

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 12. April 2017
- 7 AZR 446/15 -
ECLI:DE:BAG:2017:120417.U.7AZR446.15.0

I. Arbeitsgericht Gießen

Urteil vom 25. November 2014
- 9 Ca 47/14 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 27. Juli 2015
- 16 Sa 61/15 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Schriftform - Vertragsunterzeichnung durch einen Vertreter -
Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags - Schuld-
rechtlicher Normenvertrag zugunsten Dritter

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 446/15
16 Sa 61/15
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. April 2017

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger, Anschlussberufungsbeklagter
und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlussberufungsklägerin
und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. April 2017 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel und Waskow sowie die ehrenamtlichen Richter Schiller und Krollmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 27. Juli 2015 - 16 Sa 61/15 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Befristung sowie hilfsweise um ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. 1

Auf der Grundlage des Berufsausbildungsvertrags vom 4. Juli 2010 absolvierte der Kläger ab dem 10. August 2010 eine Berufsausbildung zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (FKEP) bei der F GmbH. Ab dem 1. Januar 2012 übernahm die Beklagte die Durchführung des Ausbildungsverhältnisses. 2

Die Beklagte, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der bei der Beklagten gebildete Gesamtbetriebsrat trafen am 5. Oktober 2011 eine Vereinbarung, in der auszugsweise Folgendes geregelt ist: 3

„Vereinbarung

Die Parteien vereinbaren folgendes Vorgehen:

...

2. Die Ausbildung FKEP im Unternehmensbereich BRIEF wird ab dem 01.01.2012 wieder grundsätzlich bei der D AG durchgeführt.

3. Allen geeigneten FKEP des Einstellungsjahrgangs 2010 der D AG und F GmbH wird nach erfolgreich bestandener Prüfung eine Übernahme bei der D AG ermöglicht, sofern sie im Besitz der erforderlichen Fahrerlaubnis sind. Die Übernahme erfolgt unbefristet und in Vollzeit. Zusätzlich werden die TOP-Azubis (mindestens 5 % des Einstellungsjahrgangs) der D AG in der jeweiligen Ausbildungsniederlassung über-

nommen.

...“

Der Kläger, der seit September 2010 Mitglied der Gewerkschaft ver.di ist, besitzt seit dem 11. April 2011 eine Fahrerlaubnis. Er schloss die Berufsausbildung am 14. Juni 2012 erfolgreich ab. An diesem Tag vereinbarten die Parteien einen bis zum 14. Dezember 2012 befristeten Arbeitsvertrag, der am 14. Dezember 2012 bis zum 30. Juni 2013, am 14. Juni 2013 bis zum 31. Dezember 2013 und am 27. Dezember 2013 bis zum 8. Februar 2014 verlängert wurde. Die letzte Verlängerungsvereinbarung wurde seitens der Beklagten von den Mitarbeitern M und H jeweils mit dem Zusatz „i.A.“ unterschrieben. Sie unterzeichneten dabei „für den Arbeitgeber“.

4

Mit seiner am 28. Februar 2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen, der Beklagten am 6. März 2014 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, die zuletzt vereinbarte Befristung sei wegen fehlender Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam. Sie sei von Herrn M und Herrn H auf Seiten der Beklagten „im Auftrag“ unterschrieben worden. Damit hätten die Unterzeichner lediglich als Erklärungsboten und nicht als Vertreter der Beklagten iSv. § 164 Abs. 1 BGB gehandelt. Der Umstand, dass der ursprüngliche Arbeitsvertrag vom 14. Juni 2012 von den auf Seiten der Beklagten Handelnden „in Vertretung“ und „im Auftrag“ unterzeichnet wurde, zeige, dass die Herren M und H unter dem 27. Dezember 2013 bewusst keine Willenserklärung im Namen der Beklagten abgegeben hätten. Die Beklagte verhalte sich auch treuwidrig, wenn sie sich auf die Befristung berufe, obwohl sie sich in der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 verpflichtet habe, nach erfolgreich bestandener Prüfung allen geeigneten FKEP des Einstellungsjahrgangs 2010 der Beklagten und der F GmbH einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Damit habe sie einen entsprechenden Vertrauenstatbestand begründet.

