

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

8 Sa 386/12

1 Ca 1029/11

(Arbeitsgericht Bamberg)

Datum: 11.10.2013

Rechtsvorschriften: § 14 TzBfG

Leitsatz:

1. Aus der Präambel eines Haustarifvertrages, es bestehe ein "zeitlich begrenzter Kapazitätsbedarf", kann nicht abgeleitet werden, dass die Tarifparteien einen Sachgrund für zulässige Befristungen festgelegt hätten. Dies gilt umso mehr, als die vorliegende nur zeitlich eingeschränkte Erlaubnis wegen Verstoßes gegen § 22 Abs. 1 TzBfG gesetzwidrig wäre.
 2. Durch Betriebsvereinbarung können von § 14 Abs. 1 TzBfG abweichende Sachgründe nicht geschaffen werden. Eine solche Betriebsvereinbarung trägt auch keine Vermutungswirkung für die Wirksamkeit der Befristung in sich.
 3. Der Arbeitgeber kann sich zum Beleg für den Sachgrund "vorübergehender Mehrbedarf" nicht darauf berufen, es habe sich im Nachhinein herausgestellt, dass wie erwartet keine Arbeitskräfte zusätzlich gebraucht worden seien, wenn die erstellte Prognose aus sich heraus nicht schlüssig ist.
 4. Der Arbeitgeber, der zeitgleich auch Arbeitnehmer sachgrundlos beschäftigt hat, kann sich zur Rechtfertigung des Sachgrundes nicht darauf berufen, die sachgrundlos Beschäftigten seien bei der Betrachtung nicht zu berücksichtigen. Diese sind zur Schlüssigkeit der erstellten Prognose in die Gesamtbetrachtung des prognostizierten wegfallenden Beschäftigungsbedarfs in vollem Umfang einzubeziehen; prognostizierter Arbeitswegfall könnte ja schon durch die Nichtweiterbeschäftigung der sachgrundlos Befristeten aufgefangen werden.
 5. Immer wiederkehrende Abweichungen zwischen dem prognostizierten und dem tatsächlich eintretenden Beschäftigungsbedarf können die Befristung "vorübergehender Mehrbedarf" nicht rechtfertigen; wäre dies anders, könnte ein vorsichtig kalkulierender Arbeitgeber sich immer wieder auf Mehrbedarf berufen.
 6. Verlagert die Konzernleitung immer wieder und je nach Bedarf Arbeiten auf verschiedene Unternehmen und Betriebe, nimmt sie dem einen Betrieb Arbeit weg und schlägt sie dem anderen zu, dann genügt es für die Prognose des vorübergehenden Mehrbedarfs nicht, dass im Zeitpunkt der Befristung die Konzernleitung eine gewisse Verlagerung von Arbeitsplätzen deswegen geplant hat, weil die in diesem Zeitpunkt beschäftigten Arbeitnehmer für ein bestehendes - ungeplantes - Projekt vorübergehend gebraucht werden. In einer solchen Konstellation gehört zum Inhalt einer schlüssigen Prognose die Darstellung, dass es sich nicht um eine "normale" Umverteilung im Konzern handelt, die allenfalls dann Aussagekraft hätte, wenn konzernweit Arbeitsplätze später nicht mehr benötigt würden.
-

- 2 -

Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19.07.2012, Aktenzeichen: 1 Ca 1029/11, wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung ihres Arbeitsverhältnisses sowie über die Pflicht zur Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft des Befristungsprozesses.

Die Klagepartei ist bei der Beklagten in deren Werk in B... mit etwa 7.500 Beschäftigten seit dem 24.06.2010 auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge als Maschinenbedienerin mit einem Monatsentgelt von zuletzt 2.292,18 € brutto beschäftigt. Die vertraglichen Grundlagen sind im Arbeitsvertrag vom 23./24.06.2010 (Anlage zur Klageschrift, Bl. 41 ff., 46 d. A.) enthalten. Als Befristungsgrund ist angeführt „vorübergehender Arbeitskräftebedarf und Urlaubsvertretung in unserer Fertigung“. Die zunächst bis 30.09.2010 vereinbarte Laufzeit des Arbeitsvertrages wurde mehrfach verlängert, zuletzt mit Vertrag vom 26.05.2011 bis 31.12.2011 (ebenda, Bl. 13 d. A.). Die Klägerin war bei der Beklagten aufgrund eines am 11./16.06.2008 geschlossenen Arbeitsvertrages vom 16.06.2008 bis 07.09.2008 befristet beschäftigt (Bl. 4 ff. d. A.).

Auf das Arbeitsverhältnis finden kraft arbeitsvertraglicher Verweisung „die aufgrund der Tarifgebundenheit der R... GmbH für den Betrieb räumlich und fachlich geltenden Tarif-

verträge, derzeit für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern, in der jeweils gültigen Fassung“ Anwendung. Die Parteien sind zudem tarifgebunden.

Abweichend von § 7 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages schloss die Beklagte mit der Gewerkschaft IG Metall am 24.05.2011 einen Haustarifvertrag zur Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten. Dort ist, soweit vorliegend von Interesse, Folgendes geregelt (Anlage B 2 zum Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 25.04.2012, Bl. 48 f. d. A.):

§ 2 Befristungen

Abweichend von § 7 Ziffer 2 (I) MTV sind befristete Einstellungen auf Basis der gesetzlichen Regelungen bis zu 24 Monaten zulässig.

Auf Basis dieser Regelung können bereits bestehende Arbeitsverträge bis zu einer Höchstdauer von jeweils 24 Monaten befristet werden.

Bis zur jeweiligen Gesamtdauer ist die höchstens viermalige Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Mit Zustimmung des Betriebsrates kann von den vorgenannten Vorschriften durch Betriebsvereinbarung abgewichen werden. Im Übrigen gelten die tariflichen Bestimmungen des MTV.

§ 5 Vertragsdauer

Diese Tarifvereinbarung tritt ab 24.05.2011 in Kraft und endet spätestens am 31.12.2011.

Unter demselben Datum schlossen die Betriebsparteien „in Ergänzung des ab 24.05.2011 geltenden Ergänzungstarifvertrags“ eine Betriebsvereinbarung mit folgendem Inhalt (Anlage B 6 zur Berufungsbegründung, Bl. 331 d. A.):

1. Die Arbeitsverhältnisse von 120 der derzeit in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigten Arbeitnehmer können bis längstens 31.12.2011 befristet verlängert werden. Insgesamt ist eine bis zu viermalige Verlängerung des jeweiligen befristeten Arbeitsverhältnisses möglich.
2. Die derzeit befristet beschäftigten Arbeitnehmer werden während der Laufzeit dieser Vereinbarung nicht durch externe Neueinstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer ersetzt.
3. Für den Zeitraum dieser Betriebsvereinbarung werden die Auszubildenden, die bis zum Ende der Laufzeit ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, übernommen.
4. Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung ist die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung nicht kündbar.
5. Diese Betriebsvereinbarung tritt am 24.05.2011 in Kraft und endet am 31.12.2011.

Diese Betriebsvereinbarung hat nach Ablauf keine Nachwirkung und entfällt ersatzlos.

Mit Klage vom 06.10.2011, beim Arbeitsgericht Bamberg eingegangen am 07.10.2011, der Beklagten zugestellt am 14.10.2011, macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristungsabrede geltend. Sie meint, die Unwirksamkeit ergebe sich daraus, dass ein sachlicher Grund, der die Befristung rechtfertigen könnte, nicht bestehe. Ein solcher Sachgrund sei jedoch erforderlich, weil bereits zuvor zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Weder sei mit dem Tarifvertrag vom 24.05.2011 ein Sachgrund geschaffen worden noch liege ein solcher Sachgrund etwa im vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarf vor.

Die Klägerin hat erstinstanzlich daher beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 26.05.2011 vereinbarten Befristung am 31.12.2011 beendet worden ist.
2. Im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. wird die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbedienerin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage kostenpflichtig abzuweisen.

Zur Begründung ihres Abweisungsantrags hat die Beklagte sich zunächst darauf berufen, dass die gesetzliche Klagefrist für die Erhebung einer Befristungskontrollklage nicht eingehalten sei. Die Klage sei nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende der Befristung erhoben worden, sondern verfrüht. Nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut sei eine vor dem Ablauf der Befristung eingereichte „vorsorgliche“ Klage unzulässig. Die Klage sei schon aus diesem Grund abzuweisen. Unabhängig hiervon liege ein die Befristung rechtfertigender Sachgrund für die zuletzt am 26.05.2011 vereinbarte Befristung vor. Zum einen sei in der Präambel des Tarifvertrages vom 24.05.2011 festgestellt worden, dass bei ihr, der Beklagten, im Betrieb in B... ein zeitlich begrenzter Kapazitätsbedarf

