

Aktenzeichen: 7 AZR 936/94
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 26. April 1995
- 7 AZR 936/94 -

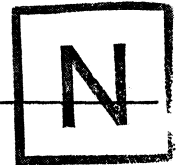
I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 07. Dezember 1993
- 12 Ca 2612/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 16. August 1994
- 1 Sa 415/94 -

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



Entscheidungsstichwort:

Arbeitsbeschaffungsmaßnahme und befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB §§ 249, 620; AFG §§ 91, 93

Leitsatz:

Eine Nebenbestimmung im Zuweisungsbescheid, die eine Förderung im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme von einer späteren Übernahme des zugewiesenen Arbeitnehmers in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abhängig macht, begründet keine Rechte des Arbeitnehmers auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit dem Maßnahmeträger.

Das schließt es nicht aus, daß der Maßnahmeträger bei dem Arbeitnehmer die berechtigte Erwartung geweckt hat, mit ihm nach Abschluß der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme das Arbeitsverhältnis unbefristet fortzusetzen. Hierzu kann er wegen eines von ihm geschaffenen Vertrauenstatbestandes verpflichtet sein.



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



7 AZR 936/94

1 Sa 415/94 Köln

Verkündet am
26. April 1995

Siegel
Amtsinspektorin,
als Urkundsbeamtin
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 26. April 1995 durch den Richter Prof. Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richterin Schmidt und den Richter Bröhl sowie die ehrenamtlichen Richter Stapert und Metzinger für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 16. August 1994 - 1 Sa 415/94 - aufgehoben.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht 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 den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses.

Der 1958 geborene Kläger ist Dipl.-Ingenieur (FH) für Energie- und Wärmetechnik und verfügt über eine Zusatzausbildung als Umwelt- und Technologieberater. Er wurde bei der beklagten Stadt mit Arbeitsvertrag vom 28. April 1990 als Abfallberater für die Zeit vom 1. Mai 1990 bis zum 31. Dezember 1991 im Rahmen einer für diesen Zeitraum bewilligten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) beschäftigt. Nach deren Verlängerung bis zum 30. April 1992 war der Kläger befristet bis zu diesem Zeitpunkt weiterhin für die Beklagte tätig. Durch den Ergänzungsbescheid vom 24. April 1992 wurde die ABM auch für den Kläger bis zum 30. April 1993 verlängert. Der Bescheid enthielt eine Nebenbestimmung, wonach die zugewiesenen Arbeitnehmer im Anschluß an die Maßnahme in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis zu übernehmen seien; ansonsten sei der für diese Arbeitnehmer zuletzt gezahlte Förderungsbetrag zu erstatten. Im Hinblick darauf wurde das Arbeitsverhältnis durch den vom Kläger am 19. Mai 1992 unterzeichneten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Mai 1992 bis zum 30. April 1993 verlän-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



gert. Zuvor hatte der Rat der Stadt K am 25. Februar 1992 beschlossen, mehrere Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, wozu auch die des Klägers gehörte, zu verlängern und insgesamt neun Planstellen im Stellenplan für das Haushaltsjahr 1993 auszuweisen.

Nach Abschluß des letzten Arbeitsvertrages erhielt der Kläger im November 1992 und März 1993 eine Leistungsbeurteilung, deren Ergebnis zwischen den Parteien streitig ist. Mit Schreiben vom 5. April 1993 wurde ihm von der Beklagten mitgeteilt, das Arbeitsverhältnis ende mit Ablauf des 30. April 1993.

Der Kläger hält die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages für unwirksam. Die Beklagte sei aufgrund der Bedingung im Zuweisungsbescheid nach Ablauf des dritten ABM-Jahres verpflichtet gewesen, ihn in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Außer ihm seien sämtliche mit ABM-Verträgen ausgestatteten Abfallberater nach Ablauf der ABM in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen worden. Auch bei ihm sei die Erwartung geweckt worden, daß er in einem Dauerarbeitsverhältnis beschäftigt werde. Wie allen anderen Abfallberatern auch sei ihm im Herbst 1992 angeboten worden, eine freigewordene halbe Planstelle dauerhaft zu besetzen. In Gesprächen mit Vorgesetzten sei mehrfach davon die Rede gewesen, daß alle Abfallberater unbefristete Arbeitsverträge erhalten sollten. Demzufolge seien auch für ihn dienstliche Termine bis weit über das Befristungsende hinaus festgelegt worden. Seine Leistungen seien nicht schlechter als die der anderen Kollegen. Die von der Beklagten erstellten Leistungsbeurteilungen beruhten auf sachfremden und willkürlichen Erwägungen. Die Beklagte sei aus Gründen des Vertrauensschutzes zur Übernahme in



ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verpflichtet. Im übrigen sei die zuständige Personalvertretung weder bei der Verlängerung der ABM noch beim Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages beteiligt worden.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. April 1993 hinaus unbefristet und ungekündigt fortbesteht,

hilfsweise,
die Beklagte zu verurteilen, mit ihm ab 1. Mai 1993 ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis als Abfallberater mit der Vergütungsgruppe IV b BAT abzuschließen;

2. im Falle des Obsiegens mit dem Hauptantrag zu 1. oder dem Hilfsantrag zu 2., die Beklagte zu verurteilen, ihn als Abfallberater mit der Vergütungsgruppe IV b BAT über den 1. Mai 1993 hinaus zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dem Kläger sei keine Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verbindlich zugesagt worden. Durch Nebenbestimmungen des Förderungs- und/oder Zuweisungsbescheides könne sie nicht zum Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages gezwungen werden. Die Ausweisung mehrerer Planstellen durch den Rat der Stadt K verpflichte sie nicht dazu, gerade mit dem Kläger ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die erstinstanzliche Entscheidung abgeändert und die Beklagte antragsgemäß verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

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. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht. Es bedarf weiterer Sachverhaltsfeststellungen um abschließend entscheiden zu können, ob die Beklagte wegen eines von ihr geschaffenen Vertrauenstatbestandes zur Übernahme des Klägers in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verpflichtet ist.

I. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 1. Mai 1992 bis zum 30. April 1993 verneint.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht den letzten Arbeitsvertrag der Parteien, der eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. April 1993 vorgesehen hat, der Befristungskontrolle unterzogen. Im Rahmen arbeitsgerichtlicher Befristungskontrolle ist nach ständiger Rechtsprechung des Senats (BAG Urteil



vom 8. Mai 1985 - 7 AZR 191/84 - BAGE 49, 73, 79 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) bei mehreren unmittelbar aufeinander folgenden Arbeitsverhältnissen nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Denn durch den vorbehaltlosen Abschluß eines weiteren befristeten Vertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Vertragsbeziehungen maßgeblich sein soll (BAG Urteil vom 31. Januar 1990 - 7 AZR 125/89 - BAGE 65, 16 ff.).

2. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nach § 620 BGB zwar grundsätzlich möglich, sie darf dem Arbeitnehmer jedoch nicht den Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen nehmen. Insoweit bedarf die Befristung eines sie rechtfertigenden Grundes. Fehlt es daran, liegt eine objektiv funktionswidrige und damit objektiv rechtsmißbräuchliche Vertragsgestaltung vor, mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann (BAG Urteil vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, st. Rechtspr.).

a) Der von den Parteien vorbehaltlos abgeschlossene letzte Arbeitsvertrag vom 28. April 1992, den der Kläger am 19. Mai 1992 unterzeichnet hat, ist entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts rechtswirksam befristet.

Es entspricht ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages durch einen



sachlichen Grund gerechtfertigt ist, wenn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Rahmen einer ABM nach den §§ 91 ff. Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zugewiesen ist und die Dauer der Befristung mit der Dauer der Zuweisung übereinstimmt. Diese Rechtsprechung beruht auf der Erwägung, daß der Arbeitgeber die Einstellung des ihm von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen Arbeitnehmers im Vertrauen auf die zeitlich begrenzte Förderungszusage vorgenommen hat, ohne die er entweder keinen oder einen leistungsfähigeren Arbeitnehmer eingestellt hätte. Demgegenüber kommt es nicht mehr auf die noch in der Entscheidung vom 3. Dezember 1982 (- 7 AZR 622/80 - BAGE 41, 110) zur Begründung angeführten Parallelen mit einer Befristung aus Haushaltsgründen und im Bereich der Drittmittelfinanzierung an. Danach beschränkt sich, von Fällen der Nichtigkeit abgesehen, die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle von ABM-Verträgen allein darauf, ob die Laufzeit des Arbeitsvertrages am konkreten Förderungszeitraum orientiert ist. Nach diesen Maßstäben lag in der bis zum 30. April 1993 befristeten Zuweisung und Förderung des Klägers durch die Arbeitsverwaltung ein sachlicher Grund, den letzten Arbeitsvertrag der Parteien bis zu diesem Zeitpunkt zu befristen.

b) Demgegenüber vertritt das Landesarbeitsgericht die Auffassung, die Befristung eines ABM-Vertrages sei sachlich nicht gerechtfertigt, wenn der Bescheid der Arbeitsverwaltung die Zuweisung davon abhängig mache, den Arbeitnehmer im Anschluß an die Maßnahme in einem Dauerarbeitsverhältnis zu beschäftigen und im Falle der Nichteinhaltung der Bedingung den für diesen Arbeitnehmer zuletzt gezahlten Förderungsbetrag zu erstatten. Ein solcher



Bescheid lasse eine Befristung nur noch für den Fall zu, daß Haushaltsmittel für die nahtlose Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch nicht zur Verfügung stehen.

