

Aktenzeichen: 7 AZR 252/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 01. Dezember 1993
- 7 AZR 252/93 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 29. September 1992
- 21 Ca 11917/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 03. März 1993
- 8 Sa 134/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen geplanter Stellenverminderung

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 252/93

8 Sa 134/92 Berlin

Verkündet am
1. Dezember 1993

Klapp,
Reg.-Obersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 1. Dezember 1993 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter
Prof. Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen
Richter Haeusgen und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. März 1993
- 8 Sa 134/92 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und
Entscheidung, auch über die Kosten der Revision,
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung
ihres Arbeitsverhältnisses und das Begehren der Klägerin, bis zum
rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Rechtsstreits weiterbe-
schäftigt zu werden.

Die Klägerin war im Universitätsklinikum Charlottenburg der
Beklagten vom 1. Februar 1989 bis zum 31. Dezember 1991 aufgrund
zweier befristeter Arbeitsverträge als Reinigerin/Stationshilfe
in Teilzeit zu einem monatlichen Bruttoentgelt von zuletzt
1.500,-- DM beschäftigt. Im zweiten befristeten Arbeitsvertrag
vom 30. November 1989, der den Zeitraum vom 1. Dezember 1989 bis
zum 31. Dezember 1991 betraf, war als Befristungsgrund "Deckung
eines vorübergehenden Personalbedarfs" angegeben. Außerdem ent-
hält dieser Vertrag folgenden Zusatz:

"Das Arbeitsverhältnis muß am 31. Dezember 1991
enden, weil dann durch den Umzug von Kliniken des
Standortes Charlottenburg in das zu diesem Zeit-
punkt sanierte Chirurgische Bettenhaus im Stand-
ort Wedding Reinigungsflächen in erheblichem Um-
fang entfallen werden."



Am 12. November 1991 beantragte die Klägerin bei der Beklagten anlässlich der Geburt ihres zweiten Kindes (am 26. Oktober 1991) Erziehungsurlaub "bis zum 31. Dezember 1991 einschließlich (Dienstende)".

Aufgrund Gesetzes vom 21. Juli 1987 (GVBl. Berlin 1987, 2021) errichtete das Land Berlin das Universitätsklinikum Rudolf Virchow der Freien Universität Berlin durch Zusammenlegung des Universitätsklinikums Charlottenburg und des Rudolf-Virchow-Krankenhauses in Berlin-Wedding. Gemäß § 1 Abs. 2 des genannten Gesetzes sollten die Betriebseinrichtungen des Universitätsklinikums im Standort Charlottenburg in den Standort Wedding verlagert werden. Aufgrund der durch diese Zusammenlegung zu erwartenden Reduzierung der Betten- und Flächenzahl und des damit verbundenen geringeren Bedarfs an klinischem Hauspersonal beschloß daher der Klinikvorstand, in den Jahren 1988 und 1989 neues Hauspersonal zunächst nur im Rahmen befristeter Verträge einzustellen, um sonst erforderlich werdende Kündigungen von Stammpersonal zu vermeiden. Bezogen auf den Standort Charlottenburg, in dem im Jahre 1989 394 Reinigungskräfte beschäftigt waren und in dem auch die Klägerin tätig war, wurde bis zum Jahresende 1991 ein um 25 % verminderter Beschäftigungsbedarf angenommen; mit zahlreichen Reinigungskräften, darunter der Klägerin, wurden daher lediglich befristete Arbeitsverträge bzw. bereits befristete Arbeitsverträge nur noch befristet verlängert.

Mit ihrer am 18. April 1992 beim Arbeitsgericht eingereichten Feststellungsklage hat die Klägerin den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 1991 hinaus geltend ge-



macht und zugleich ihre Weiterbeschäftigung begehrt. Sie hat die Wirksamkeit der Befristung ihres letzten Arbeitsvertrages wegen Fehlens eines sachlichen Grundes angegriffen und behauptet, weder sei die Bedarfsprognose der Beklagten nachvollziehbar noch sei ihr Arbeitsplatz weggefallen, da nunmehr Reinigungsarbeiten teilweise durch Drittfirmen erledigt würden. Soweit sie ihren Antrag auf Erziehungsurlaub mit der Alternative "nur bis zum 31. Dezember 1991 einschließlich (Dienstende)" unterzeichnet habe, könne hieraus nicht auf ihr Einverständnis mit dem Befristungsablauf geschlossen werden. Insoweit hat die Klägerin unwidersprochen vorgetragen, sie habe den Erziehungsurlaub "in vollem Umfang" beantragen wollen; der Antrag sei aber gegen ihren Willen durch einen Vertreter der Beklagten abgeändert worden.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 30. November 1990 besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie über den 31. Dezember 1991 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

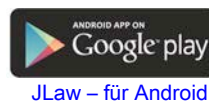
die Klage abzuweisen.