bestehe, der im Wege von Befristungen überbrückt werden solle. Dies genüge als „sonstiger“ Sachgrund. Zumindest jedoch werde aufgrund der Regelungen des Tarifvertrages und der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung entsprechend der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.10.2004 das Vorliegen eines Sachgrundes, nämlich einer fundierten Prognoseentscheidung über vorübergehenden Mehrbedarf, vermutet. Zum anderen habe ein Sachgrund aber auch tatsächlich vorgelegen. Die Prognose müsse sich lediglich darauf beziehen, dass der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung des befristet beschäftigten Arbeitnehmers nur zeitweise und nicht dauerhaft eröffnet sei. An den Sachvortrag dürften keine unzumutbaren Anforderungen gestellt werden. Maßgeblich seien die Umstände bei Vertragsschluss. Für den vorübergehenden Beschäftigungsbedarf der Klagepartei seien die Abrufstückzahlen im Fertigungsbereich MSE4/CR/12 entscheidend. In diesem Bereich würden Common-Rail-Injektoren (CRI) für den Geschäftsbereich Diesel mit unterschiedlichen Generationen und unterschiedlichen Stückzahlen produziert. Aufgrund der vom Kunden erfolgten und zu erwartenden Abrufe habe sich zum Zeitpunkt der letzten Befristung im Mai 2011 im Fertigungsbereich MSE4/CRI eine Produktionsstückzahl von 4,573 Mio. Stück ergeben. Dies habe einen Mehrbedarf bis 31.12.2011 von 11% im CRI1/2 bedeutet. Der vorübergehende Mehrbedarf habe sich bereits im Mai 2011 abgezeichnet. Für das Jahr 2012 habe sich zu diesem Zeitpunkt ein Rückgang auf 4,1 Mio. Stück abgezeichnet. Damit habe festgestanden, dass es einen nur vorübergehenden Mehrbedarf an Personal gegeben habe. Bekannt gewesen sei zu diesem Zeitpunkt im Juni 2011 darüber hinaus, dass eventueller zusätzlicher sich im Jahr 2012 ergebender Bedarf durch interne Personalverschiebungen gedeckt werden könne, weil das Produkt HDEV 4.1 vom Betrieb weg ins Werk in Bu... in der Türkei verlagert werden sollte; diese Verlagerung sei wie geplant zum 01.01.2012 erfolgt. Hierdurch seien 168 Arbeitsplätze im Betrieb in B... überzählig geworden. Auch dies zeige, dass der Mehrbedarf an Personal nur vorübergehend gewesen sei. In der Personalplanung seien sowohl die 168 zu verteilenden Mitarbeiter als auch der vorübergehende Arbeitsbedarf so eingeplant gewesen, dass der vorübergehende Arbeitsbedarf am 31.12.2011 definitiv ende und das Auftragsplus abgearbeitet sei. Die Prognose des Personalbedarfs werde anhand eines komplexen standardisierten Berechnungsprozesses ermittelt, wobei das über die Vorgabezeit ermittelte Stundenvolumen einen Mitarbeiterbedarf ergebe, dem die jeweils aktuelle Mitarbeiterkapazität - bei der Urlaubs-, übliche Krankheits- und sonstige Ausfallzeiten berücksichtigt seien - gegenübergestellt werde. Auf

die Personaleinsatzplanung vom Mai 2011 werde Bezug genommen (Anlagen B 3 und B 4 zum Schriftsatz der Beklagtenvertreter vom 25.04.2012, Bl. 50 f. d. A.). Die sich so ergebende Prognose sei tatsächlich so eingetreten. Ab Januar 2012 habe sich - bezogen auf das Werk B... - ein Personalüberhang von mehr als 100 Stammarbeitern ergeben. Aus dem Eintreffen des prognostizierten Bedarfs ergebe sich nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.10.2004 eine ausreichende Vermutung dafür, dass die Prognose zutreffend und fundiert gewesen sei.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Frist des § 17 TzBfG sei durch die Klage eingehalten. Die Geltendmachung der Unwirksamkeit könne auch schon vorher gerichtlich verfolgt werden. Eine sachgrundlose Befristung sei vorliegend wegen der Vorbeschäftigung nicht zulässig. Die Beklagte habe keinen ausreichenden Sachgrund dargelegt. Ein Zusatzbedarf sei nicht gegeben. Unsicherheit und Sorge über die konjunkturelle Entwicklung könnten die Befristung nicht rechtfertigen. Eine auf Tatsachen basierende greifbare Prognose insbesondere über den künftig sinkenden Arbeitskräftebedarf sei nicht erfolgt. Die behaupteten Erwartungen stellten das normale unternehmerische Risiko dar. Bei der behaupteten Planung handle es sich um eine Grobplanung; bei Kundenabrufen würden jeweils ad hoc mehr Stückzahlen produziert. Diese Kundenabrufe seien nicht vorhersehbar. Die Kapazitätsplanung stamme bereits vom Januar 2011 und sei aus diesem Grund schon im Ansatz nicht geeignet, die im Mai vorgenommene weitere Befristung zu rechtfertigen. Aufgrund der just-in-time-Fertigung könne ohnehin immer allenfalls drei Monate im Voraus geplant werden. Bei den angeführten Stückzahlen handle es sich um Mindestabnahmeprognoesen, um Vermutungen ohne das erforderliche Ausmaß von Wahrscheinlichkeit. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung stellten keinen eigenen Sachgrund dar. Die Verlagerung in die Türkei betreffe nach eigenem Vortrag der Beklagten nur 168 Arbeitnehmer; sie habe aber über 300 befristete Arbeitsverhältnisse auslaufen lassen; die Beklagte selbst räume das Auslaufen von 238 Arbeitsverträgen zum 31.12.2011 ein. Im Betrieb seien etwa 7.500 Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Beklagte hat demgegenüber die Auffassung vertreten, sie habe die Prognoseentscheidung ausreichend dargestellt. Zudem spreche eine ausreichende Vermutung für den vorübergehenden Arbeitsbedarf, weil sich die Prognose auch bestätigt habe. Zumindest liege die Darlegungslast für die Fehlerhaftigkeit der Prognose nach der Entscheidung des

Bundesarbeitsgerichts vom 16.11.2005 beim Arbeitnehmer. Für die Einschätzung, dass der Bedarf vorübergehend sei, genüge es, dass der Wegfall mit einiger Sicherheit zu erwarten sei; eine absolute Sicherheit sei nicht erforderlich. Ein Tarifvertrag könne durchaus einen Befristungsgrund darstellen, wie sich dies etwa aus dem Tarifvertrag zur Bildungszeit ersehen lasse (Anlage B 5, Bl. 63 d. A.). Hierfür müsse dann kein vorübergehender Kapazitätsbedarf dargestellt werden. Bei der aufgrund der prognostizierten Produktionszahlen erstellten Prognose handle es sich nicht um konjunkturelle Schwankungen. Es werde bestritten, dass es sich um ein typisches unternehmerisches Risiko handle. Es sei auf die Prognose abzustellen und daher unerheblich, was passieren würde, wenn es tatsächlich zu Mehrabrufen durch die Kunden käme. Es sei falsch, dass die Kapazitätsplanung vom Januar 2011 stamme; die Klägerin verwechsle dies mit der Folie zur Personalbedarfsberechnung. Es werde bestritten, dass die Kundenabrufe nur mit einer Frist von drei Monaten abschätzbar seien. Die Abrufzahlen seien aufgrund der Erfahrungen in der Vergangenheit so konkret wie möglich geplant und dargestellt. Es werde bestritten, dass im Dezember 2011 über 300 Befristungen ausgelaufen seien.

Das Arbeitsgericht Bamberg hat mit Endurteil vom 19.07.2012 wie folgt entschieden:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht durch die am 26.5.2011 vereinbarte Befristung am 31.12.2011 beendet worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbedienerin weiterzubeschäftigen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits
4. Der Streitwert wird auf 9.168,72 € festgesetzt.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung im Wesentlichen damit begründet, die Klage sei rechtzeitig im Sinne des § 17 TzBfG erhoben. Der Arbeitnehmer könne die Entfristungsklage ohne Rechtsnachteil längere Zeit vor dem vereinbarten Befristungsende erheben. Die Befristungsabrede sei unwirksam. Eine sachgrundlose Befristung sei ausgeschlossen, da die Klägerin unbestritten vorgetragen habe, bereits im Jahr 2011 bis zum 07.09. in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten beschäftigt gewesen zu sein. Dem

Sachvortrag der Beklagten sei kein sie rechtfertigender Sachgrund zu entnehmen. Ein solcher Sachgrund ergebe sich nicht aus dem Ergänzungsvertrag. Unabhängig davon, inwieweit die Tarifparteien einen über das Gesetz hinausreichenden Sachgrund tariflich regeln dürften, sei ein entsprechender Regelungswille der Tarifparteien aus dem Tarifvertrag nicht ersichtlich. Zum einen hätten die Tarifparteien den Sachgrund im Tarifvertrag nicht selbst geregelt, sondern in der Präambel lediglich vorausgesetzt. Zum anderen sei ein Regelungswille der Tarifparteien zur Schaffung eines eigenen Sachgrundes außerhalb der gesetzlichen Gründe deswegen nicht ersichtlich, weil die Tarifparteien sich ausdrücklich auf den gesetzlichen Sachgrund nach § 14 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 TzBfG des vorübergehenden Bedarfs bezogen hätten. Das Vorliegen dieses Sachgrundes sei dem Sachvortrag der Beklagten nicht zu entnehmen. Dies würde voraussetzen, dass zum Zeitpunkt der Befristungsabrede eine Prognose erstellt werde, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssten. Voraussetzung sei, dass der Arbeitnehmer gerade zur Deckung des prognostizierten Mehrbedarfs eingestellt werde und dass zwischen der befristeten Einstellung und dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall ein vom Arbeitgeber darzulegender ursächlicher Zusammenhang bestehe. Diesen Anforderungen genüge der Vortrag der Beklagten nicht. Es seien bereits keinerlei Tatsachen erkennbar, aufgrund derer sich ein Rückgang der zu erwartenden Abrufzahlen für das Jahr 2012 hätte abzeichnen sollen. Die Beklagte habe erklärt, sie habe die Zahlen des im Jahr 2010 erstellten Wirtschaftsplanes für 2011 zugrunde gelegt. Welche Tatsachen jedoch dafür sprechen sollten, dass die Produktionszahlen trotz entsprechender Steigerung im Jahr 2011 im Jahr 2012 auf die Planungen aus dem Jahr 2010 zurückfallen würden, sei auch nicht andeutungsweise ersichtlich. Von einer auf Tatsachen gestützten fundierten Prognose hinsichtlich der aus Sicht der Beklagten entscheidenden Produktionszahlen könne deshalb keine Rede sein. Zum anderen sei dem Beklagtenvortrag nicht zu entnehmen, dass die vorliegende Befristung gerade wegen des behaupteten vorübergehenden Mehrbedarfs vereinbart worden sei. Ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin und dem vorübergehenden Mehrbedarf, den die Beklagte darzulegen hätte, sei nicht ersichtlich. Es wäre Sache der Beklagten gewesen, insoweit die Zahl derjenigen Mitarbeiter darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, die gerade zur Deckung des betreffenden vorübergehenden Mehrbedarfs eingestellt worden seien. Solchen Sachvortrag habe sie nicht gebracht. Eine Vermutung für eine fundierte Prognose aufgrund einer bestätigten Entwicklung im Jahr 2012 bestehe nicht. Habe die Beklagte bereits keine auf

