

Aktenzeichen: 7 AZR 539/83
Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 30. November 1984
- 7 AZR 539/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 1. März 1983
Freiburg - 9 Ca 417/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 2. September 1983
Baden-Württemberg - 5 Sa 49/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Befristete Übernahme eines Auszubildenden

Gesetz: Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst
vom 6. Dezember 1974 i.d.Fassung vom 20. November 1980
§ 22; BBiG § 17; BGB § 625

Leitsatz:

Durch die Verletzung der in § 22 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für Auszubildende im öffentlichen Dienst vom 6. Dezember 1974 (i.d.F. vom 20. November 1980) vorgesehenen Mitteilungspflichten des Auszubildenden (beabsichtigte bzw. nicht beabsichtigte Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis) wird ein Arbeitsverhältnis nicht begründet.

Hinweise des Senats:

Befristete Übernahme eines Auszubildenden aufgrund eines Vergleichs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 539/83

5 Sa 49/83 Baden-Württemberg

Verkündet am
30. November 1984

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1984 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Steckhan und Triebfürst sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
2. September 1983 - 5 Sa 49/83 - wird zurück-
gewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begann bei der Beklagten am 1. September 1980 eine zweijährige Ausbildung zum Industriekaufmann. Auf das Ausbildungsverhältnis war kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Manteltarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst vom 6. Dezember 1974 in der Fassung vom 20. November 1980 anzuwenden (im folgenden MTV). Die Beklagte hatte zunächst nicht vor, den Kläger nach Ende der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Sie beabsichtigte aber im März 1982 - zur Überbrückung von Mutterschutz und Mutterschaftsurlaub der Angestellten H - eine Aushilfskraft befristet bis zum Jahresende 1982 einzustellen. Da der Betriebsrat die Zustimmung zur Einstellung der Aushilfskraft He verweigerte, kam es zu einem Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht. In diesem Verfahren wies der Betriebsrat u.a. darauf hin, bei der Beklagten sei ein Auszubildender (der Kläger) beschäftigt, dessen Ausbildung im Juli 1982 beendet sein werde und der nicht in das Angestelltenverhältnis übernommen werden solle. Dieser wäre durchaus in der Lage, den betreffenden Arbeitsplatz auszufüllen;



er habe die schriftliche Prüfung bereits abgelegt, die Berichtsheftführung sei abgeschlossen. Nachdem es sich bei der beabsichtigten Einstellung zunächst um ein befristetes Arbeitsverhältnis handeln solle, liege nahe, einem jungen Arbeitnehmer, der bei der Beklagten ausgebildet worden sei, zumindest die Chance zu geben, in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Das Ersetzungsverfahren endete am 4. Mai 1982 mit einem Prozeßvergleich zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat: Der Betriebsrat erteilte gegenüber der Beklagten die Zustimmung zur Einstellung der Aushilfskraft, während sich die Beklagte verpflichtete, den Kläger nach Abschluß seines Ausbildungsverhältnisses in ein bis zum 31. Dezember 1982 befristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Noch am selben Tage unterrichtete der Ausbildungsleiter der Beklagten den Kläger unter Hinweis auf den Vergleich mündlich davon, daß mit ihm nach Beendigung der Ausbildung nur ein bis zum 31. Dezember 1982 befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werde.

Am 26. August 1982 bestand der Kläger die Abschlußprüfung. Am 27. August 1982 arbeitete er im Betrieb der Beklagten. Die Beklagte erfuhr am Montag, dem 30. August 1982, durch den Kläger von der bestandenen Prüfung. Sie teilte dem Kläger daraufhin am selben Tage mündlich und am nächsten Tag auch schriftlich mit, er werde am 27. August 1982 in ein bis zum 31. Dezember 1982 befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Den am 13. September 1982 angebotenen bis 31. Dezember 1982 befristeten Arbeitsvertrag unterschrieb der Kläger nicht. Er stellte sich vielmehr auf den Standpunkt, daß er auf Grund von § 22 Abs. 1 und Abs. 2 MTV



bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe. § 22 MTV lautet:

"§ 22

Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

- (1) Beabsichtigt der Ausbildende, den Auszubildenden nach Abschluß der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung kann der Ausbildende die Übernahme vom Ergebnis der Abschlußprüfung abhängig machen. Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er in ein Arbeitsverhältnis zu dem Ausbildenden zu treten beabsichtigt.