Dieser Ansicht schließt sich der Senat nicht an. Zweck der §§ 91 ff. AFG ist die zumindest zeitweise Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze und die Eröffnung wenigstens vorübergehender Beschäftigungsmöglichkeiten für zumeist leistungsschwächere Arbeitnehmer (BAG Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 170/91 - AP Nr. 145 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Um dieses Ziel zu erreichen, erhält der Maßnahmeträger auf seinen Antrag hin (§ 95 Abs. 1 Satz 1 AFG) eine finanzielle Unterstützung dafür, Arbeitsplätze für Arbeitslose bereitzustellen. Diese Unterstützung ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung. Durch den Förderbescheid für die ABM kommt zwischen dem Träger der Maßnahmen und der Bundesanstalt für Arbeit ein sozialrechtliches Leistungsverhältnis zustande (BSG Urteil vom 12. Dezember 1985 - 7 RAr 24/84 - SozR 4100 § 92 AFG Nr. 1, st. Rechtspr.). Konkretisiert wird das Sozialrechtsverhältnis durch den Zuweisungsbescheid. Unter der Bedingung, daß ein Arbeitsvertrag mit einem zugewiesenen Arbeitnehmer zustande kommt, legt die Zuweisung Höhe und Dauer der Förderung fest. Zugleich enthält sie gegenüber dem Maßnahmeträger die Feststellung, daß der zugewiesene Arbeitnehmer die persönlichen Förderungsvoraussetzungen nach dem AFG erfüllt und der Arbeitgeber deshalb im Rahmen des sozialrechtlichen Leistungsverhältnisses zur Bundesanstalt berechtigt ist, diesen Arbeitnehmer zu beschäftigen (BAG Urteil vom 15. Februar 1995 - 7 AZR 680/94 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Im Verhältnis zum Arbeitnehmer begründet der Zuweisungsbe-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



scheid kein subjektiv öffentliches Recht auf Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem Maßnahmeträger. Deren Rechtsbeziehungen richten sich, von Sonderregelungen des § 93 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 AFG abgesehen, allein nach den Vorschriften des Arbeitsrechts (§ 93 Abs. 2 Satz 1 AFG). Danach kommt das Arbeitsverhältnis erst durch einen gesonderten Vertragsschluß zwischen Arbeitnehmer und Maßnahmeträger zustande. Der Arbeitgeber ist weder verpflichtet, mit einem zugewiesenen Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag zu schließen noch durch die Inanspruchnahme öffentlich-rechtlicher Mittel die Voraussetzungen für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses über einen wirksamen Befristungszeitraum hinaus zu schaffen (BAG Urteil vom 14. September 1994 - 7 AZR 186/94 - n.v.). Sichert die Bundesanstalt ihre arbeits- und sozialpolitischen Zielvorstellungen im dritten ABM-Jahr durch geeignete Nebenbestimmungen im Verwaltungsakt ab (§ 3 Abs. 4 ABM-Anordnung), indem sie die Förderung letztlich von der anschließenden Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abhängig macht, gilt nichts anderes. Nebenbestimmungen in Form einer Auflage oder auflösenden Bedingung begründen Pflichten nur im Verhältnis zur Bundesanstalt, nicht aber gegenüber dem zugewiesenen Arbeitnehmer. Ihm gewährt der Verwaltungsakt kein Recht auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrages. Demnach war die Beklagte aufgrund des Förderungsbescheides nicht verpflichtet, den Kläger in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

II. Das Landesarbeitsgericht hat, von seinem Standpunkt aus konsequent, nicht geprüft, ob die Beklagte aus anderen rechtlichen Gründen verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auf unbestimmte Zeit fortzusetzen.



1. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst zu prüfen haben, ob die zuletzt vereinbarte Befristung unwirksam ist, weil die für die Befristung von Arbeitsverhältnissen nach § 66 Abs. 1 i.V.m. § 72 Abs. 1 Nr. 1 LBVG NW erforderliche Zustimmung der Personalvertretung fehlt (BAG Urteil vom 13. April 1994 - 7 AZR 651/93 - AP Nr. 9 zu § 72 LPVG-NW). Im erneuten Berufungsverfahren wird der Beklagten Gelegenheit zu geben sein, die von ihr behauptete Zustimmungserklärung des Gesamtpersonalrats vorzulegen.
2. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist anerkannt, daß dem Arbeitgeber die Berufung auf eine an sich wirksame Befristung nicht nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 226 BGB oder bei einem Verstoß gegen die guten Sitten verwehrt ist (BAG Urteil vom 12. Oktober 1960, aaO), sondern auch, wenn der befristet eingestellte Arbeitnehmer aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers damit rechnen konnte, im Anschluß an den Zeitvertrag weiterbeschäftigt zu werden (BAG Urteile vom 13. Dezember 1962 - 2 AZR 38/62 - AP Nr. 24 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; 28. November 1963 - 2 AZR 140/62 - AP Nr. 26 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; 16. März 1989 - 2 AZR 325/88 - AP Nr. 8 zu § 1 BeschFG 1985). Das setzt voraus, daß der Arbeitgeber bei Abschluß eines Zeitvertrages in Aussicht stellt, er werde den Arbeitnehmer bei entsprechender Eignung und Bewährung anschließend unbefristet weiterbeschäftigen und er dadurch Erwartungen des Arbeitnehmers auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis weckt oder diese Vorstellungen auch noch während der Dauer des Zeitvertrages bestärkt. Dafür genügt jedoch nicht, daß



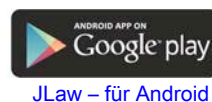
der Arbeitnehmer subjektiv erwartet, der Arbeitgeber werde ihn nach Fristablauf schon weiterbeschäftigen, soweit die für die Befristung maßgeblichen sachlichen Gründe bis dahin bedeutungslos geworden sind (BAG Urteil vom 16. März 1989, aaO, zu II 3 c der Gründe; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 620 BGB Rz 220). Erforderlich ist vielmehr, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Erwartungshaltung durch sein Verhalten bei Vertragsschluß oder während der Dauer des Vertrages eindeutig bestärkt. Erfüllt dann der Arbeitgeber die eigengesetzte Verpflichtung nicht, ist er nach Maßgabe der Grundsätze eines Verschuldens bei Vertragsschluß zum Schadenersatz verpflichtet. Er hat mit dem Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu schließen, weil der nach § 249 BGB auszugleichende Schaden in dem unterbliebenen Abschluß eines Arbeitsverhältnisses liegt.

Nach dem Vorbringen des Klägers ist eine derartige Selbstbindung der Beklagten und ein dadurch hervorgerufener Vertrauensstatbestand nicht auszuschließen. Das Landesarbeitsgericht hat zunächst festgestellt, daß die vom Rat der beklagten Stadt am 25. Februar 1992 beschlossenen neun Planstellen im Bereich der Abfallwirtschaft eingerichtet wurden, um einen nahtlosen Übergang der ABM-Verträge nach Ablauf des dritten Förderjahres in ein Dauerarbeitsverhältnis zu ermöglichen. Entsprechen diese neun Planstellen der Anzahl der durch die Arbeitsverwaltung in den jeweiligen ABM zugewiesenen Abfallberater, so ist es naheliegend, darin eine generelle Bereitschaft der Beklagten zu sehen, nach Ablauf des dritten ABM-Jahres mit allen geförderten Arbeitnehmern einen Arbeitsvertrag auf Dauer abzuschließen, um damit einer we-



gen § 3 Abs. 4 ABM-Anordnung zu erwartenden Bedingung zu entsprechen und die Förderung für das dritte ABM-Jahr auch zu sichern. In diesem Zusammenhang wird das Landesarbeitsgericht auch das weitere Vorbringen des Klägers zu berücksichtigen haben, wonach alle seit 1986 bei der beklagten Stadt eingestellten Abfallberater zunächst drei Jahre als ABM-Kräfte zeitbeschäftigt waren und anschließend in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden. Entgegen der Ansicht der Revision ist es von Bedeutung, ob dem Kläger von seinen unmittelbaren Dienstvorgesetzten die Übernahme wegen der bereits bewilligten neun Planstellen in Aussicht gestellt und dadurch bei ihm die berechtigte Hoffnung geweckt worden ist, daß in seinem Fall ebenso verfahren werde. Diesem Vorbringen kann sich die Beklagte nicht allein mit dem Hinweis auf die fehlende Bevollmächtigung der Dienstvorgesetzten in personellen Angelegenheiten entziehen. In diesem Zusammenhang wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, inwieweit sich die Personalabteilung der Beklagten die Äußerungen der Dienstvorgesetzten des Klägers zurechnen lassen muß (vgl. BAG Urteil vom 20. Juli 1994 - 5 AZR 627/93 - DB 1994, 2502).

