

Aktenzeichen: 1 ABR 68/89

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluß vom 7. August 1990
- 1 ABR 68/89 -

I. Arbeitsgericht Beschluß vom 1. Juli 1988
Frankfurt am Main - 15 BV 8/88 -

II. Landesarbeitsgericht Beschluß vom 27. Juni 1989
Frankfurt am Main - 4 TaBV 183/88 -

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



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung nach befristeter Probezeit

Gesetz: BetrVG § 99 Abs. 1 u. 2, § 23 Abs. 3, § 101; ZPO § 253
Abs. 2 Nr. 2

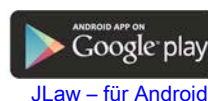
Leitsätze:

Wird ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit umgewandelt, ist der Betriebsrat grundsätzlich nach § 99 BetrVG erneut zu beteiligen.

Dies gilt nicht, wenn ein befristetes Probearbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird, sofern dem Betriebsrat vor der Einstellung zur Probe mitgeteilt worden ist, der Arbeitnehmer solle bei Bewährung auf unbestimmte Zeit weiterbeschäftigt werden.



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



1 ABR 68/89

4 TaBV 183/88 Frankfurt am Main

Verkündet am
7. August 1990

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

unter Beteiligung

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 7. August 1990 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Matthes und Professor Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Gnade und Dr. Giese beschlossen:

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats gegen den Beschluß des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 27. Juni 1989 - 4 TaBV 183/88 - wird zurückgewiesen.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten darüber, ob der Betriebsrat erneut zu beteiligen ist, wenn zunächst zur Probe befristet eingestellte Arbeitnehmer anschließend unbefristet weiterbeschäftigt werden.

Der Arbeitgeber betreibt ein Speditionsunternehmen. Er unterhält u.a. einen Betrieb in Frankfurt am Main. Die dort beschäftigten 200 Arbeitnehmer haben einen Betriebsrat gewählt, den Antragsteller des vorliegenden Verfahrens.

Nach § 11 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister des privaten Transport- und Verkehrsgewerbes vom 15. Mai 1979 (MTV) kann bei Neueinstellung eine Probezeit vereinbart werden, die drei Monate nicht überschreiten darf. Wird über die Weiterbeschäftigung nicht



mindestens vierzehn Tage vor Ablauf der Probezeit eine Erklärung abgegeben, so geht das Probearbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer über.

Der Arbeitgeber stellt neue Mitarbeiter regelmäßig befristet zur Probe ein; die Arbeitsverhältnisse enden ohne Kündigung, sofern es nicht zur ausdrücklichen Übernahme in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kommt. Beabsichtigt der Arbeitgeber im Anschluß an dieses befristete Probearbeitsverhältnis eine unbefristete Beschäftigung der Arbeitnehmer, so beteiligt er den Betriebsrat nicht erneut. Dagegen wendet sich der Betriebsrat.

Der Betriebsrat hält die weitere Beschäftigung dieser Arbeitnehmer ohne seine Beteiligung für "illegal". Zur Begründung hat er vorgetragen, auch die weitere Beschäftigung eines Arbeitnehmers über das befristete Probearbeitsverhältnis hinaus sei als Einstellung zu qualifizieren. Für die Fortsetzung anderer befristeter Arbeitsverhältnisse habe die Rechtsprechung dieses bereits anerkannt. Auf das Motiv oder den Anlaß komme es weder bei der allgemeinen Befristung noch bei der aus Erprobungs- oder Altersgründen an. Es komme entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts auch nicht darauf an, ob ein Arbeitsverhältnis bei einer Probefristung häufiger fortgesetzt werde als bei anderen Befristungen. Abgesehen davon würden gerade auch Befristungen nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) vielfach zur Erprobung der Arbeitnehmer genutzt und bei Bewährung ebenfalls auf unbestimmte Dauer fortgesetzt. Ein statistisch relevanter Unterschied zwischen Probezeitbefristungen und Befristungen aus anderen Gründen sei nicht ersichtlich. Selbst wenn sich eine



größere Häufigkeit befristeter Probearbeitsverhältnisse feststellen ließe, könne dies nicht zu einer anderen rechtlichen Bewertung führen.

