündigungsschutz, war aber länger als die in § 622 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BGB genannten drei Monate beschäftigt (auf diese beiden Fristen wird im Urteil des BAG vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 – Rn. 28, juris). Es kann letztlich offenbleiben, ob eine Beschäftigung von mehr als drei, aber weniger als sechs Monaten „von sehr kurzer“ Dauer ist. Das zum 06.04.1999 begonnene Arbeitsverhältnis der Klägerin endete nämlich erst aufgrund Befristung zum 31.07.2000. Es kann für die vorliegende Frage nicht darauf ankommen, dass im Laufe der Vorbeschäftigung die Beklagte wegen eines Betriebsübergangs von einem anderen Arbeitgeber ersetzt wurde. Das Vollzeitverhältnis dauerte über ein Jahr, so dass davon auszugehen ist, dass die Klägerin über einen erheblichen Zeitraum ihren Lebensunterhalt mit den Einkommen aus diesem Arbeitsverhältnis bestritten hat.

So verbleibt allein der lange Zeitraum zwischen der Vorbeschäftigung der Klägerin und dem Beginn des zweiten Arbeitsverhältnisses als Gesichtspunkt. Jedoch genügt dieser für sich genommen im vorliegenden Fall noch nicht, um § 14 Abs. 2 Satz 2

TzBfG im Rahmen verfassungskonformer Auslegung nicht anzuwenden. Wie Bader zutreffend ausführt, muss es jeweils um eine wertende Gesamtbetrachtung im Einzelfall gehen, ausgerichtet an der Frage, ob ausnahmsweise – das Verbot der Vorbeschäftigung ist die generelle gesetzliche Vorgabe! – eine Gefahr der Kettenbefristung und der Abkehr von der unbefristeten Beschäftigung als der Regelform nicht besteht. Es darf also nicht isoliert jeweils danach gefragt werden, wie lange die Vorbeschäftigung zurückliegt, welcher Art sie war oder wie lange sie gedauert hat. Erst die gebotene Gesamtschau ergibt, ob die Gefahr der Kettenbefristung wirklich nicht besteht und von Verfassungswegen die Einschränkung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG tatsächlich geboten ist, wofür der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast trägt. Die vom BVerfG genannten Beispielfälle belegen, dass es um das Zusammenspiel von inhaltlichen und zeitlichen Faktoren geht. Feste zeitliche Grenzen für die verschiedenen denkbaren Konstellationen werden sich mithin nicht angeben lassen (siehe Bader, NZA-RR 2019, 70, 71). Die Klägerin war hier im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung von nicht sehr kurzer Dauer gleichartig tätig geworden. Diese Fallkonstellation unterscheidet sich erheblich von den vom Bundesverfassungsgericht genannten Beispielfällen. Zwar bestand aufgrund des langen Zeitraums zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des zweiten befristeten Arbeitsverhältnisses nicht die Gefahr von Kettenbefristungen. Es blieb aber bei der Abkehr von der unbefristeten Beschäftigung als der Regelform. Ausgehend von einem Erwerbsleben von mindestens 40 Jahren bei typisierender Betrachtung, könnte ein Arbeitgeber jedenfalls drei sachgrundlos befristete Arbeitsverträge von jeweils zweijähriger Dauer mit einer Unterbrechung von 15 Jahren mit demselben Arbeitnehmer schließen (vgl. BAG vom 23. Januar 2019 – 7 AZR 733/16 -, Rn. 26, juris; dort wären vier Arbeitsverträge möglich gewesen).

