

Aktenzeichen: 7 AZR 136/09
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 2. Juni 2010
- 7 AZR 136/09 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart - Kammern Ludwigsburg

Urteil vom 30. April 2008
- 20 Ca 2238/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 17. Dezember 2008
- 2 Sa 36/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vertretung - sonstiger Sachgrund

Gesetz:

TzBfG § 14 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 3, § 17 Satz 1

Leitsatz:

Die mit einer Wiedereinstellungszusage eingegangene Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer kann als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht genannter Sachgrund iSv. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer rechtfertigen, wenn nach dem Inhalt der Wiedereinstellungszusage mit der Geltendmachung des Wiedereinstellungsanspruchs in absehbarer Zeit ernsthaft zu rechnen ist und die befristete Einstellung einer Ersatzkraft geeignet ist, eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Fall der Wiedereinstellung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers freizuhalten.



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 136/09
2 Sa 36/08
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. Juni 2010

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

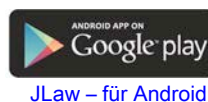
Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,



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



hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Juni 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, die Richterinnen am Bundesarbeitsgericht Gräfl und Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Glock für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 17. Dezember 2008 - 2 Sa 36/08 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. August 2009 geendet hat. 1

Der Kläger war seit dem 12. Juli 2004 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten beschäftigt. Nach Nr. 8 des Arbeitsvertrags vom 12. Juli 2004 bestimmte sich das Arbeitsverhältnis ua. nach den für den Betrieb gültigen regionalen Tarifverträgen der Metallindustrie in ihrer jeweils gültigen Fassung. Mit einer am 26. Juli 2007 unterzeichneten Anlage zum Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. August 2009. Als Grund für die Befristung ist angegeben: „Weiterbildungsmaßnahme H. S“. Aufgrund dieses Vertrags wurde der Kläger ab dem 1. September 2007 in der Abteilung 484 als Monteur beschäftigt. Diese Tätigkeit wird nach Entgeltgruppe 4 vergütet. In der Abteilung 484 sind neben dem Schichtführer sieben Monteure tätig. Einer der Monteure ist als stellvertretender Schichtführer eingesetzt. Diese Tätigkeit wird nach Entgeltgruppe 5 vergütet. 2

Bis Ende August 2007 war der Mitarbeiter S stellvertretender Schichtführer der Abteilung 484. In der Zeit vom 10. September 2007 bis zum 31. Juli 2009 absolvierte er eine externe Weiterbildung zum Techniker. Zur Ermög- 3



lichung dieser Ausbildung schlossen der Mitarbeiter S und die Beklagte am 6. Juli 2007 einen „Aufhebungsvertrag Weiterbildung“. Dieser lautet auszugsweise:

„1. Das zwischen der Z und dem Mitarbeiter bestehende Arbeitsverhältnis wird wegen Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme zum Techniker im beiderseitigen Einvernehmen zum 09.09.2007 beendet.

...

4. Der Mitarbeiter erhält die Zusage, dass er nach Abschluss der Weiterbildung wieder bei Z eingestellt wird. Soweit es die Personalsituation zulässt, wird dem Mitarbeiter bei der Wiedereinstellung ein seinen erworbenen Kenntnissen entsprechender Arbeitsplatz angeboten. Andernfalls wird ihm ein Arbeitsplatz zugewiesen werden, möglichst gleichwertig dem vor Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses. ... Bei erfolgreichem Abschluss erhält der Mitarbeiter eine Prämie in Höhe von € 2.500,- brutto als Einmalzahlung beim Wiedereintritt ...

...“

Dieser Vereinbarung liegt der Tarifvertrag zur Qualifizierung der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 19. Juni 2001 (TV Qualifizierung) zugrunde. § 5.1 dieses Tarifvertrags lautet:

„Beschäftigte haben ... Anspruch auf eine einmalige ... Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der persönlichen und beruflichen Entwicklung. ...

Nach Ende der Qualifizierungsmaßnahmen haben die Beschäftigten Anspruch auf einen, dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz.

...“

Nach dem Ausscheiden von Herrn S aus dem Arbeitsverhältnis im September 2007 wurde dem als Monteur in der Abteilung 484 beschäftigten Mitarbeiter M unbefristet die Funktion des stellvertretenden Schichtführers übertragen. Er erhält seit dem 1. Januar 2008 Vergütung nach Entgeltgruppe 5.

4

5



Mit der am 30. November 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen
Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses
aufgrund der Befristung zum 31. August 2009 gewandt und gemeint, die Be-
fristung sei mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam.
Der Sachgrund der Vertretung liege nicht vor, da zwischen der Beklagten und
dem Mitarbeiter S während der vereinbarten Vertragslaufzeit kein Arbeits-
verhältnis mehr bestanden habe. Außerdem könne die Beklagte Herrn S nach
einer möglichen Wiedereinstellung nicht die dem Kläger übertragene Tätigkeit
als Monteur zuweisen, da Herr S vor seinem Ausscheiden in der höherwertigen
Funktion des stellvertretenden Schichtführers beschäftigt gewesen sei.

6

Der Kläger hat beantragt

7

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den
Parteien aufgrund der Befristung vom 26. Juli 2007 nicht
beendet ist und über den 31. August 2009 unbefristet
fortbesteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die Klage sei
unzulässig, da sie vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit erhoben wurde.
Im Übrigen sei die Klage unbegründet. Die Befristung sei durch den Sachgrund
der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Sie habe bei
Abschluss der Befristungsvereinbarung mit dem Kläger aufgrund der dem
Arbeitnehmer S erteilten Wiedereinstellungszusage mit dessen Rückkehr an
den Arbeitsplatz rechnen müssen. Der Kläger habe den Mitarbeiter S hinsicht-
lich der Monteurstätigkeit unmittelbar vertreten. Die Aufgabe des stellver-
tretenden Schichtführers sei zwar einem anderen Mitarbeiter zugewiesen
worden. Es sei ihr als Arbeitgeberin jedoch unbenommen gewesen, die Arbeits-
aufgaben innerhalb der Gruppe im Wege des Direktionsrechts umzuverteilen.
Der Sachgrund der Vertretung erfordere nicht, dass der Vertreter genau die
zuvor von dem Vertretenen ausgeübten Tätigkeiten verrichte.

8

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, dass
das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der
Befristung vom 26. Juli 2007 am 31. August 2009 geendet hat. Das Landes-
arbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurück-

9



gewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der zulässigen Befristungskontrollklage zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht aufgrund der in dem Verlängerungsvertrag vom 26. Juli 2007 vereinbarten Befristung am 31. August 2009 geendet. Die Befristung ist mangels eines sie nach § 14 Abs. 1 TzBfG rechtfertigenden sachlichen Grundes unwirksam. 10

I. Die Klage ist zulässig. 11

1. Es handelt sich trotz des nicht ausschließlich an den Vorgaben des § 17 Satz 1 TzBfG orientierten, auf einen allgemeinen Feststellungsantrag iSv. § 256 Abs. 1 ZPO hindeutenden letzten Halbsatzes des in erster Instanz gestellten Klageantrags ausschließlich um eine Befristungskontrollklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG, mit der der Kläger die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung zum 31. August 2009 geltend macht. Andere Beendigungstatbestände oder -zeitpunkte sind zwischen den Parteien nicht im Streit. Dem letzten Halbsatz des ursprünglich formulierten Klageantrags kommt deshalb keine eigenständige Bedeutung zu. In diesem Sinne hat auch das Arbeitsgericht die Klage verstanden und den ihr stattgebenden Urteilstenor entsprechend gefasst. Hiergegen hat sich der Kläger nicht gewandt. Er hat vielmehr seit der Berufungsinstanz die erstinstanzliche Entscheidung verteidigt und damit ausschließlich eine Befristungskontrollklage gem. § 17 Satz 1 TzBfG verfolgt. 12

2. Die Befristungskontrollklage ist entgegen der in den Vorinstanzen geäußerten Auffassung der Beklagten nicht deshalb unzulässig, weil sie bereits längere Zeit vor dem vereinbarten Vertragsende erhoben wurde. An der Klärung der Frage, ob eine Befristung wirksam ist und zur Beendigung des 13



Arbeitsverhältnisses führt, besteht in der Regel bereits vor dem Vertragsende ein rechtliches Interesse der Parteien. Dementsprechend wird die - materiellrechtliche - Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG nach ständiger Rechtsprechung des Senats auch durch die Erhebung einer Klage vor dem Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit gewahrt (vgl. etwa 13. Oktober 2004 - 7 AZR 654/03 - zu I 1 der Gründe, AP TzBfG § 14 Nr. 13 = EzA TzBfG § 14 Nr. 14; 10. März 2004 - 7 AZR 402/03 - zu I der Gründe, BAGE 110, 38). Gegenteiliges macht die Beklagte mit der Revision nicht mehr geltend.

