LArbG Nürnberg, Urteil v. 25.02.2021 – 5 Sa 396/20

Titel:

Wirksamkeit einer Befristungsvereinbarung

Normenketten:

AÜG § 1 Abs. 1b S. 1

TzBfG § 14 Abs. 2

Leitsatz:

Der Entleiher ist grundsätzlich nicht gehindert, einen zuvor bei ihm eingesetzten Leiharbeitnehmer auf Basis eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags einzustellen. Das Leiharbeitsverhältnis ist grundsätzlich nicht auf die Befristungshöchstdauer anzurechnen (in Anschluss an LAG Köln vom 06.09.2019 - 9 TaBV 23/19). (Rn. 24 – 25)

Schlagworte:

Entleiher, Leiharbeitnehmer, Leiharbeitsverhältnis, Erkrankung, Befristungshöchstdauer

Vorinstanz:

ArbG Weiden, Urteil vom 09.09.2020 – 3 Ca 53/20

Weiterführende Hinweise:

Revision zugelassen

Fundstellen:

BB 2022, 2942

LSK 2021, 14415

Tenor

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 09.09.2020, AZ.: 3 Ca 53/20 - wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.

2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristungsvereinbarung sowie einen Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin.

2
Die Klägerin arbeitete bei der Beklagten über eine Zeitarbeitsfirma von Dezember 2017 bis 01.06.2018. Am 01.06.2018 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, dies zunächst befristet bis 31.05.2019 (vgl. Bl. 7 ff. d.A.). Unter dem 17.04.2019 vereinbarten sie eine Verlängerung der Befristung bis 31.12.2019 (vgl. Bl. 6 d.A.). Das derzeitige Bruttomonatsgehalt beträgt ca. 2.493,39 €.

3
Gegen die Wirksamkeit der Befristung wehrt sich die Klägerin mit der vorliegenden, beim Arbeitsgericht am 20.01.2020 eingegangenen und der Beklagten am 28.01.2020 zugestellten Klage.

4
Die Klägerin hat erstinstanzlich vertreten, ihr gegenüber sei mitgeteilt worden, dass sie fest übernommen werde.

5
Nachdem sie im Sommer 2019 unverschuldet erkrankt sei, sei in der Firma aber kommuniziert worden, dass sie deshalb nicht übernommen werde. Die Beklagte habe versucht, der Pflicht zur Entgeltfortzahlung zu entgehen, indem sie die Klägerin am 28.08.2019 infolge der Erkrankung gekündigt habe. Diese Kündigung sei aber durch Anerkenntnisurteil der beklagten Partei für gegenstandslos erklärt worden. Es verstoße

gegen § 242 BGB, wenn die Beklagte ihre Entscheidung, ein Arbeitsverhältnis zu entfristen, von einer durch die Klägerin nicht zu beeinflussenden Erkrankung abhängig mache.

6
Außerdem umgehe die Beklagte durch die Befristungen im Anschluss an ein Leiharbeitsverhältnis die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten gem. § 1 Abs. 1 b Satz 1 AÜG. Die anderslautende BAG-Entscheidung vom 09.02.2011 (7 AZR 32/10) sei noch zum alten AÜG ergangen.

7
Es liege arbeitsplatzbezogen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten der Beklagten vor. Die Beklagte besetze Dauerarbeitsplätze, auf denen die Klägerin gearbeitet habe, im rollierenden System mit Zeitarbeitnehmern. Die Klägerin habe als Leiharbeitnehmerin zuerst im Modul 3 gearbeitet und dort Ölablassschrauben in Ölwannen montiert, sowie die Endkontrolle von Schäfflerteilen durchgeführt. Dann sei sie als befristete Arbeitnehmerin in die Abteilung Reklamation gewechselt, wo sie zurückgesandte Teile aussortiert habe. Dann habe sie im Modul 10 gearbeitet bei der zweiten betriebsinternen Qualitätskontrolle, danach noch im Modul 4. Diese Arbeitsplätze seien alle Dauerarbeitsplätze in der Produktion bzw. Qualitätssicherung.

