

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 611 Abhängigkeit, §§ 133, 157; ZPO § 256

Leitsätze:

1. Schließen die Parteien eines Teilzeitarbeitsverhältnisses einen Zeitvertrag, der eine Vollbeschäftigung des Arbeitnehmers vorsieht, so bezieht sich die Befristung im Zweifel nur auf die Vollbeschäftigung, so daß nach dem Ablauf der Frist das ursprüngliche Teilzeitarbeitsverhältnis bestehen bleibt.
2. Wenn eine Rundfunkanstalt einen Orchestermusiker mehr als zehn Jahre lang in steigendem Maße regelmäßig beschäftigt, ihm jedoch nur den Status eines freien Mitarbeiters einräumt, so liegt die Möglichkeit einer Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes nahe.
3. Soll eine Feststellungsklage klären, ob der Kläger in der Vergangenheit als freier Mitarbeiter oder als Arbeitnehmer tätig war, so ist das erforderliche Feststellungsinteresse im allgemeinen gegeben. Das gilt auch dann, wenn es sich um eine Teilzeittätigkeit handelt und der zeitliche Umfang der Tätigkeit gewechselt hat. Das Feststellungsinteresse wird nicht dadurch berührt, daß die Arbeitnehmereigenschaft als Vorfrage von Leistungsklagen zur Entscheidung gestellt werden könnte.

Aktenzeichen: 3 AZR 7/75

Urteil des BAG vom 29. Juli 1976 LAG Hamburg



3 AZR 7/75
5 (H) 1 Sa 36/73 Hamburg

Verkündet
am 29. Juli 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Juli 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Handrack und Kunze für Recht erkannt:

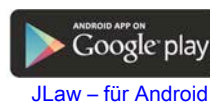
1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 11. Oktober 1974 - 5 (H) 1 Sa 36/73 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist Cellist und Mitglied der Deutschen Orchestervereinigung e. V. . Seit Mai 1959 wurde er von dem Beklagten mit zunehmender Regelmäßigkeit beschäftigt, und zwar vor allem in der Tango-Formation des Radio-Tanz- und Unterhaltungsorchesters (RTUO). Bis zum 31. August 1971 führte ihn der Beklagte als "freien Mitarbeiter" und rechnete jeden einzelnen Einsatz mit sogenannten "Honorarscheinen" nach dem Zeitaufwand des Klägers ab. Die Arbeitszeit des Klägers wurde nicht voll beansprucht.

Ab 1. September 1971 wurde der Kläger im Rahmen eines bis zum 31. August 1972 befristeten Arbeitsvertrages als Cellist mit einem Monatsgehalt von 2.657,-- DM brutto fest angestellt und voll beschäftigt. Der Betriebsrat des Beklagten hat dem Abschluß dieses Zeitvertrages zugestimmt. Der Beklagte hat dem Kläger mit Schreiben vom 8. Juni 1972 - zugegangen am 12. Juni 1972 - mitgeteilt, daß er den Zeitvertrag nicht verlängern werde. Seit dem 1. September 1972 wird der Kläger vom Beklagten nicht mehr eingesetzt. Dagegen wehrt er sich im vorliegenden Rechtsstreit.

Der Kläger hat geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unzulässig gewesen und daher unwirksam. Sie werde durch keinen sachlichen Grund gerechtfertigt und diene lediglich der Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes. Seine Erprobung sei nicht erforderlich gewesen, da er bereits seit nahezu zehn Jahren und zuletzt zu etwa 70 % seiner Gesamttätigkeit als Orchestermusiker der Beklagten gearbeitet habe. Es gebe auch keinen besonderen Aushilfsbedarf. Zwar sei die Tango-Formation des RTUO, in der er vorwiegend gearbeitet hatte, inzwischen aufgelöst worden, jedoch habe sich

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

der Bedarf an Cellisten dadurch nicht verringert. Inzwischen erledige seine Arbeit der pensionierte Cellist, den er ursprünglich habe ersetzen sollen. Bei Abschluß des Zeitvertrages habe man ihm versichert, die Verlängerung des Vertrages sei eine bloße Formsache. Im Vertrauen darauf habe er die Möglichkeit einer festen Anstellung beim W - Trio nicht genutzt. Da die Befristung des Arbeitsvertrages unwirksam sei, könne das Schreiben des Beklagten vom 8. Juni 1972 nur als Kündigung verstanden werden. Diese Kündigung sei jedoch sozial nicht gerechtfertigt, weil weder sein Verhalten dazu Anlaß gegeben habe noch dringende betriebliche Gründe vorlägen.