Beabsichtigt der Ausbildende keine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

- (2) Wird der Auszubildende im Anschluß an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 9 Abs. 3 bleibt unberührt."

Mit der am 3. November 1982 erhobenen Klage vertritt der Kläger die Auffassung, es sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zustande gekommen. Sollte von einer Befristung auszugehen sein, fehle es für sie jedenfalls am sachlichen Grund.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1982 hinaus auf unbestimmte Zeit fortbesteht.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, der Kläger könne sich wegen der mündlichen Mitteilung durch den Ausbildungsleiter nicht auf fehlende Schriftform nach § 22 Abs. 1 MTV berufen. Das Fehlen einer schriftlichen Mitteilung führe nicht automatisch zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Das Verhalten des Klägers könne nur als stillschweigende Zustimmung zur befristeten Anstellung gewertet werden. Die Beklagte habe sich auf eine befristete Übernahme des Klägers überhaupt nur wegen des notwendigen Beschlußverfahrens mit dem Betriebsrat eingelassen. Obwohl sie für den Kläger keinen Arbeitsplatz gehabt habe, sei sie zum Abschluß jenes Vergleichs bereit gewesen, weil sie nur so die Zustimmung des Betriebsrats zu der befristeten Beschäftigung der Aushilfskraft habe erhalten können. Für den Kläger habe sich daraus die Chance ergeben, sich in Ruhe nach einem anderen Arbeitsplatz umzusehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zulassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

A. Die Revision ist entgegen der Auffassung der Beklagten zulässig. Der Einwand der Revisionserwiderung, die Revisionsbegründung enthalte nicht die gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG, § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO erforderliche Bezeichnung der verletzten



Rechtsnorm, geht fehl. In der Revisionsbegründung wird u.a. die Verletzung der Auslegungsregeln bei stillschweigendem Vertragsabschluß und falsche Auslegung des § 22 MTV gerügt. Diese Rügen werden auch eingehend begründet. Damit ist dem § 554 Abs. 3 Nr. 3 ZPO Genüge getan.

B. Die Revision ist jedoch unbegründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe das Angebot der Beklagten vom 31. August 1982, ein bis zum 31. Dezember 1982 befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, durch seine Weiterarbeit über den 31. August 1982 und auch den 13. September 1982 hinaus angenommen. Dem stehe weder seine Weigerung, das schriftliche Vertragsangebot vom 13. September 1982 zu unterschreiben, noch die von ihm geäußerte Auffassung, die Befristung sei unter Umständen unwirksam, entgegen. Der erforderliche sachliche Grund für die Befristung und deren Dauer liege in dem Vergleich vom 4. Mai 1982 zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat. Ohne diesen Vergleich wäre der Kläger überhaupt nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen worden; der Betriebsrat habe seine von der Beklagten begehrte Zustimmung zur Einstellung einer Aushilfskraft von der befristeten Übernahme des Klägers abhängig gemacht. Die Beklagte habe den Befristungsgrund dem Kläger auch, und zwar bereits am 4. Mai 1982, offengelegt.

Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ergebe sich auch nicht aus § 22 MTV. Die Verletzung der Mitteilungspflicht des



