

3 Sa 738/12
5 Ca 1208/11
(Arbeitsgericht Bamberg)

Verkündet am: 28.03.2019

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtssekretäre B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, B-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

Syndizi D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2019 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **E.** und die ehrenamtlichen Richter **F.** und **G.**

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung des Klägers hin wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Bamberg vom 23.10.2012, Az.: 5 Ca 1208/11, abgeändert.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten nicht aufgrund der am 26.05.2011 vereinbarter Befristung zum 31.12.2011 beendet worden ist.
3. Die Beklagte hat den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens über die Wirksamkeit der Befristung als Maschinenbediener weiterzubeschäftigen.
4. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
5. 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 Beklagte stellt in ihrem Werk in B-Stadt unter anderem Bauteile für Kfz-Motoren und Abgasreinigung her und beschäftigt dort circa 7500 Arbeitnehmer.

Der Kläger war bei der Beklagten in deren Werk in B-Stadt seit dem 09.06.2010 auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge als Maschinenbediener mit einem Monatsentgelt von zuletzt 2.441,61 EUR brutto beschäftigt. Die vertraglichen Grundlagen sind in dem Arbeitsvertrag vom 08.06.2010 (Bl. 36 ff d.A.) enthalten. Die zunächst bis 30.09.2010 vereinbarte Laufzeit des Arbeitsvertrages wurde mit Vertrag vom 28.08.2010 unter Versetzung von der Fertigungsabteilung H. in den Fertigungsbereich „I.“ (J.) verlängert bis 28.02.2011, mit Vertrag vom 26.01.2011 bis 28.06.2011 und letztlich mit Vertrag vom 26.05.2011 bis zum 31.12.2011 (vgl. Bl. 4 ff d.A.). Als Befristungsgrund war zuerst angegeben „vorübergehender Arbeitskräftebedarf und Urlaubsvertretung in unserer Fertigung“, (Bl. 41 d.A.). Im Mai 2011 befanden sich insgesamt 331 Mitarbeiter des Werkes B-Stadt in einem befristeten Arbeitsverhältnis.

Auf das Arbeitsverhältnis finden sowohl kraft arbeitsvertraglicher Verweisung als auch bei beiderseitiger Tarifgebundenheit die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Abweichend von § 7 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages schloss die Beklagte mit der IG-Metall am 24.05.2011 einen Haustarifvertrag zur Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten. Wegen der Einzelheiten wird auf Blatt 43 f. der Akten verwiesen. Mit demselben Datum schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung über die Verlängerung von 120 befristeten Arbeitsverhältnissen bis 31.12.2011 (Bl. 205 d.A.).

Der Kläger war bereits zuvor vom 09.02.2005 bis zum 08.02.2006 bei der Beklagten als Maschinenbediener beschäftigt. Damals war er eingesetzt in der Fertigung Manufacturing Sektor 4 (J.).

Mit seiner Klage vom 08.11.2011, bei Gericht eingegangen am 09.11.2011, der Beklagten zugestellt am 11.11.2011, machte der Kläger die Unwirksamkeit der Befristungsabrede geltend. Er machte erstinstanzlich geltend, 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. Auf den zeitlichen Abstand zwischen dem früheren und dem jetzigen Arbeitsverhältnis komme es nach dem Willen des Gesetzgebers dabei nicht an.

Zwar habe das Bundesarbeitsgericht in seinen Entscheidungen vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09 und vom 21.09.2011 – 7 AZR 375/10 entschieden, dass der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, ein früheres Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mit demselben Arbeitgeber nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegenstehe, wenn das Ende des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als drei Jahre zurückliege. Das Bundesarbeitsgericht habe damit aber den eindeutigen Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht hinreichend beachtet und die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung überschritten. Wenn das Bundesarbeitsgericht die zitierte Norm als nicht verfassungsgemäß ansehe, so hätte es das Verfahren dem Bundesverfassungsgericht vorlegen müssen.