- cc) Es ist auch nicht treuwidrig, wenn die Klägerin sich auf ihre Vorbeschäftigung beruft. Die Beklagte hat sich insoweit auf eine Entscheidung der 5. Kammer des Arbeitsgerichts Reutlingen (Urteil vom 10. September 2015 – 5 Ca 123/14) berufen. Dort hat die 5. Kammer erwogen hat, ob es dem dortigen Kläger wegen § 242 BGB verwehrt sein könnte, sich auf § 14 Abs. 2 Satz TzBfG zu berufen, da er – wie die Klägerin – im Arbeitsvertrag versichert hatte, bisher in keinem Arbeitsverhältnis zu der Beklagten gestanden zu haben. Die 5. Kammer hat diese Frage offengelassen, da sie im Einklang mit der damaligen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts angenommen hatte, dass eine Vorbeschäftigung, die mehr als drei Jahre zurückliegt, nicht mehr zu berücksichtigen sei. Im vorliegenden Fall handelt die Klägerin nicht treuwidrig. Ein Bewerber muss nicht von sich aus eine Vorbeschäftigung im Lebenslauf offenlegen, ohne dass

der potentielle Arbeitgeber vorher danach gefragt hat. Hier hat die Klägerin in dem Personalbogen vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags angegeben, dass sie zuvor bei der Bosch-Gruppe beschäftigt gewesen war (die Frage, ob eine Vorbeschäftigung bei der Beklagten erfolgt war, wurde nicht gestellt). Sie hat damit die ihr gestellte Frage wahrheitsgemäß beantwortet, so dass die Beklagte noch vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags Gelegenheit gehabt hätte, diese Frage mit der Klägerin weiter aufzuklären. Es kann offenbleiben, wie das Verhalten eines Arbeitnehmers zu bewerten wäre, der seine Vorbeschäftigung trotz entsprechender Fragen im Vorstellungsgespräch oder im Personalbogen verschweigt und dann außerdem im Formulararbeitsvertrag bestätigt, dass es keine Vorbeschäftigung gab. Die Klägerin hat ihre Vorbeschäftigung im Personalbogen im Rahmen der gestellten Frage offengelegt und nach ihrem Vortrag auch im Vorstellungsgespräch die Frage nach einer Vorbeschäftigung wahrheitsgemäß beantwortet. Die Beklagte hat nicht behauptet, dass die Klägerin im Vorstellungsgespräch eine entsprechende Frage nach einer Vorbeschäftigung falsch beantwortet hätte. Sie hat lediglich den von der Klägerin dargestellten Gesprächsablauf bestritten.

3. Die Klägerin kann wegen der Rechtsunwirksamkeit der Befristung von der Beklagten verlangen, bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung über die Befristungskontrollklage vorläufig weiterbeschäftigt zu werden.

Nach der Rechtsprechung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch, wenn ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Instanzurteil ergeht und keine besonderen Umstände vorliegen, die ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers begründen, den Arbeitnehmer nicht weiter zu beschäftigen (siehe BAG vom 27. Februar 1984 - GS 1/84 - Rn. 94 ff., juris). Die Grundsätze des Beschlusses des Großen Senats vom 27. Februar 1985 über den Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers gelten entsprechend auch dann, wenn um die Wirksamkeit einer Befristung gestritten wird (BAG, Urteil vom 26. Juni 1996 - 7 AZR 674/95 -, Rn. 21, juris).

Es sind von der Beklagten weder besondere Umstände, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des vorliegenden Verfahrens entgegenstehen, geltend gemacht worden noch sind solche Umstände sonst ersichtlich.

II.

1. Die Beklagte hat als unterliegende Partei gemäß § 46 Abs. 2 ArbG iVm. § 91 Abs. 1 Satz ZPO die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
2. Der gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzende Streitwert wurde auf ein Vierteljahresverdienst für Klageantrag 1 (entsprechend § 42 Abs. 2 S. 1 GKG) und auf ein Bruttomonatsverdienst für den hilfsweise gestellten Weiterbeschäftigungsantrag festgesetzt. Der Wert der Anträge war zu addieren, da über den Hilfsantrag eine Entscheidung ergangen ist (vgl. § 45 Abs. 1 S. 2 GKG).
3. Da ein Grund für eine gesonderte Berufungszulassung im Sinne des § 64 Abs. 3 ArbGG nicht gegeben ist, war gem. § 64 Abs. 3a Satz 1 ArbGG im Urteilstenor auszusprechen, dass die Berufung nicht gesondert zugelassen wird. Die Statthaftigkeit der Berufung für die Beklagte ergibt sich im vorliegenden Rechtsstreit aber aus § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG.