

Aktenzeichen: 7 AZR 492/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 01. Dezember 1993
- 7 AZR 492/93 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 25. August 1992
- 21 Ca 4219/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. Januar 1993
- 11 Sa 126/92 -

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 492/93

11 Sa 126/92 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

- 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 Schliemann sowie die ehrenamtlichen
Richter Haeusgen und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 26. Januar
1993 - 11 Sa 126/92 - 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 über den Anspruch der Klägerin auf
Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorlie-
genden Rechtsstreits.

Die am 11. November 1941 geborene, geschiedene Klägerin, die
einem schwerstbehinderten Kind zum Unterhalt verpflichtet ist,
war seit 22. Februar 1988 aufgrund zweier befristeter Arbeitsver-
träge bei der beklagten Universität als Reinigungsfrau/Stations-
hilfe beschäftigt. Im ersten befristeten Arbeitsvertrag vom
28. Februar 1988, der für die Zeit vom 22. Februar 1988 bis zum
30. September 1988 abgeschlossen war, war als Befristungsgrund
"Deckung eines vorübergehenden Personalbedarfs" angegeben. Im
zweiten befristeten Arbeitsvertrag, der den Zeitraum vom 1. Ok-
tober 1988 bis zum 31. Dezember 1991 betraf, war zusätzlich ange-
geben:



"Das Arbeitsverhältnis kann nur befristet abgeschlossen werden, weil nach dem vorgesehenen Umzug der Kliniken mit OP-Fächern im Jahre 1991 zum Standort Wedding Personal abgebaut werden muß."

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 ab dem Jahre 1991 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. Auch mit der Klägerin wurde daher ab dem 1. Oktober 1988 wiederum nur ein bis zum 31. Dezember 1991 befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Eine Aufforderung des Prozeßbevollmächtigten der Klägerin vom 25. November 1991 zur Abgabe einer Erklärung über den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses lehnte die Beklagte mit Schreiben vom 11. Dezember 1991 ab.

Mit ihrer am 7. Februar 1992 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wendet sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Ar-



beitsverhältnisses. Sie hat die Ansicht vertreten, diese sei unwirksam, weil ein sie rechtfertigender sachlicher Grund nicht vorgelegen habe. Die von der Beklagten behauptete Prognose sei anhand der eingereichten Unterlagen nicht nachvollziehbar, zumal ihr konkreter Einsatzort, die Nervenklinik in der Eschenallee, von der Zusammenlegung nicht betroffen sei. Bestünden ohnehin Bedenken gegenüber der Anerkennung eines absehbaren personellen Minderbedarfs als Sachgrund für den Abschluß befristeter Arbeitsverträge, so fehle es jedenfalls an einer konkreten Prognosegrundlage, da die Beklagte selbst noch kurz vor Abschluß des letzten Arbeitsvertrages davon ausgegangen sei, daß der Plan für die Standorte Wedding und Charlottenburg sowohl wegen Veränderungen bei der Umsetzung des Bedarfsplans als auch mit Rücksicht auf die Bauentwicklung fortschreibungsbedürftig sei, und überdies die Beklagte auch ihren späteren Verlautbarungen jeweils nur Vorläufigkeitscharakter beigemessen habe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 19. September 1988 besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 31. Dezember 1991 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



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



Sie hat im wesentlichen die Ansicht vertreten, der Klage müsse der Erfolg bereits deshalb versagt bleiben, weil die Klägerin ihr Klagerecht verwirkt habe. Jedenfalls aber sei die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht zu beanstanden, weil im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit einem Minderbedarf von Reinigungskräften im Bereich des klinischen Hauspersonals habe gerechnet werden müssen. Denn infolge der Zusammenlegung wesentlicher Bereiche des Klinikums am Standort Wedding und der damit verbundenen Reduzierung der Planbetten und der zu reinigenden Flächen sei eine erhebliche Verminderung des Personalbedarfs absehbar gewesen, wobei nach dem zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorliegenden Bauplan deutlich gewesen sei, daß die Verringerung jedenfalls bis zum Ablauf des Jahres 1991 greifen würde. Es hätte davon ausgegangen werden müssen, daß 265 Betten wieder aufgegeben werden müßten, so daß im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sicher gewesen sei, daß, bezogen auf den Standort Charlottenburg, im Bereich des klinischen Hauspersonals eine Reduzierung des Personalbedarfs von etwa 25 % eintreten werde. Am 19. September 1988 seien am Standort Charlottenburg 394 und am Standort Wedding 226 Vollzeitkräfte beschäftigt gewesen.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrages vom 19. September 1988 besteht, und die Beklagte verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluß des vorliegenden Verfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer



Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter.

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, die Beklagte habe keine Umstände vorgetragen, nach denen sie über das Vorliegen des Zeitmoments der Verwirkung hinaus hätte annehmen dürfen, die Klägerin werde ihr Klageziel nicht mehr prozessual verfolgen. Damit fehle es an dem neben dem Zeitmoment erforderlichen Umstandsmoment. Gegen diese zutreffende Würdigung hat auch die Revision keine Einwendungen mehr erhoben.

II. Hingegen ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, für die Befristung des (zweiten) Arbeitsvertrages für die Zeit vom 1. Oktober 1988 bis zum 31. Dezember 1991 fehle es an einem sachlichen Grund, nicht rechtsfehlerfrei.



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. Es hat jedoch 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 tatsäch-

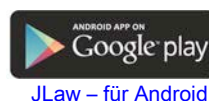


liche Entwicklung nicht bestätigt hat. Denn hat sie sich bestätigt, so besteht eine tatsächliche Vermutung dafür, daß sie ausreichend sorgfältig und fundiert erstellt worden war. Der Darlegung der einzelnen die Prognose rechtfertigenden Umstände bedarf es dann nicht; vielmehr wäre es Sache des Arbeitnehmers, bestimmte im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gegebene Tatsachen vorzutragen und gegebenenfalls zu beweisen, die es seinerzeit ausschlossen, 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 rechtswirksam, 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

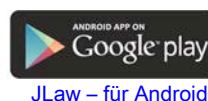
Dr. Steckhan

Haeusgen

Dr. Zachert



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





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)