

Aktenzeichen: 7 AZR 443/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. Juni 1998
- 7 AZR 443/97 -

I. Arbeitsgericht
Duisburg

Urteil vom 17. Oktober 1996
- 1 (4) Ca 2188/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 05. Juni 1997
- 13 (3) Sa 1797/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis

Gesetz:

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung zwischen dem Arbeitgeberverband Stahl und der IG Metall vom 23. April 1994 § 5

Leitsätze:

1. Der Begriff der "personenbedingten Gründe" in § 5 des Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung vom 23. April 1994 ist nicht im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG zu verstehen, sondern hat sich an den Zwecken des Tarifvertrags zu orientieren (Bestätigung des Senatsurteils vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 298/96 -).

2. Hat das Berufungsgericht diesen Rechtsbegriff nicht verkannt, so unterliegt seine Würdigung des Sachverhalts einem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab, ob es Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verletzt sowie alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchsfrei ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 443/97
13 (3) Sa 1797/96 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. Juni 1998

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Juni 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, die Richterinnen Schmidt und Gräfl sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Dr. Zumpe für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Juni 1997 - 13 (3) Sa 1797/96 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

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



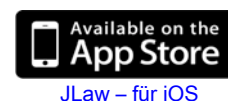
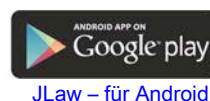
Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger nach Abschluß der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sowie über einen Schadensersatzanspruch des Klägers wegen Nichterfüllung.

Der Kläger wurde von der Beklagten seit dem 1. September 1993 zum Verfahrensmechaniker ausgebildet. Am 28. Juni 1996 bestand er die Abschlußprüfung. Auf das Ausbildungsverhältnis fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der zwischen dem Arbeitgeberverband Stahl e.V., Düsseldorf, und der Industriegewerkschaft Metall abgeschlossene Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung vom 23. April 1994 Anwendung. § 5 dieses Tarifvertrags lautet in der bis zum 30. April 1998 geltenden Fassung:

„Übernahme von Ausgebildeten

1. Ausgebildete werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens 6 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen, soweit dem nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen. Der Betriebsrat ist hierüber unter Angabe der Gründe zu unterrichten.
2. Mit Zustimmung des Betriebsrats kann von der Verpflichtung nach Ziff. 1 abgewichen werden, insbesondere wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme im Betrieb nicht möglich ist, oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.
3. Die Verpflichtung aus Ziff. 1 kann auch durch Vermittlung des Ausgebildeten in einen anderen Betrieb oder ein anderes Unternehmen erfüllt werden.
4. Für Ausgebildete in den Berufen „Verfahrensmechaniker“ und „Gießereimechaniker“ beträgt die Mindestfrist der Ziff. 1 12 Monate.“



Der Kläger war in den Jahren 1993 bis 1996 insgesamt an 109 Tagen in 21 Fällen arbeitsunfähig erkrankt, davon im Jahre 1994 an 53 Tagen und im Jahre 1995 an 49 Tagen. Außerdem ist der Kläger in 25 Fällen insgesamt 2.307 Minuten verspätet erschienen. Hierüber wurden mit ihm mehrere Gespräche geführt, in denen sein Verhalten beanstandet wurde.

Mit der später erweiterten Klage hat der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, mit ihm einen auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag mit Wirkung ab dem 28. Juni 1996 als Verfahrensmechaniker abzuschließen und ihn weiterzubeschäftigen;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, mit ihm einen auf mindestens 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag als Verfahrensmechaniker ab Rechtskraft der Entscheidung abzuschließen;

hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm Schadensersatz in Höhe der Arbeitsvergütung und anteiliger Urlaubsabgeltung für die Dauer von 12 Monaten nach der Lohngruppe 6 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers und sein übriges Fehlverhalten seien als personenbedingte Gründe im Sinne des § 5 Nr. 1 TV BS anzusehen. Sie sei daher nicht verpflichtet gewesen, den Kläger in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen.



Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

1. Der Klageantrag auf Verurteilung der Beklagten zum Abschluß eines auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrags mit Wirkung ab dem 28. Juni 1996 und auf tatsächliche Weiterbeschäftigung ist schon deshalb unbegründet, weil eine derartige rückwirkende Verurteilung der Beklagten nicht mehr erfolgen kann. Die vom Kläger beanspruchte Willenserklärung der Beklagten würde zu einem Vertrag führen, dessen Erfüllung bereits seit dem 28. Juni 1997 auch nicht mehr teilweise möglich ist. Ein auf eine unmögliche Leistung gerichteter Vertrag ist jedoch nichtig (§ 306 BGB). Eine Verurteilung zum Abschluß eines nichtigen Vertrages kann nicht erfolgen (Senatsurteile vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 298/96 - und - 7 AZR 811/96 -, beide zur Veröffentlichung bestimmt, zu I der Gründe).
2. Der Hilfsantrag des Klägers zur Verurteilung der Beklagten zum Abschluß eines Arbeitsvertrages ab Rechtskraft der Verurteilung ist unbegründet. Der Abschluß eines derartigen erst in der Zukunft zu vollziehenden Arbeitsvertrags wäre zwar auch jetzt noch möglich. Auf den Abschluß eines solchen Arbeitsvertrags gewährt jedoch § 5 TV BS keinen Anspruch.
 - a) Der erkennende Senat hat mit Urteil vom 14. Oktober 1997 (- 7 AZR 811/96 -, zur Veröffentlichung bestimmt, zu I 6 a der Gründe) zu der mit § 5 Ziff. 1



TV BS fast wortgleichen Vorschrift der Nr. 3.1 des Tarifvertrags zur Beschäftigungs-
sicherung für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden vom 10. März 1994
entschieden, daß nach dieser Tarifnorm nur der Abschluß eines Arbeitsvertrags für
eine sich direkt an die Berufsausbildung anschließende Beschäftigung verlangt wer-
den kann. Dies ergibt sich bereits aus dem Tarifwortlaut, der die „Übernahme“ des
Auszubildenden „nach“ der Abschlußprüfung vorsieht. Aber auch die mit der Tarif-
norm verfolgten Zwecke, dem Auszubildenden durch die Umsetzung seiner in der
Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten Berufspraxis zu verschaffen
sowie die Bemessungsgrundlage für die Gewährung von Arbeitslosengeld zu ver-
bessern, lassen sich nur durch eine sich unmittelbar oder doch jedenfalls sehr zeit-
nah an die Berufsausbildung anschließende Beschäftigung in einem Arbeitsverhält-
nis erreichen. Für die vorliegende Tarifnorm des § 5 TV BS gilt nichts anderes.

b) Wie der Senat in dem angeführten Urteil (zu I 6 b der Gründe) ebenfalls
ausgeführt hat, läßt sich ein Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrags mit Wir-
kung erst ab der Rechtskraft einer stattgebenden Entscheidung auch nicht als scha-
densersatzrechtliche Naturalrestitution begründen. Auch wenn die Beklagte durch
die Nichtübernahme des Klägers in ein Arbeitsverhältnis pflichtwidrig und schuldhaft
gehandelt haben sollte und daher dem Kläger wegen eingetretener Unmöglichkeit
während des Schuldnerverzugs zum Schadensersatz verpflichtet wäre, könnte der
Kläger nur eine Entschädigung in Geld gemäß § 251 Abs. 1 BGB verlangen. Denn
durch eine erst sehr viel spätere tatsächliche Beschäftigung des Klägers könnten die
Zwecke der Tarifnorm nicht erreicht werden, so daß eine tatsächliche Herstellung
des früheren Zustands im Sinne des § 249 Satz 1 BGB nicht mehr möglich wäre.