Der Betriebsrat hat beantragt,

dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Arbeitnehmer über das Ende einer vereinbarten Befristung hinaus zu beschäftigen, sofern nicht der Betriebsrat erneut zur weiteren Beschäftigung dieser Arbeitnehmer angehört worden ist, und dem Arbeitgeber für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu 20.000,-- DM anzudrohen;

hilfsweise

den Arbeitgeber zu verpflichten, den Betriebsrat erneut zu einer Beschäftigung eines Arbeitnehmers anzuhören, wenn der Arbeitgeber diesen über das Ende einer vereinbarten Befristung hinaus weiterbeschäftigen will;

höchst hilfsweise festzustellen, daß der Arbeitgeber im Umfang der Anträge verpflichtet ist.

Vor dem Schluß der zweitinstanzlichen Anhörung erklärte der Betriebsrat, daß die Antragstellung sich auf Probe-Befristungen bezieht.

Der Arbeitgeber hat beantragt, den Antrag abzuweisen.

Der Arbeitgeber hält das Begehren des Betriebsrats für unzulässig. Es bleibe unklar, was dieser unter erneuter Anhörung des Betriebsrats zur weiteren Beschäftigung verstehe. § 99 BetrVG verlange vom Arbeitgeber verschiedene Handlungen. Welche dieser Handlungen der Betriebsrat von ihm wünsche, ergebe sich weder aus dem Antrag noch aus der Begründung. Jedenfalls werde nicht von ihm verlangt, beim Betriebsrat die Zustimmung zur Weiterbeschäf-

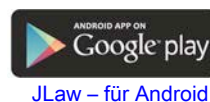


tigung einzuholen. Der Antrag sei damit zu unbestimmt. Der auf Verpflichtung gerichtete Hilfsantrag sei darauf gerichtet, den Betriebsrat bei beabsichtigter Weiterbeschäftigung anzuhören. Eine solche Handlung könne nur über § 101 BetrVG durchgesetzt werden. Eine vorbeugende Verpflichtungsklage zur allgemeinen Sicherung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei Einstellungen nach § 99 BetrVG erkenne die Rechtsprechung nicht an. Beim auf Feststellung gerichteten Hilfsantrag fehle das erforderliche Feststellungsinteresse. Dieses habe nicht, wer auf Leistung klagen könne. Hauptantrag und Hilfsanträge seien jedenfalls unbegründet. Der Betriebsrat sei zwar zu beteiligen bei der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das 55. oder 65. Lebensjahr und der Verlängerung eines Zeitarbeitsverhältnisses in einem Bühnenunternehmen. In diesen Fällen könnten Zustimmungsverweigerungsgründe ausgelöst werden, die bei der ersten befristeten Einstellung noch nicht vorgelegen hätten. Davon unterscheide sich die nicht als Einstellung zu qualifizierende Umwandlung eines Probe- in ein Dauerarbeitsverhältnis grundlegend. Dort stehe für alle Beteiligten das von Anfang an bei Bewährung grundsätzlich erwartete Dauerarbeitsverhältnis im Vordergrund. Der Betriebsrat prüfe deshalb nicht, ob eine Einstellung für ein bis drei Monate, sondern ob die dauerhafte Besetzung des betreffenden Arbeitsplatzes Belange der Belegschaft berühre.

Das Arbeitsgericht hat dem Arbeitgeber aufgegeben es zu unterlassen, Arbeitnehmer über das Ende einer Befristung hinaus zu beschäftigen, sofern nicht der Betriebsrat erneut zur weiteren Beschäftigung dieser Arbeitnehmer angehört worden ist. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung wurde dem Arbeitgeber ein Ordnungsgeld



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



bis zu 20.000,-- DM angedroht. Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen. Dieser verfolgt die von ihm in der mündlichen Anhörung vor dem Landesarbeitsgericht gestellten Anträge mit der zugelassenen Rechtsbeschwerde weiter. Der Arbeitgeber bittet um Zurückweisung der Rechtsbeschwerde.

B. Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist nicht begründet.

I. Der vom Betriebsrat auf § 23 Abs. 3 BetrVG gestützte Unterlassungsantrag ist zwar zulässig, jedoch nicht begründet.

1. Der Antrag, der der Auslegung bedarf, ist zulässig.

a) Auch im Beschlußverfahren muß eine bestimmte Entscheidung des Gerichts begehrt werden (BAGE 42, 366, 370 = AP Nr. 19 zu § 80 BetrVG 1972, zu B II 2 der Gründe). Der Streitgegenstand ist gemäß § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO so genau zu bezeichnen, daß die eigentliche Streitfrage selbst mit Rechtskraftwirkung zwischen den Beteiligten entschieden werden kann (vgl. Senatsbeschluß vom 10. Juni 1986, BAGE 52, 160, 164 f. = AP Nr. 18 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit, zu B II 2 der Gründe, sowie Beschluß des Siebten Senats vom 29. Juni 1988, BAGE 59, 120 = AP Nr. 37 zu § 118 BetrVG 1972 m. Anm. Kohte, zu B I 2 a der Gründe, m.w.N.). Die gerichtliche Entscheidung nach § 23 Abs. 3 BetrVG und damit auch der darauf gerichtete Antrag des Betriebsrats müssen deshalb so bestimmt sein, daß der Arbeitgeber der Entscheidung unschwer entnehmen kann, welches Verhalten ihm aufgegeben worden ist (Senatsbeschluß vom 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG 1972, zu B III 1 der Gründe). Allerdings ist besonders im



Beschlußverfahren nicht allein vom Wortlaut des Antrags auszugehen, sondern von Amts wegen der wirkliche Wille des Antragstellers zu erfassen (so etwa BAG Beschluß vom 15. August 1978 - 6 ABR 10/76 - AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG 1972).

b) Der Betriebsrat begehrt, dem Arbeitgeber aufzugeben, es zu unterlassen, Arbeitnehmer über das Ende einer vereinbarten Probebefristung hinaus weiterzubeschäftigen, ohne ihn erneut gem. § 99 BetrVG zu beteiligen. Bei Neueinstellungen beteiligt der Arbeitgeber den Betriebsrat stets. Das steht zwischen den Beteiligten nicht im Streit. Diese sind lediglich unterschiedlicher Auffassung darüber, ob die weitere Beschäftigung von Arbeitnehmern im Anschluß an befristete Probearbeitsverhältnisse ebenfalls als Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu qualifizieren ist und der Betriebsrat deshalb erneut nach dieser Vorschrift zu beteiligen ist. Der Streit beschränkt sich ausschließlich auf den Begriff der Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und damit auf das Vorliegen einer Tatbestandsvoraussetzung dieser Vorschrift, auch wenn der Betriebsrat zur näheren Umschreibung dieses Begehrens offenbar im Hinblick auf die Bestimmung des § 102 Abs. 1 BetrVG den Begriff der Anhörung verwendet. Über die Durchführung der Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG streiten die Beteiligten nicht.

Entgegen der Auffassung des Arbeitgebers kann schließlich auch nicht davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat nach wie vor sein ursprüngliches Begehren ohne Beschränkung auf die Weiterbeschäftigung im Anschluß an die Probebefristung verfolgt. Der Betriebsrat hat im Rahmen der zweitinstanzlichen Anhörung aus-



drücklich erklärt, daß sich seine Antragstellung nur auf Fälle der Probebefristung bezieht. Aus dieser Erklärung ergibt sich mit hinreichender Deutlichkeit die Beschränkung des Begehrens auf die Fälle der Probebefristung.