- II. Die Befristungskontrollklage ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass die Befristung mangels eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam ist. Die Befristung ist weder durch den Sachgrund der Vertretung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG noch durch einen sonstigen Sachgrund gem. § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. 14
1. Der in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG normierte Sachgrund der Vertretung rechtfertigt die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien nicht. 15
- a) Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird. Das setzt voraus, dass der zu Vertretende während der Dauer der mit dem Vertreter vereinbarten Vertragslaufzeit (*voraussichtlich*) in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht. Ist dies nicht der Fall, handelt es sich nicht um die nach der Vorschrift erforderliche Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Das gilt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer als Ersatz für einen mit einer Wiedereinstellungszusage aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmer befristet beschäftigt wird. Dies ergibt die Auslegung des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG. 16
- aa) Der Sachgrund des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG setzt die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers voraus. Die Vorschrift verlangt daher nach ihrem Wortlaut die Vertretung einer Person, die in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht. Die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers anstelle 17



eines aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Mitarbeiters wird somit nicht erfasst. Diese Auslegung entspricht Sinn und Zweck des in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG normierten Sachgrunds. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats ist ein zur Rechtfertigung der Befristung eines Arbeitsvertrags in Betracht kommender Vertretungsfall gegeben, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitskräftebedarf, den er durch die Einstellung des Vertreters abdecken will, an sich bereits durch die Beschäftigung eines anderen Arbeitnehmers abgedeckt hat, aber wegen des zeitweiligen Ausfalls dieses anderen Arbeitnehmers ein vorübergehender, bis zu dessen Rückkehr zeitlich begrenzter Bedarf an der Arbeitskraft des Vertreters besteht (*1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - zu III 2 a der Gründe, BB 2000, 1525*). Der Sachgrund der Vertretung liegt somit darin begründet, dass der Arbeitgeber bereits zu einem vorübergehend wegen Krankheit, Beurlaubung oder aus sonstigen Gründen an der Arbeitsleistung verhinderten Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht und mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit durch diesen rechnet (*vgl. etwa BAG 18. April 2007 - 7 AZR 293/06 - Rn. 11 mwN, AP LPVG NW § 72 Nr. 33*). Da der vorübergehend abwesende Arbeitnehmer bei Wegfall des Verhinderungsgrunds aufgrund des fortbestehenden Arbeitsverhältnisses sowohl die Verpflichtung als auch einen Anspruch darauf hat, die Arbeit wieder aufzunehmen, besteht an der Beschäftigung einer Vertretungskraft von vornherein nur ein zeitlich begrenztes Bedürfnis. Ein Vertretungsfall liegt daher nicht vor, wenn derjenige, an dessen Stelle der befristet beschäftigte Arbeitnehmer eingestellt wird, bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags noch nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht (*BAG 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - zu III 2 b der Gründe, aaO*). Ebenso verhält es sich, wenn der Mitarbeiter, an dessen Stelle der befristet Beschäftigte eingestellt wird, im Zeitpunkt der Befristungsabrede bereits aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist.

bb) Hiernach liegt ein Vertretungsfall auch dann nicht vor, wenn der Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer eine Wiedereinstellungszusage erteilt hat und bis zu einer möglichen Wiedereinstellung eine Ersatzkraft befristet beschäftigt werden soll. Zwar muss der Arbeitgeber in diesem Fall damit