Ein Sachgrund liege nicht vor. Weder mit dem Tarifvertrag vom 24.05.2011 sei ein Sachgrund geschaffen worden noch liege ein solcher Sachgrund etwa im vorübergehenden Arbeitskräftemehrbedarf vor.

Die Beklage machte erstinstanzlich geltend, dass die gesetzliche Klagefrist für die Erhebung einer Befristungskontrollklage nicht eingehalten sei, da die Klage nicht innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Ende der Befristung erhoben worden sei. Die Befristung sei ohne Sachgrund möglich, weil die Klagepartei nicht bereits zuvor im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG beschäftigt worden sei. Ein Sachgrund liege im Übrigen vor. Zum einen sei in der Präambel des Tarifvertrages vom 24.05.2011 festgestellt worden, dass bei ihr, der Beklagten, in B-Stadt ein zeitlich begrenzter Kapazitätsbedarf bestehe, der im Wege von Befristungen überbrückt werden solle. Das genüge als Sachgrund. Jedenfalls werde durch die Regelung des Tarifvertrages das Vorliegen eines Sachgrundes vermutet. Zum anderen habe ein Sachgrund wegen nur vorübergehendem Arbeitskräftebedarf (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) auch tatsächlich vorgelegen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrages der Parteien sowie der Antragstellung wird auf den Tatbestand des Ersturteils verwiesen (Bl. 95 - 98 d.A.).

Das Arbeitsgericht wies die Klage mit Endurteil vom 23.10.2012 ab. Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung des Klägers mit Urteil vom 27.09.2013 zurück. Es begründete seine Entscheidung damit, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Zuvor-Beschäftigung im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht vorliege, da das frühere Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien mehr als 3 Jahre zurückgelegen habe und ein Sachgrund für die Befristung daher nicht erforderlich gewesen sei. Mit Beschluss vom 22.01.2014 wies das Bundesarbeitsgericht die hiergegen erhobene Nichtzulassungsbeschwerde als unbegründet zurück, da die aufgeworfene Rechtsfrage bereits entschieden sei.

Auf die hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde hob das Bundesverfassungsgericht das Urteil des Landesarbeitsgerichts mit Beschluss vom 04.07.2018 unter Verweis auf den Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 – auf und verwies das Verfahren zurück an das Landesarbeitsgericht. Die Entscheidung beruhe auf der Rechtsprechung des BAG zur Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und überschreite daher die Grenzen vertretbarer Auslegung und zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung.

Im Berufungsverfahren hält die Klagepartei weiter daran fest, dass die angegriffene Befristung eines Sachgrundes bedürfte, ein solcher aber nicht vorliege. Weder stelle der Haustarifvertrag vom 24.05.2011 einen Sachgrund dar noch indiziere er einen solchen. Außerdem habe es die Beklagte nicht vermocht, darzulegen, dass bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages bereits stichhaltig habe prognostiziert werden können, dass der Beschäftigungsbedarf der Klagepartei Ende des Jahres 2011 wegfallen würde. Bloße Unsicherheiten rechtfertigten eine Befristung nicht. Die Beklagte genieße auch keinen Vertrauensschutz im Hinblick auf die nunmehr als verfassungswidrig festgestellte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Die Klagepartei habe auf die verfassungsrechtlichen Bedenken von Anfang an hingewiesen. Ein Ausnahmefall, der auch nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts eine sachgrundlose Befristung trotz früheren Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien in verfassungskonformer Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erlaube, liege nicht vor. Die Vorbeschäftigung sei nicht nur „sehr kurz“ gewesen und auch nicht eine „völlig anders geartete Tätigkeit“.

Der Kläger und Berufungskläger stellt daher im Berufungsverfahren folgende Anträge:

1. Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bamberg vom 23.10.2012 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. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbediener weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte und Berufsbeklagte beantragt:

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

Die Beklagte und Berufungsbeklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Die Klage sei unzulässig, da die Klage nicht innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist eingereicht worden sei. Ein Sachgrund für die Befristung sei weiterhin nicht erforderlich. Zum einen genieße die Beklagte Vertrauensschutz im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wie auch der langen Entscheidungszeit des Bundesverfassungsgerichts. Zum anderen habe das Bundesverfassungsgericht nur die vom BAG eingeführte starre 3-Jahresgrenze für verfassungswidrig erklärt. Im vorliegenden Fall ergebe eine vom Bundesverfassungsgericht für bestimmte Fallgruppen geforderte verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, dass ein Sachgrund entbehrlich sei. Die Vorbeschäftigungszeit sei kurz gewesen, liege sehr lange zurück und es sei zudem eine anders gear- tete Tätigkeit gegeben.

Die Beklagte halte daran fest, dass der Haustarifvertrag vom 24.05.2011 in Zusammen- schau mit der Betriebsvereinbarung vom selben Tage selbst einen Sachgrund darstelle oder zumindest einen solchen indiziere.

Darüber hinaus liege der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs vor. Dies ergebe sich aus der Personalbedarfsberechnung, deren Prognosen monatlich rollierend an aktuelle Entwicklungen angepasst wurden und aufgrund des Wirtschaftsplans, der nach den vorliegenden Abrufzahlen und dem Abrufverhalten erstellt würde. Die Prognose im Mai 2011 hätte für alle Fertigungsabteilungen, in denen der Kläger hätte eingesetzt werden können einen Mehrbedarf im produktiven Bereich von 557 Mitarbeitern ergeben. Hintergrund seien erhöhte Kundenabrufe im Bereich elektronische Motoreinspritzung und von Montagestillständen bei Kunden gewesen. Es habe keine Umstände gegeben, die darauf hingedeutet hätten, dass die erhöhten Abrufzahlen über das Jahr 2011 hinaus Bestand gehabt hätten. Aufgrund der Beruhigung des Weltmarktes und dem Aufbau von Fertigungskapazitäten von Wettbewerbern sei von einem nur vorübergehenden Bedarf auszugehen gewesen. Zudem sei bereits bekannt gewesen, dass die Fertigung des Produktes K. von B-Stadt nach Bursa in der Türkei zum Wegfall von 168 Arbeitsplätzen zum 31.12.2011 führen würde. Diese entsprechenden Stammarbeiter hätten in andere Fertigungsbereiche umgesetzt werden müssen. Die Verlagerung habe auch tatsächlich zum 01.01.2012 stattgefunden. Im Januar 2012 habe sich bezogen auf das gesamte Werk B-Stadt daher ein Personalüberhang von mehr als 100 Stammmitarbeitern ergeben. Aufgrund dieser bestätigten Entwicklung bestehe eine Vermutung, dass die ursprüngliche Prognose richtig und fundiert gewesen sei.

Auch der Weiterbeschäftigungsantrag sei abzuweisen. Im Werk B-Stadt habe es im Juli/August 2012 wegen Produktionsrückgängen Schließtage und Kurzarbeit gegeben. Eine Produktion auf Halde sei aber nicht zumutbar.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt, insbesondere auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

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

II.

Die Berufung ist in der Sache auch begründet. Im Hinblick auf die Vorbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten in den Jahren 2005/2006 liegen unter Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 – die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG für eine sachgrundlose Befristung nicht vor. Die Beklagte kann sich nicht auf Vertrauensschutz berufen. Ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG liegt nicht vor. Die Befristungsabrede vom 25.05.2011 ist unwirksam. Das Arbeitsverhältnis endete daher nicht zum 31.12.2011. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung ist begründet. Die Kammer folgt den wohlbegründeten Ausführungen der 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg im sachlich und rechtlich gleichgelagerten Verfahren 6 Sa 525/12.

