

Aktenzeichen: 7 AZR 55/97

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. Juni 1998

- 7 AZR 55/97 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 12. Oktober 1995

- 4 Ca 950/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 08. August 1996

- 4 (9) Sa 1999/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis

Gesetz:

Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalen vom 15. März 1994 § 3 (TV BS)

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 55/97

4 (9) Sa 1999/95 Hamm

Verkündet am
17. Juni 1998

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

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 der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. August 1996 - 4 (9) Sa 1999/95 - wird zurückgewiesen.

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts insgesamt aufgehoben.

Die Anschlußberufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bochum vom 12. Oktober 1995 - 4 Ca 950/95 - wird zurückgewiesen.

Hinsichtlich des Zahlungsantrags wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

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 Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, die Klägerin nach Abschluß ihrer Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sowie über die Rechtsfolgen einer Verletzung dieser Pflicht.

Die Klägerin wurde von der Beklagten seit dem 23. September 1991 zur Industriemechanikerin ausgebildet. Auf das Ausbildungsverhältnis fand der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalens vom 15. März 1994 (TV BS) kraft beiderseitiger Tarifbindung Anwendung. Dort ist u.a. folgendes bestimmt:

„§ 3

Übernahme von Auszubildenden

1. Auszubildende werden im Grundsatz nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens sechs 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 Abs. 1 abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme



im Betrieb nicht möglich ist, oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.“

Mit Schreiben vom 8. November 1994 teilte die Beklagte der Klägerin unter Berufung auf § 21 Abs. 4 Ziff. 1 des Manteltarifvertrags für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens (MTV-Metall) mit, sie werde nach Ende ihrer Ausbildungszeit nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Die Beklagte lehnte auch eine Übernahme der Klägerin gemäß § 3 TV BS ab.

Die Klägerin bestand am 26. Januar 1995 die Abschlußprüfung. Am nächsten Tag bot sie der Beklagten vergeblich ihre Arbeitsleistung an.

Die Klägerin hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ab dem 27. Januar 1995 ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis,

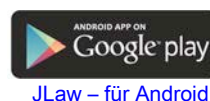
hilfsweise, daß ein auf sechs Monate befristetes Vollzeitarbeitsverhältnis als Montagearbeiterin besteht;

2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin den Abschluß eines Arbeitsvertrages für ein vollzeitiges, unbefristetes, hilfsweise befristetes Arbeitsverhältnis spätestens ab Rechtskraft des Urteils als Montagearbeiterin anzubieten,

hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, das Angebot der Klägerin auf Abschluß eines Arbeitsvertrages für ein vollzeitiges unbefristetes, hilfsweise befristetes, Arbeitsverhältnis spätestens ab Rechtskraft des Urteils anzunehmen;

3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Montagearbeiterin vollzeitig tatsächlich in ausgeurteiltem Umfang zu beschäftigen;

4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 21.047,05 DM brutto abzüglich 4.104,20 DM netto nebst 4 % Zinsen aus dem sich ergebenden Gesamt-Nettobetrag aus 8.348,35 DM brutto abzüglich 1.649,40 DM netto seit dem 13. April 1995 sowie aus 12.698,70 DM brutto abzüglich 2.425,80 DM netto seit Zustellung der Klageerweiterung zu zahlen.



Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, nicht zur Übernahme verpflichtet gewesen zu sein, weil die Klägerin während ihrer dreieinhalbjährigen Ausbildungszeit an 70 Tagen wegen Arbeitsunfähigkeit und an weiteren sechs Tagen unentschuldigt gefehlt habe. Ferner habe sie an 21 Tagen die Arbeit verspätet aufgenommen sowie am 6. Oktober 1994 eine Abmahnung wegen verspäteter Meldung der Arbeitsunfähigkeit erhalten.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte nach dem Zahlungsantrag verurteilt und die Klage im übrigen abgewiesen. Gegen dieses Urteil hat die Beklagte Berufung mit dem Ziel der vollständigen Klageabweisung erhoben. Die Klägerin hat Anschlußberufung eingelegt und mit ihr beantragt,