Sie hat das Klagerecht der Klägerin wegen langen Zuwartens und widersprüchlichen Verhaltens in bezug auf den begrenzt gestellten Antrag auf Erziehungsurlaub für verwirkt erachtet. Weiterhin hat sie im wesentlichen vorgetragen, sie habe die Befri-



stung im Hinblick auf einen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses absehbaren Minderbedarf an Arbeitskräften im Bereich des klinischen Hauspersonals vorgenommen. Durch die Verlegung wesentlicher Bereiche des Standortes Charlottenburg an den Standort Wedding bis zum Jahresende 1991 sei für den Standort Charlottenburg der Abbau von 265 Betten vorgesehen gewesen. Unter Berücksichtigung der mit der Bettenreduzierung verbundenen Aufgabe von zu reinigenden Flächen sei im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sicher gewesen, daß zum Ablauf des Jahres 1991 im Bereich des klinischen Hauspersonals ein reduzierter Personalbedarf von etwa 25 % anzunehmen gewesen sei. Eine unmittelbare rechnerische Beziehung zwischen der Bettenzahl und der zu reinigenden Fläche lasse sich nicht herstellen; ebenso selbstverständlich existiere jedoch aufgrund von Erfahrungssätzen ein Zusammenhang zwischen der Bettenzahl und dem Bedarf an klinischem Hauspersonal. Daß die erstellte Prognose seriös gewesen sei, sei durch die tatsächliche Entwicklung bestätigt worden. Im Zeitraum vom 1. Oktober 1989 bis zum 1. Januar 1992 sei am Standort Charlottenburg die Bettenzahl um 276, und zwar von 1.183 auf 907 reduziert worden.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 30. November 1989 besteht, und die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Rechtsstreits zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter. Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Denn das Berufungsurteil wird von den bisherigen tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht getragen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend angenommen, daß der Anspruch der Klägerin auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nicht verwirkt ist. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit unter Zugrundelegung der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im wesentlichen ausgeführt, im Entscheidungsfalle seien trotz der erst dreieinhalb Monate nach Ablauf der Befristung erfolgten Klageerhebung und des Antrags der Klägerin auf Erziehungsurlaub nur bis zum 31. Dezember 1991 keine besonderen Umstände ersichtlich, die für die Beklagte einen Vertrauensstatbestand dahin begründet hätten, die Klägerin werde sich nicht mehr gegen die Befristung wenden. Damit fehle es an dem neben dem Zeitmoment erforderlichen Umstandsmoment. Gegen diese Würdigung hat die Revision keine durchgreifenden Einwendungen erhoben. Insbesondere hat die Beklagte keine Tatbestandsberichtigung hinsichtlich der Feststellung im Tatbestand des Berufungsurteils erhoben, die Klägerin habe unwidersprochen vorgetragen, sie habe ihren Erziehungsurlaub in vollem Umfang beantragen wollen, der Antrag sei aber gegen ihren Willen durch einen Vertreter der Beklagten abgeändert worden.



II. Hingegen ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, für die Befristung des (zweiten) Arbeitsvertrages vom 30. November 1989 fehle es an einem sachlichen Grund, nicht rechtsfehlerfrei.

1. Das Landesarbeitsgericht hat zwar im Ansatzpunkt zutreffend angenommen, daß ebenso wie ein vorübergehender Mehrbedarf auch ein künftiger Minderbedarf an Arbeitskräften die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne. Diese Möglichkeit hat es jedoch nur für die Befristung von Arbeitsverträgen mit neu eingestellten Arbeitnehmern ins Auge gefaßt, nicht aber für den erneuten Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem bereits befristet beschäftigten Arbeitnehmer.

Diese Unterscheidung ist abzulehnen; insbesondere findet sie keinen Rückhalt in der bisherigen Rechtsprechung des Senats, nach der es für die Befristungskontrolle allein auf den zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag ankommt. Besteht für die Befristung der Vertragsverlängerung ein sachlicher Grund im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle, so ist grundsätzlich unerheblich, daß bereits ein befristeter Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber vorangegangen war.

2. Das Landesarbeitsgericht hat auch die Anforderungen an die Darlegungslast der Beklagten im Hinblick auf die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses angestellte Prognose der Beklagten über den zu erwartenden Arbeitskräftebedarf erheblich überspannt.



Der erkennende Senat hat in seinen Urteilen vom 31. März 1993 - 7 AZR 536/92 - und - 7 AZR 12/93 -, die ebenfalls die Befristung der Arbeitsverträge von Reinigungskräften der Beklagten aus Anlaß der Errichtung des Universitätsklinikums Rudolf Virchow und damit gleichgelagerte Sachverhalte betrafen, die Anforderungen präzisiert, die an die Darlegung der Beklagten hinsichtlich der durch die Zusammenlegung der Standorte Charlottenburg und Wedding zu erwartenden Personaleinsparungen zu stellen sind. Danach hat sich die im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses anzustellende und im Rechtsstreit über die Wirksamkeit der Befristung vom Arbeitgeber darzulegende Prognose darauf zu beziehen, ob im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf bzw. (z.B. aufgrund des Stellenplans einer Behörde) keine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bestehen werde. Bei Darlegung der Prognose hat der Arbeitgeber die tatsächlichen Grundlagen vorzutragen, anhand derer er die Prognose erstellt hat.

An diesen Vortrag sind indessen nur dann strenge Anforderungen zu stellen, wenn sich die Prognose durch die spätere tatsächliche Entwicklung nicht bestätigt hat. Denn hat sie sich bestätigt, so besteht eine tatsächliche Vermutung dafür, daß sie ausreichend sorgfältig und fundiert erstellt worden war. Der Darlegung der einzelnen die Prognose rechtfertigenden Umstände bedarf es dann nicht; vielmehr wäre es Sache des Arbeitnehmers, bestimmte im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gegebene Tatsachen vorzutragen und gegebenenfalls zu beweisen, die es seinerzeit ausgeschlossen, eine derartige Prognose zu stellen.



Hat sich dagegen die Prognose nicht bestätigt, so bedarf es der Prüfung, ob die vom Arbeitgeber seiner Prognose zugrunde gelegten tatsächlichen Grundlagen die Erstellung einer derartigen Prognose rechtfertigen, ob also die dem Arbeitgeber bei Vertragsabschluß bekannten Umstände es tatsächlich erlaubten, mit hinreichender Wahrscheinlichkeit das Fehlen eines Bedürfnisses bzw. der Möglichkeit für eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über den Ablauf der Befristung hinaus anzunehmen.

Ob sich im Entscheidungsfall die Prognose der Beklagten durch die spätere Entwicklung bestätigt hat, kann der Senat nicht selbst feststellen. Die Beklagte hat dies behauptet; die Klägerin hat es bestritten.

III. Im erneuten Berufungsverfahren, in dem neuer Sachvortrag wieder uneingeschränkt zulässig ist, wird das Landesarbeitsgericht daher zunächst festzustellen haben, ob die von der Beklagten bei Abschluß des Arbeitsvertrages angestellte Prognose durch die spätere tatsächliche Entwicklung bestätigt worden ist, insbesondere also, ob der Bedarf der Beklagten an klinischem Hauspersonal bei Ablauf der mit der Klägerin vereinbarten Befristung tatsächlich gedeckt war. Das Landesarbeitsgericht wird dabei im einzelnen festzustellen haben, ob die Zahlenangabe der Beklagten über den jeweiligen Bestand an Reinigungskräften bei Vertragsabschluß und bei Ablauf der vereinbarten Befristung zutreffen.

Sollte sich dabei ergeben, daß die Prognose der Beklagten durch die tatsächliche Entwicklung bestätigt worden ist, so erweist sich die streitgegenständliche Befristung als rechtswirk-



sam, weil in diesem Falle auch ohne die weitere Darlegung näherer konkreter Anhaltspunkte davon ausgegangen werden kann, daß die Prognose hinreichend sorgfältig erstellt wurde. Sollte sich dagegen im erneuten Berufungsverfahren herausstellen, daß auch nach Ablauf der Befristung ein Bedürfnis für eine Weiterbeschäftigung der Klägerin bestand, so wird das Landesarbeitsgericht erneut prüfen müssen, ob die beklagte Universität ausreichend konkrete tatsächliche Anhaltspunkte dafür vorgetragen hat, daß sie im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses davon ausgehen durfte, für eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über das vorgesehene Vertragsende hinaus werde kein Bedarf bestehen.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Haeusgen

Dr. Zachert



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)