Tatsachen gestützte Prognose dargelegt, so habe sie erst recht nicht deren tatsächliche Bestätigung im Jahr 2012 behauptet. Vielmehr habe sie zu den aus ihrer Sicht entscheidenden Produktionszahlen, wie sie im Jahr 2012 tatsächlich vorgelegen hätten, keine Angaben gemacht, habe vielmehr im Verhandlungstermin erklärt, die Angabe solcher Zahlen sei noch nicht möglich, weil das Jahr 2012 noch nicht abgelaufen sei. Von einer bestätigten Entwicklung hinsichtlich prognostizierter Produktionszahlen könne deshalb ebenfalls keine Rede sein. Soweit sich die Beklagte darauf berufe, nach dem 31.12.2011 keine Arbeitnehmer mehr eingestellt zu haben, sei dieser Sachvortrag für die von ihr behauptete Prognose unerheblich. Soweit sie sich auf einen Überhang an Stammarbeitnehmern berufe, sei dieser Vortrag unsubstantiiert und habe mit der behaupteten Prognose der Produktionsstückzahlen nichts zu tun. Im Hinblick auf die Unwirksamkeit der Befristungsabrede sei die Beklagte zur Weiterbeschäftigung der Klägerin bis zur Rechtskraft des Prozesses zu verurteilen.

Das Endurteil des Arbeitsgerichts vom 19.07.2012 ist den juristischen Verbandsvertretern der Beklagten ausweislich deren Empfangsbekennnisses am 23.08.2012 zugestellt worden. Diese haben mit Schriftsatz vom 24.07.2012, beim Landesarbeitsgericht eingegangen am selben Tag, Berufung gegen die Entscheidung eingelegt. Sie haben die Berufung - nach Verlängerung der Begründungsfrist aufgrund am 16.10.2012 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Antrags bis 31.01.2013 (Bl. 247 d. A.) - mit am 23.11.2012 eingegangenem Schriftsatz selben Datums begründet.

Zur Begründung ihrer Berufung stützt sich die Beklagte im Wesentlichen darauf, das Arbeitsgericht habe schon die Bedeutung der Frist des § 17 TzBfG nicht erkannt. Nach dem klaren Wortlaut dieser Vorschrift und nach ihrer Entstehungsgeschichte sei eine einseitige Ausweitung zu Gunsten der Arbeitnehmerin nicht möglich, ihre außerhalb des dort festgelegten Zeitraums erhobene Klage unzulässig. Dies habe auch das LAG München für eine auflösende Bedingung so entschieden. Das Vorliegen einer ausreichenden Prognose werde sowohl durch den Ergänzungstarifvertrag als auch durch die am 24.05.2011 abgeschlossene Betriebsvereinbarung belegt. Es sei mit dem Betriebsrat vereinbart worden, dass maximal 120 befristete Arbeitsverhältnisse bis 31.12.2011 befristet verlängert würden. Dem Betriebsrat seien die entsprechenden Daten, aus denen sich der vorübergehende Kapazitäts- und Arbeitskräftebedarf ergeben habe, umfänglich dargestellt worden.

Es sei ein Gesamtpaket geschnürt worden, in dem auch eine Beschäftigungssicherung vereinbart worden sei. Aufgrund dieser unmittelbaren Prüfung der Betriebsparteien und der Tarifpartner sei ein Mehrbedarf von 120 Arbeitskräften anerkannt und vereinbart worden. Sowohl Tarifvertrag als auch Betriebsvereinbarung stellten einen ausreichenden Sachgrund dar. Die Tarifparteien seien zur Festlegung eines solchen Sachgrundes befugt; es sei in diesem Fall nicht zu prüfen, ob die Befristung im Einzelfall gerechtfertigt sei, wie das BAG am 30.09.1971 und das LAG Köln am 10.03.1995 entschieden hätten. Für diese Auslegung spreche auch die Regelung des § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG, die nicht abschließend sei. Das Arbeitsgericht hätte daher nur prüfen dürfen, ob der Ergänzungstarifvertrag gegen die Verfassung, zwingendes Gesetzesrecht, die guten Sitten oder tragende Grundsätze des Arbeitsrechts verstoße. Dies sei nicht der Fall. Der Regelungswille der Tarifparteien ergebe sich auch aus der Präambel. Diese hätten den zeitlich befristeten Beschäftigungsbedarf festgestellt. Ein entsprechender Regelungswille der Tarifparteien könne sich auch aus den Umständen ergeben. Dies sei vorliegend völlig eindeutig, weil die Tarifparteien den Sachgrund mit der Formulierung „besteht ein zeitlich befristeter Kapazitätsbedarf“ ausdrücklich benannt hätten. Das Wort „vorübergehend“, wie § 14 Abs. 1 Ziff. 1 lautet, hätten die Tarifparteien nicht verwendet. Aus diesem Grund sei die Auslegung des Arbeitsgerichts unzutreffend. Darüber hinaus sei der zeitlich befristete Mehrbedarf auch durch die Betriebsvereinbarung festgestellt worden. Das Arbeitsgericht sei nicht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.10.2004 eingegangen. Dort sei ausgeführt, dass auf Grund der Prüfung des vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs durch die Betriebs- und die Tarifvertragsparteien eine ausreichende Vermutung für einen vorübergehenden Mehrbedarf gegeben sei. Die Klagepartei habe diese Vermutungswirkung nicht ausreichend erschüttert. Schon aus diesem Grund hätte die Klage abgewiesen werden müssen. Im Urteil vom 13.10.2004 habe das Bundesarbeitsgericht auch ausgeführt, dass durch die Bestätigung der Prognose auf Grund der tatsächlichen Entwicklung eine ausreichende Vermutung dafür vorliege, dass die Prognose auf einer fundierten Grundlage erstellt worden sei. Auch dies habe das Arbeitsgericht nicht ausreichend beachtet. Es hätte zumindest einen entsprechenden gerichtlichen Hinweis hierzu geben müssen. Zudem habe sie, die Beklagte, bereits erstinstanzlich vorgetragen, dass es ab dem Jahr 2012 einen Personalüberhang von mehr als einhundert Stammmitarbeitern im Tätigkeitsbereich der Klägerin gegeben habe. Hierauf sei das Arbeitsgericht nicht eingegangen. Weiterhin sei dargestellt worden, dass nach dem 31.12.2011 keine Einstellungen

von befristeten Mitarbeitern mehr vorgenommen worden seien. Es seien im Tätigkeitsfeld der Klägerin - Maschinenbediener - aber auch keine unbefristeten Einstellungen vorgenommen worden. Das Bestehen eines Personalüberhangs sei damit schlüssig behauptet und, da von der Klägerin nicht bestritten, zugrunde zu legen. Das Arbeitsgericht habe aber auch die Anforderungen an eine Prognose überspannt. Eine absolute Sicherheit sei hierfür ebenso wie eine Einzelfallprognose für jede einzelne Befristung nicht erforderlich, wie besonders deutlich das LAG Schleswig-Holstein im Urteil vom 14.09.1988, 5 Sa 279/88, dargelegt habe.