- a) festzustellen, daß zwischen den Parteien ab dem 27. Januar 1995 ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis als Montagearbeiterin,

hilfsweise ein auf sechs Monate befristetes Vollzeitarbeitsverhältnis als Montagearbeiterin besteht,

äußerst hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin den Abschluß eines Arbeitsvertrages für ein vollzeitiges, unbefristetes, hilfsweise ein auf sechs Monate ab Rechtskraft des Urteils befristetes Arbeitsverhältnis als Montagearbeiterin anzubieten,

- b) die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Montagearbeiterin vollzeitig zu beschäftigen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Auf die Anschlußberufung der Klägerin hat es festgestellt, daß zwischen den Parteien in der Zeit vom 27. Januar 1995 bis zum 26. Juli 1995 ein Arbeitsverhältnis einer Montagearbeiterin bestanden hat. Es hat die Anschlußberufung im übrigen zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgt mit ihrer Revision das Ziel der vollständigen Klage-



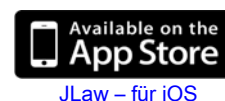
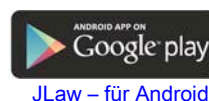
abweisung weiter. Die Klägerin begehrt mit ihrer Revision die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses sowie die Verurteilung der Beklagten, die Klägerin als Montagearbeiterin in der 35-Stunden-Woche tatsächlich zu beschäftigen. Beide Parteien beantragen die Zurückweisung der gegnerischen Revision.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Klägerin ist unbegründet und daher zurückzuweisen. Die Revision der Beklagten ist dagegen begründet. Sie führt hinsichtlich der Feststellung zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Klageabweisung. Wegen des Zahlungsantrags war das angefochtene Urteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, wobei der Senat von der Regelung des § 565 Abs. 1 Satz 2 ZPO Gebrauch gemacht hat.

I. Die Revision der Klägerin ist sowohl hinsichtlich des Feststellungsantrags als auch hinsichtlich des Beschäftigungsverlangens unbegründet.

1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts entsteht aufgrund der Tarifvorschrift in § 3 Nr. 1 TV BS mit dem Abschluß der Ausbildung nicht automatisch ein Arbeitsverhältnis. Die Tarifnorm begründet lediglich einen Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrags. Das ergibt die Auslegung der Vorschrift, wie der Senat seit seinem Urteil vom 14. Mai 1997 (- 7 AZR 159/96 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Übernahme ins Arbeitsverhältnis) in ständiger Rechtsprechung entschieden hat (zuletzt Urteil vom 13. Mai 1998 - 7 AZR 297/97 -, n.v.). Darauf wird verwiesen. Deshalb kann der über den landesarbeitsgerichtlichen Ausspruch hinausgehende Antrag, den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses festzustellen, keinen Erfolg haben.



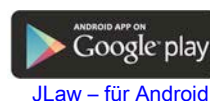
2. Auch aufgrund des arbeitsgerichtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien entstanden. Wie die Klägerin letztlich zutreffend erkannt hat, kommt dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz neben der tariflichen Anspruchsgrundlage keine Bedeutung für das Zustandekommen eines Anschlußarbeitsverhältnisses zwischen den Parteien zu. Er könnte allenfalls auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses Einfluß haben, wenn die Beklagte zur Übernahme nach dem TV BS verpflichtet gewesen wäre (dazu unter I 4).

3. Der Antrag auf Verurteilung der Beklagten zur tatsächlichen Beschäftigung der Klägerin ist unbegründet, weil ein Arbeitsverhältnis nicht begründet worden ist.

