

2 Ca 1046/19

Beglaubigte Abschrift



ARBEITSGERICHT MINDEN
IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 23.06.2020

Sarwatka, Regierungsbeschäftigte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

◀ Mdl. Z. K. Rücksprache	Wiedervortage ▶
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Minden 17. JULI 2020	
Erledigt	Fristen + Termine
.....
Bearbeitet	
.....	

██

Klägerin

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Minden handelnd durch ihre Rechtsschutzsekretäre Axel Müller und Detlev Weber, Brückenkopf 2, 32423 Minden

g e g e n

██
██

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

██

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Minden auf die mündliche Verhandlung vom 23.06.2020 durch den ████████████████████ als Vorsitzenden und die ehrenamtliche ████████████████████ und den ehrenamtlichen ████████████████████

für Recht erkannt:

- 1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30.11.2019 beendet worden ist.**

...

2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionshelferin zu beschäftigen.

3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

4. Der Streitwert beträgt 7.906,50 €.

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. Die Klägerin war damals im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung mit 11 Stunden pro Woche zu einer Vergütung i.H.v. 567,50 DM brutto im Monat als Reinigungskraft beschäftigt. Damit zahlte die Beklagte der Klägerin einen Stundenlohn von 15,30 DM brutto bzw. 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 Pflege von maschinellen Einrichtungen sowie 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 (Bl. 12 d. A.) nunmehr als Produktionshelferin zu einer monatlichen Vergütung i.H.v. 2635,50 € brutto ein. Gemäß der Beschreibung der Arbeitsaufgaben (Bl. 24-26 d. A.) ist es die Arbeitsaufgabe der Klägerin, einzelne Teile und Baugruppen zu komplettieren und zu prüfen. Nach der Beschreibung der Arbeitsaufgaben ist wegen standardisierter, anspruchsvoller Montagevorgänge sowie

festgeschriebenen Arbeitsabläufen 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 (Bl. 28, 29 und 31 d. A.) vereinbarten die Parteien jeweils eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, zuletzt bis zum 30.11.2019.

- 4 -

2 Ca 1046/19

Mit ihrer bei dem Arbeitsgericht Minden am 05.11.2019 eingegangenen Befristungskontrollklage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung zum 30.11.2019 geltend gemacht und die Auffassung vertreten, die Befristung sei wegen seiner Vorbeschäftigung nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass eine 15 Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung keine erneute sachgrundlose Befristung erlaube, 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 Anlernarbeiten handele, die keine Ausbildung erfordere. Insbesondere handele es sich bei der Tätigkeit als Reinigungskraft nicht um eine solche einfachster Natur, die keinerlei Vorbildung oder Einarbeitung voraussetze. Vielmehr sei hierfür insbesondere hinsichtlich der Pflege von maschinellen Einrichtung sowie der Beseitigung von Produktionsrückständen eine entsprechende Einarbeitung erforderlich. Bereits die deutlich übertarifliche Vergütung dieser Reinigungsarbeiten zeige, dass die Beklagte von der Klägerin eine besondere Verantwortung, Flexibilität und Sorgfalt erwartet habe. Dass die Tätigkeit als Produktionsmitarbeiterin keine derart hochspezialisierte und verantwortungsvolle Tätigkeit sein könne, wie es die Beklagte behauptet, ergebe sich bereits daraus, dass die Klägerin lediglich nach der Entgeltgruppe drei bezahlt wird.

Die Klägerin beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30.11.2019 beendet worden 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 beantragt,

die Klage abzuweisen.

...

Die Beklagte ist der Ansicht, das frühere Arbeitsverhältnis stehe der sachgrundlosen Befristung zum 30.11.2019 nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen, da das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses bei der erneuten Einstellung sehr lange, nämlich ca. 15 Jahre, zurückgelegen habe. 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 Maschinenbau eingesetzt werden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie Protokollerklärungen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Der Klageantrag, mit dem die Klägerin die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 30.11.2019 beendet worden ist, ist zulässig. Der Antrag ist bei gebotener Auslegung insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

a) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss der Streitgegenstand so konkret umschrieben werden, dass der Umfang der Rechtskraftwirkung für die Parteien nicht zweifelhaft ist. Bei einer Befristungskontrollklage sollte zwar das Datum der Befristungsabrede neben dem streitbefangenen Beendigungstermin im Klageantrag bezeichnet werden, um die notwendige Bestimmtheit eindeutig zu gewährleisten. Es genügt aber, wenn sich der Vertrag, der die angegriffene Befristung enthält, im Wege der Auslegung aus dem weiteren Klagevorbringen ergibt (vgl. BAG 23.01.2019 - 7 AZR 733/16).

b) Dies ist hier der Fall. Die streitgegenständliche, letzte Verlängerungsvereinbarung hat die Klägerin mit der Klageschrift in Kopie zur Akte gereicht. Der Klageantrag bezieht sich erkennbar auf diese (letzte) Befristungsabrede, die im Gegensatz zu den vorherigen Abreden nicht mit einem Datum versehen worden ist. Der Antrag ist daher so zu verstehen, dass die Klägerin die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der letzten zwischen den Parteien vereinbarten Befristung (Bl. 31 f. d. A.) am 30.11.2019 beendet worden ist.

2. Die Klage ist begründet. Die Befristung zum 30.11.2019 ist unwirksam. Sie ist nicht nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt.