Für seine arbeitsvertragliche Stellung sei von entscheidender Bedeutung, daß er seit nahezu zehn Jahren bei dem Beklagten beschäftigt sei. Soweit der Beklagte ihn als "Freien Mitarbeiter" geführt und nur mit Honoraren vergütet habe, entspreche dies nicht den wahren Gegebenheiten. Er sei nicht nur wirtschaftlich, sondern auch persönlich abhängig gewesen. Insbesondere habe er keinen Einfluß auf Zeitpunkt und Lage seines Einsatzes gehabt. Vielmehr habe er dem Beklagten jederzeit zur Verfügung stehen müssen, weil er sonst nicht mehr beschäftigt worden wäre. Darauf sei er besonders hingewiesen worden. Er habe sich auch nach der Art seines Einsatzes und seiner Tätigkeit in nichts von den festangestellten Musikern unterschieden, die den weit überwiegenden Teil des RTUO bildeten. Auch habe sich seine Tätigkeit nach Abschluß des Zeitvertrages nicht verändert. Wenn er dennoch jahrelang nur als "freier Mitarbeiter" geführt worden sei, so sei dies offenbar nur aus Kostengründen geschehen; man habe ihm die gesetzlichen und tariflichen Rechte eines Arbeitnehmers vorenthalten wollen.

- 4 -



- 4 -

Der Kläger hat beantragt:

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien seit dem 1. Juni 1962 ungekündigt und unbefristet fortbesteht,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch das Schreiben des Beklagten vom 8. Juni, zugegangen am 12. Juni 1972, nicht aufgelöst worden ist.

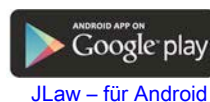
Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, vor Abschluß des Zeitvertrages sei der Kläger nur unregelmäßig und nur zu einem geringen Teil seiner Gesamttätigkeit als Cellist eingesetzt worden. Er habe von Fall zu Fall frei entscheiden können, ob er einen Auftrag annehmen wollte; von einer irgendwie gearteten Abhängigkeit könne keine Rede sein. Zum Abschluß des Zeitvertrages sei es gekommen, weil ein festangestellter Cellist des RTUO in den Ruhestand getreten sei. Dabei habe es sich jedoch nur um einen zeitlich begrenzten Aushilfsbedarf gehandelt, weil die Auflösung der Tango-Formation des RTUO abzusehen gewesen sei. Tatsächlich habe man die Tango-Produktion mit dem 31. Dezember 1971 eingestellt, wodurch sich der Bedarf an Streichern stark vermindert habe. Darauf sei der Kläger schon bei Abschluß des Zeitvertrages hingewiesen worden, und deshalb habe man das Arbeitsverhältnis auch nicht verlängert.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Das Landesarbeitsgericht hat die Feststellungsklage insoweit als unzulässig angesehen, als sie sich auf die Zeit vor Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages bezieht (1. Juni 1962 bis 31. August 1971). Im übrigen hat es die Klage als unbegründet abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, während der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht das Rechtsschutzinteresse für die Feststellungsklage verneint, soweit sie sich auf die Zeit vom 1. Juni 1962 bis 31. August 1971 bezieht.

1. a) Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts wünscht der Kläger für die Zeit vor Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages nur die Klärung einer reinen Rechtsfrage. Es sei nämlich für ihn in absehbarer Zeit ohne praktische Bedeutung, ob er in der Vergangenheit als Arbeitnehmer oder als freier Mitarbeiter zu behandeln war. So habe er auch nicht vorgetragen, welche Rechte und Pflichten er aus seiner Arbeitnehmerstellung in dieser Zeit herleiten wolle. Soweit Ansprüche in Betracht kämen, seien sie möglicherweise verjährt. Dieser Begründung kann der Senat nicht folgen.

b) Die Revision weist mit Recht darauf hin, daß schon allein sozialversicherungsrechtliche Zweifelsfragen eine Feststellungsklage hinsichtlich der Arbeitnehmereigenschaft des Klägers rechtfertigen können. Nach der Rechtsprechung des erkennenden Senats (AP Nr. 48 zu § 256 ZPO) ist das Feststellungsinteresse bei einer solchen Klage dann zu bejahen, wenn dem Kläger aus der unterbliebenen Beitragsleistung zur Sozialversicherung eine Rentenverkürzung droht. Das ist im vorliegenden Fall, in dem sich der Kläger gegen den Ausfall von zehn Beitragsjahren wehrt, ohne weiteres anzunehmen.