Die Klage ist nicht schon deshalb abzuweisen, weil die Klagepartei etwa die Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG nicht eingehalten hätte und die Befristung daher in Verbindung mit § 7 KSchG als rechtswirksam gelten würde. Denn die Frist des § 17 Satz 1 TzBfG ist auch durch eine Klage gewahrt, die bereits vor Ablauf eines kalendermäßig befristeten Arbeitsverhältnisses erhoben wird (vgl. z.B. BAG vom 16.01.2013 – 7 AZR 661/11). Diese Voraussetzungen sind mit der am 13.10.2011 erhobenen Klage gegen die am 25.05.2011 für die Zeit bis zum 31.12.2011 vereinbarte Befristung erfüllt.

Die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG liegen nicht vor. Danach ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn zuvor mit demselben Arbeitgeber bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Im vorliegenden Fall war der Kläger bereits vom 21.02.2005 bis 20.06.2006 bei der Beklagten beschäftigt. Darauf, ob zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als 3 Jahre liegt, kommt es nach der die Urteile des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts aufhebenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 04.07.2018 – 1 BvR 3155/13 in Verbindung mit dem Beschluss vom 06.06.2018 – 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 – nicht an.

Denn mit der gesetzgeberischen Grundentscheidung, wonach grundsätzlich jede Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung auslöse, unabhängig davon, wie lange die Vorbeschäftigung zurückliege, sei – entgegen dem Bundesarbeitsgericht – die Annahme, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erfasse nur Vorbeschäftigungen, die nicht länger als 3 Jahre zurücklägen, nicht vereinbar. Richterliche Rechtsfortbildung dürfe nicht dazu führen, dass die Gerichte ihre eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzten. Die Gerichte müssten die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Eine Interpretation, die sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetze, greife unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein. Eine Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien entgegen der erkennbaren Entscheidung des Gesetzgebers immer dann gestatte, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als 3 Jahren liege, überschreite die Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung durch die Gerichte und verstoße gegen Artikel 2 Abs. 1 i.V.m. Artikel 20 Abs. 3 GG.

Unter Berücksichtigung der Auffassung des Bundesverfassungsgerichts löst daher grundsätzlich jede Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung aus, und zwar grundsätzlich unabhängig davon, welcher Zeitraum zwischen den sachgrundlosen Befristungen liegt. Im vorliegenden Fall lässt auch eine verfassungskonforme Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht zu, das Vorarbeitsverhältnis des Klägers bei der Beklagten nicht zu berücksichtigen.

Allerdings hat das Bundesverfassungsgericht auch ausgeführt, dass ein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber als unzumutbar angesehen werden muss, soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Der mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfolgte Schutzzweck könne in diesen Fällen das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung nicht rechtfertigen, soweit das legitime Interesse der Arbeitssuchenden an einer auch nur befristeten Beschäftigung und das ebenfalls legitime Flexibilisierungsinteresse der Arbeitgeber entgegensteht.

Eine derartige Unzumutbarkeit kann nach den Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts insbesondere dann gegeben sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist, was zum Beispiel bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit, bei Werkstudierenden und studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiografie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Ausbildungs- oder Weiterbildung einhergeht, gegeben sein kann. In derartigen Fällen können und müssen die Fachgerichte durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken.

Im Gegensatz zur Auffassung der Beklagten liegt keine der vom Bundesverfassungsgericht genannten Voraussetzungen vor. Zwischen dem Ende des Vorarbeitsverhältnisses und dem Beginn des streitgegenständlichen Arbeitsverhältnisses liegen nur 4 Jahre und 4 Monate. Ein Zeitraum von weniger als 5 Jahren ist jedenfalls nicht als „sehr lang“ anzusehen (LAG Düsseldorf vom 10.10.2018 – 7 Sa 792/17 – Rd. Nr. 41 nach Juris); vergleiche hierzu BAG, Urteil vom 23.01.2019, 7 AZR 733/16, wonach 8 Jahre nicht ausreichen. Die Tätigkeit war auch nicht anders geartet. Der Kläger war jeweils als Maschinenbediener/Arbeiter im Werk B-Stadt eingesetzt. Der Einsatz in verschiedenen Werkstätten macht die Tätigkeit nicht zu einer ganz anderen.

