

Aktenzeichen: 7 AZR 388/92
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 21. April 1993
- 7 AZR 388/92 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 05. Juni 1991
- 11 Ca 32/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 27. Februar 1992
- 13 Sa 72/91 -

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

N

Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen geplanter Übernahme eines Auszubildenden

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Der Befristungsgrund der geplanten Übernahme eines Auszubildenden setzt nicht voraus, daß der Arbeitgeber dem Auszubildenden die Übernahme bereits im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem ersatzweise eingestellten Arbeitnehmer zugesagt hat.



7 AZR 388/92

13 Sa 72/91 Baden-Württemberg (Mannheim)

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. April 1993

U r t e i l

Höhmnn,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. April 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter
Dr. Johannsen und Dr. Klebe für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
27. Februar 1992 - 13 Sa 72/91 - wird zurückge-
wiesen.

Die Klägerin hat auch die Kosten der Revision zu
tragen.

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 Klägerin war zunächst ab dem 1. November 1989 aufgrund
Arbeitsvertrags vom 31. Oktober 1989 beim TÜV B e.V. als Ver-
waltungsangestellte im Fachbereich Dampf- und Drucktechnik der
Dienststelle M teilzeitbeschäftigt. Ihr Arbeitsverhältnis
war nach § 1 BeschFG bis zum 15. Juni 1990 befristet.

Im Jahre 1990 wurde der TÜV B e.V. mit dem TÜV S
e.V. zum beklagten TÜV S e.V. zusammengeschlossen. Im Zuge
dieser Fusion bot der Beklagte der Klägerin mit Schreiben vom
12. Juni 1990 eine befristete Weiterbeschäftigung an. Das von der
Klägerin angenommene Angebot des Beklagten lautet auszugsweise
wie folgt:

"Sehr geehrte Frau M ,
wie mit Ihnen besprochen, beabsichtigen wir, Sie
vorbehaltlich der Zustimmung des Betriebsrates,
für die Angleichung von Formularen und Vordrucken
für Dampfkessel, Druckbehälter, Tankanlagen,
Rohrleitungen und sonstiger Objekte im Zusammen-
hang mit der Fusion noch bis 31. Januar 1991 wei-
terzubeschäftigen.



Das Arbeitsverhältnis ist jedoch längstens befristet bis zum Ende der Ausbildung unserer kaufmännischen Auszubildenden, die 1991 ihre Abschlußprüfung ablegen.

Alle übrigen Bestandteile des mit Ihnen am 31.10.1989 geschlossenen Arbeitsvertrages haben auch weiterhin ihre Gültigkeit."

Die Klägerin bewarb sich am 9. Januar 1991 auf die innerbetriebliche Ausschreibung einer Teilzeitstelle als Dokumentationsfachbearbeiterin für die Zeit ab 1. Februar 1991. Die Einstellung der Klägerin scheiterte am Widerspruch des Betriebsrats. Die Klägerin arbeitete über den 31. Januar 1991 hinaus weiter, da die Angleichung der Vordrucke und Formulare, für deren Gestaltung die Klägerin zuständig war, noch nicht abgeschlossen war. Am 9. Juli 1991 bestanden die kaufmännischen Auszubildenden des Beklagten die Abschlußprüfung; eine von ihnen, eine Bürogehilfin, wurde vom Beklagten in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Der Beklagte hielt damit das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit diesem Tage für beendet.

Die Klägerin macht geltend, die am 12. Juni 1990 vereinbarte Befristung ihres Arbeitsverhältnisses auf das Ende der Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden sei unwirksam. Es fehle an einem konkreten Bezug zwischen ihrem Arbeitsplatz und dem, den die Auszubildende übernehmen sollte. Außerdem habe der Beklagte den Auszubildenden keine Übernahmezusage erteilt. Nach der getroffenen Vereinbarung sei die über den 31. Januar 1991 hinausgehende Beschäftigung längstens bis zum Ausbildungsende der kaufmännischen Auszubildenden nicht aufgabenbezogen abgeschlossen.