2. Der Antrag ist nicht begründet. Zutreffend geht der Betriebsrat davon aus, daß die Regelung in § 101 BetrVG einen auf § 23 Abs. 3 BetrVG gestützten Anspruch des Betriebsrats, wie er vorliegend geltend gemacht wird, nicht ausschließt (Senatsbeschuß vom 17. März 1987 - 1 ABR 65/85 - AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG 1972, zu B II der Gründe). Denn § 23 Abs. 3 BetrVG will anders als § 101 BetrVG dem Betriebsrat in den Fällen, in denen der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem BetrVG grob verletzt hat, einen Anspruch darauf geben, daß der Arbeitgeber diese Pflichten künftig beachtet.

a) Der eigenständig neben den anderen Unterlassungsansprüchen des BetrVG bestehende Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG (vgl. dazu BAGE 48, 246 = AP Nr. 5 zu § 23 BetrVG 1972 und BAGE 42, 11 = AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972) setzt einen groben Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz voraus. Vorliegend fehlt es schon an einem Verstoß des Arbeitgebers gegen eine Verpflichtung aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, der Betriebsrat sei bei einer Beschäftigung von Arbeitnehmern über das befristete Probearbeitsverhältnis hinaus nicht ein zweites Mal nach § 99 BetrVG zu beteiligen.



aa) Nach der Entscheidung des Senats vom 15. April 1986 (BAGE 51, 337 = AP Nr. 35 zu § 99 BetrVG 1972) liegt eine nach § 99 BetrVG zustimmungspflichtige Einstellung vor, wenn Personen für eine bestimmte Zeit in den Betrieb eingegliedert werden, um zusammen mit den dort schon beschäftigten Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. An dieser Rechtsprechung hat der Senat in späteren Entscheidungen festgehalten (Beschuß vom 16. Dezember 1986 - 1 ABR 52/85 - AP Nr. 40 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 12. Juli 1988 - 1 ABR 85/86 - AP Nr. 54 zu § 99 BetrVG 1972; Beschuß vom 18. April 1989 - 1 ABR 97/87 - zur Veröffentlichung vorgesehen) und sie in den Beschlüssen vom 1. August 1989 (- 1 ABR 54/88 - AP Nr. 68 zu § 99 BetrVG 1972, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen) und vom 15. Mai 1990 (- 1 ABR 31/89 - nicht zur Veröffentlichung vorgesehen) hinsichtlich der Art der zu verrichtenden Tätigkeit präzisiert.

bb) Eine Einstellung liegt grundsätzlich auch vor, wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis verlängert oder in ein unbefristetes umgewandelt wird. Deshalb muß nach der Rechtsprechung des Senats der Betriebsrat nach § 99 BetrVG zustimmen, wenn ein Tarifvertrag bestimmt, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats endet, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet und das Arbeitsverhältnis über diese Altersgrenze hinaus fortgesetzt werden soll (BAGE 31, 20 = AP Nr. 9 zu § 99 BetrVG 1972). In seinem Beschuß vom 12. Juli 1988 (- 1 ABR 85/86 - AP Nr. 54 zu § 99 BetrVG 1972) hat der Senat diese Rechtsprechung bestätigt. Nach dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Tarifvertrag endete



