

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 19. November 2019
- 7 AZR 311/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:191119.U.7AZR311.18.0

I. Arbeitsgericht Karlsruhe

Urteil vom 21. Juni 2017
- 3 Ca 491/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 24. April 2018
- 19 Sa 43/17 -

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Erprobung - Führungsposition

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 311/18

19 Sa 43/17

Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

19. November 2019

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Schiller und die ehrenamtliche Richterin Wicht für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 24. April 2018 - 19 Sa 43/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Fortbestand eines zwischen ihnen begründeten Arbeitsverhältnisses. 1

Der Kläger war seit dem 1. April 2010 bei der beklagten Körperschaft des öffentlichen Rechts als akademischer Mitarbeiter am Institut für angewandte Informatik und formale Beschreibungsverfahren tätig, zuletzt aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 27. Januar 2014 für die Zeit vom 1. April 2014 bis zum 30. September 2015. Am 18. Februar 2015 schlossen die Parteien einen Arbeitsvertrag, wonach dem Kläger die Tätigkeit als Geschäftsführer der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik (ET IT) übertragen wurde. Der Vertrag lautet auszugsweise: 2

„Dieser Vertrag ersetzt ab 01.03.2015 den Vertrag vom 27.01.2014.

§ 1 Vertragsdauer

Herr S wird ab 01.03.2015 bis zum 28.02.2017 weiterbeschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis ist gemäß § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) im Zusammenhang mit § 31 TV-L befristet abgeschlossen, weil die Befristung zur Erprobung („Führung auf Probe“) erfolgt.“

Nach § 4 des Arbeitsvertrags ist auf das Arbeitsverhältnis ua. der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) anzuwenden. 3

§ 31 TV-L lautet:

4

„Führung auf Probe

- (1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.
- (2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 auszuübenden Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis.
- (3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber, kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der/Dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die/der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.“

Nach der Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vom 30. Januar 2015 sind dem Geschäftsführer der Fakultät ET IT sieben Sekretariatsarbeitskräfte unterstellt. Er selbst untersteht dem Bereichsleiter des Bereichs 3 und dem Fakultätsvorstand der Fakultät ET IT. Auszugsweise heißt es in der Tätigkeitsdarstellung:

5

„4. Zusammenfassende Beschreibung der Tätigkeit (Zielsetzung)

Zu den wesentlichen Arbeitsfeldern gehören die Unterstützung des Dekans bei der Leitung der Fakultät und die Unterstützung des Bereichsleiters Maschinenbau und Elektrotechnik. Weitere Aufgaben sind die Personalführung im Dekanat, Verwaltungsaufgaben, Organisationstätigkeiten im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung sowie die Vertretung der Fakultät nach außen und innen in administrativen und organisatorischen Angelegenheiten. Wichtige Arbeitsfelder sind u.a. das Stellenmanagement, die Finanzplanung, die Koordination der Lehrveranstaltungen und die

Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät. Den aufgeführten Tätigkeiten kommt besondere Bedeutung zu, da sie allesamt ein hohes Maß an selbständigem und verantwortlichem Handeln, sowie die Fähigkeit zur kooperativen Zusammenarbeit mit den doch sehr selbständigen Instituten erfordern. Bei dem sich häufig ändernden Kreis der in der Fakultät agierenden Personen soll der Geschäftsführer zur Kontinuität beitragen und ‚Know-How‘ über die Zeit und wechselnde Fakultätsvorstände weitertransportieren. Eine besondere Verantwortung liegt weiterhin in der Verwaltung des Fakultätsbudgets, das einen Umfang von ca. 1,2 Mio. €/a und mehr als 10 E13-Poolstellen der Fakultät beinhaltet.

4.1 Notwendige berufliche Qualifikation, sonstige Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen (Fachwissen, Rechtsvorschriften):

Erfahrung auf dem Gebiet des Wissenschaftsmanagements und der akademischen Selbstverwaltung, Selbständigkeit, die Fähigkeit, Probleme im Administrationsbereich zu erkennen und zu thematisieren, sowie die Flexibilität, auf strukturelle Veränderungen in der Fakultät einzugehen.

