

1 Sa 500/12
1 Ca 1108/11
(Arbeitsgericht Bamberg)

Verkündet am: 22.11.2018

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Syndizi D.
D-Straße, D-Stadt

erlässt die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. November 2018 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts **E.** als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter **F.** und **G.**

im Namen des Volkes

folgendes

Urteil:

- I. Auf die Berufung der Klägerin hin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19.07.2012, Az. 1 Ca 1108/11, abgeändert.
- II. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin bei der Beklagten nicht aufgrund vereinbarter Befristung zum 31.12.2011 beendet worden ist.
- III. Die Beklagte hat die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens über die Wirksamkeit der Befristung als Maschinenbedienerin weiterzubeschäftigen.
- IV. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
- V. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die wirksame Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Ablauf einer Befristung.

Die Klägerin war aufgrund befristeten Arbeitsvertrags vom 15.09.2010 ab 20.09.2010 als Maschinenbedienerin in der Fertigungsabteilung BaP/MOE9 im Betrieb der Beklagten in B-Stadt beschäftigt. Als besondere Vertragsbedingungen ist im Vertrag benannt (Anlage zur Klageschrift, Bl. 7 ff. d.A.):

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 28.02.2010.
Gemäß § 7 Abs. 2 MTV weisen wir darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis zum oben genannten Zeitpunkt endet.
Befristungsgrund: vorübergehender Arbeitskräftebedarf und Urlaubsvertretung in unserer Fertigung.

Am 23.12.2010 verlängerten die Parteien den befristeten Vertrag bis 19.09.2011 (Anlage ebenda, Bl. 14 d.A.). Am 13.08.2011 verlängerten sie den Vertrag erneut „auf Grundlage des Ergänzungstarifvertrages für die C., Werk B-Stadt“ bis zum 31.12.2011.

Die Klägerin war in der Zeit von 09.03.2005 bis 08.03.2006 bei der Beklagten beschäftigt, und zwar im selben Werk als Maschinenarbeiterin in der Fertigung Manufacturing Sector 3 (BaP/MSE3).

Die tarifgebundene Beklagte hat mit der IG Metall am 24./25.05.2011 einen Ergänzungstarifvertrag abgeschlossen (Anlage B 2 zur Klageerwiderung, Bl. 53 f. d.A.), der in der Präambel feststellt, dass ein zeitlich begrenzter Kapazitätsbedarf besteht, der im Wege von Befristungen überbrückt werden solle. Danach sollten befristete Einstellungen auf der Basis der gesetzlichen Regelungen bis zu 24 Monaten und die höchstens viermalige Verlängerung des befristeten Vertrages zulässig sein.

Mit ihrer am 25.10.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage selben Datums hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, die Voraussetzungen des TzBfG seien nicht gegeben und ein sachlicher Grund bestehe nicht.

Die Klägerin hat im Verfahren vor dem Arbeitsgericht folgende Anträge gestellt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 10.08.2011 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 Bedingungen als Maschinenbedienerin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis sei durch Ablauf der wirksam vereinbarten Befristungsabrede beendet worden. Die Klage sei unsubstantiiert. Die Klagefrist des § 17 TzBfG sei mit der vorfristig erhobenen Klage nicht eingehalten. Unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06.04.2011, Az. 7 AZR 716/09, sei die Befristung als sachgrundlose zulässig gewesen, weil die Zuvorbeschäftigung der Klägerin mehr als drei Jahre vor Beginn des streitgegenständlichen Arbeitsverhältnisses zurückgelegen habe. Aufgrund des Ergänzungstarifvertrags sei die nach dem Manteltarifvertrag auf ein Jahr beschränkte Befristungsdauer auf zwei Jahre verlängert worden. Unabhängig hiervon sei die Befristung auch als Sachgrundbefristung wirksam. Die Tarifparteien hätten den Ergänzungstarifvertrag ausdrücklich mit dem Hinweis auf den von ihnen festgestellten Mehrbedarf abgeschlossen. Damit liege eine ausreichende Vermutung dafür vor, dass ein vorübergehender Mehrbedarf bestanden habe.