5

Jedenfalls habe er Anspruch auf das Angebot eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Bei der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 handele es sich um einen Tarifvertrag, der nach der Regelung unter Nr. 3 unmittelbar einen An-

6

spruch auf Unterbreitung eines entsprechenden Vertragsangebots zwischen den tarifgebundenen Parteien begründe. Selbst wenn man dieser Vereinbarung nur schuldrechtliche Wirkung beimesse, könne er als begünstigter Dritter den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags verlangen. An seiner Eignung habe im Zeitpunkt des abzuschließenden unbefristeten Arbeitsvertrags nach bestandener Prüfung am 14. Juni 2012 kein Zweifel bestanden.

Der Kläger hat beantragt

7

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der am 27. Dezember 2013 vereinbarten Befristung am 8. Februar 2014 beendet worden ist,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens die Beklagte zu verurteilen, ihm ein Angebot zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags als vollbeschäftigter Zusteller im Bereich der Verbundzustellung mit Wirkung ab dem 9. Februar 2014 zu unterbreiten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis habe aufgrund der am 27. Dezember 2013 vereinbarten Befristung am 8. Februar 2014 geendet. Die Befristung sei nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. Sie genüge dem Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG. Ein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags könne der Kläger aufgrund der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 nicht beanspruchen. Diese Vereinbarung habe weder als Tarifvertrag noch als Gesamtbetriebsvereinbarung unmittelbare normative Wirkung, sondern entfalte lediglich schuldrechtliche Wirkung zwischen den Vertragspartnern. Dies ergebe sich bereits daraus, dass die von der Beklagten abgeschlossenen Tarifverträge und (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen ausnahmslos als solche gekennzeichnet und jeweils mit durchgehenden Nummern versehen sind. Außerdem habe durch Nr. 3 der Regelung nur „allen geeigneten FKEP“ eine Übernahme ermöglicht werden sollen. Der Kläger sei für die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Anschluss an seine Berufsausbildung nicht geeignet gewesen. Mit dem befristeten Arbeitsvertrag habe ihm die Gelegenheit zur Bewährung eröffnet werden sollen. Damit sei ein etwaiger Anspruch

8

auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags wirksam abbedungen worden.

Das Arbeitsgericht hat die Befristungskontrollklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers, mit der er die Klage um den Hilfsantrag erweitert hatte, zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger die zuletzt gestellten Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen. 9

Entscheidungsgründe

I. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 27. Dezember 2013 vereinbarten Befristung am 8. Februar 2014 geendet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abgabe eines Angebots zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 9. Februar 2014. 10

1. Das Landesarbeitsgericht hat die mit dem Hauptantrag geltend gemachte Befristungskontrollklage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der Befristung am 8. Februar 2014 geendet. Die Befristung ist wirksam. 11

a) Die Befristung zum 8. Februar 2014 gilt allerdings nicht bereits nach § 17 Satz 2 TzBfG iVm. § 7 Halbs. 1 KSchG als wirksam. Der Kläger hat deren Unwirksamkeit rechtzeitig innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 17 Satz 1 TzBfG geltend gemacht. Die Klageschrift vom 28. Februar 2014 ist beim Arbeitsgericht am selben Tag eingegangen und der Beklagten am 6. März 2014 und damit „demnächst“ iSv. § 167 ZPO zugestellt worden. 12

b) Die Befristung des Arbeitsvertrags ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. 13