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

§ 22 Abs. 1 MTV führe nicht zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit. Da nach ausdrücklicher tariflicher Regelung nur die Pflicht des Ausbildenden zu einer Absichtsbekundung bestehe, gehe es nur darum, vor allem im Interesse des Auszubildenden zu klären, ob dieser voraussichtlich mit einer Beschäftigung als Arbeitnehmer im bisherigen Ausbildungsbetrieb rechnen könne und ob er sich darauf einrichten müsse, nach Beendigung der Ausbildungszeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach einem Arbeitsplatz zu suchen. Sei der Auszubildende der ihm aufgetragenen Obliegenheit zur Abgabe einer Absichtserklärung tatsächlich nachgekommen, so führe selbst das nicht zu einem Arbeitsverhältnis. Die Rechtsfolge einer Verletzung der Mitteilungspflicht könne aber nicht weiter gehen als die Rechtsfolge bei Beachtung der Mitteilungspflicht. Die Tarifvertragsparteien hätten die Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit im Abs. 2 des § 22 MTV unabhängig von der Mitteilungspflicht des Absatzes 1 geregelt und nicht auf Absatz 1 verwiesen. § 22 Abs. 1 MTV sei damit auch nicht etwa überflüssig und nutzlos. Denn seine Verletzung könne zu Schadenersatzansprüchen des Auszubildenden führen, wenn dieser im Vertrauen auf eine Weiterbeschäftigung eine rechtzeitige Arbeitsplatzsuche unterlassen habe. Darüber hinaus werde für den Auszubildenden eine Art "Vorklärung" für die Zeit nach Beendigung der Ausbildung geschaffen.

Die Voraussetzungen des § 22 Abs. 2 MTV lägen nicht vor. Indem der Kläger durch Weiterarbeit über den 31. August 1982 hinaus das Angebot auf Weiterbeschäftigung bis zum 31. Dezember



1982 angenommen habe, hätten die Parteien der Weiterarbeit des Klägers nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in zulässiger Weise nicht die Bedeutung der Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte, sondern auf bestimmte Zeit zugrundegelegt.

II. Dem Landesarbeitsgericht ist zwar nicht in allen Teilen der Begründung, aber jedenfalls im Ergebnis zu folgen.

1. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe das auf befristete Übernahme gerichtete Angebot der Beklagten vom 31. August 1982 durch Weiterarbeit angenommen, begegnet entgegen der Auffassung der Revision keinen Bedenken. Die Frage, ob in einem bestimmten Verhalten die Erklärung des Einverständnisses zu einer angetragenen oder gewollten Vertragsänderung liegt, ist weitgehend eine Frage der tatsächlichen Beurteilung des Sachverhalts. Diese tatsächliche Würdigung obliegt dem Gericht der Tatsacheninstanz, nicht dem Revisionsgericht. In der Revisionsinstanz kann nur nachgeprüft werden, ob das Gericht der Tatsacheninstanz bei seiner Wertung Rechtsbegriffe unberücksichtigt gelassen oder verkannt hat, ob die Auslegung gegen Auslegungsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt oder ob sie in sich widerspruchsvoll ist, schließlich aber auch, ob, was gerügt worden sein müsste, zulässige und erhebliche Beweisantritte unberücksichtigt geblieben sind und damit die Würdigung unvollständig ist (BAG Urteil vom 8. Juli 1960 - 1 AZR 72/60 - AP Nr. 2 zu § 305 BGB).



Insoweit sind Rechtsfehler nicht erkennbar. Maßgebend ist, wie die Beklagte das Verhalten des Klägers nach dem Maßstab der §§ 133, 157 BGB verstehen durfte (vgl. BAG Urteil vom 2. März 1973 - 3 AZR 325/72 - AP Nr. 36 zu § 133 BGB), nicht aber, wie die Revision meint, welches die tatsächliche Intention des Klägers war. Es kommt auch nicht darauf an, ob der befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien am 13. September 1982, als der Kläger das ihm vorgelegte schriftliche Vertragsangebot zurückwies, bereits zustande gekommen war. Sollte dies noch nicht der Fall gewesen sein, so ist die verbale Ablehnung jedenfalls deshalb unbeachtlich, weil der Kläger gleichwohl bei der Beklagten weitergearbeitet hat. Entsprechendes gilt für das Schreiben des Klägers vom 21. September 1982.