Die Beklagte hat ausgeführt, der Mehrbedarf habe sich darüber hinaus daraus ergeben, dass aufgrund der vom Kunden erfolgten und zu erwarteten Abrufe im Fertigungsbereich im Zeitpunkt des Abschlusses der letzten Befristung eine Produktionsstückzahl von 4,495 Millionen Stück und damit ein Mehrbedarf bis 31.12.2011 von 9% erwartet worden sei. Demgegenüber sei absehbar gewesen, dass in der Fertigungsabteilung MOE9 wegen der Verlagerung des dort produzierten Produkts HDEV4.1 ab 01.01.2012 nach Bursa in der Türkei 168 Stammarbeiter „frei“ würden, die ab diesem Zeitpunkt in der Beschäftigungsabteilung der Klägerin zur Verfügung stehen würden. Unter Berücksichtigung von Krankheits- und Urlaubsplanungen habe sich ein Überhang von mehr als 100 Stammmitarbeitern ergeben.

Die Klägerin hat eingewandt, ein Sachgrund könne nicht schon durch den Ergänzungstarifvertrag vermutet werden. Der konkret vorgetragene Mehrbedarf sei nicht erkennbar. Die

Beklagte berufe sich auf reine Erwartungen und Vermutungen, ohne die konkrete Grundlage darzustellen. Kapazitätsschwankungen stellten ein typisches Unternehmerrisiko dar. Unabhängig davon sei die Prognose schon deswegen nicht schlüssig, weil zum 31.12.2011 insgesamt über 300 Mitarbeiter nach Ablauf ihrer Befristung ausgeschieden seien; die Beklagte selbst habe anderweitig das Ausscheiden von 238 Mitarbeitern eingeräumt.

Die Beklagte hat sich darauf berufen, die Berechtigung der Prognose ergebe sich schon daraus, dass sich die angenommene Entwicklung bestätigt habe. Die Kapazitätsplanung sei dargelegt, es habe sich nicht um konjunkturelle Schwankungen gehandelt. Der Wirtschaftsplan, der aufgrund von Kundenaufträgen erstellt worden sei, enthalte auch die Personalbedarfsberechnung aufgrund errechneten Arbeitsvolumens. Es werde bestritten, dass zum 31.12.2011 insgesamt 300 befristete Arbeitsverträge ausgelaufen seien.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 19.07.2012 abgewiesen. Es hat ausgeführt, die Befristung habe das Arbeitsverhältnis als sachgrundlose Befristung beendet; nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließe, liege wegen des verstrichenen Zeitraums zwischen Ende des ersten und Abschluss des jetzt streitgegenständlichen Arbeitsverhältnisses keine rechtlich relevante Zuvorbeschäftigung vor.

In der hiergegen eingelegten Berufung der Klägerin hat die Beklagte weiter ausgeführt, in der Abteilung MOE2 habe es einen prognostizierten Mehrbedarf von 59 Mitarbeitern, in MOE10 von 19 Mitarbeitern, in MOE3 von 17 Mitarbeitern, in MOE5 von 11 Mitarbeitern, in MOE7 von 458 Mitarbeitern, in MOE 12 von 29 Mitarbeitern, in MOE8 von 60 Mitarbeitern, in MOE9 von 43 Mitarbeitern. Dagegen sei in der Abteilung MOE11 ein Minderbedarf von 126 Mitarbeitern errechnet worden. Insgesamt sei ein Mehrbedarf bis 31.12.2011 von 569 Mitarbeitern berechnet worden. Darüber hinaus sei berücksichtigt worden, dass ab 31.12.2011 168 Mitarbeiter zur Verfügung stehen würden, deren Arbeitsplätze nach Bursa in die Türkei verlagert würden. Es sei davon ausgegangen worden, dass sich aufgrund der Beruhigung des Weltmarktes der Arbeitsbedarf ab 01.01.2012 wieder reduzieren würde.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung mit Urteil vom 27.06.2013 mit der Begründung zurückgewiesen, das Arbeitsverhältnis sei aufgrund sachgrundloser Befristung zum 31.12.2011 beendet worden.