Gegen die Wirksamkeit der Befristung spreche auch, daß genau ihre Stelle innerbetrieblich ausgeschrieben worden sei.

Schließlich habe ihr sowohl ihr Vorgesetzter als auch der Fachbereichsleiter auf Grund ihrer Bewerbung vom 9. Januar 1991 eine unbefristete Stelle zugesagt. Soweit der Betriebsrat der Einstellung widersprochen habe, sei dies unerheblich, da der Betriebsrat den Widerspruch unter anderem mit Zusagen des Beklagten an die Klägerin über ihre Weiterbeschäftigung begründet und im übrigen seinen Widerspruch zwischenzeitlich zurückgenommen habe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin über die im Jahr 1991 erfolgende Abschlußprüfung der kaufmännischen Auszubildenden hinaus fortbesteht;
2. den Beklagten zu verurteilen, die Klägerin in Teilzeitbeschäftigung als Verwaltungsangestellte im Fachbereich Dampf- und Drucktechnik der Niederlassung M zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei wirksam durch Zeitablauf beendet. Die von der Klägerin durchgeführten Angleichungen der Vordrucke seien eine Aufgabe von vorübergehender Dauer. Im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit der Klägerin sei man vom Abschluß der Arbeiten bis Ende Januar 1991 ausgegangen. Für den Fall, daß dieser Zeitpunkt sich als nicht zutreffend herausstellen sollte, habe man das Arbeitsverhältnis der Klägerin längstens bis zum Ausbildungsende der kaufmännischen Auszubildenden befristet. Eine der Auszubildenden sollte neben weiteren Auf-



gaben die bis dahin noch nicht erledigten, aber im wesentlichen abgeschlossenen fusionsbedingten Angleichungen von Formularen übernehmen. Auch ohne daß ihnen in der Vergangenheit eine Übernahmezusage gemacht worden sei, habe der Beklagte in der Vergangenheit alle Auszubildenden übernommen. Die im Januar 1991 ausgeschriebene Stelle einer Dokumentationssachbearbeiterin sollte durch die beabsichtigte Versetzung eines anderen Mitarbeiters in eine andere Betriebsstätte zusätzlich entstehen. Nach der gescheiterten Einstellung der Klägerin habe man diese geplanten personellen Veränderungen nicht weiter fortgeführt. Im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung sei der Klägerin keine Einstellungszusage gemacht worden.

Das Arbeitsgericht hat der Klage durch Urteil vom 5. Juni 1991, dem Beklagten zugestellt am 19. Juni 1991, stattgegeben. Der Beklagte hat die Klägerin über das Ende der Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden am 9. Juli 1991 hinaus "zwecks Vermeidung von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen" aus dem Urteil des Arbeitsgerichts "zunächst vorläufig" weiterbeschäftigt. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils. Die Beklagte hat 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 unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf geendet hat. Denn die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf das Ende der Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden im Jahre 1991 ist wirksam. Damit besteht auch kein Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin.

I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung im wesentlichen ausgeführt: Die allein der gerichtlichen Kontrolle unterliegende letzte Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin vom 12. Juni 1990 sei wirksam. § 1 Abs. 1 BeschFG könne zur Rechtfertigung der Befristung allerdings nicht herangezogen werden, da diese Norm nur die einmalige Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulasse. Der Beklagte könne sich auch nicht mehr auf einen durch die Fusion der Technischen Überwachungsvereine bedingten Mehrbedarf an Arbeitskräften als sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin berufen. Der Beklagte habe die Klägerin über den Zeitpunkt, der dem prognostizierten Mehrbedarf entsprach, hinaus beschäftigt. Außerdem habe der Beklagte keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen, aus denen sich im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses zuverlässig der Mehrbedarf habe ableiten lassen. Jedoch sei das Ende der Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden im Jahre 1991 ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin. Die von den Parteien getroffene Abrede sei dahingehend zu verstehen, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin



bei einer über den 31. Januar 1991 andauernden Beschäftigung mit dem Ausbildungsende der kaufmännischen Auszubildenden enden sollte. Die Befristung auf diesen Zeitpunkt sei durch das Interesse des Arbeitgebers gerechtfertigt, einen Arbeitsplatz für einen zu eigenen Zwecken ausgebildeten Auszubildenden freizuhalten. Nicht erforderlich sei, daß dem Auszubildenden eine Übernahmezusage gemacht worden sei. Es genüge insofern der Übernahmewunsch des Auszubildenden. Die Auszubildenden und die befristet eingestellten Arbeitnehmer müßten auch nicht namentlich verknüpft werden. Da sich der Beklagte nur auf eine Auszubildende berufen habe, sei die zwischen den beiden Gruppen zu fordernde konkrete Beziehung gegeben. Letztlich fehle es auch an einem Einstellungsanspruch der Klägerin, da die Zustimmung des Betriebsrats zu ihrer Einstellung nicht vorgelegen habe.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts weisen keine Rechtsfehler auf. Das Landesarbeitsgericht hat den Sachverhalt unter Beachtung der vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Befristung von Arbeitsverträgen zutreffend gewürdigt.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. GS BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) dürfen die Parteien nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und § 620 BGB befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß ein sachlicher Grund für die Befristung vorlag. Befristungen sind hingegen unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden.



Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend lediglich den letzten Arbeitsvertrag der Klägerin vom 12. Juni 1990 auf seine wirksame Befristung hin überprüft. Haben die Arbeitsvertragsparteien im Anschluß an einen früheren befristeten Arbeitsvertrag ihr Arbeitsverhältnis für eine bestimmte Zeit fortgesetzt, so ist regelmäßig nur der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag der Befristungskontrolle zu unterziehen (ständige Rechtsprechung seit BAGE 49, 73, 79 f. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. z.B. BAG Urteil vom 4. April 1990, BAGE 65, 86 = AP Nr. 136, aaO, m.w.N.). Mit dem vorbehaltlosen Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages bringen die Parteien regelmäßig zum Ausdruck, daß nunmehr nur noch der neue Arbeitsvertrag ihre Rechtsbeziehungen regeln soll.

3. Die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag vom 12. Juni 1990 ist nicht bereits deshalb unwirksam, weil die Parteien neben der Befristung zum 31. Januar 1991 eine weitere objektiv bestimmbare Höchstbefristung ("längstens bis zum Ende der Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden, die 1991 ihre Abschlußprüfung ablegen") vereinbart haben. Eine derartige Doppelbefristung ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit zulässig. Das Arbeitsverhältnis endet dann mit der zeitlich früheren Befristung, es sei denn, diese ist unwirksam oder der Arbeitnehmer wird über diesen ersten Befristungstermin hinaus weiterbeschäftigt; dann kommt es auf die Wirksamkeit der Befristung zum zweiten Befristungstermin



und damit allein auf das Vorliegen eines sachlichen Grundes für diese (zweite) Befristung an.

Im Entscheidungsfall ist die Klägerin über den 31. Januar 1991 hinaus beschäftigt worden, so daß die Befristung zu diesem Termin hinfällig geworden ist. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß die Befristung auf das Ende der Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden gerade für den Fall der über den 31. Januar 1991 fortdauernden Beschäftigung der Klägerin gelten sollte. Abweichend von § 625 BGB haben die Vertragsparteien damit für den Fall der Weiterbeschäftigung der Klägerin das Entstehen eines Vertragsverhältnisses auf unbestimmte Dauer ausgeschlossen.

4. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht das Ende der Ausbildung der kaufmännischen Auszubildenden, die 1991 ihre Abschlußprüfung ablegten, als sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin angesehen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vor, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend bis zu dem Zeitpunkt beschäftigt werden soll, in dem ein Auszubildender des Arbeitgebers seine Berufsausbildung beendet und der Arbeitgeber dessen Übernahme in ein Arbeitsverhältnis beabsichtigt (vgl. z.B. BAG Urteile vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - und vom 3. Oktober 1984 - 7 AZR 192/83 - AP Nr. 83 und 87 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



b) Entgegen der Ansicht der Revision setzt dieser Befristungsgrund der vom Arbeitgeber geplanten Übernahme eines Auszubildenden nicht voraus, daß der Auszubildende nach seiner Übernahme in ein Arbeitsverhältnis gerade mit den Aufgaben beschäftigt werden soll, die der befristet eingestellte Arbeitnehmer vorübergehend bis zur Übernahme des Auszubildenden zu verrichten hat. Der Abschluß befristeter Arbeitsverträge hindert den Arbeitgeber nicht, die Arbeitsaufgaben im Rahmen seines Direktionsrechts umzuverteilen; so kann er beispielsweise den Auszubildenden nach dessen Übernahme mit den Aufgaben eines dritten Arbeitnehmers betrauen und diesem dritten Arbeitnehmer die bisher von dem befristet eingestellten Arbeitnehmer verrichteten Aufgaben übertragen. Ersichtlich sein muß lediglich ein Kausalzusammenhang, aus dem sich ergibt, daß der Arbeitgeber infolge der geplanten Übernahme des Auszubildenden an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers nur ein vorübergehendes Interesse hat. Dabei bedarf es entgegen der Ansicht der Revision keiner besonderen Darlegung des Interesses des Arbeitgebers, für den zu übernehmenden Auszubildenden einen Arbeitsplatz freizuhalten. Der Senat hat es stets als berechtigtes Eigeninteresse des Auszubildenden anerkannt, für Auszubildende, die er unter erheblichem Aufwand für seine Zwecke ausgebildet hat, bei Ende der Berufsausbildung auch eine Beschäftigungsmöglichkeit zu haben (vgl. Senatsurteile vom 6. Juni 1984 und vom 3. Oktober 1984, jeweils aaO).

c) Entgegen der Ansicht der Revision ist auch nicht erforderlich, daß der Arbeitgeber dem Auszubildenden die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zugesagt hat. Vielmehr genügt es, daß der Ar-



beitgeber im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer nach seiner Personalplanung die Übernahme des Auszubildenden für den Fall eines normalen Geschehensablaufs beabsichtigt und daß keine greifbaren Umstände entgegenstehen, die gegen die Übernahme des Auszubildenden sprechen.

d) Zu Unrecht rügt die Revision schließlich, das Landesarbeitsgericht habe nicht festgestellt, wieviele Arbeitsverhältnisse der Beklagte wegen der geplanten Übernahme der Auszubildenden befristet habe. Zwar ist richtig, daß dem Arbeitgeber nach ständiger Senatsrechtsprechung (vgl. z.B. Senatsurteile vom 6. Juni 1984 und vom 3. Oktober 1984, jeweils aaO) nicht gestattet werden kann, wegen der geplanten Übernahme von Auszubildenden beliebig viele Arbeitsverhältnisse zu befristen. Im Entscheidungsfalle ist jedoch in den Tatsacheninstanzen stets nur von der Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin gesprochen worden. Es wäre Sache der Klägerin gewesen, die Befristung weiterer Arbeitsverhältnisse vorzutragen, weil sie damit geltend machen will, ein Befristungsgrund für ihr Arbeitsverhältnis habe in Wahrheit nicht vorgelegen, sondern sei lediglich vorgeschoben worden.

III. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß die Klägerin aus der von ihr behaupteten Weiterbeschäftigungszusage schon deshalb keine Rechte herleiten kann, weil der Betriebsrat einer unbefristeten Weiterbeschäftigung der Klägerin widersprochen hat. Auf die vom Landesarbeitsgericht ebenfalls verneinte Frage eines Einstellungsanspruchs der Klägerin kommt es nicht an, weil ein derartiger Anspruch nicht rechtshängig ist.



IV. Besteht mithin zwischen den Parteien infolge der Rechtswirk-
samkeit der Befristung kein Arbeitsverhältnis mehr, so erweist
sich auch der Klageantrag auf Verurteilung der Beklagten zur Wei-
terbeschäftigung der Klägerin als unbegründet.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Dr. Johannsen

Dr. Klebe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)