4. Die noch mit der Anschlußberufung der Klägerin gestellten Hilfsanträge auf Verurteilung der Beklagten zum Abschluß eines Arbeitsvertrags sind angesichts der einschränkenden Anträge der Klägerin zur Revision der Beklagten und zur eigenen Revision nicht Gegenstand des Revisionsverfahrens. Deshalb kann der Senat abweichend von den bisher entschiedenen Fällen nicht beurteilen, ob die Klägerin unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes einen noch heute realisierbaren Anspruch auf Abschluß eines Dauerarbeitsverhältnisses nach § 3 TV BS hat. Das kann allenfalls Gegenstand des weiteren Berufungsverfahrens sein.

II. Die Revision der Beklagten ist begründet.

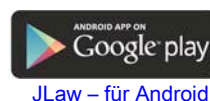
1. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts hat zwischen den Parteien zu keiner Zeit ein Arbeitsverhältnis bestanden. Auf die Ausführungen zu I.1 wird verwiesen. Der entsprechende Feststellungsantrag der Klägerin ist dementsprechend unter Aufhebung der vorinstanzlichen Urteilsaussprüche abzuweisen.



2. Hinsichtlich der Verurteilung der Beklagten entsprechend den Zahlungsanträgen der Klägerin ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Das Berufungsgericht hat die Beklagte mit unzutreffender Begründung zur Zahlung eines Geldbetrags verurteilt. Für eine abschließende Entscheidung des Senats fehlt es an ausreichenden tatsächlichen Feststellungen und der erforderlichen Würdigung des Sachverhalts durch die Vorinstanzen.

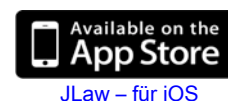
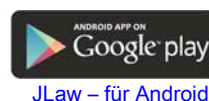
a) Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte schulde der Klägerin Vergütung aus Annahmeverzug nach § 615 BGB, ist rechtsfehlerhaft, weil zwischen den Parteien bisher kein Arbeitsverhältnis besteht und deshalb diese Vorschrift nicht zur Anwendung kommen kann.

b) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht aber davon ausgegangen, der Arbeitgeber schulde dem Auszubildenden für die Zeit nach Abschluß der Ausbildung nach den §§ 284, 285 § 280 Abs. 1, § 287 Satz 1, § 251 BGB Schadensersatz in Geld, wenn er mit ihm schuldhaft keinen Arbeitsvertrag geschlossen hat, obwohl keiner der Ausnahmetatbestände des § 3 Nr. 1 oder des § 3 Nr. 2 TV BS vorgelegen habe (ständige Rechtsprechung des Senats seit den Urteilen vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 298/96 - und - 7 AZR 811/96 - zur Veröffentlichung bestimmt; vgl. auch die Urteile vom 29. April 1998 - 7 AZR 125/97 - und - 7 AZR 540/97 - n.v., sowie das Urteil vom 13. Mai 1998 - 7 AZR 297/97 - n.v.). Das Landesarbeitsgericht hat jedoch zu Unrecht angenommen, die Voraussetzungen des Ausnahmetatbestandes nach § 3 Nr. 1 TV BS seien nicht gegeben, weil es den Begriff der personenbedingten Gründe im Sinne dieser Tarifnorm ausschließlich auf der Grundlage des § 1 Abs. 2 KSchG beurteilt und verhaltensbedingte Gründe nicht miteinbezogen hat.



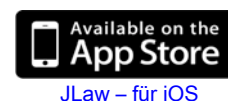
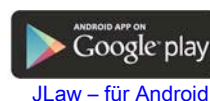
c) Der Senat hat in seinen bereits angeführten Urteilen vom 14. Oktober 1997 entschieden, daß der Begriff der „personenbedingten Gründe“ in § 3 Nr. 1 TV BS nicht im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG zu verstehen ist. Denn beim TV BS geht es nicht um die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein bereits bestehendes 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 etwa 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 § 3 Nr. 1 TV BS (im Gegensatz zu den aus der Arbeitgebersphäre stammenden Gründen des § 3 Nr. 2 TV BS) die aus der Sphäre des Auszubildenden stammenden und damit auch verhaltensbedingte Gründe erfassen wollten, während in § 3 Nr. 2 TV BS die aus der Arbeitgebersphäre stammenden Tatbestände geregelt sind.