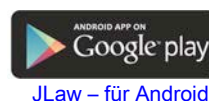


3. Der Hilfsantrag des Klägers auf Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger Schadensersatz zahlen zu müssen, ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat diesen Antrag mit zutreffender Begründung abgewiesen.

a) Das Berufungsgericht hat gemeint, der Übernahme des Klägers hätten personenbedingte Gründe im Sinne des § 5 Nr. 1 TV BS entgegengestanden. Hierbei hat das Landesarbeitsgericht im Anschluß an die Würdigung des Arbeitsgerichts nicht auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten des Klägers abgestellt, sondern auf dessen häufige Verspätungen und dem sich darin dokumentierenden fehlenden Willen des Klägers, sich auch künftig vertragsgerecht zu verhalten. Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

b) Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts darüber, ob personenbedingte Gründe der Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis entgegenstehen, ist in der Revisionsinstanz nur eingeschränkt überprüfbar. Bei der Tarifregelung über personenbedingte Gründe, die einer Übernahme entgegenstehen, handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, deren Anwendung vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das Berufungsgericht den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Subsumtion des Sachverhalts unter die Tarifnorm Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt hat und ob die Entscheidung in sich widerspruchsfrei ist. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hält diesem eingeschränkten Überprüfungsmaßstab stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Begriff der personenbedingten Gründe in § 5 TV BS nicht im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG



zu verstehen ist und daß hierunter insbesondere auch verhaltensbedingte Gründe fallen. Beides entspricht der Rechtsprechung des Senats seit seinen Urteilen vom 14. Oktober 1997 (- 7 AZR 298/96 - und - 7 AZR 811/96 - zur Veröffentlichung bestimmt). Danach geht es beim TV BS nicht um die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein bereits bestehendes bestandsgeschütztes Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufgelöst werden kann, sondern darum, ob ein Arbeitsverhältnis überhaupt erst begründet werden soll. Auch die dem § 1 Abs. 2 KSchG zugrunde liegende Unterscheidung zwischen in der Person bzw. in dem Verhalten liegenden Gründen entspricht nicht dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien. Es kann nicht angenommen werden, die Tarifvertragsparteien hätten in Fällen grober Pflichtverletzungen, die sich auf die Durchführung eines Arbeitsverhältnisses belastender auswirken können als Gründe in der Person des Auszubildenden, dem Arbeitgeber keine Möglichkeit zur Ablehnung der Übernahme einräumen wollen. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff „personenbedingt“ in den Tarifverträgen zur Beschäftigungssicherung die aus der Sphäre des Auszubildenden stammenden und damit auch die verhaltensbedingten Gründe erfassen wollten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtsbegriffe auch nicht deshalb verkannt, weil es auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts zu § 315 BGB verwiesen hat. Zwar hat der Senat entschieden, daß dem Arbeitgeber nicht lediglich ein an § 315 BGB orientierter Ermessensspielraum eingeräumt worden ist, dessen Ausübung nur zu einer vertretbaren und sachbezogenen Entscheidung führen muß. Vielmehr hat sich die tatrichterliche Würdigung am Sinn und Zweck der tariflichen Regelung zu orientieren. So verhält es sich im Streitfall. Die Vorinstanzen haben bei



der Subsumtion nicht auf den Maßstab des § 315 BGB abgestellt, sondern eine an der Zweckrichtung des Tarifvertrags orientierte Subsumtion vorgenommen.

bb) Das Landesarbeitsgericht hat durch die Bezugnahme auf die Würdigung des Arbeitsgerichts aus dem unstreitigen Fehlverhalten des Klägers geschlossen, seiner Übernahme ständen personenbedingte Gründe entgegen. Die Würdigung der Vorinstanzen, 25 Verspätungen während der dreijährigen Ausbildungszeit mit einer Ausfallzeit von zusammengerechnet mehr als 38 Stunden (2307 Minuten) ließen den Schluß zu, der Kläger werde auch in einem Arbeitsverhältnis seinen Verpflichtungen nicht nachkommen, läßt keinen Verstoß gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze erkennen. Die Vorinstanzen haben auch alle wesentlichen Umstände wie das weitere Fehlverhalten des Klägers nach entsprechenden Verhaltensgesprächen und seine nicht schlüssigen Erklärungen zu den Verspätungen berücksichtigt. Durchgreifende Rügen hiergegen hat die Revision nicht erhoben, da sie vorrangig meinte, verhaltensbedingte Gründe dürfte die Beklagte nicht anführen.

4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Zumpe

Schmidt

Bea

Gräfl



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)