- aa) Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grunds bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags zulässig. Hier ist die zulässige Befristungsdauer mit der vereinbarten Vertragslaufzeit vom 14. Juni 2012 bis zum 8. Februar 2014 nicht überschritten. Die dreimalige Verlängerung des zunächst bis zum 14. Dezember 2012 befristeten Ausgangsvertrags hält sich in dem vom Gesetz zugelassenen Rahmen. 14
- bb) Der Wirksamkeit der Befristung steht § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Vorinstanzen haben zutreffend erkannt, dass ein früheres Berufsausbildungsverhältnis dem Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht unterfällt. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis im Sinne dieser Norm (*vgl. ausführlich BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 14 ff., BAGE 139, 213*). 15
- c) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass die Befristungsabrede das Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG nicht verletzt. 16
- aa) Die von § 14 Abs. 4 TzBfG für die Befristung von Arbeitsverträgen vorgeschriebene Schriftform erfordert nach § 126 Abs. 1 BGB, dass die Vertragsurkunde von den Parteien eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wird. Wird ein Vertrag für eine Vertragspartei von einem Vertreter iSv. § 164 Abs. 1 BGB unterschrieben, muss das Vertretungsverhältnis in der Vertragsurkunde deutlich zum Ausdruck kommen. Das kann insbesondere durch einen entsprechenden Zusatz bei der Unterschrift erfolgen. Für die Frage, ob jemand eine Erklärung in fremdem Namen abgibt, kommt es auf deren objektiven Erklärungswert an. Nach §§ 133, 157 BGB ist maßgeblich, wie der Erklärungsempfänger die Erklärung nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen darf. Dabei 17

sind außer dem Erklärungswortlaut alle Umstände zu berücksichtigen, die unter Beachtung der Verkehrssitte Schlüsse auf den Sinn der Erklärung zulassen. Von Bedeutung sind insbesondere die dem Rechtsverhältnis zugrunde liegenden Lebensverhältnisse, die Interessenlage, der Geschäftsbereich, dem der Erklärungsgegenstand angehört, und verkehrstypische Verhaltensweisen. Die gesetzliche Schriftform ist nur gewahrt, wenn der ermittelte rechtsgeschäftliche Vertretungswille in der Urkunde jedenfalls andeutungsweise Ausdruck gefunden hat (vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 32, BAGE 138, 9; 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 30 mwN; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 14 mwN, BAGE 125, 208).

Ist eine Erklärung mit dem Zusatz „Im Auftrag“ unterschrieben, kann das im Einzelfall dafür sprechen, dass der Unterzeichner nicht selbst handelnd wie ein Vertreter die Verantwortung für den Inhalt der von ihm unterzeichneten Erklärung übernehmen will. Der Zusatz „In Vertretung“ deutet demgegenüber darauf hin, dass der Erklärende selbst für den Vertretenen handelt. Bei der nach §§ 133, 157 BGB gebotenen Auslegung der Erklärung ist aber zu berücksichtigen, dass im allgemeinen, unjuristischen Sprachgebrauch nicht immer hinreichend zwischen „Auftrag“ und „Vertretung“ unterschieden wird. Die Zusätze werden häufig nur verwendet, um unterschiedliche Hierarchieebenen auszudrücken. Deswegen folgt nicht allein aus dem Zusatz „Im Auftrag“, dass der Erklärende lediglich als Bote und nicht als Vertreter gehandelt hat. Maßgeblich sind vielmehr die Gesamtumstände. Ergibt sich daraus, dass der Unterzeichner die Erklärung ersichtlich im Namen eines anderen abgegeben hat, ist von einem Handeln als Vertreter auszugehen. Für die Wahrung der Schriftform kommt es nicht darauf an, ob der Unterzeichner tatsächlich bevollmächtigt war (vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 33, BAGE 138, 9; 25. März 2009 - 7 AZR 59/08 - Rn. 31 mwN; 13. Dezember 2007 - 6 AZR 145/07 - Rn. 15 mwN, BAGE 125, 208).

18

bb) Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt, dass die in dem Arbeitsvertrag vom 27. Dezember 2013 vereinbarte Befristung der Schriftform genügt. Der Vertrag ist auf Seiten der Be-

19

klagen von den Mitarbeitern M und H unterzeichnet. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Mitarbeiter hätten als Vertreter der Beklagten gehandelt, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann unterstellt werden, dass der Vertrag vom 27. Dezember 2013 formularmäßig verwandt wird und die in ihm enthaltenen Klauseln einer uneingeschränkten Auslegung durch das Revisionsgericht zugänglich sind. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält einer uneingeschränkten Überprüfung stand.