2. Zwar mag sein, daß der Kläger durch seine Weiterarbeit dann keine stillschweigende Annahme zum Ausdruck gebracht hätte, wenn er bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden hätte. Der Arbeitnehmer, der in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, gibt durch sein Weiterarbeiten in aller Regel nicht zu erkennen, ob er das Angebot, ein befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, annehmen oder ablehnen will. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis lag jedoch noch nicht vor.

a) Ein unbefristetes Vertragsverhältnis ist nicht gemäß § 625 BGB zustande gekommen. Eine Anwendung dieser Bestimmung scheidet schon deshalb aus, weil es an der Identität von Berufsausbildung und Arbeitsverhältnis fehlt. Dem § 625 BGB entspricht § 17 BBiG, der die Rechtslage für den Fall klarstellen soll, daß der Auszu-



bildende nach dem Ende des Ausbildungsverhältnisses ohne Unterbrechung und ohne ausdrückliche Vereinbarung in einer der Ausbildung entsprechenden oder in einer anderen Tätigkeit weiterbeschäftigt wird (Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 174 VII 3 = S. 1027; Natzel, Berufsbildungsrecht, 3. Aufl., S. 309; Weber, BBiG, Stand Februar 1984, § 17 Anm. 1; Knopp/Kraegeloh, BBiG, 2. Aufl., § 17 Rz 1; Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit, BT-Drucks. V/4260, S. 11 zu § 17).

b) Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist auch nicht nach § 17 BBiG zustande gekommen. Nach dieser Bestimmung gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet, wenn der Auszubildende im Anschluß an des Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt worden ist. Die Voraussetzungen des § 17 BBiG sind nicht erfüllt.

Zwar hat der Arbeitgeber die Fiktion des § 17 BBiG gegen sich gelten zu lassen, wenn er die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses kennt, von einer nicht gewollten Weiterarbeit des Auszubildenden erfährt und dennoch nicht unverzüglich widerspricht (vgl. Natzel, aaO, S. 310; MünchKomm-Schwerdtner, BGB, 1980, § 625 Rz 7, 8; Staudinger/Neumann, BGB, 12. Aufl., § 625 Rz 5 bis 7). Indessen hat der Kläger selbst vorgetragen, ihm sei bereits am 30. August 1982 in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt worden, daß sein Arbeitsverhältnis nur bis zum 31. Dezember 1982 befristet sein solle. Unstreitig ist weiter, daß die Beklagte erst an diesem Tage aufgrund der Mitteilung seitens des Klägers von der bestandenen Prüfung und damit dem Ende des Aus-



bildungsverhältnisses erfahren hat. Darüber hinaus hat der Kläger im Berufungsverfahren das Gespräch vom 4. Mai 1982 eingeräumt, in welchem er über den Ausgang des Beschlußverfahrens unterrichtet worden ist. Die insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte (vgl. MünchKomm-Schwerdtner, BGB, § 625 Rz 13; Staudinger/Neumann, BGB, § 625 Rz 15) hat zwar nicht vorgetragen, ob und ggf. welcher Zeitraum am 30. August 1982 zwischen der Mitteilung des Klägers und derjenigen ihm gegenüber gelegen hat. Es ergibt sich jedoch aus den dargestellten Umständen, insbesondere auch aus der unwidersprochen gebliebenen Mitteilung vom 4. Mai 1982, daß dem Verhalten der Parteien die auf Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages gerichtete Erklärungsbedeutung zukommt (s. oben II 1). Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Beklagte am 4. Mai 1982 bereits eine rechtsgeschäftliche Erklärung abgegeben hat. Der Kläger war jedenfalls darüber unterrichtet, daß ein Dauerarbeitsverhältnis für die Beklagte nicht in Betracht kam und die Beklagte gegenüber dem Betriebsrat ein befristetes Arbeitsverhältnis zugestanden hatte. Dann genügte in jedem Falle die Reaktion der Beklagten noch am 30. August 1982, um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auszuschließen (vgl. auch Staudinger/Neumann, BGB, § 625 Rz 14; Herkert, BBiG, Stand März 1984, § 17 Rz 4; Natzel, aaO, S. 310, jeweils mit Nachweisen).