8
Die Leiharbeitsrichtlinie 2008/104, die das Verbot der dauerhaften Überlassung regle, verbiete die dauerhafte Überlassung nicht nur leiharbeitnehmerbezogen, sondern auch arbeitsplatzbezogen. § 1 Abs. 1 b AÜG müsse richtlinienkonform so ausgelegt werden, dass die Überlassung von Arbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen nicht zulässig sei, weil nur eine vorübergehende Überlassung in Bezug auf den Arbeitsplatz zulässig sei. Nach der Leiharbeitnehmer-RL dürften Leiharbeitnehmer nicht auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden. Die Klägerin habe aber auf Dauerarbeitsplätzen gearbeitet, was bereits zu Beginn des Leiharbeitsverhältnisses gem. § 10 I 1 AÜG zu einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten geführt habe. Eine sachgrundlose Befristung sei nachfolgend zu diesem Arbeitsverhältnis aber unwirksam gem. § 14 II 2 TzBfG.

9
Außerdem sei die Befristung auch ungeachtet des Leiharbeitsverhältnisses unwirksam. Nach dem EuGH müssten die nationalen Gerichte den rechtsmissbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Minusverhältnisse verhindern und ahnden (vgl. S. 2 des Schriftsatzes vom 11.05.2020, Bl. 36 d.A.). Die BAG-Rechtsprechung, wonach die Schranken von zwei Jahren bei drei Verlängerungen unionsrechtlich unbedenklich seien, sei demgegenüber nur insoweit richtig, wenn man den Blick auf den einzelnen Arbeitnehmer verkürze und den Arbeitsplatzbezug der Befristungsrichtlinie außer Acht lasse. Der EuGH entscheide hierzu, dass die Befristung nicht dazu eingesetzt werden dürfe, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf von Aufgaben abzudecken (vgl. Bl. 37 f. d. A.). Die streitgegenständliche Befristung verstoße gegen § 5 Befr.-RV und sei gem. § 14 II 1,2 TzBfG als sachgrundlose Befristung auf einem Dauerarbeitsplatz unwirksam.

10
Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Befristung beendet ist.

2. Die beklagte Partei wird verurteilt, die Klagepartei über den 31.12.2019 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits als Arbeiterin zum im Übrigen unveränderten Bedingungen zu beschäftigen.

11
Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

12
Die Beklagte hat erstinstanzlich vorgetragen, dass das Arbeitsverhältnis durch die wirksame Befristung zum 31.12.2020 beendet worden sei. Eine Übernahme nach Befristungsende sei der Klägerin nicht zugesagt worden. Ihre Nichtübernahme habe auch nicht im Zusammenhang mit der Erkrankung gestanden. Das Arbeitsverhältnis sei nicht infolge der Erkrankung gekündigt worden. Dass Kündigungen ausgesprochen

werden und dann in einem Verfahren vor Gericht eine dagegen erhobene Klage anerkannt wird, sei nicht ungewöhnlich. Einen Verstoß gegen § 242 BGB habe die Klägerin nicht nachvollziehbar dargelegt. Ein solcher liege auch nicht vor. Die Beklagte halte sich im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Ein Arbeitgeber dürfe ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Personen abschließen, die zuvor als Leiharbeitnehmer in seinem Unternehmen tätig gewesen seien. Eine Umgehung des AÜG liege nicht vor. Das Vorgehen der beklagten Partei sei insgesamt von der deutschen Rechtsordnung gedeckt und verstoße auch nicht gegen europäisches Recht. Es sei nicht richtig, dass bei der Beklagten sowohl der Arbeitsplatz der Klägerin als auch andere Dauerarbeitsplätze mit Dauerbeschäftigungsbedarf in rollierendem Einsatz mit Leiharbeitnehmern besetzt würden. Schließlich liege auch kein missbräuchliches Verhalten durch die Beklagte etwa in Form einer Kettenbefristung vor.