das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in dem das 55. Lebensjahr vollendet wurde. Auch die Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses eines Tendenzträgers in einem Theaterunternehmen ist eine Einstellung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG, bei der der Betriebsrat mitzubestimmen hat (BAGE 53, 237 = AP Nr. 32 zu § 118 BetrVG 1972 m. Anm. Mummenhoff). In all diesen Fällen geht es um die Frage, ob der Arbeitnehmer länger als zunächst vorgesehen im Betrieb verbleiben soll. Dieser Umstand kann Zustimmungsverweigerungsgründe im Sinne von § 99 Abs. 2 BetrVG auslösen, die bei der ersten Einstellung nicht vorliegen haben. Auch das Bundesverwaltungsgericht sieht deshalb die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages als mitbestimmungspflichtige Einstellung an (BVerwGE 57, 280). Wie bei tariflichen Altersgrenzen reicht die Beteiligung des Betriebsrats grundsätzlich bei jeder befristeten Einstellung nur bis zu der vorgesehenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Möglicherweise ist die Tatsache, daß ein Arbeitnehmer nur vorübergehend (auf bestimmte Zeit) im Betrieb beschäftigt werden soll, sogar ausschlaggebend dafür gewesen, daß der Betriebsrat der Einstellung zugestimmt hat. Deshalb ist bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses oder seiner Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis grundsätzlich der Betriebsrat erneut zu beteiligen (ebenso von Altrock, DB 1987, 785; Schmitz, BlStSozArbR 1983, 273, 275 f.; Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99 Rz 22; Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 14 a; Weiss, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 6; Gnade/Kehrmann/Schneider/Blanke, BetrVG, 2. Aufl., § 99 Rz 16; Fitting/Auffarth/Kaiser/Heither, BetrVG, 16. Aufl., § 99 Rz 13; Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Aufl., § 99 Rz 27; Etzel, Betriebsverfassungsrecht, 3. Aufl. 1987,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Rz 656; Plander, RdA 1985, 223, 224; a.A. Hess/Schlochauer/
Glaubitz, BetrVG, 3. Aufl., § 99 Rz 17; Stege/Weinspach, BetrVG,
6. Aufl., §§ 99 bis 101 Rz 19 f; Heinze, Personalplanung, Ein-
stellung und Kündigung, Rz 202 Fn 292; Gumpert, BB 1978,
1718 f.).

cc) Als Ausnahme von diesem Grundsatz ist der Betriebsrat vor
einer weiteren Beschäftigung im Anschluß an ein befristetes
Probearbeitsverhältnis nicht noch einmal nach § 99 Abs. 1 BetrVG
zu beteiligen. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu
Recht angenommen (ebenso LAG Hamm Beschluß vom 23. Mai 1984
- 12 TaBV 24/84 - DB 1985, 134; Kraft, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 99
Rz 22; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl., § 40 II 2 d).

Mit dem Beteiligungsrecht nach § 99 BetrVG soll der Be-
triebsrat bei der Einstellung die kollektiven Interessen des Be-
triebes wahren, insbesondere verhindern können, daß infolge der
Einstellung im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden
oder sonstige Nachteile erleiden (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG) oder
in Aussicht genommene Bewerber den Betriebsfrieden stören (§ 99
Abs. 2 Nr. 6 BetrVG). Weil bei der befristeten Einstellung der
Arbeitnehmer zwar bereits in den Betrieb eingegliedert ist, der
Betriebsrat aber zur Zeit der Einstellung nur zu einer befriste-
ten Beschäftigung Stellung nehmen kann, bei einer Verlängerung
des Arbeitsverhältnisses die Interessen der im Betrieb beschäf-
tigten Arbeitnehmer von neuem erheblich beeinträchtigt werden
können, ist der Betriebsrat bei einer Verlängerung des befriste-
ten Arbeitsverhältnisses nach dem Normzweck von § 99 BetrVG
grundsätzlich erneut zu beteiligen.



b) Etwas anderes muß aber dann gelten, wenn der Arbeitgeber plant, einen freien Arbeitsplatz auf unbestimmte Zeit mit einem Arbeitnehmer zu besetzen und das Arbeitsverhältnis nur für die Probezeit befristet, um sich bei fehlender Bewährung leichter vom Arbeitnehmer wieder trennen zu können. Teilt der Arbeitgeber in einem solchen Falle dem Betriebsrat mit, er beabsichtige den Arbeitnehmer bei Bewährung im Anschluß an die Probezeit auf unbestimmte Zeit weiterzubeschäftigen, verlangt der Normzweck des § 99 BetrVG keine erneute Beteiligung des Betriebsrats. Dieser weiß dann bei seiner Beteiligung vor Begründung des befristeten Probearbeitsverhältnisses, daß der Bewerber bei Bewährung auf Dauer im Betrieb bleiben soll und kann auch unter Berücksichtigung dieses Umstandes prüfen, ob die Einstellung kollektive Interessen der Belegschaft beeinträchtigt.