Die gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts eingereichte Nichtzulassungsbeschwerde ist durch Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 06.11.2013 zurückgewiesen worden.

Auf die von der Klägerin eingelegte Verfassungsbeschwerde hin hat das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 04.07.2018 wie folgt erkannt:

1. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 27. Juni 2013 – 1 Sa 500/12 – und das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19. Juli 2012 – 1 Ca 1108/11 – verletzen die Beschwerdeführerin in ihrem Grundrecht aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Art. 20 Absatz 3 des Grundgesetzes.
2. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 27. Juni 2013 – 1 Sa 500/12 – wird aufgehoben. Die Sache wird an das Landesarbeitsgericht Nürnberg zurückverwiesen. Damit wird der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 6. November 2013 – 7 AZN 885/13 – gegenstandslos.
3. Der Freistaat Bayern hat der Beschwerdeführerin ihre notwendigen Auslagen zu erstatten.

Auf die Auflage der Kammer hin hat die Beklagte als Erwiderung auf die Berufung erklärt, sie berufe sich auf Vertrauensschutz. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags habe nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung bestanden, wenn – wie hier – die Vorbeschäftigung länger als drei Jahre zurückgelegen habe. Sie genieße Vertrauensschutz nach Art. 12, 14 GG. Ein rückwirkender Eingriff in ihre grundgesetzlich geschützte Position sei als echte Rückwirkung unzulässig. Es komme hinzu, dass das Verfahren länger als sechs Jahre gedauert habe, wodurch wirtschaftliche Belastungen durch Annahmeverzugslohne in unzumutbarer Größenordnung auf sie zukämen. Auch das Bundesverfassungsgericht sei davon ausgegangen, dass Vorbeschäftigungen nicht durchweg berücksichtigt werden müssten. Der Schutzzweck des Gesetzes, der auch in der Gefahr von Kettenbefristungen liege, könne das Verbot einer sachgrundlosen Neueinstellung nicht rechtfertigen, soweit das legitime Interesse der Arbeitsuchenden an einer auch nur befristeten Beschäftigung das legitime Flexibilisierungsinteresse der Arbeitgeber entgegenständen. Dies sei vorliegend gegeben.

Die Vorbeschäftigung der Klägerin habe bei Neuabschluss des befristeten Arbeitsverhältnisses bereits mehr als vier Jahre zurückgelegen; dies sei angesichts dessen, dass selbst die Verjährungsfrist nur drei Jahre betrage, als sehr lang anzusehen. Dies gelte erst recht in der Automobilindustrie, in der sehr schnelle Veränderungen im Zulieferbereich, bei den Qualitätsanforderungen und den technischen und organisatorischen Abläufen an der Tagesordnung seien. Zu beachten sei zudem, dass die frühere Beschäftigung der Klägerin nur sehr kurz gewesen sei. Die Klägerin sei zudem in einer anderen Werkstatt des Betriebs eingesetzt worden als bei der Beschäftigung Jahre zuvor. Zu beachten sei auch, dass die Tarifparteien die Notwendigkeit befristeter Einstellungen anerkannt hätten.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ein Vertrauensschutz sei angesichts der umstrittenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht gegeben gewesen. Ein Sonderfall im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liege nicht vor. Im übrigen gingen die Ausführungen der Beklagten ins Leere.

Die Klägerin und Berufungsklägerin stellt im Berufungsverfahren zuletzt folgenden Antrag:

1. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bamberg vom 19.07.2012 wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der am 10.08.2011 vereinbarten 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.