Die Fiktion des § 17 BBiG kann auch durch einen Vertragsabschluß aufgrund schlüssigen Verhaltens des Klägers ausgeschlossen werden. Dem steht nicht die Formulierung in § 17 BBiG "ohne daß hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist" entgegen. "Ausdrücklich" bedeutet nicht, daß ein - rechtswirksam



zustande gekommener - Vertrag nicht auf einer schlüssigen Annahmeerklärung beruhen dürfe. Für die ausdrückliche Erklärung ist eine "in besonderem Maße unzweideutige Offenbarung" des Willens erforderlich. Auch die ausdrückliche Erklärung kann sich aber aus den Umständen ergeben. Diese müssen lediglich die Erklärung in besonderem Maße zu einer eindeutigen machen (Flume, Allgem. Teil des Bürgerlichen Rechts, Band II, Das Rechtsgeschäft, 3. Aufl., S. 63, mit Nachweisen aus der Rechtsprechung des Reichsgerichts). Hätte der Gesetzgeber etwas anderes regeln wollen, so hätte es nahe gelegen, eine Formvorschrift in das Gesetz aufzunehmen.

c) Ebenso sind die Voraussetzungen des § 22 Abs. 2 Satz 1 MTV nicht erfüllt. Diese Bestimmung trifft dieselbe Regelung wie § 17 BBiG. Die Tarifvertragsparteien haben das Gesetz insoweit lediglich wiederholt.

d) Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist schließlich auch nicht nach § 22 Abs. 1 MTV zustande gekommen.

Zwar hat die Beklagte ihre Verpflichtung aus § 22 Abs. 1 MTV verletzt, dem Kläger drei Monate vor dem voraussichtlichen Ende der Ausbildungszeit ihre Absicht schriftlich mitzuteilen. Da die Beklagte die Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis beabsichtigte, ergab sich ihre Mitteilungspflicht sowohl aus § 22 Abs. 1 Satz 1 als auch aus § 22 Abs. 1 Satz 4 MTV. Denn der Kläger mußte sich darauf einrichten können, daß er im Anschluß an



die Ausbildung zwar übernommen werden, daß aber keine Übernahme in ein Dauerarbeitsverhältnis erfolgen sollte.

Die Verletzung dieser Pflicht führt jedoch nicht dazu, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen wäre. Dabei ist unerheblich, ob die Beklagte nur das Schriftformgebot mißachtet oder eine Mitteilung überhaupt unterlassen hat. Denn schon der Tarifwortlaut ergibt für die vom Kläger behauptete Rechtsfolge nichts. Zum einen spricht der Zusammenhang von § 22 Abs. 1 und § 22 Abs. 2 MTV gegen den Kläger, da in Abs. 2 das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausdrücklich an ganz andere Voraussetzungen geknüpft wird. Vor allem aber begründet § 22 Abs. 1 MTV sowohl beim Vorliegen eines Übernahmewillens des Ausbildenden (Satz 1) als auch beim Fehlen dieses Willens (Satz 4) eine Mitteilungspflicht, so daß schon deshalb im MTV nicht zum Ausdruck kommt, die Tarifvertragsparteien hätten die Übernahme des Auszubildenden als Normalfall angesehen. Schon hierdurch unterscheidet sich der Entscheidungsfall von den Urteilen des BAG vom 31. Januar 1974 (- 3 AZR 58/73 - AP Nr. 1 zu § 5 BBiG) und vom 13. März 1975 (- 5 AZR 199/74 - AP Nr. 2 zu § 5 BBiG) zugrundeliegenden Sachverhalten.

Auch Sinn und Zweck des § 22 Abs. 1 MTV liegen nicht darin, bei Verletzung der Mitteilungspflicht ein Arbeitsverhältnis zu begründen (vgl. für eine ähnliche Tarifnorm schon BAG Urteil vom 5. April 1984 - 2 AZR 513/82 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt). Da nach der vorliegenden Tarifnorm eine Mitteilungspflicht überdies sowohl bei vorhandener als auch bei

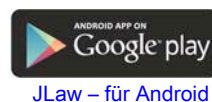


fehlender Übernahmeabsicht besteht, kann der Auszubildende angesichts des Fehlens einer Mitteilung nicht darauf vertrauen, übernommen zu werden. Er muß vielmehr davon ausgehen, der Auszubildende habe die (in keinem Falle entbehrliche) Mitteilung vergessen oder sei sich noch nicht schlüssig. Daher muß sich dem Auszubildenden hier die Möglichkeit der Nachfrage geradezu aufdrängen.