4.2 Spezielle Vollmachten, Aufgaben, Berechtigungen, Zeichnungs- und Feststellungsvollmacht:

Gesamtbudgetverantwortlicher des Dekanats, Unterschriftsberechtigt i.A. des Dekans.“

Hinsichtlich der Tätigkeit werden die dabei erforderlichen Arbeitsschritte wie folgt beschrieben: 6

„Fakultätsbudget organisieren (Verausgabung, Abrechnung, Planung, Sparmaßnahmen organisieren, Qualitätssicherungsmittel zuteilen, Ausbaumittel planen und zuweisen, Mittelverteilung: Daten an den Präsidialstab liefern)

Landesstellen in der ET IT verwalten (Stellenplan führen, unbesetzte Stellen anmahnen, Poolstellen zuteilen, Lehrlastkatalog pflegen und Stellenansprüche berechnen)

Lehre verwalten (Aufgaben des MPA organisieren, Aufgaben des BPA organisieren, Zulassungen Quereinsteiger und Master prüfen, Erfüllung der Lehraufgaben überwachen, Daten zur Kapazitätsrechnung bereitstellen, Vorlesungsverzeichnis und Klausurtermine planen, Prüfberechtigung und Lehraufträge überwachen, Modulhandbuch erstellen, Evaluationsverfahren begleiten und Akkreditierungsaufgaben überwachen)

Gremiensitzungen (Fakultätsrat, Studienkommission, Bereichsrat etc. vorbereiten, Protokolle erstellen und Protokolle veröffentlichen, Beschlüsse überwachen, Bereichsorganisation mit dem Maschinenbau abstimmen)

Berufungen und Promotionen (Vorgang strukturieren, terminieren, organisieren, Dokumente kontrollieren, Urkunden aushändigen)

Personalverantwortung (Urlaub, Krankheit, Sicherheitsbelehrung, Ausstattung der Arbeitsplätze“)

Am 12. Oktober 2016 teilte der Dekan der Fakultät dem Kläger mit, der Vertrag werde mangels Bewährung in der Position als Geschäftsführer nicht verlängert. 7

Mit seiner am 22. Dezember 2016 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 2. Januar 2017 zugestellten Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, nach § 31 Abs. 3 TV-L sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden, da er sich in seiner Tätigkeit als Geschäftsführer der Fakultät ET IT bewährt habe. Jedenfalls habe er nach dieser Tarifregelung einen Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden unbefristeten Arbeitsvertrags. Hilfsweise hat der Kläger geltend gemacht, die Befristung des Arbeitsvertrags vom 18. Februar 2015 zum 28. Februar 2017 sei nicht durch einen Sachgrund gerechtfertigt, da die Erprobungsdauer von zwei Jahren nicht angemessen sei. 8

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, 9

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 18. Februar 2015 bei Vergütung nach Entgeltgruppe EG 14 Stufe 4 Entgeltordnung TV-L besteht,
2. hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 1. März 2017 unter Anerkennung der bisherigen Betriebszugehörigkeit - als Geschäftsführer der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in Vollzeit bei Vergütung nach Entgeltgruppe EG 14 Stufe 4 Entgeltordnung TV-L - anzunehmen,

3. die Beklagte zu verpflichten, ihn als Geschäftsführer der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik in Vollzeit bei Vergütung nach Entgeltgruppe EG 14 Stufe 4 Entgeltordnung TV-L zu beschäftigen,
4. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Befristung des Arbeitsvertrags vom 18. Februar 2015 bis 28. Februar 2017 beendet wurde.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Dazu hat sie die Auffassung vertreten, § 31 Abs. 3 TV-L sei nicht einschlägig; es sei vielmehr ein befristeter Arbeitsvertrag nach § 31 Abs. 1 TV-L abgeschlossen worden. Im Übrigen habe der Kläger sich in der Position des Geschäftsführers der Fakultät ET IT nicht bewährt. Das Arbeitsverhältnis habe sich weder automatisch verlängert, noch habe der Kläger einen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Die Befristung des Arbeitsvertrags vom 18. Februar 2015 sei gerechtfertigt, da die Beschäftigung zur Erprobung des Klägers erfolgt sei. Die Dauer der Erprobung sei angemessen. Dies folge zum einen aus § 31 Abs. 1 TV-L, zum anderen beruhe die Dauer der Erprobungszeit auf den Tätigkeiten des Geschäftsführers der Fakultät.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge mit Ausnahme eines in den Vorinstanzen für den Fall des Obsiegens mit dem Befristungskontrollantrag gestellten Weiterbeschäftigungsantrags weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

11

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet.

