

Aktenzeichen: 7 AZR 689/92
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 30. Juni 1993
- 7 AZR 689/92 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. Februar 1992
- 10 b/3 Ca 5364/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 30. Oktober 1992
- 12 Sa 621/92 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristung wegen geplanter Übernahme eines Auszubildenden

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 689/92

12 Sa 621/92 Köln

Verkündet am
30. Juni 1993

Höhmnn,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juni 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Steckhan und

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Kordus und Haeusgen
für Recht erkannt:

Unter Zurückweisung der Revision des Klägers wird
auf die Revision der Beklagten das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 30. Oktober 1992
- 12 Sa 621/92 - aufgehoben, soweit es der Klage
stattgegeben und über die Kosten des Rechts-
streits entschieden hat.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Ar-
beitsgerichts Köln vom 28. Februar 1992 - 10 b/3
Ca 5364/91 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt auch die Kosten der Berufung und
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 :

Die Parteien streiten darüber, ob das zwischen ihnen begrün-
dete Arbeitsverhältnis durch Fristablauf zum 31. Juli 1991 been-
det worden ist oder ob es über diesen Zeitpunkt hinaus als unbe-
fristetes Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Der am 20. Juli 1945 geborene Kläger war zunächst ab dem
7. Juni 1990 aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 5. Juni 1990
beim Arbeitsamt B als "Aushilfsangestellter auf
bestimmte Zeit nach der Anlage 2a (SR 2a) zum MTA zur Aushilfe
für die Zeit bis 31. März 1991" beschäftigt. In § 2 des Arbeits-
vertrages ist die Geltung des Manteltarifvertrages für die Ange-
stellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (MTA) in
der jeweils geltenden Fassung vereinbart; § 7 bestimmt, daß Ände-
rungen des Arbeitsvertrages und der Nebenabreden nur wirksam



sind, wenn sie schriftlich vereinbart werden. In einem Vermerk vom 5. Juni 1990, den der Kläger ausweislich seiner Unterschrift zur Kenntnis genommen hat, ist als Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses ein voraussichtlich bis März 1991 andauernder erhöhter Arbeitsanfall genannt.

Der Kläger bewarb sich auf eine von der Beklagten mit Datum vom 10. Dezember 1990 zur sofortigen Besetzung ausgeschriebene Stelle eines Hilfsbearbeiters in der "allgemeinen und Sachverwaltung"; die Beklagte hielt keinen der Bewerber für geeignet. Sie bot daher dem Kläger an, ihn befristet auf dem zuvor erfolglos ausgeschriebenen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Am 22. März 1991 schlossen die Parteien eine Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag vom 5. Juni 1990, nach der der Kläger mit Wirkung vom 19. März 1991 als "Aushilfsangestellter auf bestimmte Zeit nach der Anlage 2a (SR 2a) zum MTA zur Aushilfe für die Zeit bis zum 31. Juli 1991" weiterbeschäftigt wurde. In einer "Belehrung und Bestätigung gemäß Nr. 1 SR 2a TVBA" vom 22. März 1991, die der Kläger ausweislich seiner Unterschrift zur Kenntnis genommen hat, war zu den Gründen der Befristung vermerkt:

"Durch Umsetzung der Angestellten S in die Datenstelle ist in IV 1 der Dienstposten eines Hilfsbearbeiters unbesetzt. Es ist beabsichtigt, ab August 1991 auf dieser freien Stelle einen Auszubildenden anzusetzen. Bis zu diesem Zeitpunkt müssen die Aufgaben durch einen Aushilfsangestellten wahrgenommen werden. Somit kann das befristete Arbeitsverhältnis des Angestellten R bis zum 31.07.1991 verlängert werden. Der Angestellte wird aus der Abteilung AV/AB in die Abteilung Verwaltung (Allgemeine und Sachverwaltung) umgesetzt.

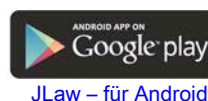


Ich wurde darauf hingewiesen, daß das Arbeitsverhältnis automatisch zu dem im Arbeitsvertrag genannten Zeitpunkt endet. Ein Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird nicht begründet."

Mit seinen Schriftsätzen vom 17. Oktober bzw. 26. November 1991 hat der Kläger die Anfechtung der vorstehenden "Bestätigung" erklärt.

Mit Schreiben vom 24. Juli 1991 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß die Stelle, auf die sich der Kläger beworben hatte, anderweitig besetzt worden sei. Ab August 1991 beschäftigte die Beklagte die Auszubildende U nach im Juli 1991 bestandener Abschlußprüfung auf dem Arbeitsplatz des Klägers. Mit Schreiben vom 13. Februar 1991 hatte die Beklagte dieser Auszubildenden angeboten, sie nach erfolgreichem Abschluß ihrer Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Die Auszubildende stimmte diesem Angebot mit Schreiben vom 20. Februar 1991 zu.