Die Beklagte führt selbst aus, dass der Kläger im Fertigungsbereich J. eingesetzt war. Die Vorbeschäftigung erfolgte ebenfalls im Bereich J. wie auch die streitgegenständliche Beschäftigung. Ebenso wenig war das Vorarbeitsverhältnis nur von sehr kurzer Dauer. Das ist bei einer Vorbeschäftigung von einem Jahr nicht der Fall. Vielmehr zeigt ein Vergleich mit den vom Bundesverfassungsgericht genannten Beispielen, dass im vorliegenden Fall von einer relevanten Vorbeschäftigung auszugehen ist.

Die Beklagte kann sich auch nicht auf einen Vertrauenstatbestand im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen. Die streitgegenständliche Befristung wurde zwar nach der ersten einschlägigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09 – getroffen. Die Ausführungen der Beklagten zu diesem Punkt liegen aber neben der Sache, da von einer langjährigen und gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insoweit keine Rede sein konnte, vgl. auch hierzu BAG, Urteil vom 23.01.2019, 7 AZR 733/16. Außerdem wurde die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, weil sie auf der verfassungswidrigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beruhte. Sie wäre nicht aufgehoben worden, wenn das Bundesverfassungsgericht der Beklagten aus verfassungsrechtlichen Gründen Vertrauensschutz hätte gewähren wollen. Im Übrigen wird auf die Ausführungen im Urteil des LAG Düsseldorf vom 10.10.2018 – 7 Sa 792/17 – Rd. Nr. 37-39 nach Juris, verwiesen.

Die Beklagte kann sich auch nicht auf die hohe Wertigkeit von Tarifverträgen im Zusammenhang mit dem Flexibilisierungsinteresse der Beklagten unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmer durch die IG-Metall berufen. Die Beklagte hat auch keine Sachgründe dargetan, die die Befristungsabrede vom 26.05.2011 rechtfertigen könnten.

Durch den Ergänzungstarifvertrag konnten die Grundlagen des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht abgeändert werden. Eine Änderung durch Tarifvertrag (bzw. Betriebsvereinbarung) konnte nur die Gesamtdauer der Befristung und die Zahl der zulässigen Befristungen in dieser Zeit betreffen. Der Tarifvertrag musste aber das Vorbeschäftigungsverbot unangestastet lassen. Dieser steht daher auch im Hinblick auf den Tarifvertrag einer wirksamen Befristung entgegen.

Der Tarifvertrag stellt keinen Sachgrund dar, sondern verlängert eben nur die zulässige Befristungsdauer und erhöht die Anzahl der erlaubten Verlängerungen im Verhältnis zu § 7 MTV, wie dargelegt. § 14 Abs. 2 Satz 3 TzBfG lässt die Schaffung eines Sachgrundes durch Tarifvertrag auch nicht zu (vgl. LAG Nürnberg vom 28.06.2013 – 6 Sa 384/12 – n.v.).

Auch der Sachgrund des vorübergehenden Arbeitsbedarfs (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG) liegt nicht vor. Ein ausreichender Sachgrund ergibt sich nicht daraus, dass – wie die Beklagte meint – sich im nach hinein bestätigt habe, dass die befristet beschäftigten Kräfte im Jahr 2012 tatsächlich nicht mehr gebraucht worden seien. Eine so weitgehende Annahme lässt sich mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Urteil vom 13.10.2004 – 7 AZR 654/03 und weiter 7 AZR 218/04, jeweils zitiert nach Juris) nicht begründen. Dort ist festgehalten, dass es grundsätzlich unerheblich sei, ob sich die Prognose im nach hinein bewahrheite oder nicht. Allerdings hänge der Umfang der Darlegungs- und Beweislast davon ab, ob sich die Prognose später als zutreffend erweise. Denn werde die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, begründe dies die Vermutung, sie sei hinreichend fundiert erstellt worden.