12

A. Die Revision ist zulässig. Entgegen der nicht näher begründeten Ansicht der Beklagten genügt die Revisionsbegründung den gesetzlichen Anforderungen (§ 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO; zu den Anforderungen

13

vgl. BAG 29. August 2018 - 7 AZR 144/17 - Rn. 11). Die Begründung ist geeignet, die angefochtene Entscheidung umfassend in Frage zu stellen.

B. Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

14

I. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass der Klageantrag zu 1. unbegründet ist.

15

1. Der Klageantrag zu 1. ist als Feststellungsantrag zulässig. Er ist bei gebotener Auslegung hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat in der Klageschrift ausdrücklich klargestellt, dass es sich bei dem Antrag um einen allgemeinen Feststellungsantrag iSd. § 256 Abs. 1 ZPO handelt. Gegen die in dem Vertrag vom 18. Februar 2015 vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 28. Februar 2017 wendet sich der Kläger erst „in zweiter Linie“ mit dem Klageantrag zu 4. Mit dem allgemeinen Feststellungsantrag begehrt er die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit der Begründung, er habe die Erprobung bestanden, damit sei ihm die Führungsposition auf Dauer übertragen worden.

16

2. Der Klageantrag zu 1. ist unbegründet. Zwischen den Parteien besteht unabhängig davon, ob sich der Kläger in der Führungsposition als Geschäftsführer der Fakultät ET IT bewährt hat, kein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

17

a) Entgegen der Ansicht des Klägers hat sich das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis nicht gemäß § 31 Abs. 3 Satz 4 TV-L „automatisch“ in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gewandelt. Die Parteien haben ein befristetes Arbeitsverhältnis iSd. § 31 Abs. 1 TV-L vereinbart. Es kann daher dahinstehen, ob allein die Tarifbestimmung in § 31 Abs. 3 Satz 4 TV-L unter bestimmten Voraussetzungen die Entstehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses anordnet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass dem Kläger die Führungsposition nicht gemäß § 31 Abs. 3 TV-L vorübergehend übertragen wurde. § 31 Abs. 3 Satz 1 TV-L greift nur ein, wenn bereits vor der

18

befristeten Übertragung der Führungsposition ein unbefristetes oder ein mindestens für die Dauer der beabsichtigten Führungstätigkeit befristetes Arbeitsverhältnis begründet war. Das ergibt die Auslegung der Tarifnorm.

19

aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu berücksichtigen, sofern und soweit er in den tariflichen Regelungen und ihrem systematischen Zusammenhang Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist stets auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann (*BAG 1. August 2018 - 7 AZR 561/16 - Rn. 26 mwN*).

bb) Nach § 31 Abs. 3 Satz 1 TV-L kann der/dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer von zwei Jahren übertragen werden, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber besteht. Entgegen der Auffassung des Klägers ist der Wortlaut der Vorschrift nicht in dem Sinne eindeutig, dass sie bereits dann anwendbar ist, wenn nur im Zeitpunkt der Übertragung der Führungsposition ein Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber besteht. Vielmehr lässt die Formulierung „besteht bereits ein Arbeitsverhältnis“ auch die Auslegung dahin zu, dass das Arbeitsverhältnis - voraussichtlich - während des gesamten Zeitraums der Übertragung der Führungsposition bestehen muss. Aus dem Gesamtzusammenhang der Vorschrift ergibt sich, dass die Tarifvertragsparteien bei der Schaffung der Regelung von diesem Verständnis ausgingen. Die in § 31 Abs. 3 TV-L geregelte Übertragung der Führungsposition ist zu unterscheiden von der in § 31 Abs. 1 TV-L vorgesehenen Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Die Übertragung iSd. § 31 Abs. 3 TV-L meint nur die vorübergehende Zuweisung einer an-

20

deren Tätigkeit im Wege des Direktionsrechts oder - für den Fall, dass die Führungsposition nach den vertraglichen Regelungen nicht einseitig zugewiesen werden kann - eine Vertragsänderung in Bezug auf die geschuldete Tätigkeit im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Tarifbestimmung setzt daher voraus, dass das Arbeitsverhältnis voraussichtlich während der gesamten Dauer der Führungstätigkeit besteht. Dies zeigt auch die Regelung des § 31 Abs. 3 Satz 4 TV-L für den Zeitpunkt des Ablaufs der Erprobungszeit. Danach wird bei Bewährung die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält der/die Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit. Die Vorschrift enthält keine Bestimmungen zum Bestand des Arbeitsverhältnisses. Vielmehr regelt sie die Arbeitsbedingungen in dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis.