Darüber hinaus beruft sich die Revision zutreffend darauf, daß dem Kläger als Mitglied der Deutschen Orchestervereinigung die verschiedensten tariflichen Rechte zustehen würden, wenn er in der streitigen Zeit Arbeitnehmer gewesen sein sollte. Das Landesarbeitsgericht durfte deshalb vom Kläger nicht verlangen, dieser müsse die Ansprüche im einzelnen bezeichnen, deren



- 6 -

er sich berührt. Außerdem hätte der Kläger als Arbeitnehmer Urlaubsvergütung beanspruchen können. Ob seine Ansprüche inzwischen verjährt sind, hat für die Frage des Feststellungsinteresses keine Bedeutung (BAG 23, 282 [286 - 288] = AP Nr. 47 zu § 256 ZPO [zu 2 der Gründe]).

c) Das Landesarbeitsgericht kann den Kläger auch nicht auf Zahlungsklagen verweisen. Es wäre wenig prozeßökonomisch, eine Vielzahl einzelner Ansprüche einzuklagen, deren Bestand allein von der Frage abhängt, ob der Kläger in der Zeit von 1962 bis 1971 Arbeitnehmer war. Im übrigen ist bei Anstalten und Körperschaften des öffentlichen Rechts davon auszugehen, daß sie sich auch einem Feststellungsurteil ohne weiteres beugen werden (ständige Rechtsprechung; vgl. BAG 1, 60 [62] = AP Nr. 2 zu Art. 3 GG; BAG 6, 140 [141 f.] = AP Nr. 8 zu § 4 TVG Geltungsbereich; BAG 12, 290 [292] = AP Nr. 40 zu § 256 ZPO [zu I 1 der Gründe]).

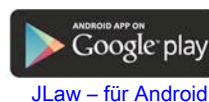
2. Näher liegen könnten Zweifel an der Bestimmtheit des Klageantrags. Dieser besagt nämlich nichts über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses, das im streitigen Zeitraum bestanden haben soll, und kann deshalb nicht alle denkbaren Streitfragen abschließend klären.

Mit diesem Problem hat sich der Fünfte Senat in zwei Urteilen vom 3. Oktober 1975 eingehend befaßt (5 AZR 162/74 [demnächst] AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu I der Gründe] und 5 AZR 445/74 [demnächst] AP Nr. 17 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu I 1 der Gründe]). Er hat die Zulässigkeit von Feststellungsklagen, die nur die Arbeitnehmereigenschaft betreffen, grundsätzlich bejaht. Es sei prozeßökonomisch sinnvoll, zunächst nur den rechtlichen Status eines Klägers klären zu lassen, auch wenn möglicherweise einzelne Streitfragen (z. B. die Eingruppierung)

- 7 -



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



- 7 -

ungeklärt bleiben. Die meisten Rechte und Pflichten seien ohnehin durch zwingende gesetzliche und tarifliche Vorschriften, die betriebliche Übung und den Gleichbehandlungsgrundsatz hinreichend bestimmt, sobald die Arbeitnehmereigenschaft feststeht. Dieser Rechtsprechung schließt sich der erkennende Senat an.

Im vorliegenden Fall war der Kläger allerdings unstreitig bis zum 31. August 1971 nur mit einem Teil seiner Arbeitskraft für den Beklagten tätig. Die Zahl der Dienste und die dafür empfangenen Honorare sind zwar im wesentlichen unstreitig, es kommt aber nicht klar im Klageantrag zum Ausdruck, daß nur die Feststellung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses begehrt wird. Diese Unklarheit läßt sich jedoch anhand der Klagebegründung beseitigen. Der Kläger hat nie behauptet, vor dem 31. August 1971 voll beschäftigt gewesen zu sein. Da sein Antrag insoweit auslegungsfähig ist, durfte er nicht als zu unbestimmt zurückgewiesen werden.