Die Beklagte trägt vor, unabhängig hiervon sei aber auch eine fundierte Prognose erstellt worden. Hierbei sei sie, die Beklagte, von den Produktionsstückzahlen auf Grundlage der Vertriebszahlen ausgegangen. Diese Zahlen würden auf technischer Ebene heruntergebrochen. Es werde zunächst geprüft, ob die Produktion des durch die Kunden angefragten Volumens aus technischen Gründen überhaupt möglich sei, ob insbesondere die Maschinenkapazität vorhanden sei. Ein erhöhter Produktionsstückzahlenabruf werde im Rahmen der Personalbedarfsberechnung berücksichtigt. Die Ermittlung erfolge für jede Werkstatt, jede Abteilung, jeden Bereich und zuletzt auf Werksebene. Dann werde hieraus eine Personalbedarfsberechnung erstellt. Es handle sich um ein monatlich rollierendes Produktionssystem, in dem die jeweiligen Prognosen entsprechend den aktuellen Entwicklungen angepasst würden. Könne ein ermittelter Mitarbeiterbedarf nicht gedeckt werden, würden entsprechende Maßnahmen geprüft; vorrangig seien hierfür betriebsinterne Lösungen. Der Personalbedarf werde anhand eines komplexen, aber standardisierten Berechnungsprozesses ermittelt. Zunächst werde die Summe des Vorgabezeitvolumens in Stunden ermittelt. Diese „Menschenarbeitszeit“ setzt sich aus den Erzeugnisstückzahlen und der benötigten durchschnittlichen Arbeitszeit in Minute pro Stück, dem durchschnittlichen Ausschuss der letzten drei Monate und den Zusatzlöhnen wie Rüstzeiten, Wartezeiten zusammen. Aus dem ermittelten Stundenvolumen errechne sich der Mitarbeiterbedarf, wobei die effektive Kapazität pro Schicht berücksichtigt werde; Fehlzeiten, Zeiten für Betriebsversammlungen, Urlaubszeiten und Ähnliches würden berücksichtigt. Vergleiche man nun die so ermittelte Mitarbeiterkapazität mit den anwesenden Mitarbeitern, ergebe sich eine Über- oder Unterdeckung. Vorliegend habe man den Personalbedarf nicht durch interne Personalverschiebungen abdecken können. Bereits hieraus folge eine Vermutung für den Mehrbedarf. Im Einzelnen ergebe sich zudem Folgen-

des: In den Fertigungsabteilungen MOE2, MOE10, MOE3, MOE5, MOE7, MOE11, MOE12, MOE8 und MOE9 gebe es durchschnittlich 589, 273, 420, 369, 611, 383, 263, 662 bzw. 478 Arbeitsplätze, auf denen die Klägerin hätte eingesetzt werden können. Mit dieser Stammelegschaft wäre das prognostizierte Arbeitsvolumen erfüllbar gewesen. Für diese Bereiche habe es aber eine prognostizierte befristete Mengensteigerung im Mai 2011 im Umfang von 10%, 8%, 3%, 3%, 71%, 36%, 12%, 11% bzw. 11% gegeben. Diese Mengen hätten aufgrund der Kundenaufträge bis Ende 2011 abgearbeitet werden müssen. Umstände, dass diese erhöhten Abrufzahlen über das Jahr hinaus bestehen würden, habe es nicht gegeben. Hieraus habe sich ein zusätzlicher Bedarf an 59, 22, 13, 11, 434, 138, 32, 73 bzw. 53 Mitarbeitern ergeben. Insgesamt sei also ein Personalmehrbedarf von 557 Mitarbeitern zu verzeichnen gewesen. Im Mai 2011 seien insgesamt 331 Mitarbeiter im produktiven Bereich befristet beschäftigt gewesen. Sie, die Beklagte, habe also aufgrund vorsichtiger Planung weniger produktive Mitarbeiter befristet beschäftigt als eigentlich nach der Planung erforderlich. Hintergrund dieses befristeten Kapazitätsbedarfs seien die erhöhten Kundenabrufe im Bereich der Komponenten der elektronischen Motoreinspritzung sowie die Verhinderung von Montagestillständen bei Kunden gewesen. Beim B... Werk handle es sich um ein „Leitwerk“, einen Alleinlieferanten für den damaligen weltweiten Mehrbedarf an Komponenten der elektronischen Motoreinspritzung innerhalb des Unternehmens. Weiterhin sei eine Beruhigung des Weltmarktes für Benzineinspritzsysteme prognostiziert worden. Hinzugekommen sei der Aufbau weiterer weltweiter Fertigungskapazitäten durch sie, die Beklagte, und deren Wettbewerber. Bei der gesamten Kapazitätsplanung sei zudem berücksichtigt worden, dass das Hochdruckeinspritzventil HDEV4.1 mit einer Arbeitskapazität für 168 Mitarbeiter mit Ablauf des 31.12.2011 in die Türkei verlagert werden sollte mit einem entsprechenden Wegfall des Bedarfs an Mitarbeitern im B... Werk. Die bisher mit dieser Aufgabe beschäftigten Mitarbeiter sollten auf die anderen Fertigungsbereiche verteilt werden. Hinsichtlich der anderen Kundenabrufe sei aufgrund der mehrjährigen Wirtschaftsplanung prognostiziert worden, dass die dann im Jahr 2012 noch gegebenen Abrufe mit der Stammelegschaft ohne die befristet eingestellten Mitarbeiter abgearbeitet werden könnten.

Die Beklagte und Berufungsklägerin stellt im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19. Juli 2012, Az. 1 Ca 1029/11 wird abgeändert.
2. Die Klage wird abgewiesen.
3. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Die Klägerin und Berufungsbeklagte beantragt dagegen,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Klägerin wendet unter Bezugnahme und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags ein, die Klagefrist sei entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eingehalten. Der Ergänzungstarifvertrag stelle keinen eigenen Sachgrund dar. Die Betriebsvereinbarung sage nichts anderes aus. Hintergrund sei lediglich, dass der im Betrieb anwendbare Manteltarifvertrag nur eine Befristung bis zur Dauer von 12 Monaten ermögliche. Diese gegenüber dem Gesetz bestehende Begrenzung habe geöffnet werden sollen. Aus den Ausführungen der Beklagten ergäben sich keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass der Mehrbedarf vorübergehend gewesen sei, dass sie, die Klägerin, gerade aufgrund dieses Mehrbedarfs eingestellt worden sei und hierfür ein ursächlicher Zusammenhang bestehe. Es genüge hierfür nicht, dass lediglich Unsicherheit über konkreten Bedarf bestehe. Die Beklagte habe zudem nur den Beschäftigungsbedarf für den Bereich der Common-Rail-Injektoren dargestellt. Sie, die Klägerin, sei aber im gesamten Werk einsetzbar. Die Beklagte habe ihre Personalplanung nur über einen Teilbereich des Betriebes erstreckt; schon hieraus ergebe sich das Fehlen einer ordnungsgemäßen Prognose und damit eines ausreichenden Sachgrundes. Sie bestreite, dass im Jahr 2012 keine Einstellungen mehr erfolgt seien. Es komme hinzu, dass der Arbeitskräftebedarf offensichtlich nicht nur kurzfristig gewesen sei. Sie sei ja bereits seit 2010 ununterbrochen beschäftigt gewesen. Der Arbeitskräftebedarf sei offensichtlich längerfristig gestiegen. Die Beklagte stelle auf voraussichtliche Abrufzahlen der Kunden ab, ohne konkrete Zahlen zu nen-

nen. Tatsachen, aus denen sich ein Rückgang dieser Zahlen abzeichnen könnte, seien nicht genannt. Der Beklagtenvortrag über die Fertigungszahlen werde im Übrigen mit Nichtwissen bestritten.

Die Beklagte hat unter Hinweis auf die im Mai 2011 erzielte, in der Betriebsvereinbarung niedergelegte Einigung mit dem Betriebsrat über die Einstellung befristeter Mitarbeiter ihre Ansicht, es liege ein tariflich bestimmter Sachgrund vor, aufrechterhalten. Sie erklärt, es sei der Beschäftigungsbedarf über das gesamte Werk, also den gesamten Betrieb, vorge-tragen. Die entsprechende Kausalität sei umfassend dargestellt.

Die Beklagte führt weiter aus, auf der ersten Stufe finde die sogenannte „Automotive Mar-ket Prognosis (AMP)“ auf Unternehmensebene statt. Hier werde eine detaillierte Prognose der Fahrzeugproduktion nach Ländern und Regionen, dann nach Sektoren und Markt-segmenten und schließlich nach Kunden, Fabrikaten und Modell- und Motorendetails ge-plant. Diese Prognose werde einmal pro Jahr als Basis für den Wirtschaftsplan der Ge-schäftsbereiche mit einem Planungshorizont von acht Jahren erstellt. Auf dieser Basis er-folge eine Planung der Verkaufsstückzahlen VPZ, und zwar für das Folgejahr und das da-rauffolgende Kalenderjahr als „Vorausschaujahr“. Diese Planungen gingen in den jährli-chen Wirtschaftsplan des Werkes ein; Basis hierfür seien die Marktanteile des Werkes an den jeweiligen Modellen bzw. Motoren. Die Planung erfolge im Mai/Juni des jeweiligen Jahres. Soweit nicht vorhersehbare gravierende Änderungen am Markt einträten, erfolge eine Überarbeitung. Im Rahmen der dritten Stufe des Planungsprozesses legten die Pro-duktbereiche innerhalb der Geschäftsbereiche die technischen Planzahlen TPZ weltweit für die Werke fest, und zwar in der Regel im Juli des laufenden Kalenderjahres. Diese TPZ sei letztlich Basis für die Personalbedarfsberechnung. Auf der vierten Stufe erfolge eine rollierende monatliche Planung für alle Werke im jeweiligen internationalen Ferti-gungsverbund. Auf dieser Basis erfolge monatlich eine Personalbedarfsprognose. Hier-nach habe sich ergeben:

- Im Kalenderjahr 2008 seien im Bereich MSE1 126,7 Mio. Stück statt der prognostizier-ten 135 Mio. produziert worden, im Bereich SE 22,4 Mio. statt 25,5 Mio., im Bereich EV 10,3 Mio. statt 14,8 Mio., im Bereich CRI3 3 Mio. statt 3,7 Mio., im Bereich Düse 14,3 Mio. statt 15,9 Mio., im Bereich Aktor 3,2 Mio. statt 3,4 Mio., im Bereich CRI2 3,8

Mio. statt 4,4 Mio., dagegen im Bereich HDEV 4,6 Mio. statt 4,3 Mio. Stück. Die Abweichungen seien darauf zurückzuführen, dass bereits im 3. Quartal 2008 die Wirtschaftskrise begonnen habe; hierdurch sei auch der weltweite Autoabsatz zurückgegangen, wodurch sich auch der Teilebedarf beim Kunden verringert habe. Im Bereich HDEV habe der Kunde aufgrund des Hochlaufes neuer Ventiltypen mehr Teile als erwartet abgerufen.