Ein danach mögliches Vertrauen auf Übernahme in ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis nach Ablauf des dritten ABM-Jahres kann auch durch die weiteren Umstände bei der Beurteilung im November 1992 und 1993 bestätigt worden sein. Die Beklagte hat über den Kläger sechs bzw. zwei Monate vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses zum 30. April 1993 eine Beurteilung seiner Leistungsfähigkeit und -bereitschaft angeordnet. Das deutet auf eine zu dem damaligen Zeitpunkt noch vorhandene Bereitschaft hin,



den Kläger bei entsprechender Eignung und Befähigung weiterzubeschäftigen. Einen anderen Sinn kann die Beurteilung eines Arbeitnehmers kurz vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses auch unter Berücksichtigung der dem Arbeitgeber obliegenden Pflicht zur Zeugniserteilung nicht haben. Dafür spricht auch, daß die Leistungsbeurteilung vom 1. März 1993 als Beurteilungsgrund "Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis" angibt und schon die Bedarfsbeurteilung vom 16. November 1992 mit Blick auf eine Weiterbeschäftigung des Klägers erfolgt ist.

Allerdings ist nicht ausgeschlossen, daß die Beklagte ihre Bereitschaft auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis für den Kläger erkennbar von einer entsprechenden Leistungsfähigkeit und -bereitschaft abhängig gemacht hat. Die weitere Aufklärung des Sachverhalts kann ergeben, daß der Kläger den berechtigten gestellten Leistungsanforderungen nicht genügt hat. Das Landesarbeitsgericht wird daher dem Vortrag der Beklagten nachzugehen haben, wonach der Kläger den Anforderungen an die Tätigkeit eines Abfallberaters in persönlicher Hinsicht nicht entsprochen hat. Der Beklagten wird Gelegenheit zu geben sein, die in den Leistungsbeurteilungen angedeuteten Leistungsdefizite zu präzisieren. Ergibt die weitere Aufklärung des Landesarbeitsgerichts, daß die gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe einer mangelnden Leistungsbereitschaft berechtigt sind, konnte der Kläger nicht erwarten, ohne eine entsprechende Leistungssteigerung weiterbeschäftigt zu werden. In diesem Zusammenhang ist auch von Bedeutung, daß die Beklagte den Kläger in den beiden ersten ABM-Jahren ausreichend erproben konnte und insoweit keinen Anlaß zu Beanstandungen gesehen hatte.



III. Soweit sich die Revision auch dagegen wendet, den Kläger weiterbeschäftigen zu müssen, ist sie nicht deswegen unzulässig, weil es an einer entsprechenden Revisionsrüge fehlt. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine auf den gesonderten Streitgegenstand des Weiterbeschäftigungsanspruchs bezogene Revisionsbegründung entbehrlich, wenn der Arbeitgeber darlegt, aus welchen Gründen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zur Unwirksamkeit der Befristung unrichtig sein soll (BAG Urteile vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht; 2. April 1987 - 2 AZR 418/86 - AP Nr. 96 zu § 626 BGB, zu B I 1 der Gründe).

Wird die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben, besteht kein Urteil mehr, das die Unwirksamkeit der Befristung feststellt. Ein Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers kann nach den vom Großen Senat entwickelten Grundsätzen nur entstehen, wenn das Landesarbeitsgericht aufgrund erneuter Verhandlung zu dem Ergebnis kommt, daß die Befristung mangels Anhörung des Gesamtpersonalrats unwirksam ist. Denn nur für diesen Fall überwiegt ein arbeitsvertraglicher Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers schützenswerte Interessen des Arbeitsgebers (BAG Urteil vom 13. Juni 1985, aaO, zu B II 5 der Gründe). An der arbeitsvertraglichen Grundlage für die Zuerkennung eines Weiterbeschäftigungsanspruchs fehlt es, sofern der Arbeitgeber trotz der Wirksam-



keit einer Befristung aufgrund eines von ihm geschaffenen und unterhaltenen Vertrauenstatbestandes erst zum Abschluß eines Arbeitsvertrages verpflichtet wird.

Steckhan

Bröhl

Schmidt

Stappert

Metzinger



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)