Die Beklagte hat jedoch nach ihrem eigenen Vortrag schon keine ausreichende Prognose dafür angestellt, dass im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses am 26.05.2011 der Beschäftigungsbedarf des Klägers zum Jahresende entfallen würde. Zwar weist die Personalbedarfsprognose im Mai 2011 einen zusätzlichen Bedarf von 557 Mitarbeitern aus (Bl. 207 d.A.). Hieraus allein lässt sich aber nicht ablesen, dass für die Beschäftigung des Klägers über das vereinbarte Vertragsende hinaus (31.12.2011) mit hinreichender Sicherheit kein Bedarf mehr bestehen würde. Eine erweiterte Beruhigung des Weltmarktes und der Aufbau von Fertigungskapazitäten der Wettbewerber sind keine greifbaren Tatsachen, sondern spiegeln ohne nähere tatsächliche und einer Überprüfung zugängliche Angaben lediglich die Unsicherheit der künftigen Entwicklung wieder. Nicht das Ergebnis der Personalplanung, sondern deren Grundlagen sind offen zu legen. Die einzig konkrete Angabe der Beklagten im vorliegenden Verfahren ist, dass zum maßgebenden Prognosezeitpunkt die Verlagerung der Produktion des Produktes K. nach Bursa/Türkei geplant war, dies zu einer Überkapazität von 168 Stammarbeitnehmern führen würde und diese anderweitig zu verteilen wären.

Dies könnte zwar die Befristung von 168 Arbeitsverhältnissen rechtfertigen. Im Mai 2011 beschäftigte die Beklagte aber 331 Mitarbeiter in befristeten Verträgen. Die Beklagte hat nicht dargelegt, dass und warum der Kläger zu den 168 entfallenden Kräften gehören sollte. Damit ist die Kausalität zwischen der Vereinbarung der Befristung und dem Sachgrund nicht hergestellt. Dies geht zu Lasten der Beklagten. Der genannte Tarifvertrag nebst Betriebsvereinbarung lässt sich ebenso wenig mit diesen Zahlen in Einklang bringen.

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist begründet. Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens zu den arbeitsvertraglichen Bedingungen als Maschinenbediener weiter zu beschäftigen.

Im Fall eines Kündigungsrechtsstreits besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch dann, wenn das Interesse des gekündigten Arbeitnehmers an einer Weiterbeschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus das Interesse des kündigenden Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung überwiegt. Das ist regelmäßig der Fall, wenn die Unwirksamkeit der Kündigung und damit der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses durch ein die Instanz abschließendes Urteil festgestellt werden. Anderes gilt nur dann, wenn neben der Ungewissheit über den Prozessausgang zusätzliche, den Arbeitgeber besondere belastende Umstände vorliegen, die ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers begründen. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn über die Wirksamkeit einer Befristung gestritten wird (BAG, Urteil vom 26.06.1996 – 7 AZR 674/95). Da die streitgegenständliche Befristung unwirksam ist, überwiegen grundsätzlich die Interessen des Klägers. Die Beklagte hat zwar im Einzelnen vorgetragen, dass sie im Jahre 2012 Schließzeiten und Kurzarbeit eingeführt hatte und ihr eine Produktion auf Halde durch die Beschäftigung des Klägers unzumutbar sei. Das Gericht konnte offenlassen, ob diese Einwände stichhaltig waren. Denn der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch ist zukunftsgerichtet. Es kommt daher insoweit darauf an, ob die Interessen des Arbeitgebers im Zeitpunkt der letzten mündlichen Tatsachenverhandlung überwiegen. Für diesen Zeitpunkt hat die Beklagte jedoch keinerlei Sachvortrag geleistet. Die Lage im Jahre 2012 ist nicht aussagekräftig.

Nach alldem war das Urteil des Arbeitsgerichts aufzuheben und der Klage insgesamt stattzugeben.

III.

Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen (§ 91 ZPO), soweit nicht das Bundesverfassungsgericht über die Kosten der Verfassungsbeschwerde entschieden hat.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

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

E.
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

F.
ehrenamtlicher Richter

G.
ehrenamtlicher Richter