- Im Kalenderjahr 2009 seien im Bereich MSE1 94,1 Mio. Stück statt 110 Mio., im Bereich SE die prognostizierten 24,8 Mio., im Bereich HDEV 4,4 Mio. statt 4,5 Mio., im Bereich CRI3 2 Mio. statt 2,4 Mio., im Bereich Düse 9,5 Mio. statt 11,5 Mio., im Bereich CRI2 3 Mio. statt 3,5 Mio., dagegen im Bereich EV 10,8 Mio. statt 10,3 Mio. und im Bereich Aktoren 5,3 Mio. statt 4,6 Mio. Stück produziert worden. Die Abweichungen seien darauf zurückzuführen gewesen, dass wegen der Wirtschaftskrise der Autoabsatz und damit auch der Teilebedarf geringer gewesen sei als erwartet. Ausnahme seien die Einspritzventile gewesen, bei denen der Kunde aufgrund des Hochlaufens neuer Ventiltypen mehr Teile abgerufen habe, sowie die Aktoren, bei denen ein neues Erzeugnis hochgelaufen sei; zudem sei der Fremdbezug von Aktoren vom Wettbewerber zu Gunsten der Eigenfertigung im Werk B... verringert worden, um die Beschäftigung im Werk zu sichern.
- Im Jahr 2010 seien die Produktionszahlen im Verhältnis zu den Planzahlen gestiegen, und zwar im Bereich MSE1 und dort im Bereich KE auf 117 Mio. Stück im Verhältnis zu prognostizierten 105 Mio., im Bereich SE auf 28,8 Mio. statt 25,4 Mio., im Bereich EV auf 11,8 Mio. statt 10,3 Mio., im Bereich HDEV auf 7,3 Mio. statt 5,7 Mio., im Bereich CRI3 auf 3,1 Mio. statt 2,3 Mio., im Bereich Düse auf 12,7 Mio. statt 8,9 Mio., im Bereich Aktor auf 7 Mio. statt 6,3 Mio. und im Bereich CRI2 auf 3,9 Mio. statt 3,2 Mio. Stück. Dies sei darauf zurückzuführen gewesen, dass sich der Markt schneller erholt habe als erwartet.
- Im Zeitpunkt der Befristung im Mai 2011 habe es gegenüber den Planzahlen vorher nicht absehbare temporäre Mehrbedarfe gegeben. Im **Fertigungsbereich MSE1** sei für 2011 der identische Stückzahlenbedarf wie 2010 prognostiziert zugrunde gelegt worden, nämlich 105 Mio. Stück. Es habe einen Mehrbedarf von etwa 10 Mio. Stück

gegeben, der darauf zurückzuführen sei, dass das Werk der Beklagten in China überschwemmt worden sei. Durch die Überschwemmung sei der Brennofen ausgefallen. Das Hochfahren dieses Ofens dauere etwa 6 Wochen. Während der Überschwemmungszeit und der Dauer des Hochfahrens habe in diesem Werk nicht produziert werden können. Darüber hinaus habe der Konkurrent N... Co. Ltd. wegen der Kraftwerk-katastrophe in Fukushima nicht alle Kunden wie geplant beliefern können. Darüber hinaus habe es eine plötzliche erhöhte Nachfrage nach Ersatzteilen auf dem europäischen Markt gegeben. Die dadurch angefallenen temporären Mehrmengen im Umfang von etwa 10 Mio. Stück seien von der Konzernleitung auch auf das Werk B... übertragen worden. Die Vorgabe der Kunden sei gewesen, dass die Mehrmenge bis Ende Dezember 2011 produziert werde. Es sei zu erwarten gewesen, dass sowohl in China als auch in Japan bis zu diesem Zeitpunkt wieder produziert werden würde, auch das ungeplante Endkundengeschäft sei Ende 2011 beendet gewesen, weil die Bedarfe gestillt und die Lager wieder planbar mit Ersatzteilen gefüllt gewesen seien. Im Bereich SE habe sich der Bedarf gegenüber den Planzahlen von 31,8 Mio. Stück auf 33,8 Mio. erhöht, weil sich der weltweite Bedarf aufgrund strengerer Abgasnormen erhöht habe. Insgesamt sei in beiden Bereichen daher ein Mehrbedarf an **81 Mitarbeitern** aufgetreten.

- Im **Fertigungsbereich HDEV** sei für 2011 eine Stückzahl von 9,6 Mio. geplant gewesen. Der Kunde A... habe ungeplant erst später als vorgesehen auf eine neue Generation von Hochdruckeinspritzventilen umgestellt, so dass mehr Stückzahlen der alten Generation hätten gefertigt werden können. Das Produkt HDEV5 sei im Hochlaufen gewesen; hierzu seien zusätzliche Qualitätsprüfungen, zusätzliche Arbeitsgänge und erhöhter Aufwand notwendig geworden. Hierdurch sei - temporär - der Personalbedarf um **24 Mitarbeiter** gestiegen. Hier sei hinzugekommen, dass der Bereich HDEV4.1 zum 31.12.2011 nach Bu... habe verlagert werden sollen. Hierdurch habe sich ein weiterer Überhang an **168 Arbeitnehmern** ergeben.
- Im **Bereich CRI3/MSE3** seien zwei Produktionslinien für 2,8 Mio. Stück geplant gewesen. Ab Mai sei die zweite Linie abgeschaltet und die Stückzahlplanungen auf 1,8 Mio. reduziert worden, weil die Mitarbeiter im Bereich Düse gebraucht worden seien. Die Kundenabfragen seien an den internationalen Planungsverband zurückgegeben wor-

den. Es seien **138 Mitarbeiter** frei geworden. Im **Bereich Düse** sei der prognostizierte Bedarf von 9,6 Mio. Stück auf 12,5 Mio. Stück gestiegen. Insoweit habe es eine ungeplante Erhöhung der Nachfrage aus Lateinamerika und Asien gegeben. Es sei daher ein temporärer Mehrbedarf von etwa 2,7 Mio. Düsen eingeplant worden. Bereits im Mai 2011 sei jedoch davon auszugehen gewesen, dass dieser Mehrbedarf nur temporär gewesen sei, dass die Rückstände und der Ersatzteilbedarf bis Jahresende abgebaut sein würden. Dies sei auch so eingetreten. Es sei erkennbar gewesen, dass die insgesamt langsam hochlaufenden Kapazitäten der ausländischen Werke planmäßig laufen würden und dass die Mehrmenge für das Werk in B... daher enden würde. Es habe sich ein temporärer Mehrbedarf von **434 Mitarbeitern** ergeben.

- Im **Fertigungsbereich MSE4** sei im Bereich CRI2 ein kurzfristig steiler Bedarf von 4,5 Mio. Stück statt der geplanten 4,1 Mio. Stück aufgetreten. Hintergrund sei der beschleunigte Hochlauf des Produktes Magnetventil CRI2.18 gewesen, der mit zusätzlicher Qualitätsprüfung, zusätzlichen Arbeitsgängen und erhöhtem Ausschuss verbunden gewesen sei. Dadurch sei der Personalbedarf um **126 Mitarbeiter** gestiegen; es sei davon auszugehen gewesen, dass durch die stabilere Fertigung dieser Zusatzbedarf Ende 2011 wieder beendet sein würde. Zudem sei im Mai 2011 die Linie 4 des CRI2-16, 2.1 abgeschaltet und nach Indien verlagert worden.

Die Beklagte trägt unter Aufführen der entsprechenden Fertigungszahlen vor, dass sich die Planungen im Kalenderjahr 2012 vollumfänglich bestätigt hätten. Wegen zusätzlicher negativer Effekte habe sie sogar noch weniger Stückzahlen produzieren können als in die Planungen eingestellt. Wegen der Einzelheiten der für das Jahr 2012 erstellten Planungen und der produzierten Stückzahlen wird auf die Darlegungen im Schriftsatz vom 17.09.2013 (S. 24 ff., Bl. 421 ff. d. A.) Bezug genommen.

Die Klägerin wendet ein, die Aufstellung der Beklagten zeige, dass es stets teils erhebliche Abweichungen zwischen den geplanten und den tatsächlichen Stückzahlen gebe. Dies hänge von den tatsächlichen Kundenabrufen der jeweiligen Vertragspartner ab. Sie bestreite, dass die zusammengefassten Zahlen der tatsächlichen Produktion entsprochen hätten. Zudem besagten die Planungen nichts über die Auftragslage; diese sei aber für eine Prognose maßgeblich. Zudem sei bekannt, dass im Werk B... ein neuer Bereich er-

öffnet werde, nämlich Akkumulatoren für die elektrische Fortbewegung im Hybrid- und/oder E-Kfz. Dieser Bereich sei im Wachstum begriffen. Aus den Ausführungen der Beklagten ergebe sich zudem nicht, wie sie auf die mitgeteilten Mehrbedarfe der Mitarbeiter komme. Die Phrase „nach den bisherigen Erfahrungswerten“ stelle keine ausreichend nachvollziehbare Prognosegrundlage dar. Einzelheiten darüber, warum die Bedarfe temporär gewesen seien, woran etwa erkennbar gewesen sei, dass die Kapazitäten in Lateinamerika oder Asien in anderen Werken oder Unternehmen hochgefahren sein würden, fehlten ebenfalls. Konkrete Tatsachen, die eine fundierte Prognose begründen könnten, seien durchweg nicht vorgetragen.