18



rechnen, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer seinen Wiedereinstellungsanspruch geltend machen wird. Aus der Wiedereinstellungszusage allein folgt aber noch kein Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung und keine Beschäftigungspflicht. Sie begründet lediglich einen Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags. Erst dieser kann die Rechtsgrundlage für einen Beschäftigungsanspruch und eine entsprechende Beschäftigungspflicht bilden. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags mit einer Ersatzkraft bis zu einer möglichen Wiedereinstellung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers dient deshalb nicht der Abdeckung eines Vertretungsbedarfs. Er erfolgt vielmehr wegen der geplanten anderweitigen Besetzung des Arbeitsplatzes mit dem möglicherweise wiedereinzustellenden Arbeitnehmer. Die geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes ist nach der Rechtsprechung des Senats nicht § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG zuzuordnen, sondern kann geeignet sein, als sonstiger, in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht genannter Sachgrund die Befristung eines Arbeitsvertrags zu rechtfertigen (*vgl. hierzu zuletzt BAG 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 16 mwN, NZA 2010, 495*). Gleiches gilt für die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers bis zur beabsichtigten Übernahme eines Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis. Auch dieser Tatbestand ist nicht dem Sachgrund der Vertretung zuzuordnen, sondern kann wegen des von dem Arbeitgeber mit der Ausbildung verbundenen Aufwands geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer bis zur Übernahme des Auszubildenden zu rechtfertigen (*BAG 1. Dezember 1999 - 7 AZR 449/98 - zu III 3 c der Gründe mwN, BB 2000, 1525*).

b) Hiernach ist die in dem Verlängerungsvertrag vom 26. Juli 2007 vereinbarte Befristung zum 31. August 2009 nicht nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG gerechtfertigt. Der Kläger wurde nicht zur Vertretung eines vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten, weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehenden Arbeitnehmers beschäftigt. Er wurde vielmehr als Ersatzkraft anstelle des ausgeschiedenen Arbeitnehmers S eingestellt. Die dem Arbeitnehmer S erteilte Wiedereinstellungszusage begründete keinen Vertretungsbedarf iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG.

19



2. Die Befristung ist nicht wegen der dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer S erteilten Wiedereinstellungszusage nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG gerechtfertigt. Die Absicht, den dem Kläger zugewiesenen Arbeitsplatz für den Fall der Wiedereinstellung des Mitarbeiters S freizuhalten, könnte zwar als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht genannter Sachgrund geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrags zu rechtfertigen. Die Beklagte hat jedoch nicht nachvollziehbar dargelegt, dass die mit der Wiedereinstellungszusage eingegangene Verpflichtung für die befristete Beschäftigung des Klägers kausal war. 20
- a) § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG enthält eine Aufzählung sachlicher Gründe, die die Befristung von Arbeitsverträgen rechtfertigen können. Die Aufzählung ist, wie sich aus dem Wort „insbesondere“ ergibt, nicht abschließend. Dadurch werden weder andere von der Rechtsprechung vor Inkrafttreten des TzBfG anerkannte noch weitere Sachgründe für die Befristung ausgeschlossen (*BT-Drucks. 14/4374 S. 18*). Allerdings können sonstige, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht genannte Sachgründe die Befristung eines Arbeitsvertrags nur rechtfertigen, wenn sie den in § 14 Abs. 1 TzBfG zum Ausdruck kommenden Wertungsmaßstäben entsprechen und den in dem Sachgrundkatalog des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG genannten Sachgründen von ihrem Gewicht her gleichwertig sind (*vgl. zuletzt BAG 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 15 mwN, NZA 2010, 495*). 21
- aa) Nach der Rechtsprechung des Senats kann die für einen späteren Zeitpunkt geplante anderweitige Besetzung des Arbeitsplatzes als sonstiger, in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 8 TzBfG nicht erwähnter Sachgrund geeignet sein, die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitnehmer zu rechtfertigen. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags mit dem anderen, als Dauerbesetzung vorgesehenen Arbeitnehmer bereits vertraglich gebunden ist (*vgl. zuletzt 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 16 mwN, NZA 2010, 495*). Dieser Tatbestand entspricht den Wertungsmaßstäben des § 14 Abs. 1 TzBfG. Für die Befristungstatbestände ist kennzeichnend, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an einer nur 22



zeitlich begrenzten Beschäftigung hat, weil er im Zeitpunkt des Vertragschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer aufgrund konkreter Tatsachen damit rechnen muss, dass er diesen nur für eine vorübergehende Zeit beschäftigen kann. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zu einem späteren Zeitpunkt mit einem anderen Arbeitnehmer besetzen will, mit dem er bereits eine vertragliche Bindung eingegangen ist. Auch dann besteht ein nur zeitlich begrenztes Bedürfnis an der Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers (BAG 9. Dezember 2009 - 7 AZR 399/08 - Rn. 35 mwN, aaO).