Schließlich liegt die Begründung eines Arbeitsverhältnisses ohne Zutun des Auszubildenden durchaus nicht immer in dessen Interesse. Da für ihn im Tarifvertrag keine primäre Erklärungs- pflicht normiert wird, kann er davon ausgehen, mit Ende der Ausbildung frei zu sein. Nach § 5 Abs. 1 BBiG kann er sich ohnehin erst in den letzten drei Monaten des Ausbildungsverhältnisses binden. Dies alles spricht gegen die automatische Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei Verletzung der Mitteilungspflicht nach § 22 Abs. 1 MTV. Aber auch eine darauf gerichtete Schadenersatzpflicht kommt nicht in Betracht, da weder eine Pflicht zur Eingehung eines Arbeitsverhältnisses bestand, noch ein entsprechendes Vertrauen des Auszubildenden begründet worden ist.

3. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht auch nicht nach den Grundsätzen über die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen.

a) Nach diesen vom Bundesarbeitsgericht begründeten und in ständiger Rechtsprechung vertretenen Grundsätzen ist die Verein-



barung befristeter Arbeitsverhältnisse unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit und gem. § 620 BGB an sich zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt. Die befristeten Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß sie die Kündigungsschutzvorschriften nicht beeinträchtigen. Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (vgl. BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 31, 40 und 33, 26 = AP Nr. 46 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 -, 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - und 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 40, 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 36, 171, 179, 229 und 235 = AP Nr. 60, 59, 61 und 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79 - AP Nr. 63 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil des Siebten Senats vom 23. März 1983 - 7 AZR



79/81 -).

b) Im Streitfalle bedurfte die Befristung des im Anschluß an das Ausbildungsverhältnis begründeten Arbeitsverhältnisses eines sachlichen Grundes. Zwar war das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auf eine Zeitdauer von nicht mehr als sechs Monaten abgeschlossen (vgl. § 1 Abs. 1 KSchG). Mitzuberücksichtigen ist aber die zweijährige Zeit der beruflichen Ausbildung, die in die Berechnung der Wartezeit nach § 1 KSchG einbezogen wird (KR-Becker, 2. Aufl., § 1 KSchG Rz 54; für die §§ 9, 10 KSchG auch BAG Urteil vom 26. August 1976 - 2 AZR 377/75 - AP Nr. 68 zu § 626 BGB, unter III 3 a.E. der Gründe = DB 1977, 544 f.). Da das befristete Arbeitsverhältnis unmittelbar an die Ausbildungszeit anschloß, war die Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes möglich (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - AP Nr. 71 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG 41, 381 = AP Nr. 74 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; KR-Hillebrecht, § 620 BGB Rz 99).

c) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht das Vorliegen eines sachlichen Grundes bejaht.

Soweit der Würdigung des Landesarbeitsgerichts tatsächliche Feststellungen zugrunde liegen, ist der Senat hieran nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, weil der Kläger keine durchgreifenden Verfahrensrügen i.S. von § 554 Abs. 3 Nr. 3 b ZPO erhoben hat. Die Rüge der Revision, § 139 ZPO sei verletzt, weil das Landesarbeitsgericht zur Frage des sachlichen Grundes keine Hinweise