cc) Danach findet § 31 Abs. 3 TV-L auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 18. Februar 2015 bestand lediglich das bis zum 30. September 2015 befristete Arbeitsverhältnis aufgrund des Arbeitsvertrags vom 27. Januar 2014. Dieser war als Grundlage für eine befristete Übertragung der Führungsposition als Geschäftsführer der Fakultät ET IT nach § 31 Abs. 3 TV-L für die Dauer von zwei Jahren nicht geeignet. 21

Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass die Parteien mit dem Vertrag vom 18. Februar 2015 nicht den Vertrag vom 27. Januar 2014 hinsichtlich der Vertragslaufzeit ändern wollten, um sodann auf dieser Grundlage eine Übertragung der Führungsposition nach § 31 Abs. 3 TV-L vorzunehmen, sondern dass sie nach § 31 Abs. 1 TV-L ein befristetes Arbeitsverhältnis für eine Führungsposition begründet haben. Bei den vertraglichen Vereinbarungen vom 18. Februar 2015 handelt es sich um sog. nichttypische Erklärungen. Deren Auslegung obliegt in erster Linie den Tatsachengerichten. Sie kann vom Revisionsgericht nur daraufhin überprüft werden, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) verletzt, gegen Denkgesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat (BAG 19. Dezember 2018 - 7 AZR 70/17 - Rn. 24 mwN, BAGE 164, 370). 22

Einer solchen eingeschränkten Überprüfung hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts stand. Die Parteien haben nicht vereinbart, dass der Vertrag vom 27. Januar 2014 geändert wird. Vielmehr heißt es im Eingangssatz des Vertrags vom 18. Februar 2015, dass dieser Vertrag ab 1. März 2015 den Vertrag vom 27. Januar 2014 ersetzt. Damit wurde der Vertrag vom 27. Januar 2014 beendet; an seine Stelle trat der Vertrag vom 18. Februar 2015. Zudem ist in § 1 dieses Vertrags ausdrücklich von der „Befristung zur Erprobung“ die Rede, nicht von einer befristeten Übertragung der Führungsposition. Der Kläger hat mit der Revision keine erheblichen Aspekte aufgezeigt, die das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung übergangen haben könnte und die entgegen der klaren Formulierung des Vertrags vom 18. Februar 2015 zu einer anderen Würdigung hätten führen müssen.

b) Aus § 31 Abs. 1 TV-L folgt ebenfalls nicht, dass der Kläger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten steht. Auch insoweit kann offenbleiben, ob sich der Kläger in der Position als Geschäftsführer der Fakultät ET IT bewährt hat. Die Tarifnorm sieht für den Fall der Bewährung weder einen Wegfall der Befristung noch einen Anspruch auf Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses vor (*Dick in Burger TVöD/TV-L 3. Aufl. § 31 Rn. 13; Fritz in Spinner/Steinherr TVöD Gesamtausgabe Stand Oktober 2019 § 31 Rn. 11; APS/Greiner 5. Aufl. TVöD § 31 Rn. 5*). Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass die Tarifvertragsparteien von den allgemeinen Grundsätzen der Erprobungsbe-
fristung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG abweichen wollten. Danach endet das befristete Probearbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragslaufzeit ebenso wie jeder andere befristete Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber ist auch bei Bewährung grundsätzlich frei, einen Fortsetzungsarbeitsvertrag abzuschließen oder davon abzusehen (*vgl. BAG 8. März 1962 - 2 AZR 497/61 - zu I 2 c der Gründe, BAGE 12, 328; APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 265*). Soweit im Schrifttum zu § 31 TV-L bzw. zu der inhaltsgleichen Regelung in § 31 TVöD teilweise erwogen wird, dass im Falle der Bewährung und dem Fehlen einer anderslautenden Entscheidung des Arbeitgebers bei Ablauf der Erprobung ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses entstehen könne (*vgl. in diesem Sinne wohl BeckOK TVöD/Kuner Stand 1. Oktober 2012 TVöD-AT § 31*