3. Da das Landesarbeitsgericht nicht auf die materiell-rechtliche Frage eingegangen ist, ob der Kläger vor dem 31. August 1971 Arbeitnehmer war, mußte das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Verhandlung an die Vorinstanz zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht wird dem Vortrag des Klägers nachgehen müssen, aus dem sich ergeben soll, daß die Rechtsform eines freien Mitarbeiterverhältnisses nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprach und nur der Umgehung des Kündigungsschutzes dienen konnte. Hierbei wird die Rechtsprechung des Fünften Senats zu beachten sein (vgl. BAG 19, 324 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit; AP Nr. 10 und 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit [die letzte Entscheidung ist zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]; Urteile vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 162/74,

- 8 -



- 8 -

427/74 und 445/74 -; Urteil vom 8. Oktober 1975
- 5 AZR 430/74 - [demnächst] AP Nr. 15 - 18 zu § 611
BGB Abhängigkeit). Das Landesarbeitsgericht wird
folgendes berücksichtigen müssen: Der Schutz vor
ungerechtfertigtem Verlust des Arbeitsplatzes hat
heute für jeden einzelnen eine so große Bedeutung,
daß dem Versuch der Umgehung des Kündigungsschutzes
nachhaltig entgegenzutreten ist. Wenn Arbeitgeber
mit einer solch dominierenden Stellung wie der Be-
klagte über Jahre hindurch einen Orchestermusiker in
steigendem Maße beschäftigen, ihn damit an sich bin-
den und ihm dennoch nur den Status des freien Mitar-
beiters einräumen, liegt die Möglichkeit des Machtmiß-
brauchs so nahe, daß nach allen Richtungen hin beson-
ders eingehend zu überprüfen ist, ob keine Umgehung
des Kündigungsschutzes vorliegt.

II. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit zur Sache
entschieden, als der Kläger um den Bestand seines
Arbeitsverhältnisses nach dem 31. August 1972 streitet.
Auch dieser Streitpunkt läßt sich jedoch nicht beur-
teilen, solange ungeklärt ist, ob der Kläger schon vor
dem 1. September 1971 Arbeitnehmer war. Deshalb muß
das angefochtene Urteil auch insoweit aufgehoben wer-
den.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich nur mit der
Frage befaßt, ob bei Abschluß des Jahresvertrages im
September 1971 ein sachlicher Grund bestand, der die
Befristung rechtfertigen konnte. Es bejaht diese
Frage aufgrund einer umfangreichen Beweisaufnahme
und stellt fest, daß der Beklagte im September 1971
mit der baldigen Auflösung der Tango-Formation und
der Pensionierung ihres Leiters rechnen und davon
ausgehen mußte, daß in Zukunft weitaus weniger Streich-
instrumente eingesetzt werden würden als bisher. Es
habe deshalb ein nur vorübergehender Aushilfsbedarf

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

bestanden, so daß der Abschluß eines Zeitvertrages sachlich gerechtfertigt erscheine. Bei dieser Sachlage könne dahingestellt bleiben, ob der Kläger vor Abschluß des Zeitvertrages nur ein freier Mitarbeiter war oder als Angestellter betrachtet werden mußte. Soweit ein Arbeitsverhältnis bestanden haben sollte, sei dieses jedenfalls durch den Zeitvertrag ersetzt und mit Ablauf der Jahresfrist beendet worden.

Diese Begründung kann nicht überzeugen. Geht man mit dem angefochtenen Urteil davon aus, daß sich im Jahre 1971 ein zeitlich absehbarer Aushilfsbedarf ergab, so kann ein Zeitvertrag als sachlich gerechtfertigt gelten, der diesem Aushilfsbedarf dient. Wenn der Beklagte kein neues Aushilfsarbeitsverhältnis begründen, sondern bereits vorhandene Teilzeitarbeitsverhältnisse nutzen wollte, durfte die Umwandlung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis befristet werden. Jedoch fehlt jeder sachliche Grund dafür, einem bisher teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer auf diese Weise den bereits erworbenen Arbeitsplatzschutz zu entziehen und ein bereits neunjähriges Arbeitsverhältnis insgesamt in einen Zeitvertrag umzuwandeln.

Der Kläger mußte den Arbeitsvertrag der Parteien vom September 1971 auch nicht im Sinne einer Befristung des ganzen Arbeitsverhältnisses verstehen, wenn er tatsächlich seit 1959 oder ab irgendeinem Zeitpunkt vor dem 1. September 1971 als Arbeitnehmer bei dem Beklagten beschäftigt gewesen sein sollte. Er hatte dann keinen Anlaß, auf den dann bereits erworbenen Arbeitsplatzschutz um einer einjährigen Vollbeschäftigung willen zu verzichten. Der Beklagte hat nichts vorgebracht, was eine solche Auslegung rechtfertigen könnte. Insbesondere enthält der schriftliche Zeitvertrag der Parteien vom 23./30. September 1971 hierfür keinerlei Anhaltspunkte. Sollte deshalb ein langjähriges Arbeitsverhältnis der Parteien bestanden haben, so wäre dieser

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

- 10 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Vertrag nach Treu und Glauben dahin auszulegen, daß nur die Vollbeschäftigung befristet wurde und nach Fristablauf die alten Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigung weitergalten.