gegeben und keine Aufklärung betrieben habe, ist unzulässig. Bei einer Rüge nach § 139 ZPO muß im einzelnen angegeben werden, welche Fragen hätten gestellt werden müssen und was die Partei darauf erwidert hätte (BAG Urteil vom 23. Februar 1962 - 1 AZR 49/61 - AP Nr. 8 zu § 322 ZPO; BAG 13, 340, 344 = AP Nr. 37 zu § 233 ZPO; BAG Urteil vom 14. Februar 1964 - 1 AZR 296/63 - AP Nr. 10 zu § 565 ZPO). Dem wird das Vorbringen der Revision nicht gerecht; denn die Revision führt lediglich aus, der Kläger hätte bestimmten (näher bezeichneten) Vortrag geleistet, "wenn das Landesarbeitsgericht den sachlichen Grund überprüft und dem Kläger entsprechende Fragen gestellt hätte". Sollte damit gemeint sein, das Berufungsgericht hätte nach einer Ausschreibung fragen müssen, so ist dem entgegenzuhalten, daß die Möglichkeit eines solchen Vortrags nicht erkennbar war und schon aus diesem Grunde keine richterliche Fragepflicht bestand. Wie sich aus der Berufungserwidern ergibt, war dem Kläger auch bereits bewußt, daß es auf die Frage des sachlichen Grundes möglicherweise ankam. Im übrigen ist die Rüge auch unbegründet, weil es auf die Ausschreibung am 30. September 1982 für die Wirksamkeit der Befristung nicht ankommt; der sachliche Grund für eine Befristung entfällt nicht etwa deshalb, weil der Arbeitsplatz anderweitig besetzt wird.

aa) Das Bundesarbeitsgericht hat wiederholt entschieden, daß es keines weiteren sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsvertrages und ihre Dauer bedarf, wenn sie in einem gerichtlichen Vergleich vereinbart worden ist (BAG 11, 236 = AP Nr. 19 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 18. Dezember



1979 - 2 AZR 129/78 - AP Nr. 51 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Senatsurteil vom 15. August 1984 - 7 AZR 538/82 - unveröffentlicht). Dasselbe gilt für einen außergerichtlichen Vergleich (BAG 33, 27 = AP Nr. 53 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und Senatsurteil vom 22. Februar 1984 - 7 AZR 435/82 - zur Veröffentlichung vorgesehen). Danach ist die wirtschaftlich schwächere Position des Arbeitnehmers nicht mehr von Bedeutung, wenn bereits ein offener Streit über die Wirksamkeit der Befristung zwischen den Parteien ausgebrochen ist. Sowohl bei der Einstellung als auch bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages ist es dem Arbeitnehmer in der Regel unzumutbar, auf seinem Interesse an unbefristeter Einstellung oder unbefristeter Vertragsverlängerung zu bestehen, weil der Arbeitgeber ihn dann häufig überhaupt nicht einstellen oder den Vertrag überhaupt nicht verlängern würde. Dieser Zwangslage trägt die Befristungsrechtsprechung Rechnung. Besteht dagegen bereits ein offener Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Frage, ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliege, so bedarf der Arbeitnehmer dieses Schutzes nicht mehr. Die Beilegung des Streites durch gegenseitiges Nachgeben ist dann der sachliche Grund, der die Annahme einer Umgehung des zwingenden Kündigungsrechts ausschließt (BAG Urteil vom 22. Februar 1984, aaO, unter III der Gründe; BAG Urteil vom 15. August 1984, aaO, unter II 2 der Gründe).

bb) Allerdings unterscheidet sich der Streitfall nicht unwesentlich von den oben unter aa) zitierten Fällen: Der Vergleich am 4. Mai 1982 wurde nicht zwischen den Parteien des Arbeits-



vertrages abgeschlossen; der Kläger wurde lediglich vom Vergleichsabschluß unterrichtet. Bei Abschluß des Vergleichs am 4. Mai 1982 bestand kein offener Streit zwischen den Parteien; vielmehr wurde der Streit um die Beschäftigung des Klägers zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat der Beklagten geführt. Der Streit ging nicht um den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern darum, ob der Kläger überhaupt eingestellt werden sollte; eine Verpflichtung hierzu war nicht streitig.