(1) Der Wille der Mitarbeiter M und H, eine eigene Willenserklärung im Namen der Beklagten abzugeben und somit als deren Vertreter iSv. § 164 Abs. 1 BGB zu handeln, kommt erkennbar dadurch zum Ausdruck, dass sie das Vertragsformular „für den Arbeitgeber“ unterschrieben haben. Dem steht nicht entgegen, dass ihr Namenszug auf der Vertragsurkunde neben dem Zusatz „i. A.“ steht, wohingegen der Arbeitsvertrag vom 14. Juni 2012 auch mit dem Zusatz „i. V.“ unterzeichnet wurde. Daraus lässt sich aus Sicht des Erklärungsempfängers nicht schließen, dass die Unterzeichner des Vertrags vom 27. Dezember 2013 lediglich als Erklärungsboten für den Vorstand oder eine andere vertretungsberechtigte Person der Beklagten gehandelt hätten. Dies zeigt vielmehr, dass zwischen den Kürzeln „i. V.“ und „i. A.“ nicht sorgfältig unterschieden wird. 20

(2) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass es für die Wahrung der Schriftform nicht darauf ankommt, ob die Unterzeichner M und H von der Beklagten zum Abschluss des Vertrags vom 27. Dezember 2013 bevollmächtigt waren. Hätten sie die Erklärung für die Beklagte ohne die dafür erforderliche Vertretungsmacht abgegeben, wäre die Klage bereits un schlüssig. Es wäre nicht zu einem Vertragsschluss, sondern nur zu einem faktischen Arbeitsverhältnis gekommen (*vgl. BAG 4. Mai 2011 - 7 AZR 252/10 - Rn. 42, BAGE 138, 9*). 21

cc) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht erkannt, dass es der Beklagten nicht unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt ist, sich auf die Be- 22

fristung des Arbeitsvertrags zum 8. Februar 2014 zu berufen, weil die Beklagte nach Nr. 3 der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 verpflichtet gewesen wäre, mit dem Kläger einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Ein möglicher Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags hinderte die Parteien nicht, einen nur befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Es wäre dem Kläger unbenommen gewesen, den Abschluss des befristeten Vertrags abzulehnen und seinen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags geltend zu machen. Die Beklagte hat den Kläger weder durch aktives Tun noch durch pflichtwidriges Unterlassen veranlasst, von der Geltendmachung eines solchen Anspruchs abzusehen (*vgl. hierzu BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 535/14 - Rn. 31; 9. Dezember 2015 - 7 AZR 117/14 - Rn. 48, BAGE 153, 365*).

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klage auch mit dem Hilfsantrag abgewiesen. Der Hilfsantrag fällt zur Entscheidung an, da der Befristungskontrollantrag unbegründet ist. 23

a) Der Hilfsantrag ist zulässig. 24

aa) Der Zulässigkeit des Hilfsantrags steht nicht entgegen, dass er erst in der Berufungsinstanz angebracht wurde. Das Landesarbeitsgericht hat die Voraussetzungen einer Klageänderung in der Berufungsinstanz nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 533 ZPO bejaht und über den Antrag sachlich entschieden. Das ist in der Revisionsinstanz nicht mehr zu überprüfen (*vgl. zur st. Rspr. BAG 19. Mai 2016 - 3 AZR 766/14 - Rn. 16; 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Rn. 20, BAGE 148, 299; 21. April 2009 - 3 AZR 674/07 - Rn. 15; BGH 25. Oktober 2007 - VII ZR 27/06 - Rn. 9*). 25

bb) Der Antrag ist auf die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe eines Angebots auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags gerichtet. Dem Kläger geht es damit noch nicht um das endgültige Zustandekommen eines Arbeitsvertrags mit der Beklagten, das er nur mit übereinstimmenden Willenserklärungen - Antrag und Annahme (§§ 145 bis 147 BGB) - erwirken könnte. Eine solche Auslegung wird zwar häufig dem Willen des Arbeitnehmers entsprechen, 26

zwingend ist das aber nicht. Es kann auch im Interesse des Arbeitnehmers liegen, nicht schon mit Rechtskraft des seiner Klage stattgebenden Urteils vertraglich gebunden zu sein, sondern unter Berücksichtigung der konkreten Umstände entscheiden zu können, ob er das Vertragsangebot des Arbeitgebers annimmt (*grundlegend BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 20*). Einem solchen Antrag fehlt nicht das erforderliche allgemeine Rechtsschutzbedürfnis (*BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 23*).