23

Rn. 17), steht dem die Systematik des Tarifvertrags entgegen. Während § 31 Abs. 3 TV-L in Satz 4 ausdrücklich eine Regelung für den Fall der Bewährung enthält, fehlt eine solche Bestimmung in § 31 Abs. 1 TV-L (vgl. *KR/Bader 12. Aufl. § 31 TVöD Rn. 6; Dick in Burger TVöD/TV-L 3. Aufl. § 31 Rn. 13; APS/Greiner 5. Aufl. TVöD § 31 Rn. 5; Guth PersR 2015 Heft 5 S. 31*). Im Übrigen würde ein Anspruch auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht zum automatischen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über das vereinbarte Fristende hinaus führen. Dazu wäre vielmehr der Abschluss eines Folgevertrags erforderlich, der mit einer auf Abgabe entsprechender Willenserklärungen gerichteten Klage geltend zu machen wäre.

II. Der dem Senat aufgrund der Abweisung des Antrags zu 1. zur Entscheidung anfallende Hilfsantrag zu 2. ist unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 1. März 2017 unter Anerkennung der bisherigen Betriebszugehörigkeit - als Geschäftsführer der Fakultät ET IT in Vollzeit bei Vergütung nach Entgeltgruppe EG 14 Stufe 4 Entgeltordnung TV-L - anzunehmen. 24

1. § 31 Abs. 3 Satz 4 TV-L scheidet als Anspruchsgrundlage aus, weil dem Kläger die Führungsposition als Geschäftsführer der Fakultät ET IT nicht nach § 31 Abs. 3 TV-L übertragen wurde. 25

2. Es sind auch keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen oder erkennbar, dass die Beklagte dem Kläger eine vertragliche Zusage erteilt hatte, mit ihm im Falle seiner Bewährung einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Zwar kann ein vertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss eines weiteren Arbeitsvertrags bestehen, wenn die Erklärungen oder Verhaltensweisen des Arbeitgebers als Zusage auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auszulegen sind (*BAG 13. August 2008 - 7 AZR 513/07 - Rn. 18, BAGE 127, 239*). Das Landesarbeitsgericht hat jedoch entsprechende Erklärungen und Verhaltensweisen der Beklagten nicht festgestellt. Allein aus der Vereinbarung einer Befristung zur Erprobung folgt eine solche Zusage nicht. 26

III. Auch der dem Senat zur Entscheidung anfallende Klageantrag zu 4. ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass die im Arbeitsvertrag vom 18. Februar 2015 vereinbarte Befristung durch den Sachgrund der Erprobung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG gerechtfertigt ist.

27

1. Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG liegt ein Sachgrund für die Befristung vor, wenn die Befristung zur Erprobung erfolgt. Die Vorschrift nennt keine zeitliche Vorgabe zur Erprobungsdauer. Allerdings kann der vereinbarten Vertragslaufzeit Bedeutung im Rahmen der Prüfung des Befristungsgrunds zukommen. Sie muss sich am Sachgrund der Befristung orientieren und so mit ihm im Einklang stehen, dass sie nicht gegen das Vorliegen des Sachgrunds spricht. Aus der vereinbarten Vertragsdauer darf sich nicht ergeben, dass der Sachgrund tatsächlich nicht besteht oder nur vorgeschoben ist (*BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 712/15 - Rn. 12 mwN*). Steht die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in keinem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit, trägt der Sachgrund der Erprobung nicht. Im Allgemeinen werden nach dem Vorbild des § 1 KSchG und der Kündigungsfristenregelung für Kündigungen während der Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB) sechs Monate als Erprobungszeit ausreichen. Längere Befristungen zur Erprobung aufgrund besonderer Einzelfallumstände sind aber - vorbehaltlich entgegenstehender einschlägiger und für das Arbeitsverhältnis geltender Tarifvorschriften - möglich (*BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 85/09 - Rn. 16*). Einschlägige Tarifverträge können Anhaltspunkte geben, welche Probezeit angemessen ist (*BAG 25. Oktober 2017 - 7 AZR 712/15 - Rn. 12; 2. Juni 2010 - 7 AZR 85/09 - Rn. 16; 15. März 1978 - 5 AZR 831/76 - zu I 2 b der Gründe*). An dem sachlichen Grund der Erprobung fehlt es hingegen, wenn der Arbeitnehmer bereits ausreichende Zeit bei dem Arbeitgeber mit den von ihm zu erfüllenden Aufgaben beschäftigt war und der Arbeitgeber die Fähigkeiten des Arbeitnehmers hinreichend beurteilen kann (*BAG 2. Juni 2010 - 7 AZR 85/09 - Rn. 16; 23. Juni 2004 - 7 AZR 636/03 - zu II 3 a der Gründe; 31. August 1994 - 7 AZR 983/93 - zu IV der Gründe; 12. Februar 1981 - 2 AZR 1108/78 - zu B IV 2 b der Gründe*). Ein vorheriges befristetes oder unbefristetes