Der Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerseite hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

Die Beklagte hat beantragt, die Revision zuzulassen. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf Tatbestand und Entscheidungsgründe des Urteils der Kammer vom

27.06.2013, auf die Niederschrift über die Verhandlung vom 22.11.2018 und auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die form- und fristgerecht eingereichte und auch begründete Berufung ist in der Sache begründet. Das Arbeitsverhältnis ist durch die am 13.08.2011 vereinbarte Befristung nicht zum 31.12.2011 beendet worden. Die Berufungskammer hatte nach der Aufhebung des Urteils durch das Bundesverfassungsgericht neu über die Begründetheit der Berufung der Klägerin zu befinden.

1. Die Befristung ist nicht als sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG wirksam.
 - a. Die Kammer hatte die Wirksamkeit der Befristung zu prüfen, weil die Klägerin die Klage die Frist nach § 17 S. 1 TzBfG eingehalten hat. 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 gegeben 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-Klose, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsrecht, 12. Aufl. 2019, § 4 KSchG Rn. 11 ff.). Aus diesem Grund ist es unproblematisch, dass die Klage bereits am 25.10.2011 und damit mehr als zwei Monate vor der vereinbarten Beendigung erhoben worden ist (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt etwa BAG vom 21.03.2017, 7 AZR 369/15, Rn. 11 m.w.N.; allgemeine Meinung, vgl. etwa KR-Bader, a.a.O., § 17 TzBfG Rn. 39 f. 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. Der Kläger hat seine 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.

- b. Die Befristung bedurfte nach § 14 Abs. 1 TzBfG eines Sachgrundes. Die Voraussetzungen für die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2, 2a oder 3 TzBfG liegen nicht vor. In Betracht kommt vorliegend alleine die Zulässigkeit nach Abs. 2. Nach § 14 Abs. 2 Abs. 2 TzBfG ist eine solche jedoch nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Einschränkung liegt vor. Die Klägerin war von 09.03.2005 bis 08.03.2006 bereits einmal bei der Beklagten beschäftigt.
- c. Entgegen der Auffassung der Beklagten, der auch das Landesarbeitsgericht im Urteil vom 27.06.2013 gefolgt ist, kann nach der im vorliegenden Verfahren getroffenen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht davon ausgegangen werden, dass schon wegen der mehr als dreijährigen Unterbrechung keine „Zuvorbeschäftigung“ im Sinne des § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG gegeben ist. Diese Entscheidung ist für das vorliegende Verfahren bindend.
- d. Die vom Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvR 1375/14 – aufgeführten Konstellationen, in denen die Vorbeschäftigung aus verfassungsrechtlichen Gründen entgegen dem Gesetzeswortlaut unbeachtlich bleiben muss, liegen entgegen der Auffassung der Beklagten nicht vor.
 - (1) Die Vorbeschäftigung der Klägerin liegt nicht „sehr lange zurück“ (BVerfG, a.a.O., Rn. 63 der Gründe). Das Vorbeschäftigungsverhältnis endete am 08.03.2006 und damit knapp viereinhalb Jahre vor dem streitgegenständlichen mehrfach befristeten Vertrag. Angesichts des vom Gesetzgeber verfolgten

Zwecks, die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung grundsätzlich nur einmal zu befristen (BVerfG a.a.O., Rn. 83 ff.), rechtfertigt es dieser Zeitraum noch nicht, die Zuvorbeschäftigung außer Acht zu lassen (so auch LAG Düsseldorf vom 10.10.2018, 7 Sa 792/17, zitiert nach juris; jetzt auch BAG vom 23.01.2019, 7 AZR 733/16, für eine acht Jahre zurückliegende Vorbeschäftigung, Pressemitteilung). Bei einer nur viereinhalb Jahre zurückliegenden Vorbeschäftigung überwiegen die Interessen des Arbeitnehmers, bei der Suche und Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit nicht deswegen eingeschränkt zu sein, weil der Arbeitgeber ihn nicht nochmals sachgrundlos befristet einstellen darf, noch nicht den mit dem Gesetz verfolgten Zweck, die unbefristete Beschäftigung als Regelbeschäftigung zu stärken und Missbrauch durch Kettenbefristungen zu verhindern.