cc) Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Inhalt des anzubietenden Arbeitsvertrags ist ausreichend konkretisiert. Der Zeitpunkt der Wirkung der Abgabe des Angebots - der 9. Februar 2014 - ist genannt. Die wesentlichen Vertragsbestandteile der Arbeitszeit (Vollzeit) und der Tätigkeit (Zusteller im Bereich der Verbundzustellung) sind bezeichnet. Die übrigen Vertragsbedingungen ergeben sich aus den bei der Beklagten zum Zeitpunkt des begehrten Angebots kraft beiderseitiger Tarifbindung geltenden Tarifverträgen. 27

b) Der Hilfsantrag hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. 28

aa) Der Antrag ist nicht schon deswegen teilweise unbegründet, weil die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe des Angebots auf den 9. Februar 2014 (rück-)wirken soll. Mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gilt das Angebot nach § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben. Zu welchem Zeitpunkt die fingierte Abgabe des Angebots wirkt, beurteilt sich nach materiellem Recht. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) am 1. Januar 2002 kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, die auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt gerichtet ist (*BAG 20. Januar 2015 - 9 AZR 735/13 - Rn. 15; 12. April 2011 - 9 AZR 19/10 - Rn. 15, BAGE 137, 319; 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 26 mwN*). Die rückwirkende Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Urteil, die mit der Fiktion der Abgabe des Angebots vorbereitet werden soll, ist daher zulässig. 29

bb) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Kläger keinen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags hat. Bei der Bestimmung in Nr. 3 der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011, die unter den dort genannten Voraussetzungen die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorsieht, handelt es sich weder um einen Tarifvertrag noch um eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Die Regelung in Nr. 3 der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 begründet daher keinen unabdingbaren Anspruch nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG oder nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG. Die Beklagte, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gesamtbetriebsrat haben vielmehr einen schuldrechtlichen Vertrag geschlossen. Zugunsten des Klägers kann unterstellt werden, dass die Regelung in dessen Nr. 3 Anspruchswirkung zugunsten der dort bezeichneten Beschäftigten hat. Im Gegensatz zu einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung lässt ein Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 BGB) jedoch abweichende Vereinbarungen zu. Die Parteien haben eine anderweitige Absprache getroffen, indem sie statt eines unbefristeten Arbeitsvertrags einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen haben. 30

(1) Entgegen der Auffassung des Klägers enthält die Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 keine Tarifnormen. Es handelt sich dabei auch nicht um eine Gesamtbetriebsvereinbarung, sondern um einen schuldrechtlichen Vertrag. Das ergibt die Auslegung der Vereinbarung. 31

(a) Nach § 1 Abs. 1 TVG regelt ein Tarifvertrag die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. Als Tarifvertrag im Sinne des TVG kann nur ein zwischen einer Gewerkschaft und einem oder mehreren Arbeitgebern bzw. Vereinigungen von Arbeitgebern abgeschlossener schriftlicher Vertrag angesehen werden, der der Festlegung von Rechtsnormen zur Regelung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen dient und damit tarifliche Rechte und Pflichten der tarifunterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber unmittelbar begründen soll. Im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit 32