28

sondern sie gestattet eine Befristungsdauer von bis zu zwei Jahren für die Führung auf Probe. Diese tarifvertraglich geregelte Befristungsdauer ist grundsätzlich nicht unangemessen lang (vgl. *APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 263; Fritz in Sponer/Steinherr TVöD Gesamtausgabe Stand Oktober 2019 § 31 Rn. 3; Guth PersR 2015 Heft 5 S. 31; Pawlak/Lüderitz ZTR 2008, 642, 644*). § 31 Abs. 1 TV-L kann zwar die Befristungsmöglichkeit des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG nicht zu Lasten der Arbeitnehmer erweitern, § 22 Abs. 1 TzBfG (vgl. *APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 22 Rn. 19, 20*). Die Ergebnisse kollektiv ausgehandelter Tarifvereinbarungen haben jedoch die Vermutung der Angemessenheit für sich (vgl. *BAG 21. Mai 2014 - 4 AZR 50/13 - Rn. 29 mwN, BAGE 148, 139*). Aufgrund des Verhandlungsgleichgewichts der Tarifvertragsparteien ist davon auszugehen, dass die vereinbarten tariflichen Regelungen den Interessen beider Seiten gerecht werden und keiner Seite ein unzumutbares Übergewicht vermitteln (*BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 30 mwN*). Tarifverträge können insoweit Maßstäbe für branchenübliche Abweichungen von der allgemein üblichen Erprobungsdauer von sechs Monaten setzen (*KR/Lipke 12. Aufl. § 14 TzBfG Rn. 357*). Es bedarf vorliegend keiner Entscheidung, ob bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 31 Abs. 1 Satz 1 TV-L noch eine Prüfung der Angemessenheit der Befristungsdauer anhand der Umstände des Einzelfalls vorzunehmen ist. Auch wenn dies der Fall sein sollte (vgl. *KR/Bader 12. Aufl. § 31 TVöD Rn. 5; APS/Greiner 5. Aufl. TVöD § 31 Rn. 7; aA wohl APS/Backhaus 5. Aufl. TzBfG § 14 Rn. 263*), ist die Befristung aufgrund der konkreten Umstände des Falls gerechtfertigt.

aa) Die Beurteilung, ob die vereinbarte Dauer der Erprobungszeit in einem angemessenen Verhältnis zu der in Aussicht genommenen Tätigkeit steht, obliegt den Tatsachengerichten. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist revisionsrechtlich nur daraufhin zu überprüfen, ob es den Rechtsbegriff des angemessenen Verhältnisses von Erprobungszeit und in Aussicht genommener Tätigkeit verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, wesentliche Umstände außer Betracht gelassen hat oder die Würdigung in sich widersprüchlich ist (vgl. *zum eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstab*

32

etwa: BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 13; 24. August 2016 - 7 AZR 625/15 - Rn. 17, BAGE 156, 170).

- bb) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält einer solchen eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfung stand. Das Landesarbeitsgericht hat alle relevanten Umstände gewürdigt und ist zu dem - gut vertretbaren - Ergebnis gelangt, dass die nach dem Tarifvertrag mögliche zweijährige Befristungsdauer im Hinblick auf die Tätigkeit als Geschäftsführer der Fakultät ET IT angemessen ist. Die Aufgaben sind nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts qualitativ und quantitativ anspruchsvoll. Als wissenschaftlicher Mitarbeiter eines Instituts brachte der Kläger keine relevanten Kenntnisse und Erfahrungen für diese Aufgaben mit, die eine kürzere Erprobungsdauer geboten hätten. Der Kläger hat keine wesentlichen Umstände dargelegt, die das Landesarbeitsgericht bei seiner Würdigung zu Unrecht nicht in Betracht gezogen haben könnte. Er rügt mit seiner Revision letztlich nur, dass das Landesarbeitsgericht zu einem anderen Abwägungsergebnis hätte kommen müssen. Dies ist jedoch aufgrund des eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabs vom Senat nicht zu kontrollieren. 33
- c) Die Tarifvorschrift entspricht entgegen der Ansicht des Klägers auch den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 1999/70/EG und der inkorporierten Rahmenvereinbarung, deren Umsetzung der befristungsrechtliche Teil des TzBfG dient, sowie Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. 34
- aa) Aus dem zweiten Absatz der Präambel der Rahmenvereinbarung, aus ihren Allgemeinen Erwägungen 6 und 8 sowie aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) geht hervor, dass feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen, während befristete Arbeitsverträge nur unter bestimmten Umständen den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entsprechen können (*vgl. EuGH 25. Oktober 2018 - C-331/17 - [Sciotto] Rn. 31; 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 27; 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 36; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo]*) 35

Rn. 73 mwN). Die Richtlinie 1999/70/EG und die inkorporierte Rahmenvereinbarung verlangen daher von den Mitgliedstaaten, zur Verhinderung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge entweder sachliche Gründe zu bestimmen, die eine Verlängerung befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse rechtfertigen (§ 5 Nr. 1 Buchst. a Rahmenvereinbarung), oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. b Rahmenvereinbarung) oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Arbeitsverhältnisse (§ 5 Nr. 1 Buchst. c Rahmenvereinbarung) festzulegen. Entschließt sich ein Mitgliedstaat zu einer dieser Maßnahmen oder zu mehreren, hat er das unionsrechtlich vorgegebene Ziel der Verhinderung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu gewährleisten (EuGH 25. Oktober 2018 - C-331/17 - [Sciotto] Rn. 32; 7. März 2018 - C-494/16 - [Santoro] Rn. 26; 26. Februar 2015 - C-238/14 - [Kommission/Luxemburg] Rn. 37; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 74; 26. Januar 2012 - C-586/10 - [Kücüük] Rn. 25 f. mwN; BAG 26. Oktober 2016 - 7 AZR 140/15 - Rn. 25, BAGE 157, 141). Es ist Aufgabe der nationalen Gerichte, im Rahmen ihrer Zuständigkeit diesem Ziel bei der Auslegung der nationalen Vorschriften Rechnung zu tragen (vgl. EuGH 14. September 2016 - C-16/15 - [Pérez López] Rn. 35; 26. November 2014 - C-22/13 ua. - [Mascolo] Rn. 82; 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo] Rn. 67; BAG 17. April 2019 - 7 AZR 410/17 - Rn. 26).

bb) Danach ist § 31 Abs. 1 TV-L mit den unionsrechtlichen Vorgaben vereinbar. Die Regelung soll nicht das in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG geregelte Sachgrunderfordernis beseitigen, was nach § 22 Abs. 1 TzBfG auch nicht zulässig wäre. Die Tarifnorm konkretisiert lediglich für eine Fallgestaltung den Sachgrund der Erprobung. Es handelt sich auch bei der Befristung nach § 31 Abs. 1 TV-L um eine Befristung mit Sachgrund (vgl. KR/Bader 12. Aufl. § 31 TVöD Rn. 5), sofern nicht aufgrund der Umstände des Einzelfalls von der Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung Gebrauch gemacht wird (vgl. dazu Pawlak/Lüderitz ZTR 2008, 642, 644).

36

- IV. Der Klageantrag zu 3. ist ebenfalls unbegründet. Die Beklagte ist nicht verpflichtet, den Kläger als Geschäftsführer der Fakultät ET IT in Vollzeit bei Vergütung nach Entgeltgruppe EG 14 Stufe 4 Entgeltordnung TV-L zu beschäftigen. 37
1. Der Antrag fällt dem Senat zur Entscheidung an. Er ist - anders als der in den Vorinstanzen zusätzlich gestellte Weiterbeschäftigungsantrag - nicht als unechter Hilfsantrag formuliert. Da (wohl) auch aus Sicht des Klägers Voraussetzung für einen Beschäftigungsanspruch das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist, hätte es zwar nahegelegen, den Klageantrag zu 3. nur für den Fall des Ob-siegens mit dem Antrag zu 1. zu stellen. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag jedoch als unbedingten behandelt. Hiergegen hat der Kläger mit der Revision keine Einwände erhoben. 38
2. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu Recht abgewiesen. Ein Beschäftigungsanspruch setzt grundsätzlich das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraus. Hieran fehlt es. 39
- C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 40

Gräfl

M. Rennpferdt

Klose

Wicht

Schiller