13
Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Endurteil vom 01. Juli 2020 abgewiesen. Die Befristung gemäß der Verlängerungsvereinbarung vom 17.04.2019 sei als sachgrundlose Befristung wirksam, da die gesetzlichen Vorgaben eingehalten seien. Die Befristung sei schriftlich vereinbart. Die Befristung sei auch nicht öfter als dreimal bzw. über eine Gesamtdauer von zwei Jahren hinaus verlängert worden. Das Zuvorbeschäftigungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG, wonach eine Befristung unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden habe, sei nicht verletzt, da das Verbot bereits nach seinem eindeutigen Wortlaut nur erfüllt sei, wenn die Vertragsparteien auf beiden Seiten identisch seien. Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Gestaltungsmöglichkeit durch den Beklagten lägen nicht vor. Eine Umgehung des § 1 Abs. 1 AÜG sei nicht gegeben, das der Verleiher die Klägerin nicht länger als 18 Monate an die Beklagte überlassen habe. Ein Arbeitsverhältnis gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG sei nicht begründet worden. Auch eine Einbeziehung der den genannten Normen zugrundeliegenden europäischen Rechtsakte (etwa der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104 EG oder § 5 Befr-RV) führe zu keinem abweichenden und für die Klägerin positivem Ergebnis. Die deutsche Regelung des § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG und die zugrundeliegende Leiharbeitsrichtlinie nähmen nur eine arbeitnehmerbezogene Betrachtungsweise vor. Auf den Arbeitsplatz bzw. Arbeitskräftebedarf beim Entleiher werde hingegen nicht abgestellt. Ob daneben auch ein arbeitsplatzbezogener Befristungsmissbrauch in Frage komme, könne offenbleiben. Da Voraussetzung für die Feststellung einer missbräuchlichen Befristung unter dem arbeitsplatzbezogenen Aspekt die Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit unterschiedlichen Arbeitnehmern in aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverhältnissen wäre, was von der Klägerin jedoch darzulegen und zu beweisen wäre. Vorliegend sei die Klägerin ihrer diesbezüglichen Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen. Die Beklagte habe bestritten, dass die Klägerin auf einen Dauerarbeitsplatz beschäftigt gewesen sei. Eine Beweisführung habe die Klägerin nicht angetreten. Darüber hinaus würden sich aus dem Akteninhalt auch keine sonstigen Anhaltspunkte für ein missbräuchliches Vorgehen der Beklagten ergeben.

14
Das Urteil des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - vom 09.09.2020 ist der Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 12.10.2020 zugestellt worden. Die Berufung und gleichzeitige Berufungsbegründung ging beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 26.10.2020 ein.

15
Die Berufungsklägerin ist der Auffassung, dass § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG richtlinienkonform dahingehend auszulegen sei, dass die Überlassung von Arbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen nicht zulässig sei. Fehlerhaft sei das Arbeitsgericht auch davon ausgegangen, dass die Klägerin nicht ausreichend vorgetragen und bewiesen hätte, dass sie auf einem Dauerarbeitsplatz beschäftigt würde. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte regelmäßig Leiharbeitnehmer einsetze, die in keinem gesonderten Bereich, sondern wie die festangestellten Arbeitnehmer/innen in verschiedenen Linien der Produktion und Qualitätssicherung eingesetzt würden. Wenn die Beklagte 10 Jahre und länger ein festes Kontingent an Leiharbeitnehmern beschäftige, sei die Annahme, dass die Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen arbeiten würden, nicht von der Hand zu weisen. Die beklagte Partei habe insofern lediglich bestritten, dass die Arbeitsplätze, auf denen die Berufungsklägerin eingesetzt wurde, Dauerarbeitsplätze gewesen seien. Die Klägerin ist insoweit der Auffassung, dass es notwendig sei, um die Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG und das Grundrecht der Klägerin aus Art. 31 Abs. 2 GRCh zu gewährleisten, eine Beweislastumkehr dahingehend zu erfolgen habe, dass die Beklagte erklären müsse, weshalb es sich, trotz der regelmäßigen Inanspruchnahme von Leiharbeitsfirmen, um keine Dauerarbeitsplätze in Produktion und

Qualitätssicherung handele. Für die Annahme eines Dauerarbeitsplatzes spreche auch, dass die Klägerin und weitere Leiharbeitnehmer sachgrundlos befristet von der beklagten Partei übernommen werden würden. Die Klägerin ist der Auffassung, dass Rechtsfolge ihres Einsatzes als Leiharbeitnehmerin auf einem Dauerarbeitsplatz die Unwirksamkeit der Arbeitnehmerüberlassung zur Folge hätte und damit ein Dauerarbeitsverhältnis mit dem Entleiher gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG entstehe. Eine sachgrundlose Befristung sei damit nicht mehr möglich. Im Übrigen sei festzustellen, dass die Vorgehensweise der Beklagten rechtsmissbräuchlich sei und daher gegen § 242 BGB verstoßen würde.