bb) Ein berechtigtes Interesse an einer nur vorübergehenden Beschäftigung kann auch dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitsplatz im Falle des Ausscheidens eines Arbeitnehmers nicht dauerhaft neu besetzen will, weil er dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer eine Wiedereinstellungszusage erteilt hat und nach deren Inhalt ernsthaft damit rechnen muss, dass der ausgeschiedene Arbeitnehmer seinen Wiedereinstellungsanspruch innerhalb eines überschaubaren Zeitraums geltend machen wird. Auch dann besteht für die Beschäftigung der Ersatzkraft wegen der vom Arbeitgeber eingegangenen rechtlichen Verpflichtung nur ein zeitlich begrenzter Bedarf. Dieser Tatbestand ist allerdings nur dann geeignet, die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Ersatzkraft zu rechtfertigen, wenn zwischen der Wiedereinstellungszusage und der Einstellung der Ersatzkraft ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Insoweit verhält es sich nicht anders als bei dem Sachgrund der Vertretung. In beiden Fällen begründet die prognostizierte Rückkehr der vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderten Stammkraft oder des mit einer Wiedereinstellungszusage aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmers den nur vorübergehenden Beschäftigungsbedarf. Die Befristung des Arbeitsvertrags mit der Ersatzkraft ist nur gerechtfertigt, wenn deren Einstellung gerade wegen dieses vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs erfolgt. Die erforderliche Kausalität zwischen der Wiedereinstellungszusage und der Befristung des Arbeitsvertrags mit einer Ersatzkraft ist zwar nicht nur dann gegeben, wenn die Ersatzkraft die Aufgaben wahrnimmt, die der Wiedereinzustellende künftig übernehmen soll. Der Ersatzkraft können - wie einer Ver-

23

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



tretungskraft - auch andere Tätigkeiten übertragen werden. Die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers muss jedoch geeignet sein, eine Beschäftigungsmöglichkeit für den wiedereinzustellenden Mitarbeiter freizuhalten. Dies ist vom Arbeitgeber im Prozess darzulegen.

b) Danach ist die mit dem Kläger vereinbarte Befristung nicht wegen der dem ausgeschiedenen Mitarbeiter S erteilten Wiedereinstellungszusage gerechtfertigt. 24

aa) Die Beklagte musste zwar im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger am 26. Juli 2007 ernsthaft damit rechnen, dass der ausscheidende Mitarbeiter S nach der Beendigung der zweijährigen Weiterbildung seinen Wiedereinstellungsanspruch geltend machen würde. Das Arbeitsverhältnis wurde zur Ermöglichung der Weiterbildung beendet. Außerdem wurde dem Mitarbeiter S in dem Aufhebungsvertrag für den Fall des erfolgreichen Abschlusses der Weiterbildung und den Wiedereintritt in das Unternehmen eine Prämie in Höhe von 2.500,00 Euro zugesagt und damit ein Anreiz für die Geltendmachung des Wiedereinstellungsanspruchs geschaffen. 25

bb) Die befristete Beschäftigung des Klägers war aber nicht geeignet, eine Beschäftigungsmöglichkeit für den Mitarbeiter S freizuhalten. Die Beklagte hat keine im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung mit dem Kläger bestehende Konzeption dargelegt, aus der sich ergeben könnte, dass die befristete Beschäftigung des Klägers dazu dienen konnte, im Falle einer Wiedereinstellung eine der Wiedereinstellungszusage entsprechende Beschäftigung des Arbeitnehmers S zu ermöglichen. 26

(1) Das Landesarbeitsgericht hat die zwischen der Beklagten und dem Mitarbeiter S getroffenen Vereinbarungen in dem „Aufhebungsvertrag Weiterbildung“ dahin ausgelegt, dass sich die Beklagte verpflichtet hatte, diesem im Falle der Wiedereinstellung einen dem vorherigen zumindest gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 27



(a) Nach Nr. 4 des Aufhebungsvertrags sollte dem Mitarbeiter S im Falle der Wiedereinstellung - soweit es die Personalsituation zuließ - ein seinen Kenntnissen entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden. Andernfalls sollte ihm ein dem bisherigen möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden. Diese Vereinbarung allein hätte es ermöglicht, dem Arbeitnehmer S die vom Kläger ausgeübte Tätigkeit als Monteur - ohne die Funktion des stellvertretenden Schichtführers - zu übertragen. Ein Anspruch auf die Zuweisung einer „möglichst“ gleichwertigen Tätigkeit umfasst jedenfalls auch die Übertragung einer unwesentlich geringerwertigen Tätigkeit.