Der Kläger ist der Auffassung, ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vom 22. März 1991 habe nicht vorgelegen. Die von ihm wahrgenommenen Tätigkeiten seien Daueraufgaben, so daß die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sachlich nicht gerechtfertigt sei. Er sei aus einer Weiterbildungsmaßnahme des Arbeitsamtes zur Beklagten abberufen worden. Seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt seien hierdurch erheblich verschlechtert. Daher habe die Beklagte ihn bevorzugt vor einer Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernehmen müssen. Ersichtlich sei seine Stelle nicht für die Auszubildende U freigehalten worden. Die Beklagte habe seine Stelle zur Be-



setzung ausgeschrieben. Im nachfolgenden Vorstellungsgespräch habe man ihm niemals erklärt, daß es sich nur um ein befristetes Arbeitsverhältnis handele. Vor Abschluß der Änderungsvereinbarung vom 22. März 1991 habe man ihm verbindlich zugesagt, daß er dauerhaft auf dem Arbeitsplatz beschäftigt werde, wenn er sich innerhalb von sechs Wochen bewähre. Nur weil ihm gegenüber die Befristung als "Formalie" hingestellt worden sei, habe er die "Belehrung und Bestätigung" vom 22. März 1991 unterschrieben. Die Beklagte habe insoweit anfechtbar seine psychologische Notsituation ausgenutzt. Da er auch für die Stelle geeignet sei, sei die Beklagte verpflichtet gewesen, ihn weiterzubeschäftigen.

Der Kläger hat, soweit für die Revisionsinstanz noch von Bedeutung, beantragt,

1. festzustellen, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien gemäß Änderungsvereinbarung vom 22. März 1991 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Juli 1991 hinaus fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den Ablauf des 31. Juli 1991 hinaus weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Auffassung, das Arbeitsverhältnis des Klägers sei mit Ablauf des 31. Juli 1991 infolge wirksamer Befristung beendet worden. Sie habe bereits am 6. Dezember 1990 mit ihrer Ansatzplanung der Auszubildenden des Prüfungsjahres 1991 begonnen. Bereits zu diesem Zeitpunkt habe die Auszubildende U ihr Interesse für die Stelle des Klägers bekundet. Die Stelle sei dennoch auszuschreiben gewesen, um auch den übrigen Beschäftigten des Arbeitsamtes



die Möglichkeit zur Bewerbung zu geben. Durch eine Umsetzung würde dann zwar nicht der ausgeschriebene, aber ein anderer Arbeitsplatz zur Besetzung mit einer Auszubildenden zur Verfügung gestanden haben. Von den Bewerbern sei ihr jedoch keiner als geeignet erschienen, so daß sie - wie ursprünglich vorgesehen - die Auszubildende U für die Stelle vorgesehen habe. Da diese jedoch erst nach Abschluß ihrer Prüfung im Juli 1991 zur Verfügung gestanden habe, habe man den Kläger auf dieser Stelle bis zu ihrer endgültigen Besetzung befristet beschäftigt. Der Kläger habe sich während dieser Zeit auf der Stelle nicht bewährt, so daß von seiner Dauereinstellung endgültig abgesehen worden sei. Eine verbindliche Zusage auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses sei dem Kläger zu keiner Zeit gemacht worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und dem Feststellungsantrag zu 1) stattgegeben.

Die Beklagte beantragt mit ihrer Revision die Abweisung der Klage in vollem Umfang. Der Kläger beantragt mit seiner Revision, die Beklagte zu verurteilen, ihn weiterzubeschäftigen. Beide Parteien haben beantragt, die Revision der jeweils anderen Partei zurückzuweisen.



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

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht dem Feststellungsantrag des Klägers stattgegeben. Denn das Arbeitsverhältnis des Klägers ist durch Zeitablauf infolge wirksamer Befristung zum 31. Juli 1991 beendet worden. Hingegen ist die Revision des Klägers unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Weiterbeschäftigung im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Denn weil das Arbeitsverhältnis wirksam beendet ist, hat der Kläger keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung des Arbeitsvertrages vom 22. März 1991 für unwirksam erachtet, weil der nach den Sonderregelungen SR 2a MTA allein zu berücksichtigende Befristungsgrund "zur Aushilfe" in tatsächlicher Hinsicht nicht gegeben sei. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu im wesentlichen ausgeführt: Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Auszubildender seine Ausbildung abschließt und in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden soll, sei zwar grundsätzlich zulässig. Jedoch müsse überprüft werden, ob der Befristungsgrund auch tatsächlich vorliege, d.h. hier, ob die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nur wegen der zum Juli 1991 erwarteten Übernahme der Auszubildenden erfolgt sei. Es müsse eine objektive Verknüpfung der Befristung und der Stellenbesetzung durch Auszubildende gegeben sein. An einem solch engen Zusammenhang fehle es hier, weil die Auszubildende U zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem Kläger noch nicht für den Arbeitsplatz des Klägers vorgesehen gewesen sei. Die Beklagte



habe die Auszubildende daher auch in anderen Bereichen einsetzen können und habe zur Sicherung der Übernahme und Weiterbeschäftigung der Auszubildenden nicht auf die Stelle des Klägers zurückgreifen müssen. Die befristete Einstellung des Klägers sei nicht erforderlich gewesen. Dies gelte um so mehr, da die Beklagte nicht vorgetragen habe, wie viele Auszubildende sie habe übernehmen wollen und wie viele freie Planstellen ihr dafür zur Verfügung gestanden hätten.