- (2) Es kommt hinzu, dass die Tätigkeit der Klägerin nicht eine ganz andere ist als diejenige der Vorbeschäftigung. Beide Male war sie im selben Betrieb eingesetzt, beide Male als Maschinenarbeiterin bzw. -bedienerin. Der Umstand, dass sie nicht in derselben Abteilung eingesetzt war, ist dabei unerheblich. Es gibt nicht einmal Anhaltspunkte dafür, dass nicht eine Umsetzung in die nunmehrige Einsatzabteilung im Wege des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts möglich gewesen wäre. Eine „anders geartete“ Tätigkeit im Sinn des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts, die etwa vorstellbar wäre bei einer Tätigkeit in einem völlig anderen Betrieb mit einer völlig anderen Tätigkeit oder im Rahmen eines Werkstudenten-Arbeitsverhältnisses und bei der von vornherein kein Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis in Betracht kommt, liegt damit nicht vor. Auch eine sehr kurze Dauer ist bei der immerhin einjährigen Tätigkeit der Klägerin von 2005 bis 2006 nicht erkennbar. Das BVerfG nennt hier geringfügige Beschäftigungen während der Schul- oder Studienzeit, Werkstudierende, studentische Mitarbeiter im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder bei einer Unterbrechung, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder Aus- und Weiterbildung einhergeht (a.a.O., Rn. 63). Mit diesen Fällen ist der vorliegende in keiner Weise vergleichbar.

- (3) Nach alldem ist nicht erkennbar, dass das Verbot der sachgrundlosen Befristung in der vorliegenden Konstellation unzumutbar wäre, weil eine Gefahr der Kettenbefristung nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten.

e. Der Beklagten kommt der Grundsatz des Vertrauensschutzes nicht zugute.

- (1) Es ist schon zweifelhaft, ob sich die Beklagte vorliegend auf den Grundsatz des Vertrauensschutzes berufen kann. Das vorliegende Arbeitsverhältnis ist erstmals mit Vereinbarung vom 15./20.09.2010 befristet worden. Zu diesem Zeitpunkt war die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit der Feststellung einer „Regelfrist“ von drei Jahren, nach deren Ablauf eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig sei (Urteil vom 06.04.2011, 7 AZR 716/09), noch nicht bekannt.
- (2) Ein anderes Ergebnis ergibt sich nicht, wenn man auf die letzte Verlängerung des befristeten Vertrages vom 10.08.2011 abstellt. Mit der Entscheidung vom 06.04.2011 hat das Bundesarbeitsgericht keineswegs eine gefestigte Rechtsprechung fortgesetzt. Die Entscheidung erging vielmehr in Abweichung von der bisherigen BAG-Rechtsprechung (zuletzt Urteil vom 29.07.2009, 7 AZN 368/09). Sie erging in Abweichung zu einer ganz überwiegenden Auffassung in der Literatur (vgl. BAG vom 06.04.2011, a.a.O., Rn. 15). Ein Vertrauen auf den Bestand einer solchen Rechtsprechung, deren Inhalt zudem mit verfassungsrechtlichen Erwägungen begründet ist, ist schon deswegen nicht schutzwürdig, weil die Beklagte zu diesem Zeitpunkt noch nicht einmal wissen konnte, ob die betreffende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bei eingelegter Verfassungsbeschwerde Bestand haben würde.
- (3) Soweit sich die Beklagte auf einen Vertrauenstatbestand deswegen beruft, weil im vorliegenden Verfahren ein langer Zeitraum vergangen ist, ist dies nicht verständlich. Die Klägerin hat sich von Anfang an auf die Verfassungswidrigkeit der 2-Jahres-Regel für die Zuvorbeschäftigung berufen. Die Beklagte musste

von Anfang an damit rechnen, dass die Gerichte, insbesondere das vorher noch nicht damit befasste Bundesverfassungsgericht, eine andere Einschätzung vornehmen könnte. Sie konnte angesichts der streitigen Rechtslage in keiner Weise darauf vertrauen, dass dies nicht der Fall sein könnte.