16
Die Klägerin stellt folgende Anträge:

1. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichtes Weiden vom 09.09.2020 AZ: 3 Ca 53/20 abgeändert.

a) Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Befristung beendet ist.

b) Die Beklagte wird verurteilt, die Klagepartei über den 31.12.2019 hinaus für die Dauer des Rechtsstreits als Arbeiterin zum, im Übrigen unveränderten Bedingungen, weiter zu beschäftigen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

17
Die Beklagte beantragt,

Die Berufung der Klägerin zurückzuweisen.

18
Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Soweit die Klagepartei in ihrer Berufungsbegründung wiederholt vortrage, dass gegenüber der Klägerin kommuniziert worden sei, dass sie nach dem Ende der Befristung fest übernommen werde, sei dieser Sachvortrag nach wie vor unsubstantiiert und zum anderen nicht unter Beweis gestellt und im Übrigen auch unzutreffend. Zutreffend habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG wegen einem Zuvorbeschäftigungsverhältnis unzulässig sei. Ob und inwieweit neben der arbeitnehmerbezogenen Betrachtung auch eine arbeitsplatzbezogene Betrachtung vorgenommen werden müsse, ist im Hinblick auf die Arbeitnehmerüberlassung derzeit offen, da es keine herrschende Meinung oder Rechtsprechung gäbe. Im streitgegenständlichen Fall sei dies aber auch nicht die entscheidende Frage. Die Klägerin sei ihrer obliegenden Darlegungslast zunächst nicht nachgekommen, wonach sie erstmal vortragen müsse, welcher der von ihr besetzten Arbeitsplätze ein Dauerarbeitsplatz sei und welcher gerade keiner sein solle. Erst wenn die Klagepartei hierzu konkret vorgetragen hätte, sei es der Beklagten möglich, zu bestreiten oder den Sachvortrag zu bestätigen. Der Gedanke, dass hier eine Beweislastumkehr gelten solle, sei abwegig. Nach Auffassung der Beklagten durfte sie ihren Beschäftigungsbedarf mit wechselnden Leiharbeitnehmern abdecken. Es widerspreche der Richtlinie nicht, dass Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden dürften. Ein Verstoß gegen Unionsrecht läge nicht vor. Die Beklagte könne auch nicht nachvollziehen, aus welchem Grund die Klägerin eine Unwirksamkeit der Überlassung nach § 9 AÜG annehme, die dann zur Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen ihr und der Beklagten/Berufungsbeklagten führen würde. Sollte sich die Klägerin auf § 9 Abs. 1 Nr. 1 b AÜG beziehen, sei die Überlassungsdauer gerade nicht überschritten, da die Klägerin lediglich von Dezember 2017 bis 30.05.2018 als Leiharbeitnehmerin bei der Beklagten/Berufungsbeklagten eingesetzt worden ist. Ein Rechtsmissbrauch sei nicht festzustellen, da kein Fall einer Kettenbefristung vorläge.

19
Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Sachvortrag der beiden Parteien in ihren eingereichten Schriftsätzen verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

20

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, 2 c ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

21
Die Berufung erweist sich als unbegründet. Das Erstgericht hat die Klage auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu Recht abgewiesen, da das Arbeitsverhältnis der beiden Parteien aufgrund der wirksam vorgenommenen Befristung geendet hat. Damit besteht auch kein Weiterbeschäftigungsanspruch für die Klägerin. Es kann insoweit voll umfänglich auf die zutreffenden Ausführungen im Ersturteil verwiesen und von einer rein wiederholenden Darstellung der Entscheidungsgründe abgesehen werden. Im Hinblick auf das Vorbringen der Parteien sind noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst.

22
1. Das Zuvorbeschäftigungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, wonach eine Befristung unzulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, ist nicht verletzt. Der Ausschlusstatbestand des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ist nur erfüllt, wenn auf beiden Seiten Identität der Arbeitsvertragsparteien bestanden hat. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend unter Angabe der einschlägigen höchstrichterlichen Rechtsprechung argumentiert.