d) Diese unzutreffende Tarifauslegung erfordert die Aufhebung des Urteils. Angesichts des Fehlens einer dem vorinstanzlichen Gericht zugewiesenen tarifrechtlichen Bewertung der von den Parteien vorgebrachten Tatsachen kann der Senat den Rechtsstreit selbst nicht entscheiden, sondern er muß ihn zurückverweisen. Das Landesarbeitsgericht wird im erneuten Berufungsverfahren eine tatrichterliche Würdigung vorzunehmen haben, ob die im konkreten Einzelfall geltend gemachten „personenbedingten Gründe“ eine Übernahme des Auszubildenden in ein Arbeits-



verhältnis im Sinne des § 3 Nr. 1 TV BS „entgegenstehen“. Dabei hat es sich nicht an den vergleichbaren Begriffen des Kündigungsschutzgesetzes, sondern nur am Sinn und Zweck der tariflichen Regelung zu orientieren. Die Tarifvertragsparteien haben verhindern wollen, daß der Auszubildende im unmittelbaren Anschluß an seine Berufsausbildung arbeitslos wird. Ihm soll durch eine an das Ausbildungsverhältnis anschließende Weiterbeschäftigung in einem Arbeitsverhältnis der Erwerb von Berufspraxis ermöglicht werden, um seine Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Auch soll für den Fall einer sich an das sechsmonatige Arbeitsverhältnis anschließenden Arbeitslosigkeit erreicht werden, daß dem Auszubildenden Arbeitslosengeld gemäß § 112 Abs. 2 AFG der in dem Arbeitsverhältnis erzielte Verdienst und nicht gemäß § 112 Abs. 5 Nr. 2 AFG die niedrigere Ausbildungsvergütung zugrunde gelegt wird. Beide Zwecke sollen nach den Vorstellungen der Tarifvertragsparteien durch den Austausch von Leistung und Gegenleistung in einem funktionierenden Arbeitsverhältnis und nicht durch eine einseitige Leistung des Arbeitgebers an den Auszubildenden erreicht werden. Deshalb sind als „entgegenstehende personenbedingte Gründe“ in erster Linie solche Umstände anzusehen, die einem zweckentsprechenden Vollzug des Arbeitsverhältnisses, auch unter dem Gesichtspunkt einer angemessenen Arbeitsleistung und/oder einem vertragsgerechten Verhalten des übernommenen Auszubildenden, in Frage stellen können.

Tatsachen für eine derartige Beeinträchtigung eines künftigen Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber darzulegen. Denn mit der Geltendmachung eines vom Regelfall abweichenden Ausnahmetatbestandes macht er eine rechtsvernichtende Einwendung geltend. Der Arbeitgeber genügt seiner Darlegungslast nicht mit dem bloßen Hinweis auf vergangene Ereignisse, wie etwa während des Ausbildungsverhältnisses eingetretene krankheitsbedingte Fehlzeiten oder ein Fehlverhalten des



Auszubildenden. Erforderlich ist vielmehr eine Prognose des Arbeitgebers, in welcher Weise und in welchem Ausmaß das Arbeitsverhältnis durch zu erwartende Umstände in seiner zukünftigen Durchführung belastet sein werde. Hierfür können zwar in der Vergangenheit liegende Umstände ein Indiz sein; dies aber erspart nicht den Vortrag des Arbeitgebers über Art und Umfang der drohenden Beeinträchtigung des regelmäßig nur sechs Monate andauernden Arbeitsverhältnisses. Dazu wird das Landesarbeitsgericht im erneuten Berufungsverfahren der Beklagten ebenso wie der Klägerin für eine Erwiderung Gelegenheit zu geben haben. Schließlich wird das Landesarbeitsgericht die Einwände der Beklagten zur Höhe des Schadens zu beurteilen haben.

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](#)