muss der darauf gerichtete Wille der Tarifvertragsparteien hinreichend deutlich und überprüfbar hervortreten (*BAG 26. Januar 1983 - 4 AZR 224/80 - BAGE 41, 307*). Eine vertragliche Regelung zwischen Tariffähigen muss jedoch kein Tarifvertrag, sondern kann auch ein sonstiger Vertrag oder ein Koalitionsvertrag sein, zB ein schuldrechtlicher Normenvertrag oder ein schuldrechtlicher Normenvertrag zugunsten Dritter (§ 328 BGB). Es ist, soweit kein Typenzwang besteht, grundsätzlich Sache der Vertragsparteien zu vereinbaren, um welche Art eines Vertrags es sich bei ihrer Vereinbarung handeln soll (*BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 c aa der Gründe, BAGE 110, 164*). Die rechtliche Bewertung eines Vertrags als Tarifvertrag im Sinne des TVG setzt dazu nicht dessen entsprechende Benennung voraus. Auch ein nur als „Vereinbarung“ bezeichneter Vertrag kann als Tarifvertrag zu bewerten sein, wenn er der Sache nach als solcher anzusehen ist. Das ist jedoch dann nicht möglich, wenn dies dem erklärten Willen der Tarifvertragsparteien widerspricht (*BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 b der Gründe, aaO*). Entscheidend ist, ob die Vertragspartner ihren Willen zur Normsetzung hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht haben. Dazu müssen sie durch bindende, dh. normative Regelungen die Klärung von Rechtsanwendungsproblemen verbindlich vorwegnehmen (*BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 48; 19. Mai 2010 - 4 AZR 903/08 - Rn. 37, 39*).

(b) Entsprechendes gilt für Vereinbarungen der Betriebspartner. Der Gesamtbetriebsrat kann neben einer Betriebsvereinbarung, die er wegen ihrer unmittelbaren und zwingenden Normwirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG) in der Regel abschließen wird, mit dem Arbeitgeber ebenfalls eine nur schuldrechtlich bindende Regelungsabrede treffen. Eine Regelungsabrede begründet die schuldrechtliche Verpflichtung der Betriebspartner, sich entsprechend der getroffenen Vereinbarung zu verhalten (*vgl. BAG 8. September 2010 - 7 ABR 73/09 - Rn. 39, BAGE 135, 264; 21. Januar 2003 - 1 ABR 9/02 - zu B II 2 c bb (2) der Gründe*).

33

(c) Die Klärung, ob ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen oder ob eine schuldrechtliche Vereinbarung getroffen wurde, richtet sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuldrechtlicher Verträge gemäß §§ 133, 157 BGB. Danach ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen. Die Regeln über die Auslegung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sind insoweit nicht heranzuziehen. Sie betreffen nur den normsetzenden (normativen) Teil, nicht aber die vorgeschaltete Frage, ob es sich überhaupt um einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung handelt (vgl. BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 b der Gründe, BAGE 110, 164). 34

(d) Danach hat das Landesarbeitsgericht die Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 zutreffend als schuldrechtliche Vereinbarung angesehen. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Unterzeichner der Vereinbarung hätten ihren Willen, eine schuldrechtliche Vereinbarung zu schließen, dadurch zum Ausdruck gebracht, dass sie diese entgegen der Üblichkeit im Unternehmen der Beklagten nicht mit einer fortlaufenden Nummer versehen als Tarifvertrag oder als Gesamtbetriebsvereinbarung bezeichnet haben, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Auch wenn grundsätzlich nicht schon die Bezeichnung einer Vereinbarung über deren Rechtsqualität entscheidet, lassen hier die weiteren Umstände der Entstehung der Vereinbarung erkennbar darauf schließen, dass die Unterzeichner keine normative Vereinbarung treffen wollten. Die Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 wurde nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts im Zusammenhang mit dem Abschluss von Tarifverträgen geschlossen. Die Tarifverträge wurden - wie üblich - nummeriert, nicht jedoch die streitgegenständliche Vereinbarung, mit der die Vertragspartner zudem „folgendes Vorgehen“ vereinbart haben. Daraus lässt sich entnehmen, dass die Vereinbarung nur die Vertragspartner binden soll. Dafür spricht auch, dass die Vereinbarung sowohl von tariffähigen Parteien (Arbeitgeber und ver.di) als auch von den Betriebsparteien (Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat) unterzeichnet wurde. Dies steht einer unzweifelhaften Einordnung der Vereinbarung als Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung entgegen. 35