Die Beklagte meint, die Differenzen zwischen den Planzahlen und den tatsächlichen Produktionszahlen seien ausreichend dargestellt. Zudem zeigten auch die Ausführungen der Klägerseite, dass unvorhergesehene Umstände wie schnellere Markterholung, Tsunami oder Überschwemmungen oder auch strengere Abgasnormen zu einer Veränderung der Produktion führten. Auch diese Sonderthemen seien ausreichend dargestellt. Planungsprozesse und Prognosen seien hinreichend vorgetragen und nicht bestritten. Es sei falsch, dass ein neuer Bereich Akkumulatoren eröffnet werden solle. Für die Arbeitsmenge von 168 Mitarbeitern, die ab 01.01.2012 in die Türkei verlagert worden sei, sei kein Nachfolgeprodukt eingeführt worden. Zumindest diese Verlagerung habe zum Wegfall der 168 Arbeitsplätze geführt. In diesem Zeitraum seien 100 Mitarbeiter eingestellt worden, die bereits eine Vorbeschäftigung gehabt hätten und für die dementsprechend ein Sachgrund erforderlich gewesen sei. Hiervon seien 81 Arbeitnehmer mit der Klägerin vergleichbar. Damit lägen die Voraussetzungen einer Sachgrundbefristung vor.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Darstellung des Sachverhalts in Tatbestand und Entscheidungsgründen des arbeitsgerichtlichen Urteils vom 19.07.2012, die Niederschrift über die Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht vom 11.10.2013 (Bl. 453 f. d. A.) sowie auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist insbesondere form- und fristgerecht beim Landesarbeitsgericht eingereicht und innerhalb der verlängerten Frist begründet worden. Die Berufungsführerin hat sich in hinreichender Weise mit den Gründen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung auseinandergesetzt und insbesondere fehlerhafte Rechtsanwendung gerügt.

II.

Die Berufung ist aber in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Beklagten durch die vereinbarte Befristung nicht zum 31.12.2011 beendet worden ist, und die Beklagte zur Weiterbeschäftigung bis zur Rechtskraft der Entscheidung über die Befristungsklage verurteilt. Die Berufungskammer folgt der sorgfältigen und umfassenden Begründung des Arbeitsgerichts, der sie sich in vollem Umfang anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Im Hinblick auf den umfangreichen und vertieften Sachvortrag der Beklagten in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht ist Folgendes hinzuzufügen; die erkennende Kammer folgt insoweit uneingeschränkt der Auffassung sowie den Ausführungen der sechsten Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg in dem Parallelurteil vom 28.06.2013 (Az.: 6 Sa 391/12):

1. Zutreffend hat das Arbeitsgericht angenommen, dass die Frist zur Klageerhebung nach § 17 S. 1 TzBfG eingehalten ist. Zweck der Vorschrift ist es wie bei der Drei-Wochen-Frist der §§ 4 ff. KSchG, der § 1 Abs. 5 BeschFG a. F. und § 17 KSchG nachgebildet sind, möglichst bald Klarheit über das Weiterbestehen oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu schaffen. Dem Arbeitgeber soll Rechtssicherheit ge-

geben werden mit dem Inhalt, dass er nach Verstreichen der Frist von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgehen kann - soweit diese Frist nicht ohne Verschulden des Arbeitnehmers verstrichen ist (Nachweise hierzu vgl. etwa bei KR-Friedrich, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 10. Aufl. 2013, § 4 KSchG Rn. 10 ff.). Aus diesem Grund ist es unproblematisch, dass die Klage bereits am 07.10.2011 und damit fast drei Monate vor der vereinbarten Beendigung erhoben worden ist (ständige Rechtsprechung und allgemeine Meinung, vgl. etwa KR-Bader, a. a. O., § 17 TzBfG Rn. 35 ff. mit umfangreichen Nachweisen). Allenfalls könnte das Feststellungsinteresse für eine zu frühzeitig erhobene Klage fehlen (so BAG vom 23.06.2010, 7 AZR 1021/08, zitiert nach juris, Rn. 12). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Die Beklagte hat die Wirksamkeit der Befristung von Anfang an bestritten, bestreitet sie weiter. Die Klägerin hat ihre Klage nach der Erörterung in der Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht vom 12.01.2012, in der ausweislich der Niederschrift keine Einigung zustande kam, aufrechterhalten. Am Feststellungsinteresse kann daher nicht gezweifelt werden. Selbst wenn man wie die Beklagte an der Zulässigkeit einer vorfristigen Klage zweifeln würde - zumindest dann, wenn die Klage ab Beginn der Drei-Wochen-Frist des § 17 TzBfG aufrechterhalten wird, besteht das Rechtsschutzbedürfnis unzweifelhaft mit der Folge der Zulässigkeit und Rechtzeitigkeit der Klage im Sinne des § 17 S. 1 TzBfG.

2. Die Befristung ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht schon deswegen wirksam, weil es sich um einen tariflich vereinbarten Sachgrund handeln würde.
 - a. Mit Recht nimmt das Arbeitsgericht an, dass es sich bei den Bestimmungen des Tarifvertrages vom 24.05.2011 (Anlage B 2, a. a. O.) um eine Erweiterung der in § 7 Ziff. 2 MTV festgelegten Befristungsbeschränkungen handelt. Dies ergibt sich schon aus dem Wortlaut der dortigen Regelungen (MTV vom 23.06.2008, TR 5/10 - 300 ab 145). In § 7 Ziff. 2 Abs. 2 MTV findet sich die Befristungshöchstdauer für die Entgeltgruppen E 1 bis E 7 von einem Jahr mit der Erhöhungsmöglichkeit für die EG 6 und EG 7 mit Zustimmung des Betriebsrats. In Ziff. 2 Abs. 3 ist für die Entgeltgruppen 8 bis 12 eine Befristung bis zur Höchstdauer von 24 Monaten vorgesehen. Nur wenn feststeht, dass der sachliche Grund über 24 Monate hinaus andauert, kann hiernach eine längere Befristung vereinbart werden, allerdings nur mit Zustimmung des Betriebsrats. Diese Beschränkungen werden durch die Tarif-

vereinbarung vom 24.05.2011 abgeändert, allerdings ausdrücklich mit der Einschränkung „auf Basis der gesetzlichen Regelungen“ (§ 2 Abs. 1 MTV vom 24.05.2011). Dafür, dass die Tarifparteien weitere Befristungsmöglichkeiten außerhalb dieser gesetzlichen Regelungen schaffen wollten, bestehen angesichts dieses Wortlauts keine Anhaltspunkte.

- b. Dies gilt auch in Ansehung des § 2 Abs. 4 der Tarifvereinbarung vom 24.05.2011. Mit „vorgenannten Vorschriften“ sind, da eine Abweichung von den gesetzlichen Regelungen nicht gewollt war, wie die zitierte Vorschrift in Abs. 1 zeigt, die tariflichen Vorschriften gemeint. Für die Auslegung der Beklagten, dass diese Vereinbarung eine Erweiterung der gesetzlichen Befristungsmöglichkeiten dann erlauben wollte, wenn die Betriebsparteien sich einig sind, gibt es auch deswegen keine Anhaltspunkte, weil in § 2 Abs. 4 der Vereinbarung ausdrücklich darauf hingewiesen wird, was die Tarifparteien wollten: Wenn die Betriebsparteien sich nicht über die Erweiterungen einigen, sollen die strengeren tariflichen Vorschriften des § 7 Abs. 2 MTV gelten - und nicht die gesetzlichen Vorschriften. Dies zeigt, dass die Tarifparteien lediglich die Abweichungen von den tariflichen Vorschriften bis zur Grenze der gesetzlichen Regelungen gestatten wollten, allerdings nur dann, wenn sich die Betriebsparteien einig sind.
- c. Für diese Auslegung spricht auch, dass eine Interpretation, wie sie die Beklagte vornimmt, gesetzwidrig wäre. § 14 Abs. 2 S. 3 TzBfG erlaubt ausdrücklich eine tarifliche Regelung über die Anzahl der Verlängerungen und über die Höchstdauer der Befristung, und zwar „abweichend von Satz 1“ in § 14 Abs. 2 TzBfG. Die Öffnungsklausel für Tarifverträge bezieht sich also auf die sachgrundlose Befristung des § 14 Abs. 2 TzBfG. Eine solche sachgrundlose Befristung ist vorliegend aber im Hinblick auf die Vorbeschäftigung der Klägerin innerhalb der letzten drei Jahre ausgeschlossen (§ 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG). Auch die Beklagte behauptet nicht, dass die Tarifparteien dieses Vorbeschäftigungsverbot abändern dürften oder dass sie dieses beabsichtigt hätten. Vorliegend geht es also allenfalls um eine Abweichung von den gesetzlichen Regelungen über die Sachgrundbefristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Eine solche ist in § 14 Abs. 1 TzBfG jedoch nicht vorgesehen. Sie ist nach der ausdrücklichen Regelung des § 22 Abs. 1 TzBfG, soweit sie Ein-

schränkungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer enthält, auch nicht zulässig (Nachweise vgl. z.B. bei KR-Bader, § 22 Rn. 7 ff.).