28

(b) Das Landesarbeitsgericht hat aber bei der Auslegung des Aufhebungsvertrags zu Recht § 5.1 TV Qualifizierung berücksichtigt, der nach seinen Feststellungen dem Aufhebungsvertrag zugrunde liegt. Danach haben Beschäftigte Anspruch auf eine einmalige Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen. Nach deren Ende besteht ein Anspruch auf einen dem vorherigen Arbeitsplatz vergleichbaren, zumutbaren, gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz. Das Landesarbeitsgericht hat daher die Formulierung in dem mit dem Mitarbeiter S geschlossenen Aufhebungsvertrag, ihm solle im Falle der Wiedereinstellung ein dem vorherigen möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden, rechtsfehlerfrei im Sinne der Tarifbestimmung ausgelegt. So hat offensichtlich auch die Beklagte die von ihr erteilte Wiedereinstellungszusage verstanden. Dies zeigen ihre Ausführungen auf Seite 6 der vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen Berufungsbegründung.

29

(2) Nach diesem Inhalt der Wiedereinstellungszusage konnte die befristete Beschäftigung des Klägers nicht dazu dienen, dem Mitarbeiter S eine vertragsgerechte Beschäftigungsmöglichkeit freizuhalten. Die Beklagte hat die erforderliche Kausalität zwischen der mit der Wiedereinstellungszusage eingegangenen Verpflichtung und der befristeten Beschäftigung des Klägers nicht dargelegt. Sie hat zwar vorgetragen, anlässlich des Ausscheidens des Mitarbeiters S die Arbeiten in der Abteilung 484 umverteilt und dem Kläger die zuvor von dem Mitarbeiter S wahrgenommene Monteurstätigkeit sowie dem Arbeitnehmer M

30



die Funktion des stellvertretenden Schichtführers übertragen zu haben. Damit hat sie zwar die Ursächlichkeit des Ausscheidens des Mitarbeiters S für die Einstellung des Klägers dargetan, nicht jedoch die Kausalität der dem Arbeitnehmer S erteilten Wiedereinstellungszusage für die Befristung des mit dem Kläger abgeschlossenen Arbeitsvertrags. Aus dem Vorbringen der Beklagten ergibt sich nicht, dass die nur befristete Beschäftigung des Klägers geeignet war, eine vertragsgerechte Einsatzmöglichkeit für den Arbeitnehmer S freizuhalten. Aufgrund der Wiedereinstellungszusage war die Beklagte verpflichtet, dem Mitarbeiter S zumindest eine Tätigkeit als Monteur in der Funktion eines stellvertretenden Schichtführers der Entgeltgruppe 5 zuzuweisen. Der Kläger war jedoch lediglich als Monteur der Entgeltgruppe 4 eingesetzt. Diese Tätigkeit allein konnte die Beklagte dem Mitarbeiter S nicht übertragen, da sie der bisherigen Tätigkeit nicht gleich- oder höherwertig ist. An der Zuweisung der Funktion des stellvertretenden Schichtführers an den Mitarbeiter S war die Beklagte gehindert, da sie diese Funktion dem Mitarbeiter M unbefristet übertragen hatte und diesem im Wege des Direktionsrechts nicht mehr entziehen konnte. Es fehlt daher an der Darlegung einer im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden nachvollziehbaren Konzeption hinsichtlich einer nach der Wiedereinstellungszusage in Betracht kommenden Einsatzmöglichkeit für den Mitarbeiter S und der sich hieraus ergebenden nur zeitlich begrenzten Beschäftigungsmöglichkeit für den Kläger. Nach dem Vorbringen der Beklagten in der Berufungsbegründung gab es eine derartige Konzeption nicht. Hiernach waren die künftigen Einsatzmöglichkeiten für den Mitarbeiter S bei Vertragsschluss mit dem Kläger noch nicht absehbar.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Linsenmaier

Gräfl

Schmidt

W. Bea

Glock



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