2. Die Beklagte kann sich nicht auf das Vorliegen einer wirksamen Befristung deswegen berufen, weil sie einen Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG geltend machen kann.
 - a. Der Sachgrund ergibt sich nicht schon aus den Bestimmungen des Tarifvertrages vom 24.05.2011 (Anlage B 2, a.a.O.). Hierbei handelt es sich um eine Erweiterung der in § 7 Ziff. 2 MTV festgelegten Befristungsbeschränkungen. 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 Tarifvereinbarung 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 hierüber 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 des Klägers 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 Einschränkungen 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 zuungunsten 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 zuungunsten 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.
- f. 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 zuungunsten 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 denkbare auch zumindest den Mehrbedarf konkretisieren und diejenigen Beschäftigten benennen müsste, auf die sich der Mehrbedarf bezieht.

- g. 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.
- h. 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 7 AZR 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 schon keine ausreichende Prognose selbst dafür angestellt bzw. vorgebracht, dass sich erkennen ließe, aufgrund der angestellten Prognose sei im Zeitpunkt der letzten Vertragsverlängerung am 10. bzw. 13.08.2011 zu erwarten gewesen, dass der Beschäftigungsbedarf der Klägerin entfallen sei.
- i. 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 10.08.2011 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.

- j. 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 10.08.2011, 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.
- k. 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. 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. 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, den zu stellenden Anforderungen nicht. Hiervon musste die Beklagte ausgehen, der die Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts etwa vom 28.06.2013 (6 Sa 384/12) bekannt gewesen ist. Zudem hat die hier entscheidende Kammer mit Beschluss vom 08.08.2018 der Beklagten ausdrücklich aufgegeben, den Sachgrund abschließend zu begründen, ohne dass die Beklagte dies zum Anlass genommen hätte, weitere Ausführungen hierzu zu machen.

- I. Nach alldem 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.

3. Nach alldem ist die Entscheidung des Arbeitsgerichts aufzuheben. Das Arbeitsverhältnis ist nicht durch wirksame Befristung zum 31.12.2011 beendet worden.
4. Die Beklagte hat die Klägerin bis zum Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits zu unveränderten Bedingungen als Maschinenarbeiterin weiterzubeschäftigen. Im Fall eines Kündigungsrechtsstreits besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch bis zur rechtskräftigen Entscheidung dann, wenn das Interesse des gekündigten Arbeitnehmers an der Weiterbeschäftigung dasjenige des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung überwiegt. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn die Unwirksamkeit der Kündigung und damit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch ein die Instanz beendendes Urteil festgestellt werden. Anderes gilt nur dann, wenn besondere Interessen des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung vorhanden sind, die ausnahmsweise das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegen. Dies gilt auch dann, wenn über die Wirksamkeit einer Befristung gestritten wird (BAG vom 26.06.1996, 7 AZR 674/95; KR-Rinck, a.a.O., § 102 BetrVG, Rn. 365). Derartige Interessen, die ausnahmsweise diejenigen der Klägerin überwiegen könnten, hat die Beklagte nicht benannt. Solche müssten die Beschäftigung ab 22.11.2018 betreffen. Hierzu hat die Beklagte nichts Konkretes vorgebracht.
5. Die Beklagte hat infolge ihres Unterliegens die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 92 Abs.1 ZPO). Dies gilt nicht, soweit das Bundesverfassungsgericht über die Auslagen der Beschwerdeführerin im Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht bereits entschieden hat.
6. 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.

E.
Präsident des
Landesarbeitsgerichts

F.
ehrenamtlicher
Richter

G.
ehrenamtlicher
Richter