- d. Soweit sich die Beklagte darauf beruft, die Befristung sei deswegen zulässig, weil die Tarifparteien mit der Vereinbarung vom 24.05.2011 einen Sachgrund geschaffen hätten, ist dies mit Wortlaut und Inhalt der tariflichen Regelung nicht vereinbar. Zum einen erlaubt diese Vereinbarung keine Verlängerung über 24 Monate hinaus. Nach § 7 Ziff. 2 Abs. 3 S. 2 MTV ist aber eine solche Verlängerung nur bei Vorliegen eines Sachgrundes möglich. Dies entspricht der in § 14 Abs. 1 TzBfG getroffenen gesetzlichen Regelung mit der Einschränkung, dass der Betriebsrat zustimmen muss. Im Tarifvertrag selbst ist die Festlegung eines Sachgrundes in § 2 nicht aufgenommen. Ein solcher kann aus der Präambel des Tarifvertrages nicht abgeleitet werden. Zwar ist dort festgehalten, dass „ein zeitlich begrenzter Kapazitätsbedarf“ bestehe. Diese allgemein gehaltene Vorbemerkung stellt jedoch offensichtlich nur das Motiv dar, aufgrund dessen die Tarifparteien eine Abweichung von den allgemeinen Bestimmungen des Manteltarifvertrages vereinbart haben. Der materielle Inhalt der Regelung findet sich in § 2 der Vereinbarung vom 24.05.2011; dort ist wie dargestellt von einem Sachgrund in keiner Weise die Rede.
- e. Unabhängig hiervon wäre die Vereinbarung eines Sachgrundes in einer derart allgemeinen Form als Verstoß gegen die gesetzlichen Bestimmungen des § 14 Abs. 1 TzBfG, von denen wie dargestellt nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann, auch nicht zulässig. Vorliegend ist die Feststellung eines Kapazitätsbedarfs allein zeitlich beschränkt, in keiner Weise inhaltlich. Wäre die Auffassung der Beklagten zutreffend, hätten die Tarifparteien ihr durch die Vereinbarung vom 24.05.2011 für den Zeitraum bis 31.12.2011 die Befristung einer unbestimmt hohen Zahl von Arbeitnehmern genehmigt, über alle Beschäftigungsgruppen hinweg. Eine so weitgehende Erlaubnis würde sich von den in § 14 Abs. 1 TzBfG aufgeführten konkreten sachlichen Gründen so weit entfernen, dass sie einer Abweichung zu Ungunsten der Arbeitnehmer gleichkäme. Sie wäre viel zu unbestimmt. Allenfalls dann, wenn der Kapazitätsbedarf im Einzelnen festgestellt und festgehalten wäre, könnte von einer Prüfung des Sachgrundes und einer

Konkretisierung der gesetzlichen Regelung durch die Tarifparteien ausgegangen werden.

3. Die Beklagte kann sich auch nicht auf die Feststellung eines Sachgrundes durch die Betriebsvereinbarung vom 24.05.2011 berufen (Anlage B 6, a. a. O.). Auch durch Betriebsvereinbarungen kann nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von den gesetzlichen Regelungen über die Notwendigkeit des Vorliegens eines Sachgrundes abgewichen werden (§ 22 TzBfG). Im Übrigen gilt, dass die Betriebsvereinbarung zwar im Gegensatz zum Tarifvertrag eine Obergrenze der Befristungsmöglichkeiten vorsieht, aber ebenfalls keinerlei Einzelheiten über den Befristungsgrund, der denklogisch auch zumindest den Mehrbedarf konkretisieren und diejenigen Beschäftigten benennen müsste, auf die sich der Mehrbedarf bezieht.
4. Eine gesetzliche „Vermutung“ dahingehend, dass bei einer Prüfung des Mehrbedarfs durch die Tarif- oder Betriebsparteien ein sachlicher Grund angenommen werden könnte oder dass sich durch derartige Kollektivvereinbarungen die Darlegungs- und/oder die Beweislast für das Vorliegen eines sachlichen Grundes im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG verlagern würde, kennt das Gesetz nicht. Eine solche Vermutung dürfte auch gegen die gesetzlichen Regelungen des § 22 TzBfG verstoßen.
5. Ein ausreichender Sachgrund ergibt sich nicht daraus, dass - wie die Beklagte meint - sich im Nachhinein bestätigt habe, dass die befristet beschäftigten Kräfte im Jahr 2012 tatsächlich nicht mehr gebraucht worden seien. Eine so weitgehende Annahme lässt sich auch mit den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 13.10.2004 (7 AZR 654/03 und 7AZR 218/04, jeweils zitiert nach juris) nicht begründen. Dort ist zunächst festgehalten, dass es grundsätzlich unerheblich sei, ob sich die Prognose im Nachhinein bewahrheite oder nicht. Allerdings hänge der Umfang der Darlegungs- und Beweislast davon ab, ob sich die Prognose später als zutreffend erweise. Um diese Frage der Fundiertheit, also darum, ob der Arbeitgeber wirklich alle in Betracht kommenden und zumutbaren Konstellationen in seine Prognoseentscheidung eingestellt hat, geht es aber vorliegend nicht. Die Beklagte hat, wie das Arbeitsgericht für den Sachvortrag erster Instanz zutreffend ausgeführt hat, wie es sich aber auch nach dem Vortrag in der Berufungsinstanz darstellt, schon keine ausreichende Prognose selbst da-

für angestellt - bzw. vorgetragen -, dass sich erkennen ließe, aufgrund der angestellten Prognose sei im Zeitpunkt der letzten Vertragsverlängerung am 26. bzw. 28.05.2011 zu erwarten gewesen, dass der Beschäftigungsbedarf der Klägerin entfallen sei.

- a. Die Beklagte selbst trägt vor, im Mai 2011 seien 331 Arbeitnehmer im produktiven Bereich befristet beschäftigt gewesen. Die Beklagte hat in keiner Weise aufgeschlüsselt, zu welchen Zeitpunkten diese Befristungsabreden abgeschlossen wurden, ob für diejenigen Beschäftigten, mit denen die Befristungsabrede vor dem 24.05.2011 abgeschlossen wurde, eine eigene Prognose erstellt worden ist oder nicht. Die Kammer hat daher davon auszugehen, dass die Beklagte - und hierauf deutet auch ihr gesamter Sachvortrag hin - keine verschiedenen Prognoseentscheidungen aufgrund unterschiedlicher Sachlagen zu unterschiedlichen Zeitpunkten getroffen hat. Die Prognose des Wegfalls des Beschäftigungsbedarfs zum 31.12.2011 hat sich also - die Klägerin meint, es seien noch mehr Befristungen gewesen - mindestens auf diese 331 Arbeitsplätze zu beziehen.
- b. Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass es für eine Vielzahl dieser befristet Beschäftigten keines Sachgrundes bedarf. Mit dieser Argumentation verkennt die Beklagte, worum es vorliegend geht. Die Befristungsabrede der Klägerin ist nur dann mit Sachgrund gerechtfertigt, wenn im Zeitpunkt der Abrede eine Prognose dahingehend gerechtfertigt war, dass für sie am Ende der Befristung kein Beschäftigungsbedarf mehr bestand. Ein solcher Wegfall des Beschäftigungsbedarfs ist aber nur dann logisch nachvollziehbar, wenn eine Prognose ergibt, dass der Bedarf für 331 Arbeitskräfte entfallen ist - oder wenn die Beklagte erklären würde, warum für die Klägerin anderes gelten sollte als für die verbleibenden Kräfte. Eine Prognose dafür erstellen, dass der Beschäftigungsbedarf am Ende der Befristung entfällt, bedeutet nichts anderes, als den derzeitigen Stand des Bedarfs an Arbeitskräften mit demjenigen Stand zu vergleichen, wie er sich nach Ablauf der Befristung darstellen dürfte. Wenn aber am 26.05.2011, dem Zeitpunkt der Befristungsabrede, ein Bedarf inclusive der 331 befristet beschäftigten Mitarbeiter bestand, wovon auch die Beklagte ausgeht, müsste deutlich gemacht werden, dass am Ende der Befristung der Bedarf für 331 Arbeitskräfte entfallen ist.

Auf welche Weise die anderen Beschäftigten zum 31.12.2011 ausscheiden sollten oder ausgeschieden sind, ist hierbei unerheblich. Wenn sich die Zahl der Arbeitskräfte durch Ausscheiden der anderen Arbeitnehmer schon reduzieren würde, bestünde kein Sachgrund im Sinne eines vorübergehenden Mehrbedarfs zur Befristung des Arbeitsverhältnisses gerade der Klägerin. Wäre die Auffassung der Beklagten zutreffend, könnte sie sich auf den Wegfall eines Arbeitsplatzes zur Begründung der Sachgrundbefristung berufen, obwohl dieser Arbeitsplatz im voraussichtlichen Ende der Befristung ohnehin nicht mehr besetzt sein wird. Auszugehen ist also davon, dass eine Prognose dahingehend erforderlich war, warum der Arbeitskräftebedarf für 331 Arbeitnehmer zum 31.12.2011 entfallen würde.