Insoweit unterscheidet sich die befristete Beschäftigung im Anschluß an ein Probearbeitsverhältnis auch grundsätzlich von einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach § 1 BeschFG. Nach § 1 BeschFG kann ein Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von 18 Monaten befristet werden. Von dieser Möglichkeit machen Arbeitgeber möglicherweise in zahlreichen Fällen Gebrauch, um einen Arbeitnehmer länger als dies sonst möglich ist, zu erproben. Dies entspricht aber nicht dem Normzweck von § 1 BeschFG. Dieser will vor dem Hintergrund anhaltender Massenarbeitslosigkeit den Arbeitgebern einen Anreiz zur Einstellung von mehr Arbeitnehmern geben (Begründung des Gesetzentwurfs BeschFG 1985, BR-Drucks. 393/84, S. 15). Insbesondere will der Gesetzgeber durch § 1 BeschFG die Arbeitgeber veranlassen, bei einer Verbesserung ihrer Auftragslage statt über



längere Zeiträume Überstunden oder Sonderschichten zu vereinbaren, weitere Arbeitnehmer zumindest aufgrund befristeter Arbeitsverträge einzustellen. Mit der erleichterten Zulassung befristeter Arbeitsverträge bis zur Dauer von 18 Monaten erhalten die Arbeitgeber die Möglichkeit, die Arbeitsverträge entsprechend der von ihnen überschaubaren Auftragsentwicklung zu befristen. Der Gesetzgeber erwartet zwar, daß die befristeten Arbeitsverträge in vielen Fällen in unbefristete Arbeitsverhältnisse münden (BR-Drucks. 393/84, S. 15). Das ist aber auch bei Bewährung ungewiß. Vor allen Dingen wird dem Betriebsrat nicht schon bei einer befristeten Einstellung nach § 1 BeschFG erklärt, der Arbeitnehmer solle bei Bewährung auf Dauer bleiben. Daneben hat § 1 BeschFG auch eine Verteilungsfunktion, er soll möglichst vielen Arbeitnehmern wenigstens eine befristete Beschäftigung ermöglichen (vgl. zum Ganzen KR-Weller, 3. Aufl., § 1 BeschFG 1985 Rz 1, 2 und 59). Entgegen der Auffassung des Betriebsrats kann also die Befristung nach § 1 BeschFG nicht als eine besondere Form eines befristeten Arbeitsverhältnisses auf Probe angesehen werden. Aus diesem Grunde ist der Betriebsrat bei einer Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nach § 1 BeschFG gemäß § 99 BetrVG erneut zu beteiligen.

Gegen die Auffassung des Senats, eine erneute Beteiligung des Betriebsrats bei einer Beschäftigung im Anschluß an ein befristetes Probearbeitsverhältnis sei nicht erforderlich, spricht auch nicht, daß der Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG vor jeder Kündigung, und damit auch vor der Kündigung eines Probearbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit, zu hören ist, dagegen nicht bei Zeitablauf des zulässig befristeten Arbeitsverhältnis-



ses. Das Anhörungsrecht nach § 102 BetrVG dient nämlich dem Schutz des Arbeitnehmers, dem gekündigt werden soll. Besteht dieses nicht, folgt daraus keine Gefährdung der kollektiven Interessen der Belegschaft, wenn eine erneute Beteiligung des Betriebsrats nach § 99 BetrVG bei der Verlängerung des befristeten Probearbeitsverhältnisses nicht ausgelöst wird.

Hat der Arbeitgeber seine Pflichten aus dem BetrVG also nicht verletzt, hat das Landesarbeitsgericht den Unterlassungsantrag zu Recht abgewiesen.

II. Aus den gleichen Gründen wie der Unterlassungsantrag sind auch der Verpflichtungs- und der Feststellungsantrag nicht begründet. Daher war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurückzuweisen.

Dr. Kissel

Matthes

Dr. Weller

Gnade

Dr. Giese



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)