Diese Unterschiede rechtfertigen kein von den bisher entschiedenen Fällen abweichendes Ergebnis: Der befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien wurde in Ausführung des Prozeßvergleichs vom 4. Mai 1982 abgeschlossen. Dem Kläger war bekannt, daß die Beklagte das Angebot zum Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages allein aufgrund des genannten Vergleichs abgab. Dann kann auch nicht maßgebend sein, ob der Kläger selbst am Vergleichsabschluß beteiligt war. Er hat das Ergebnis des vom Betriebsrat abgeschlossenen Vergleichs übernommen. Es kann keine Rolle spielen, ob er den Betriebsrat zunächst mit der Wahrnehmung seiner Interessen beauftragt hatte oder erst nachträglich die zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat getroffene Regelung für sich genutzt hat. Daraus ergibt sich, daß es auch nicht entscheidend darauf ankommt, ob bei Vergleichsabschluß am 4. Mai 1982 bereits ein offener Streit zwischen den Parteien entstanden war. Entscheidend ist vielmehr die Interessenlage nach Ende der Berufsausbildung. Der Kläger mußte - entsprechend der tatsächlichen Situation - die Befristung im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Vertrages als Kompromiß zwischen seinen Vorstellungen



und dem bekannten Standpunkt des Arbeitgebers ansehen. Er wußte, daß die Beklagte kein objektives Interesse an seiner Beschäftigung hatte und daß er allein aufgrund der Einschaltung des Betriebsrats wenigstens zu einer befristeten Beschäftigung kommen konnte. An diesem Vergleichselement ändert sich nichts, wenn etwa der Vergleichsabschluß am 4. Mai 1982 insoweit ein vollständiges Nachgeben der Beklagten gegenüber dem Betriebsrat bedeutet haben sollte. Daß bei Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages zwischen den Parteien keine heftige Kontroverse geführt worden war, ist ebenfalls unschädlich. Es genügt, daß die Beklagte ihren Standpunkt und den Grund ihres Nachgebens deutlich gemacht hatte. Damit war für den Kläger die typische "Vergleichssituation" gegeben.

Schließlich kann es auch nicht darauf ankommen, daß nicht um ein Rechtsgeschäft, sondern um die Übernahme gestritten wurde. Auch hier ist es sachgemäß, den gestörten Arbeitsfrieden unter gegenseitigem Nachgeben wiederherzustellen. Die Rechtsposition des Klägers war an sich ungünstig, weil unstreitig keine Übernahmepflicht seitens der Beklagten bestand. Die Bereitschaft der Beklagten zur befristeten Übernahme ist allein dadurch zustande gekommen, daß der Betriebsrat ein mögliches Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellung einer Aushilfskraft zugunsten des Klägers eingesetzt hat. Eine unbefristete Übernahme war von vornherein nicht zu erreichen, zumal nur ein vorübergehender Bedarf gedeckt werden mußte (überdies war der Kläger hierfür nicht vorgesehen) und im übrigen ein freier Arbeitsplatz nicht vorhanden war. Wenn der Kläger sich unter diesen Umständen auf das, was



der Betriebsrat im Prozeßvergleich vom 4. Mai 1982 erreicht hatte, eingelassen hat, so trägt das den sachlichen Grund in sich und bedarf keiner weiteren Rechtfertigung durch sachliche Gründe. Der Kläger könnte sich nicht etwa darauf berufen, es habe sich deshalb um keinen "echten Mittelweg" gehandelt, weil ein etwaiger Rechtsstreit für ihn offenbar aussichtslos gewesen wäre, er einen solchen auch nicht angedroht habe. Denn auch in diesem Falle ist die Bereitschaft zum Nachgeben (die praktisch nur in einer befristeten Beschäftigung liegen kann), sachlich begründet. Auf die Prozeßaussichten kann es nicht ankommen. Entscheidend ist, daß ernsthaft vorhandene unterschiedliche Standpunkte, die in der objektiven Situation begründet waren (hier: kein Beschäftigungsinteresse, dort Wunsch nach unbefristeter Übernahme), im Wege eines Kompromisses ausgeglichen und ausgeräumt worden sind. Dieser Vergleichscharakter des befristeten Vertragsabschlusses beinhaltet den sachlichen Grund für die Befristung.

Roeper

Triebfürst

Dr. Steckhan

Dr. Scholz

Lappe



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



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

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)