- c. Für eine solche Prognose ist der Vortrag der Beklagten, es habe sich eine Mengensteigerung im Verhältnis zur getroffenen Prognose für die jeweiligen Zeiträume ergeben, in keiner Weise ausreichend. Die Beklagte verkennt bei diesem Vortrag, dass es bei der Erstellung einer Prognose für einen vorübergehenden Mehrbedarf nicht allein darum geht, dass sich ein Mehrbedarf im Verhältnis zur erwarteten Arbeitsmenge ergibt. Vielmehr gehört zu einer derartigen Prognose auch die Darlegung, warum zu erwarten ist, dass dieser Mehrbedarf „vorübergehend“ ist, warum er also zum Ende der Befristung wieder entfallen würde. Hierauf hat die Kammer durch Beschluss vom 22.07.2013 ausdrücklich hingewiesen. Aus diesem Grund ist der Sachvortrag, es hätte im Mai 2011 eine prognostizierte befristete Mengensteigerung in den einzelnen Produktionsbereichen gegeben, die bis Ende 2011 hätten abgearbeitet werden müssen, nicht ausreichend. Bei dieser Betrachtungsweise fehlt die Darlegung, warum diese Steigerung nur befristet, also vorübergehend aufgetreten sei. Dies gilt umso mehr, als die Beklagte nunmehr dargelegt hat, dass auch in den Kalenderjahren 2008 bis 2010 der Arbeitskräftebedarf im Verhältnis zur prognostizierten Arbeitsmenge deutlich abgewichen ist. Wäre die Darlegung in der vorliegenden Form ausreichend, wäre ein „vorsichtiger“ Arbeitgeber bevorzugt. Je geringer er die erwartete Arbeitsmenge ansetzen würde, umso deutlicher würde der tatsächliche Bedarf nach oben abweichen. Wäre die Auffassung der Beklagten zutreffend, könnte dieser vorsichtige Arbeitgeber die Differenz jährlich mit befristet beschäftigten Arbeitnehmern ausgleichen. All dies zeigt, dass die Prognose, welche Arbeitsmenge als vorübergehend eingeschätzt werden soll, mehr beinhalten

muss als die Abweichung zwischen prognostizierter und tatsächlich eingetretener Arbeitsmenge. Die detaillierte „Automotive Market Prognosis (AMP)“ genügt daher auch im Zusammenhang mit der Planung der Verkaufsstückzahlen und der Technischen Planzahlen, auch soweit sich hieraus eine Personalbedarfsberechnung ableiten lässt, nicht.

- d. Die von der Beklagten zuletzt vorgetragene detaillierte Planung und Sonderfaktoren sind nicht geeignet, die Prognose zu rechtfertigen, der Arbeitsplatz der Klägerin würde zum 30.12.2011 entfallen, ein Bedarf an ihrer Arbeitskraft würde nicht mehr bestehen. Nachvollziehbar erscheint der Sachvortrag der Beklagten allerdings, soweit sie sich auf die Mehrmenge beruft, die sich aufgrund der Überschwemmungen in China und der Auswirkungen des Taifuns in Fukushima ergeben. Allerdings beziffert die Beklagte den hierdurch entstandenen Mehrbedarf, dessen Wegfall plausibel erläutert ist, nur auf 81 Arbeitnehmer. Nachvollziehbar erscheint auch der Wegfall des Arbeitskräfteanteils hinsichtlich derjenigen Arbeitsplätze, die nach Bu... in der Türkei verlagert werden sollten. Die Beklagte selbst beziffert den hierdurch entstehenden Mehrbedarf mit 168 Arbeitskräften. Insgesamt lässt sich ein Wegfall von 249 Arbeitsplätzen nachvollziehen, nicht aber von 331 Arbeitsplätzen.
- e. Soweit sich die Beklagte darauf berufen hat, die Prognose habe den Wegfall weiterer Arbeitsplätze ergeben, erscheint dies nicht als schlüssig nachvollziehbar. Wenn im Fertigungsbereich HDEV der Kunde A... erst später auf eine neue Generation von Hockdruckeinspritzventilen umgestellt habe, so dass die Beklagte mehr Stückzahlen der alten Generation fertigen müssen, wäre der entstehende Arbeitskräftemehrbedarf nur dann nachvollziehbar, wenn die Beklagte die neue Generation nicht fertigen oder wenn für diese Produktion ein geringerer Arbeitskräftebedarf prognostiziert würde. Hierfür hat die Beklagte aber nichts vorgetragen. Im Gegenteil: Auch für das Hochlaufen des Produkts HDEV5 sieht sie einen Mehrbedarf wegen zusätzlicher Qualitätsprüfungen und erhöhten Aufwandes. Die Beklagte äußert sich in keiner Weise, wie sich dies zueinander verhält. Dies gilt umso mehr, als nicht vorgetragen ist, aus welchem Grund ein solcher Bedarf au-

ßergewöhnlich sein sollte und warum er nicht jeder neuen Produktlinie immanent ist.

- f. Soweit sich die Beklagte darauf beruft, im Bereich CRI3/MSE3 seien Arbeitskräfte deswegen frei geworden, weil die Kundenabfragen an den internationalen Planungsverband „zurückgegeben“ worden seien, erscheint ein Arbeitskräfteüberhang zum 31.12.2011 ebenfalls nicht als schlüssig. Die Beklagte begründet dieses „Zurückgeben“ mit der ungeplanten Mehrfertigung im Bereich Düse. Sie hat also zunächst alle Mitarbeiter weiter benötigt. Ein Wegfall ließe sich nur prognostizieren, wenn schlüssig vorgetragen wäre, dass die im Bereich Düse vorhandene Beschäftigungsmenge wieder wegfallen würde. Dies ist jedoch nicht der Fall. Die Beklagte hat sich nur pauschal auf „Rückstände“ berufen, auf „langsam hochlaufende Kapazitäten“ der ausländischen Werke und Ähnliches. Hieraus lassen sich weder konkrete Umstände noch konkrete Planzahlen und erst recht kein arbeitskräftebezogener Mehrbedarf ableiten.
- g. Dasselbe gilt für den behaupteten Mehrbedarf im Fertigungsbereich MSE4 im Bereich DRI2. Auch insoweit lässt sich in keiner Weise entnehmen, dass und warum sich der beschleunigte Hochlauf des Produkts Magnetventil CRI2.18 mit einem Mehrbedarf von 126 Arbeitnehmern berechnen soll. Auch diesbezüglich gilt zudem, dass jegliche Darstellung der Beklagten dahingehend fehlt, aus welchem Grund sich ein derartiger Mehrbedarf als Sonderfaktor darstellt, warum er nicht bei jedem neuen Produkt auftritt und somit in die allgemeine Personalplanung eingeflossen ist.
- h. Unabhängig hiervon kommt ein weiteres hinzu: Die Beklagte argumentiert nunmehr auch damit, es seien dem Betrieb einerseits Aufgaben zugewiesen worden („Leitwerkfunktion“), andererseits seien dem Betrieb Aufgaben entzogen worden. Ist eine solche Verschiebung von Aufgaben aber häufig oder üblich, dann kann bei der Erstellung der Prognose eines Mehrbedarfs nicht allein auf den jeweiligen Betrieb abgestellt werden. Würde man dies zulassen, hätte es der Arbeitgeber in der Hand, durch die jeweilige Verlagerung von Aufgaben zwischen den Werken oder Betrieben jeweils prognostizierte Mehrbedarfe zu schaffen und abzuschaffen. In

einer solchen Konstellation müsste für die Rechtfertigung der Prognose auf den Bedarf des gesamten Unternehmens abgestellt werden. Hierfür hat die Beklagte nichts vorgetragen. Letztlich kann dies jedoch dahinstehen, weil sich aus dem Sachvortrag der Beklagten eine ausreichende Prognose allenfalls für den Wegfall von 249, in keiner Weise aber für 331 Arbeitsplätze nachvollziehen lässt. Da die Beklagte nicht dargelegt hat, aus welchem Grund gerade für die Klägerin prognostiziert worden ist, dass und warum sie zu den 249 entfallenden Kräften und nicht zu den verbleibenden gehören soll, erscheint die Prognose insgesamt als nicht nachvollziehbar. Ein Sachgrund ist nicht ausreichend dargelegt. Auf die Frage, ob tatsächlich alle 331 Arbeitskräfte im Jahr 2012 nicht mehr benötigt wurden, kommt es daher nicht an. Unabhängig davon zeigen die Ausführungen der Beklagten für das Jahr 2012, dass auch hier erhebliche Abweichungen zwischen prognostizierter Arbeitsmenge und tatsächlichem Bedarf bestanden. Vieles spricht dafür, dass eine solche Differenz eine „normale“ Abweichung darstellt, dass die genaue Menge der benötigten Arbeitskräfte letztlich nicht abschließend prognostiziert werden kann. Der Klägerin ist darin zu folgen, dass es eine Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die im Wege der Befristung eingestellten Arbeitnehmer darstellen würde, würde man ein solches Abfangen derartiger Differenzen über mit Sachgrund befristete Arbeitsverhältnisse zulassen.

6. Nach alledem ist die von der Beklagten angestellte Prognose nicht nachvollziehbar, insbesondere deshalb, weil nicht erkennbar ist, dass und warum der Bedarf für die in hoher Zahl befristet beschäftigten Mitarbeiter entfallen würde. Ein ausreichender Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG ist nicht gegeben. Das Arbeitsgericht hat der Klage zu Recht stattgegeben und die Beklagte auch zur Weiterbeschäftigung der Klägerin verurteilt, so dass die Berufung zurückzuweisen ist.
7. Die Beklagte hat im Hinblick auf ihre erfolglose Berufung die Kosten auch des Berufungsverfahrens zu tragen (§ 97 Abs. 1 ZPO).
8. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Dr. Hein
Richter am Arbeitsgericht

Wilhelm Graf
ehrenamtlicher Richter

Norbert Ziegler
ehrenamtlicher Richter