II. Dieser Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann nicht gefolgt werden.

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Befristungskontrolle ausgegangen. Danach dürfen die Parteien nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und § 620 BGB befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. 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 (vgl. BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 42, 203 = AP Nr. 76, aaO; BAG Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - AP Nr. 83, aaO).

2. Das Landesarbeitsgericht hat weiter zutreffend lediglich den letzten Arbeitsvertrag des Klägers vom 22. März 1991 auf seine wirksame Befristung hin überprüft. Haben die Arbeitsvertragspar-



teilen 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; BAGE 50, 298 = AP Nr. 100, aaO). Mit dem vorbehaltlosen Abschluß eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages bringen die Parteien in der Regel zum Ausdruck, daß nunmehr nur noch der neue Arbeitsvertrag ihre Rechtsbeziehungen regeln soll. Etwas anderes gilt nur dann, wenn sich der letzte Vertrag lediglich als unselbständige Korrektur des vorletzten Vertrages, insbesondere hinsichtlich der Berechnung seiner Dauer, darstellt (BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule).

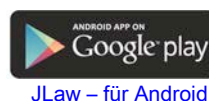
3. Bei der am 22. März 1991 zwischen den Parteien getroffenen "Änderungsvereinbarung" handelt es sich um einen neuen Vertragsabschluß. Dieser neue Vertrag ist nicht lediglich eine Korrektur des vorletzten Vertrages hinsichtlich seiner Laufzeit. Um dies anzunehmen, genügt es nicht, daß die Vertragsinhalte im wesentlichen übereinstimmen; vielmehr müssen besondere Umstände vorliegen, beide Verträge als Einheit zu behandeln (BAG Urteil vom 21. Januar 1987, aaO, unter I 2 der Gründe). Solche Umstände sind vorliegend nicht ersichtlich. Zwar sind die einzelnen Vertragsbestimmungen im wesentlichen gleichlautend; die Parteien haben jedoch ihre Rechtsbeziehungen insbesondere hinsichtlich Grund und Dauer der Befristung sowie der Arbeitsaufgabe neu geregelt. Damit ist nur der letzte Vertrag vom 22. März 1991 auf seine wirksame Befristung zu überprüfen.



4. Zu Unrecht hat jedoch das Landesarbeitsgericht die bei Vertragsabschluß beabsichtigte Übernahme der Auszubildenden U nicht als ausreichenden sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers angesehen.

a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, von der auch das Landesarbeitsgericht ausgeht, 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, dessen Übernahme in ein Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber 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 des Landesarbeitsgerichts 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 Kausalzusam-



menhang, 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 jedenfalls im Regelfalle keiner besonderen Darlegung des Interesses des Arbeitgebers, für den zu übernehmenden Auszubildenden einen Arbeitsplatz freizuhalten. Der Senat hat es stets als berechtigtes Eigeninteresse des Arbeitgebers 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, und vom 21. April 1993 - 7 AZR 388/92 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt).

c) Der Senat kann sich nicht der Würdigung des Landesarbeitsgerichts anschließen, der angegebene Befristungsgrund habe in Wahrheit nicht vorgelegen, weil zur Übernahme der Auszubildenden U die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nicht erforderlich gewesen sei. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist unmaßgeblich, ob die Auszubildende U auch auf anderen Arbeitsplätzen hätte beschäftigt werden können. Entscheidend ist, daß die Beklagte plante, Frau U in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, und daß deshalb, und sei es auch im Wege eines Ringtauschs, die Beschäftigung des Klägers nur bis zur Übernahme von Frau U vorgesehen war. Der Arbeitgeber braucht im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle seine Personalplanung nicht zu rechtfertigen; erforderlich ist lediglich, daß aufgrund dieser Personalplanung im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages mit ausreichend hoher Wahr-



scheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, daß für den befristet eingestellten Arbeitnehmer nur ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf besteht.

d) Zu Unrecht vermißt das Landesarbeitsgericht einen Vortrag der Beklagten, wieviele Auszubildende insgesamt - außer Frau U - zu übernehmen waren und wieviele Arbeitsverhältnisse die Beklagte wegen der geplanten Übernahme dieser Auszubildenden insgesamt 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 stets nur von der Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers gesprochen worden. Es wäre Sache des Klägers gewesen, die Befristung weiterer Arbeitsverhältnisse vorzutragen, wenn er damit geltend machen will, ein Befristungsgrund gerade für sein Arbeitsverhältnis habe in Wahrheit nicht vorgelegen, sondern sei lediglich vorgeschoben worden.

III. Hat mithin das Arbeitsverhältnis des Klägers am 31. Juli 1991 aufgrund rechtswirksamer Befristung geendet, so steht ihm schon deshalb ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung über diesen Zeitpunkt hinaus nicht zu. Die Revision des Klägers war daher zurückzuweisen.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Dr. Steckhan

Kordus

Haeusgen



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