Auch Nr. 3 der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 ist insoweit nicht klar zuzuordnen. Regelungen über die Begründung von Arbeitsverhältnissen können - jedenfalls für frühere Betriebsangehörige, zu denen nach § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten zählen - mit normativer Wirkung sowohl durch Tarifvertrag als auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden (*vgl. Fitting 28. Aufl. § 77 Rn. 128; Kreuz GK-BetrVG 10. Aufl. § 77 Rn. 220, 221*). Diese Umstände sprechen dafür, dass die Beklagte, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gesamtbetriebsrat mit der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 bewusst die Rechtskategorie einer schuldrechtlichen Vereinbarung gewählt haben. Dieses Auslegungsergebnis entspricht auch dem Gebot der Rechtsquellenklarheit. Normative Regelungen, durch welche der Inhalt von Arbeitsverhältnissen unmittelbar und zwingend gestaltet werden soll, müssen dem Gebot der Rechtsquellenklarheit im Sinne einer Eindeutigkeit der Normurheberschaft genügen. Dies folgt aus den Erfordernissen der Rechtssicherheit und Zurechenbarkeit, die in den Schriftformgeboten insbesondere des § 1 Abs. 2 TVG und des § 77 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2 BetrVG ihren gesetzlichen Niederschlag gefunden haben. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gleichen sich zwar in ihrer normativen Wirkung. Gleichwohl bestehen zwischen ihnen gravierende Unterschiede, die es aus Gründen der Rechtssicherheit erfordern, den Rechtscharakter eines kollektiven Normenvertrags zweifelsfrei bestimmen zu können (*vgl. hierzu ausführlich BAG 15. April 2008 - 1 AZR 86/07 - Rn. 18 ff., BAGE 126, 251*). Deshalb sind Bestimmungen in Vereinbarungen, die von Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat gemeinsam unterzeichnet sind, unwirksam, wenn sich aus ihnen selbst nicht zweifelsfrei ergibt, wer Urheber der einzelnen Regelungen sein soll und um welche Rechtsquelle es sich jeweils handelt (*BAG 15. April 2008 - 1 AZR 86/07 - aaO*). Der Regelung in Nr. 3 der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 lässt sich nicht zweifelsfrei entnehmen, ob es sich um eine Tarifnorm oder eine Betriebsvereinbarung handelt.

(2) Es bedarf keiner abschließenden Entscheidung, ob das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen ist, Nr. 3 der Vereinbarung vom

36

5. Oktober 2011 sei als schuldrechtlicher Vertrag zugunsten der darin bezeichneten Auszubildenden anzusehen (§ 328 BGB), der bei Vorliegen der entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen einen vertraglichen Anspruch des Auszubildenden auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags in Vollzeit begründe. Jedenfalls steht dem Kläger kein Anspruch auf Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zu.

(a) Zwar hat auch ein Vertrag zugunsten Dritter iSv. § 328 BGB rechtsverbindlichen Charakter und kann nicht einseitig vom Arbeitgeber abgeändert werden. Auf individualvertraglicher Ebene sind jedoch durch rechtsgeschäftliche Vereinbarungen der Parteien des Arbeitsvertrags davon abweichende Absprachen möglich. Dies ergibt sich daraus, dass ein durch einen Vertrag zugunsten Dritter begründeter Anspruch keinen zwingenden Charakter hat wie ein tariflicher Anspruch gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG (*BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 2 der Gründe, BAGE 110, 164*) oder wie ein Anspruch aus einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG (*BAG 28. November 1989 - 3 AZR 118/88 - zu I 2 b der Gründe, BAGE 63, 267*). 37

(b) Auf eine derartige abweichende Vereinbarung haben sich die Parteien verständigt, indem sie am 14. Juni 2012 ein für die Zeit bis 14. Dezember 2012 befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart haben, um dem Kläger die Möglichkeit der Bewährung in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu eröffnen. Damit hat der Kläger zugleich darauf verzichtet, einen etwaigen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags geltend zu machen. Es kann somit dahinstehen, ob er im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die von Nr. 3 der Vereinbarung vom 5. Oktober 2011 vorausgesetzten Eignungsvoraussetzungen erfüllte, um in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. 38

II. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen. 39

Gräfl

Waskow

Kiel

Der ehrenamtliche
Richter Krollmann
ist wegen Ablaufs
der Amtszeit an
der Unterschrifts-
leistung verhin-
dert.

R. Schiller

Gräfl