

Aktenzeichen: 7 AZR 388/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 08. Juli 1998
- 7 AZR 388/97 -

I. Arbeitsgericht
Neuruppin

Urteil vom 13. November 1996
- 1 Ca 1933/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 17. April 1997
- 8 Sa 24/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag wegen eines vorübergehenden Mehr-
bedarfs

Gesetz:
BGB § 620

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 388/97
8 Sa 24/97 Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
8. Juli 1998

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung am 8. Juli 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Prof. Dr. Steckhan und die Richterinnen Schmidt sowie die ehrenamtliche Richterin Berger und den ehrenamtlichen Richter Dr. Gerschermann für Recht erkannt:

Die Revision des beklagten Landes gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 17. April 1997 - 8 Sa 24/97 - wird auf Kosten des beklagten Landes zurückgewiesen.

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

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Klägerin war aufgrund mehrfach befristeter Arbeitsverträge in der Zeit vom 1. Januar 1994 bis zum 31. Juli 1996 als Justizangestellte beim Amtsgericht beschäftigt. Im letzten Arbeitsvertrag der Parteien vom 15. Januar 1996, der für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli 1996 geschlossen worden war, hatten die Parteien in § 3 vereinbart: „Die Justizangestellte ist zur Bearbeitung der Klagen nach dem Mietenüberleitungsgesetz (MÜG) im Büro- und Kanzleidienst eingesetzt“. Die Klägerin verblieb allerdings auf ihrer bisherigen Verwaltungsgeschäftsstelle und wurde nicht mit Arbeiten im Zusammenhang mit dem Mietenüberleitungsgesetz (MÜG) betraut.

Bei dem Amtsgericht waren aufgrund des am 1. Juni 1995 in Kraft getretenen MÜG bis zum 2. November 1995 1507 Klagen anhängig geworden. Demgegenüber beliefen sich die Eingänge in Zivilsachen in den Jahren 1994 auf 2718 Klagen. Daraufhin wies der Präsident des Landgerichts der Direkto-



rin des Amtsgerichts im Schreiben vom 3. Januar 1996 Haushaltsmittel aus dem Kapitel 04040 Titel 42720 für zwei Aushilfskräfte im Büro- und Kanzleidienst für die Bearbeitung der Klagen nach dem MÜG für die Dauer eines halben Jahres zu.

Die Klägerin hat die Befristung ihres letzten Arbeitsverhältnisses für unwirksam gehalten, weil es an einem sachlichen Grund fehle und der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden sei.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Juli 1996 hinaus unbefristet fortbesteht,
2. den Beklagten zu verurteilen, sie als Justizangestellte zu unveränderten Arbeitsbedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluß dieses Rechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Es hat gemeint, die Befristung sei infolge eines vorübergehend erhöhten Mehrbedarfs sachlich gerechtfertigt. Der Mehrbedarf resultiere aus den kurzzeitig hohen Klageeingängen im Zusammenhang mit dem MÜG, die dem Arbeitsvolumen von nahezu drei Richterpensen entsprächen. Dieser zusätzliche Arbeitsaufwand sei durch sonstige arbeitsorganisatorische Maßnahmen nicht zu bewältigen gewesen. Im Juli 1996 sei der zusätzliche Arbeitsanfall abgearbeitet gewesen; der verbleibende Rest hätte von den dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmern bewältigt werden können. Die Direktorin des Amtsgerichts habe den Personalrat am 8. Januar 1996 von der Zuweisung befristeter Aushilfsstellen unterrichtet, der sich noch am selben Tag



mit der Sache befaßt und seine Zustimmung zur befristeten Einstellung der Klägerin erteilt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt das beklagte Land die Abweisung der Klage. Die Klägerin beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht erkannt, daß die Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses der Parteien nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt ist und deshalb über das vereinbarte Vertragsende hinaus als Dauerarbeitsverhältnis fortbesteht. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob die von § 63 Abs. 1 Nr. 4 LPVG Brandenburg vorgeschriebene Personalratsbeteiligung ordnungsgemäß erfolgt ist und welche Rechtsfolgen eine Verletzung dieses Mitbestimmungsrechts hat.

1. Die Vorinstanzen haben zutreffend den letzten Arbeitsvertrag der Parteien vom 26. Januar 1996 der Befristungskontrolle unterzogen. Mit diesem Vertrag haben die Parteien vorbehaltlos ein Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli 1996 begründet.
2. Die Befristung dieses Arbeitsvertrages ist unwirksam. Das beklagte Land hat einen vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin nicht dargelegt.
 - a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats kann ein zusätzlicher, aber von vornherein zeitlich begrenzter Arbeitsanfall die Befristung eines Arbeitsverhält-



nisses rechtfertigen (BAG Urteil vom 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP Nr. 182 zu § 620 Befristeter Arbeitsvertrag). Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, setzt das Vorliegen dieses Befristungsgrundes nicht voraus, daß der auf Zeit eingestellte Arbeitnehmer gerade mit denjenigen Aufgaben betraut wird, die unmittelbar auf den Mehrbedarf zurückgehen. Es genügt, wenn zwischen dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Denn es steht dem Arbeitgeber frei, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, seine Arbeitsorganisation zu ändern oder anfallende Arbeiten bestimmten Arbeitnehmern zuzuweisen (BAG Urteil vom 21. März 1990 - 7 AZR 286/89 - AP Nr. 135 zu § 620 Befristetes Arbeitsverhältnis).

b) Die sachliche Rechtfertigung einer Befristungsabrede wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs verlangt, daß bei Abschluß des Zeitvertrags aufgrund konkreter Tatsachen mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, daß für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Zur zeitlichen Begrenztheit des Arbeitsanfalls hat der Arbeitgeber eine Prognose zu erstellen, die sich auf Umfang und Dauer des Mehrbedarfs zu erstrecken hat und die darauf bezogen ist, daß im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers besteht. Wird die Prognose durch die nachfolgenden Ereignisse bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, daß sie hinreichend erstellt worden ist. Die Grundlagen der Prognose hat der Arbeitgeber im Prozeß darzulegen, damit der Arbeitnehmer seinerseits die Möglichkeit erhält, die Richtigkeit der Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses auf-

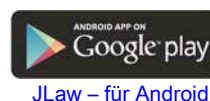


grund konkreter Tatsachen zu überprüfen (BAG Urteil vom 12. September 1996, aaO, zu II 3 der Gründe, m.w.N.).

c) Vorliegend hat zwar das Landesarbeitsgericht die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitgebers überspannt, in dem es von ihm die Offenlegung seiner Arbeitsorganisation verlangt hat, um prüfen zu können, ob für die Einstellung der Klägerin ein vorübergehender Mehrbedarf kausal gewesen ist. Dieses zusätzliche Kausalitätserfordernis wird von dem Befristungsgrund nicht verlangt. Der Arbeitgeber hat ausschließlich einen feststehenden, aber nur vorübergehenden Bedarf an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers vorzutragen. Dennoch erweist sich die Entscheidung des Berufungsgerichts aus anderen Gründen als zutreffend. Das beklagte Land hat einen vorübergehenden Mehrbedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin nicht hinreichend vorgetragen.

aa) Das beklagte Land hat zwar einen Mehrbedarf an Arbeitskräften dargelegt. Aus seinen Angaben zur Anzahl der auf das am 1. Juni 1995 in Kraft getretene MÜG entfallenden Klageeingänge und deren Bezug zu den üblichen Eingängen in Zivilsachen lassen auf einen Mehrbedarf an Arbeitskräften im Geschäftsstellenbereich schließen. Näher gelegen hätte es allerdings, den Arbeitskräftebedarf nicht anhand des Richterpensenschlüssels, sondern geschäftsstellenbezogen darzulegen. Das bedarf keiner näheren Erörterung. Die Klägerin ist dem Vorbringen eines auf das MÜG zurückgehenden Arbeitskräftebedarfs von zwei Kanzleistellen nicht entgegengetreten.

bb) Das beklagte Land hat jedoch keine Tatsachen vorgetragen, aus denen sich der Wegfall des Mehrbedarfs mit Ablauf des Zeitvertrags der Klägerin ergibt. Sein



allgemein gehaltener Hinweis, nach dem zum Ablauf des 31. Juli 1996 der zusätzliche Arbeitsanfall insoweit abgearbeitet gewesen sein soll, daß die verbliebenen Reste von den auf Dauer angestellten Mitarbeitern hätten bewältigt werden können, enthält keine konkreten Angaben zum Wegfall des Mehrbedarfs. Dazu hätte das beklagte Land den Bearbeitungsstand der Klagen nach dem MÜG im Zeitpunkt des Vertragsschlusses und deren Entwicklung bis zum 31. Juli 1996 vortragen können. Statt dessen hat es sich darauf beschränkt, die Besonderheiten der mit den Klagen nach dem MÜG geltend gemachten Mieterhöhungsverlangen darzulegen. Diese lassen zwar auf eine allgemeine zeitliche Begrenzung des Arbeitsanfalls schließen, nicht jedoch darauf, daß der Mehrbedarf auch mit dem Ende der Vertragslaufzeit entfällt. Das beklagte Land kann sich auch nicht mit Erfolg darauf berufen, durch die spätere Entwicklung des Bearbeitungsstands bestätigt worden zu sein. Dazu hätte es zumindest den Bearbeitungsstand der Klagen nach dem MÜG zum 31. Juli 1996 offenlegen müssen und sich nicht auf eine allgemeine Einschränkung beschränken dürfen. Schließlich ergibt sich die zeitliche Begrenztheit des Arbeitsanfalls auch nicht daraus, daß der Direktorin des Amtsgerichts für den Abschluß des Arbeitsvertrags nur im begrenzten Umfang Mittel zur Verfügung gestellt worden waren. Zwar erfolgt im öffentlichen Dienst die unternehmerische Entscheidung, welche Aufgaben in welchem Zeitraum und in welchem Umfang durch die Beschäftigung von Arbeitnehmern erfüllt werden sollen, durch das Haushaltsrecht. Für die Prognose des Arbeitgebers, für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers bestehe nur ein vorübergehender Bedarf, genügt daher die auf konkreten Tatsachen beruhende Erwartung, daß für dessen Beschäftigung Haushaltsmittel nur zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen und daß aufgrund konkreter Anhaltspunkte mit dem baldigen Wegfall der Mittel zu rechnen ist (BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 292/87 - AP Nr. 116 zu § 620 BGB Befri-



steter Arbeitsvertrag, m.w.N.). Auch dafür fehlt es nach dem Vorbringen des be-
klagten Landes an Substanz.

3. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Gerschermann

Berger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)