2. a) Der Kläger begehrt allerdings nicht nur die Feststellung, daß nach dem 31. August 1972 ein Teilzeitarbeitsverhältnis bestanden habe; er geht vielmehr davon aus, daß die Befristung des Zeitvertrages insgesamt unwirksam war, so daß er auch nach dem 31. August 1972 als Cellist voll beschäftigt werden mußte.

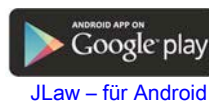
Mit dieser Begründung kann der Kläger nicht zum Ziel kommen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bestand ein sachlicher Grund, die Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zeitlich zu begrenzen. Auf die hiergegen gerichteten Verfahrensrügen kommt es nicht an. Es kann dahinstehen, ob der Kläger für eine bestimmte Formation eingestellt wurde und ob die Tango-Formation ein Teil des Radio-Tanz- und Unterhaltungsorchesters bildete. Fest steht, daß sich der Bedarf an Streichern seit der Einstellung der Tango-Produktion stark verringert hat und von den 27 Musikern der Tango-Formation im November 1973 nur noch 13 vorhanden waren. Zu diesem Punkte war auch nicht der Zeuge T benannt, so daß dem Landesarbeitsgericht keine Verletzung des § 286 ZPO vorzuwerfen ist.

b) Dennoch sieht sich der Senat nicht in der Lage, das klageabweisende Urteil des Landesarbeitsgerichts wenigstens teilweise zu bestätigen. Der Kläger hat nämlich immer wieder behauptet, er habe davon ausgehen dürfen, daß die Befristung des Zeitvertrages vom September 1971 nicht ernst gemeint und die Verlängerung nur eine Formsache gewesen sei. Die hierzu benannten Zeugen haben zwar nicht bestätigt, ausdrücklich entsprechende Zusagen gemacht zu haben, es ist aber

- 11 -



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



- 11 -

nicht auszuschließen, daß der Kläger das gesamte Verhalten des Beklagten in der zurückliegenden Zeit in diesem Sinne verstehen durfte. Auch hier hat sich das Landesarbeitsgericht eine vollständige Würdigung des Sachverhalts dadurch unmöglich gemacht, daß es nicht aufgeklärt hat, welche Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien vor Abschluß des Zeitvertrages bestanden.

Sollte sich die Darstellung des Klägers als zutreffend erweisen, so ergäbe sich folgendes Bild: Der Beklagte hätte den Kläger dann neun Jahre lang ständig beschäftigt, jedoch den äußeren Schein einer Dauerrechtsbeziehung sorgfältig vermieden. Der Umfang der Beschäftigung wäre ständig bis zu einer 70%igen Teilzeitbeschäftigung angestiegen, so daß es möglicherweise aus der Sicht des Klägers als konsequenter Schritt erscheinen konnte, als schließlich seine Vollbeschäftigung vorgesehen wurde. Daß auch diese Vollbeschäftigung wiederum nur befristet war, jeder Bestandschutz also ausgeschlossen wurde, durfte der Kläger u. U. als bloße Fortsetzung der bisherigen Praxis mit anderen rechtlichen Mitteln verstehen, so daß die Verlängerung des Zeitvertrages tatsächlich eine reine Formsache zu sein schien.

Das Landesarbeitsgericht muß deshalb klären, ob die neunjährige Zusammenarbeit der Parteien vor Abschluß des Zeitvertrages einen Vertrauenstatbestand geschaffen hat, der die Annahme des Klägers rechtfertigte, er werde auf unbestimmte Zeit in steigendem Umfange und schließlich voll beschäftigt werden. Diese Prüfung könnte sich allerdings dann erübrigen, wenn dem Kläger bei Abschluß des Zeitvertrages deutlich erklärt worden wäre, warum nur eine aushilfsweise Vollbeschäftigung in Betracht gezogen wurde. Ein solcher Hinweis hätte möglicherweise klare Verhält-

- 12 -