23
Weiter ist dem Arbeitsgericht zuzustimmen, dass die Ausnutzung der durch das Gesetz eröffneten Gestaltungsmöglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen bei Vorliegen besonderer Umstände gegen § 242 BGB verstoßen und deshalb rechtsmissbräuchlich sein kann. Die Ausnutzung der durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorgesehenen Gestaltungsmöglichkeiten kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn mehrere rechtliche und tatsächlich verbundene Arbeitgeber im bewussten und gewollten Zusammenwirken aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge mit demselben Arbeitnehmer ausschließlich deshalb abschließen, um auf diese Weise über die nach § 14 Abs. 1, 2 TzBfG vorgesehenen Befristungsmöglichkeiten hinaus sachgrundlose Befristungen aneinander reihen zu können (BAG vom 24.06.2015 in NZA 2015, S. 1507). Bei einer Umgehung des Anschlussverbots besteht die mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarende Rechtsfolge nicht in dem Vertragsschluss „an sich“, sondern in der Rechtfertigung der für den Vertrag vereinbarten Befristung. Ein rechtsmissbräuchliches Verhalten in diesem Sinne ist nicht erkennbar vorgetragen.

24
2. Auch eine Umgehung des § 1 Abs. 1 b AÜG ist mit der vorliegenden, nach den Vorgaben des TzBfG erfolgten Befristung nicht gegeben. Zutreffend hat das Arbeitsgericht in diesem Zusammenhang ausgeführt, dass die nunmehr geltende deutsche Regelung in § 1 Abs. 1 b AÜG zur Arbeitnehmerüberlassungshöchstdauer arbeitnehmerbezogen ausgestattet ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht Köln in seiner Entscheidung vom 06.09.2019 Az. 9 TaBV 23/19 auch ausführlich begründet und gleichfalls dargelegt, dass einer entsprechenden Auslegung des § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG unionsrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. Die erkennende Kammer stimmt den Überlegungen des Landesarbeitsgerichts Köln ausdrücklich zu und macht sich die dort gegebene Begründung zu eigen und verzichtet auf eine lediglich wiederholende Darstellung. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht Köln dahingehend argumentiert, dass § 1 Abs. 1 b AÜG und die darauf basierende Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern einer Missbrauchsprüfung Stand hält. Die nach Art. 5 Leiharbeitsrichtlinie 2008/104 EG vom 19.11.2008 geforderte Missbrauchsprüfung erfasse nur die Zahl der mit derselben Person abgeschlossenen Verträge, nicht hingegen die zur Verrichtung der gleichen Arbeit geschlossenen Verträge.

25
Eine missbräuchliche Befristung ist nicht erkennbar. Voraussetzung für die Feststellung einer missbräuchlichen Befristung wäre die Notwendigkeit einer Umgehung des Anschlussverbots des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG und die mit Treu und Glauben nicht zu vereinbarende Rechtsfolge der in dem Vertrag vereinbarten Befristung. Der unredliche Vertragspartner kann sich auf eine solche Befristung nicht berufen (BAG vom 19.03.2014 in NZA 2014, S. 840). Insofern darlegungs- und beweispflichtig ist der Arbeitnehmer. Allerdings greift bei Vorliegen bestimmter Indizien - wie tatsächlicher und rechtlicher Verbindung der Arbeitgeber, Identität des Arbeitsplatzes, Fortführung der Tätigkeit ohne zeitliche Unterbrechung - eine

gestufte Darlegungs- und Beweislast (BAG vom 24.06.2015 in NZA 2015, 1507 Rdnr. 25). Nach Auffassung der erkennenden Kammer handelt es sich vorliegend um eine durch den Arbeitgeber vorgenommene rechtliche Gestaltungsmöglichkeit im Rahmen der geltenden Gesetze. Selbst unterstellt, es handle sich bei den Arbeitsplätzen auf den die Klägerin eingesetzt worden ist, um Dauerarbeitsplätze bei einer tatsächlichen Beschäftigungszeit der Klägerin beim Beklagten von zwei Jahren und einem Monat kann jedoch nicht von einer rechtsmissbräuchlichen Gestaltung durch den Arbeitgebern ausgegangen werden.

26
Die Berufung des Klägers war daher als unbegründet zurückzuweisen.

III.

27
Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO. Die Revisionszulassung beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ZPO. Die erkennende Kammer misst der im Rahmen der Rechtsmissbrauchskontrolle zu prüfenden Frage, inwieweit in Bezug auf § 1 Abs. 1 b S. 1 AÜG und § 14 Abs. 2. S. 1 TzBfG die Arbeitnehmerüberlassungsdauer auch arbeitsplatzbezogen ausgestaltet ist, im Hinblick auf die Vorlageentscheidung des LAG Berlin-Brandenburg - 15 Sa 1191/19) grundsätzliche Bedeutung zu.