1. 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 ihre Befristungskontrollklage erhoben. Die Befristungskontrollklage ist bereits am 05.11.2019 beim Arbeitsgericht Minden eingegangen.

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

Der Wirksamkeit der Befristung steht § 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.

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

a) Der Rechtsprechung des BVerfG und des BAG folgend gilt das Verbot der sachgrundlosen Befristung im Falle einer erneuten Einstellung nach einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber nicht unbeschränkt. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist 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 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, 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, 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, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14).

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, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). 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, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). So liegt 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 Berufs-

qualifizierung oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht.

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

aa) Das Bundesverfassungsgericht hat nicht näher definiert, wann eine Vorbeschäftigung „sehr lang“ zurückliegt, „ganz anders“ geartet oder „von sehr kurzer“ Dauer war. 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 Beispielsfälle zu beurteilen. Letztlich bedarf es hierzu einer Würdigung des Einzelfalls (BAG, Urt. vom 23.01.2019 - 7 AZR 733/16).

bb) Danach ist vorliegend das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht unzumutbar.

(1) Im Zeitpunkt der erneuten Einstellung der Klägerin lag seine Vorbeschäftigung entgegen der Ansicht der Beklagten nicht so lange zurück, dass die Nichtanwendung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfassungsrechtlich geboten wäre. Es genügt nicht, dass das Vorbeschäftigungsverhältnis lang zurückliegt, es muss vielmehr sehr lang zurückliegen. Das kann bei einem Zeitraum von ca. 15 Jahren - ohne das Hinzutreten besonderer Umstände - grundsätzlich nicht angenommen werden.

Allein aufgrund dieses Zeitablaufs ist 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 anknüpft, sind auf langfristige und unbefristete Arbeitsverhältnisse angewiesen (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Die sachgrundlose Befristung soll daher nach der gesetzgeberischen Konzeption die Ausnahme bleiben, weil dies dazu beiträgt, das unbefristete Dauerarbeitsverhältnis als Regelfall der Beschäftigung zu erhalten (BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Dies ist auch bei der Beurteilung, ob das Verbot der sachgrundlosen Befristung bei der erneuten Einstellung eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber für die Arbeitsvertragsparteien unzumutbar ist, 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 muss 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 bedarf, ist daher zu beachten, dass die sachgrundlose Befristung bei der erneuten Einstellung eines Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber auf Ausnahmefälle beschränkt ist. 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 umfasst, könnte 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, spricht 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 hat eingreifen lassen (BAG, Urt. vom 17.04.2019 – 7 AZR 323/17).

(2) Die von der Klägerin während seiner Vorbeschäftigung geschuldeten Tätigkeiten waren auch keine ganz anderen als jene, die sie ab dem 01.12.2017 zu erbringen

hatte. Entgegen der Ansicht der Beklagten genügt es nicht, dass die Klägerin mit gänzlich unterschiedlichen Arbeitsaufgaben im Betrieb betraut war. Nach den vom Bundesverfassungsgericht aufgezählten Beispielsfällen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14) ist es regelmäßig erforderlich, dass die im neuen Arbeitsverhältnis geschuldete Tätigkeit Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordert, die sich wesentlich von denjenigen unterscheiden, die für die Vorbeschäftigung erforderlich waren. Dies war vorliegend nicht der Fall. Die Klägerin war von 2001 bis 2002 als Reinigungskraft eingestellt, im aktuellen Arbeitsverhältnis als Produktionshelferin. Wieder für die Tätigkeit als Reinigungskraft noch für die Tätigkeit als Produktionshelferin wird eine abgeschlossene Ausbildung vorausgesetzt. In beiden Fällen handelt es sich um sogenannte Anlern Tätigkeiten, die nach einer gewissen Anlernzeit selbstständig ausgeübt werden können. Dass die Klägerin als Produktionshelferin im Vergleich zu ihrer Vorbeschäftigung als Reinigungskraft zusätzliche Fachkenntnisse mitbringen musste, wurde von der Beklagten auch nicht behauptet. Die Beklagte konnte nicht zur Überzeugung der Kammer darlegen, dass die von der Klägerin ausgeübten Montagetätigkeiten in der Produktion der Beklagten einen derart hohen Schwierigkeitsgrad aufweisen, dass hierfür Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die wesentlich über diejenigen hinausgehen, die für die Vorbeschäftigung der Klägerin erforderlich waren. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten handelt es sich um standardisierte, festgeschriebene Montagevorgänge. Inwiefern hier derart hohe – über die in der Vorbeschäftigung hinausgehende - Anforderungen an die manuellen Fertigkeiten der Klägerin gestellt werden durften, erschließt 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 bedürfen sollte, genügt dieser Umstand noch nicht, um von einer ganz andersgearteten Tätigkeit im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesarbeitsgerichts auszugehen.

(3) Die Vorbeschäftigung war auch nicht von sehr kurzer Dauer im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts. Die Laufzeit betrug immerhin eineinhalb Jahre. Ein Arbeitnehmer erwirbt 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).

II.

Auch mit dem Antrag zu 2. hatte die Klage Erfolg.

Auf Grund der erstinstanzlich festgestellten Unwirksamkeit der streitgegenständlichen Befristung hat die Klägerin einen Anspruch gegen die Beklagte auf Weiterbeschäftigung. Von der Beklagten wurden keine besonderen Umstände vorgetragen, die ihr ausnahmsweise eine Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zum Eintritt der Rechtskraft einer Entscheidung über das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG, § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.

IV. Der Streitwert war gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere