

Aktenzeichen: 7 AZR 467/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 28. November 1990
- 7 AZR 467/89 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 28. Oktober 1988
- 33 Ca 46/88 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 20. Februar 1989
- 9 Sa 103/88 -

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

Entscheidungsstichwort:

Zweckbefristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; BAT SR 2y

Leitsätze:

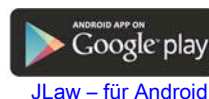
K e i n e

Hinweise des Senats:

Zweckbefristeter Arbeitsvertrag eines Arztes bis zur
Auflösung eines Krankenhausbereiches, Beweislast (Anschluß an
BAG Urteil vom 11. August 1988 - 2 AZR 95/88 - AP Nr. 70 zu
§ 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 467/89

9 Sa 103/88 Berlin

Verkündet am
28. November 1990

Range,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 28. November 1990 durch den Vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Breier und Trettin für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 20. Februar 1989 - 9 Sa 103/88 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten 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 Arbeitsvertrages vom 31. März 1987.

Der Kläger ist seit Januar 1984 als Arzt approbiert. Er war bei dem beklagten Land vom 1. April 1984 bis 30. September 1984 als Assistenzarzt im ständigen Bereitschaftsdienst beschäftigt, sodann aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 28. August 1984 bis zum 9. August 1985 als Arzt im A -Krankenhaus tätig. Ab 1. Dezember 1985 bis spätestens 31. Oktober 1986 war der Kläger aufgrund des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 23. Dezember 1985 zunächst zur Vertretung der Assistenzärztin Annemarie L ab 1. März 1986 zur Vertretung des Ersten Assistenzarztes Dr. W angestellt.

Mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 31. März 1987 wurde der Kläger rückwirkend ab 1. Januar 1987 in der III. Inne-



ren Abteilung des Krankenhauses M "bis zur Auflösung des örtlichen Bereichs B Straße (voraussichtlich bis 28. Februar 1988)" weiterbeschäftigt. Das Arbeitsentgelt des Klägers betrug zuletzt etwa 4.800,-- DM brutto im Monat. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung der BAT nebst den jeweils in Frage kommenden Sonderregelungen mit allen künftigen Änderungen und Ergänzungen Anwendung.

Unter dem 11. November 1987 fragte der Kläger beim beklagten Land schriftlich an, ob sich das Arbeitsverhältnis über den voraussichtlichen Termin vom 28. Februar 1988 hinaus verlängere. Das beklagte Land antwortete ihm mit seinem Schreiben vom 17. Dezember 1987, der mit dem Kläger "geschlossene Vertrag ende mit dem Umzug der beiden örtlichen Bereiche B Straße und M straße (...). Der endgültige Umzug des letzten örtlichen Bereichs M straße" sei zwischen dem 1. Mai 1988 und dem 1. September 1988 zu erwarten. Im Verlaufe des Rechtsstreits teilte das beklagte Land mit seinem Schriftsatz vom 26. September 1988 mit, "nach dem jetzigen Erkenntnisstand werde der Umzug der betreffenden Bereiche bis zum 1. Oktober 1989" erwartet.

Zur Begründung seiner am 2. August 1988 eingereichten Klage hat der Kläger vorgebracht, er wisse nicht, weshalb sein Arbeitsvertrag bis zur Auflösung des örtlichen Bereichs B Straße befristet abgeschlossen worden sei; ihm sei nicht bekannt, inwieweit seine Stelle durch die Auflösung des örtlichen Bereichs B - Straße berührt werde. Zwar habe er dem Vertragstext entnehmen müssen, sein Arbeitsvertrag werde einmal enden, wenn der örtliche Bereich B Straße aufgelöst werde; warum dies aber so



sein solle, sei ihm, dem Kläger, nicht bekannt. Ebensowenig wisse er, welche Vereinbarungen zwischen Diakonie, Land Berlin (Senat für Gesundheit und Soziales) und den Krankenkassen bestünden. Die Zweckbefristung sei auch schon deswegen unwirksam, weil sie sich auf einen völlig unüberschaubar langen Zeitraum beziehe und nicht auf Umständen beruhe, die einen vernünftig denkenden Arbeitgeber zum Abschluß eines zweckbefristeten Arbeitsvertrages berechtigten. Es handele sich um eine objektiv funktionswidrige Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Wenn bei Schließung des örtlichen Bereichs B Straße tatsächlich ein Stellenüberhang eintreten sollte, habe das beklagte Land die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Ferner habe das beklagte Land in der Zwischenzeit unbefristet Ärzte für die III. Innere Abteilung des Krankenhauses M eingestellt. Er sei auch nicht in dem aufzulösenden Bereich B Straße, sondern in eben dieser III. Inneren Abteilung des Stammhauses M tätig.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

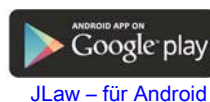
Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat erwidert, der Kläger habe seine Klagebefugnis verwirkt, weil er mit der Erhebung der Feststellungsklage unverhältnismäßig lange gewartet habe. Die vereinbarte Zweckbefristung sei sachlich gerechtfertigt. Der "Krankenhausplan 1986" regle für



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



alle Berliner Krankenhäuser, wieviele Betten jedes einzelne Krankenhaus zur Verfügung zu stellen habe und wie sich diese Betten auf die einzelnen Abteilungen verteilten. Aus diesem Plan ergebe sich für das Krankenhaus M , daß die Zahl der Krankenhausbetten in der Inneren Abteilung um 30 reduziert werden sollte (12 Betten der II. Inneren Abteilung, 18 Betten der III. Inneren Abteilung). Die 18 Betten der III. Abteilung erforderten nach dem maßgeblichen Personalschlüssel 1,5 Arztstellen. Wäre der Krankenhausplan bereits 1986 voll verwirklicht worden, hätte man von einer Weiterbeschäftigung des Klägers nach Beendigung dessen zweiten befristeten Arbeitsvertrages ganz absehen müssen. Denn der Wegfall von 1,5 Arztstellen hätte sogar die Entlassung mindestens eines weiteren Arztes erforderlich gemacht. Nur aufgrund einer Übereinkunft zwischen der Senatsverwaltung für das Gesundheitswesen, dem Krankenhaus M , dem Diakonischen Werk und den Krankenkassen, wonach das Krankenhaus M vorübergehend die 30 Betten in den Inneren Abteilungen behalte und diese Betten erst wegfallen sollten, wenn der örtliche Bereich B Straße aufgelöst würde, sei es möglich gewesen, den Kläger erneut, aber auch nur befristet, anzustellen. Die Absprache habe erkennbar gemacht, daß im Bereich der Inneren Abteilungen im Krankenhaus M ein vorübergehender Mehrbedarf bestehen werde, der durch einen Einsatz des Klägers gedeckt werden könnte, weil der für die II. und III. Innere Abteilung erforderliche Mehrbedarf an Ärzten zeitlich bis zur Auflösung des örtlichen Bereichs B Straße begrenzt sei. Auf diese Zusammenhänge sei der Kläger bei Abschluß des Arbeitsvertrages hingewiesen worden, er sei hiermit auch einverstanden gewesen. Auf die Einstellung von Ärzten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen komme es nicht an, weil die inzwischen



unbefristet eingestellten Ärzte fachlich besser qualifiziert gewesen seien als der Kläger.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen ursprünglichen Klageantrag weiter, während das beklagte Land 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 hat die Aufhebung des angefochtenen Urteils und die Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zur Folge. Das Landesarbeitsgericht muß noch feststellen, ob der vom beklagten Land behauptete Zusammenhang zwischen der Befristung des Arbeitsvertrages des Klägers und der befristeten Weiterführung von 30 Krankenhausbetten in der II. und III. Inneren Abteilung des Krankenhauses M bis zur Auflösung des örtlichen Bereiches B Straße auch tatsächlich besteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat mit zutreffender Begründung die Verwirkung der Klagebefugnis verneint.

Eine Verwirkung der Klagebefugnis tritt nur ein, wenn neben dem Zeitablauf besondere Umstände vorliegen, aus denen sich für den Gegner der Vertrauensstatbestand ergibt, eine Klage werde nicht (mehr) erhoben werden, und dieser Vertrauensschutz für den Gegner derart überwiegt, daß das Interesse des Berechtigten an



der sachlichen Prüfung seines Feststellungsbegehrens zurücktreten muß. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Fristablauf ist im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit davon auszugehen, daß der Zeitspanne, in der der Vertrauenstatbestand für die Nichterhebung der Feststellungsklage wegen der Unzulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses geschaffen wird, enge Grenzen zu setzen sind (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Bereits das Zeitmoment liegt im vorliegenden Fall nicht vor. Die am 2. August 1988 eingereichte Klage ist lange vor Ablauf der Befristung (1. Oktober 1989) erhoben worden (vgl. BAG Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

II. In der Sache selbst hat das Landesarbeitsgericht zu Recht nur den zuletzt zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrag vom 31. März 1987 einer Befristungskontrolle unterworfen.

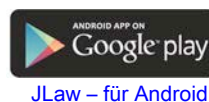
Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. statt vieler: BAGE 49, 73 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen; ob die vorangegangenen Verträge wirksam



befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Im Streitfall ist ein derartiger Vorbehalt nicht vereinbart worden.

III. Die Zweckbefristung im vorliegenden Arbeitsvertrag ist unwirksam, wenn kein sachlich rechtfertigender Grund bei Abschluß des Vertrages vorgelegen hat. Dies folgt aus Gründen des staatlichen Rechtes unter dem rechtlichen Gesichtspunkt der Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes (vgl. BAGE GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dies folgt aber auch aus tariflichen Gründen. Aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 31. März 1987 enthaltenen Bezugnahme auf den BAT und dessen Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) bedarf die Wirksamkeit der Zweckbefristung mit dem Kläger ebenfalls eines sachlich rechtfertigenden Grundes. Es muß sich bei der Tätigkeit, für die der Kläger eingestellt worden ist, um eine Aufgabe von begrenzter Dauer handeln, bei der das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden soll; dabei darf bei Abschluß des Arbeitsvertrages nicht zu erwarten gewesen sein, daß die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können (Nr. 1 Buchst. b in Verbindung mit Protokollnotiz Nr. 3 SR 2y BAT).

1. Der Wirksamkeit der Befristung im Arbeitsvertrag der Parteien steht nicht entgegen, daß es sich um eine Zweckbefristung han-



delt. Sowohl unter dem Gesichtspunkt des staatlichen Rechtes wie auch unter dem Gesichtspunkt des Tarifrechtes ist für eine solche Zweckbefristung kennzeichnend, daß die Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht kalendermäßig bestimmt ist, sondern mit Eintritt eines von den Parteien als gewiß, der Zeit nach aber als ungewiß angesehenen Ereignisses enden soll (BAG Urteil vom 26. März 1986, BAGE 51, 319, 328 = AP Nr. 103 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 3 d der Gründe, m.w.N.). Um eine solche Zweckbefristung handelt es sich hier nach der Vereinbarung im Arbeitsvertrag der Parteien. Eine Zweckbefristung begegnet zwar wegen ihres ungewissen Endzeitpunktes Bedenken im Hinblick auf eine mögliche objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen. Diese Bedenken betreffen jedoch nicht die Frage des Vorliegens eines die Befristung selbst rechtfertigenden sachlichen Grundes. Aus der objektiven Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen entsteht kein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 26. März 1986, aaO, zu III 3 e der Gründe; Urteil vom 12. Juni 1987 - 7 AZR 8/86 - AP Nr. 113, aaO) führt auch eine objektive Umgehung zwingender Mindestkündigungsfristen durch eine Zweckbefristung nicht zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, sondern lediglich zu dessen Verlängerung um eine bestimmte Auslaufrist. Gemäß Nr. 7 Abs. 4 SR 2y BAT beträgt die Auslaufrist vier Wochen. Dagegen beeinträchtigt das Fehlen der Voraussetzung der frühzeitigen Erkennbarkeit des Auslaufens des Arbeitsverhältnisses nicht den gesetzlichen Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses selbst. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.



2. Ebenso hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, daß ein vorübergehender Personalmehrbedarf ein sachlicher Grund für eine zweckbefristete Einstellung eines Arbeitnehmers sowohl aus Gründen des staatlichen Rechtes wie auch aus Gründen des Tarifrechtes sein kann. Voraussetzung für die Anerkennung eines solchen sachlichen Grundes ist, daß im Zeitpunkt der Befristung aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit der Wegfall des Mehrbedarfs nach dem Auslaufen des befristeten Arbeitsverhältnisses zu erwarten ist (vgl. statt vieler: BAGE 41, 391, 401 = AP Nr. 14 zu § 15 KSchG 1969, zu B III 3 a der Gründe). Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen.

3. Indessen ist das Landesarbeitsgericht in - wie die Revision zu Recht und mit Erfolg rügt - verfahrensfehlerhafter Weise zu dem Ergebnis gelangt, daß im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine Zweckbefristung tatsächlich gegeben seien.

a) Zutreffend führt es zwar aus, der Zweck der Arbeitsleistung des Klägers sei insoweit objektiv eindeutig, als es im Arbeitsvertrag heiße, daß die Beschäftigung des Klägers "bis zur Auflösung des örtlichen Bereichs B Straße (voraussichtlich bis 28. Februar 1986) erfolge". Das Landesarbeitsgericht hat dann jedoch als nicht entscheidungserheblich angesehen, ob die Grundlage für den Abschluß dieses befristeten Arbeitsvertrages eine entsprechende Vereinbarung zwischen der Senatsverwaltung für das Gesundheitswesen, dem Krankenhaus M , dem Diakonischen Werk und den Krankenkassen gewesen sei, was - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkennt - die Beklagte behauptet und der Kläger mit Nichtwissen betreibt. Es hat insoweit gemeint, aufgrund des



Krankenhausplanes 1986 ergebe sich für das von der Beklagten betriebene Krankenhaus M eine Reduzierung der Zahl der Krankenhausbetten in den Inneren Abteilungen um 30, davon 12 Betten auf der II. Inneren Abteilung und 18 Betten auf der III. Inneren Abteilung, wobei nach dem Personalschlüssel für 18 Betten 1,5 Arztstellen erforderlich seien. Wenn - so führt das Landesarbeitsgericht weiter aus - das Krankenhaus M in Abweichung vom Krankenhausplan 1986 bis zur Auflösung der örtlichen Krankenhausbereiche B Straße und M Straße 30 Betten der Psychiatrie weniger und statt dessen 30 Betten in der Inneren Abteilung mehr betreiben durfte, erscheine es sachlich gerechtfertigt, bis zur Schließung des örtlichen Bereichs B Straße eine Zweckbefristung vorzunehmen, weil der Bettenbedarf aufgrund des Krankenhausplanes 1986 nicht unwesentlich reduziert werden sollte und mußte. Folglich habe im Bereich der Inneren Abteilung ein vorübergehender Mehrbedarf bestanden, der durch die Auflösung des örtlichen Bereiches B Straße seinerseits auflösend bedingt gewesen sei.

b) Im Ergebnis stellt das Landesarbeitsgericht damit aber nicht auf die - unter den Parteien unstreitige - Tatsache der Existenz des "Krankenhausplanes 1986" und die daraus resultierende Notwendigkeit, im Krankenhaus M in der II. Inneren Abteilung 12 und in der III. Inneren Abteilung 18 Betten zu reduzieren, ab. Vielmehr leitet das Landesarbeitsgericht sowohl die Möglichkeit für eine Beschäftigung des Klägers als auch den sachlichen Grund für die Zweckbefristung des Arbeitsvertrages mit dem Kläger allein daraus ab, daß aufgrund einer Vereinbarung, deren Existenz und Inhalt der Kläger mit Nichtwissen bestreitet, das Krankenhaus



M bis zur Auflösung des örtlichen Bereichs B Straße
(oder der örtlichen Bereiche B Straße und M straße)
vorübergehend eben diese 30 Betten in den Inneren Abteilungen
über den Krankenhausplan 1986 hinaus weiter betreiben durfte.
Dann aber kommt es gerade darauf an, ob und mit welchem Inhalt
eine solche Vereinbarung zwischen dem beklagten Land bzw. der Se-
natsverwaltung für das Gesundheitswesen, dem Krankenhaus M ,
dem Diakonischen Werk und den Krankenkassen zustande gekommen ist
und ob dies bereits bei Abschluß des Arbeitsvertrages mit dem
Kläger der Fall war. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht dem
statthaften (vgl. § 139 Abs. 2 ZPO) Bestreiten des Klägers nach-
zugehen haben. Auch wenn dem Kläger - wie das beklagte Land be-
hauptet - diese Umstände bei Abschluß des Vertrages mitgeteilt
worden sind, darf der Kläger die Tatsache des Bestehens der Ver-
einbarung und ihres Inhaltes mit Nichtwissen bestreiten. Dement-
sprechend hat das Landesarbeitsgericht dem Beweisangebot des be-
klagten Landes ebenso wie dem Angebot des Gegenbeweises nachzuge-
hen.

Sollte sich herausstellen, daß bei Abschluß des Vertrages
mit dem Kläger eine entsprechende Vereinbarung mit dem behauptete-
ten Inhalt bestanden hat, so erweist sich die Klage als unbegrün-
det. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sich die Vereinbarung
auch auf die M straße erstreckte oder nicht, sondern allein
darauf, ob der Mehrbedarf an Ärzten für die III. Innere Abteilung
entfallen sollte, wenn der örtliche Bereich B Straße
aufgelöst worden ist, denn nur dies ist Inhalt der
Befristungsvereinbarung im Arbeitsvertrag der Parteien.



Sollte das Landesarbeitsgericht jedoch den Vortrag des be-
klagten Landes zum Befristungsgrund nicht als bewiesen ansehen,
so wird es zu beachten haben, daß der Arbeitgeber die Darlegungs-
und Beweislast trägt, wenn ein Tarifvertrag - wie hier - sachli-
che Gründe für die Wirksamkeit einer Befristung fordert (vgl. BAG
Urteil vom 11. August 1988 - 2 AZR 95/88 - AP Nr. 70 zu § 1 TVG
Tarifverträge: Metallindustrie = EzA § 620 BGB Nr. 105).

Dr. Seidensticker Dr. Steckhan Schliemann
Breier Trettin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)