

Aktenzeichen: 7 AZR 187/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. April 2003
- 7 AZR 187/02 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 29. März 2001
- 25 Ca 81/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Teilurteil vom 22. Februar 2002
- 7 Sa 980/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Rahmenvereinbarung mit Tagesaushilfen

Gesetze:

BeschFG 1996 §§ 1, 4; KSchG § 1 Abs. 1; BGB § 315

Leitsatz:

Die nach Maßgabe einer Rahmenvereinbarung abgeschlossenen und auf jeweils einen Tag befristeten Einzelarbeitsverträge unterliegen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle, wenn durch die Befristung der gesetzliche Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses nach § 1 KSchG entzogen wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



7 AZR 187/02
7 Sa 980/01
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte, Anschlußberufungsklägerin
und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger, Anschlußberufungsbeklagter
und Revisionsbeklagter,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Koch und die ehrenamtliche Richterin Meyer für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. Februar 2002 - 7 Sa 980/01 - teilweise aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht die Anschlußberufung der Beklagten zur Feststellung der Nichtbeendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers bei der Beklagten am 29. Dezember 2000 und dessen unbefristeten Fortbestandes sowie zur Verurteilung zur weiteren Beschäftigung des Klägers zurückgewiesen hat.

Insoweit wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses und über die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger weiterzubeschäftigen.

Der am 21. Mai 1959 geborene Kläger war bei der Beklagten seit 1992 als Schüler und seit 1995 als Student auf Grund von für jeweils einen Tag befristeten Arbeitsverhältnissen als gewerblicher Arbeitnehmer in der Briefsortierung beschäftigt. Am 16. August 1996 schlossen die Parteien die zuletzt maßgebliche „Rahmenvereinbarung“, die auszugsweise lautet:

„Die D AG, Niederlassung B, erklärt sich bereit, Herrn N, , in die Liste der Interessenten für zeitweilige Arbeitseinsätze aufzunehmen.

Im Bedarfsfall wird sich der Abtl. Personal oder ein Vertreter der Einsatzstelle an Herrn N, , wenden, ob dieser in der Lage und bereit ist, für einen näher bestimmten kurzen Zeitraum (näher bestimmt werden Einsatztag, Anzahl der Stunden und Lage der Arbeitszeit) Arbeiten bei der D AG, Niederlassung B zu erledigen.

Die D AG und Herr N, , sind sich einig, daß die D AG nicht verpflichtet ist, Herrn N, , Beschäftigungsangebote zu machen.

Herr N, , ist nicht verpflichtet, Beschäftigungsangebote der D AG anzunehmen. Soweit tatsächliche Arbeitseinsätze geleistet werden, sind diese nur für den Tag, jeweils auf der Rückseite dieser Vereinbarung durch Eintrag des Datums und zweier Unterschriften bestätigt, befristet.



Demzufolge soll durch den Abschluß dieser Rahmenvereinbarung und den in Einzelfällen erfolgenden Beschäftigungen ein Dauerteilzeitarbeitsverhältnis, auch in Form eines Abrufarbeitsverhältnisses, nicht begründet werden.

...

Diese Vertragsgestaltung entspricht dem ausdrücklichen, von Herrn N, , geäußerten Wunsch, da diese Form der Erwerbstätigkeit den persönlichen Umständen angepaßt ist.

Für den Fall, daß diese Interessenlage nicht mehr besteht, wird Herr N, , dies unverzüglich der D AG, Niederlassung B mitteilen.“

In der Folgezeit rief der Kläger jeweils von Montag bis Freitag in der Frühe bei der Beklagten an, um nach Einsatzmöglichkeiten zu fragen. Die vereinbarten Einsätze erfolgten unregelmäßig an unterschiedlichen Wochentagen, jedoch ununterbrochen nie länger als einen Tag. Im Jahr 2000 leistete der Kläger 60 Dienste mit insgesamt 296,25 Stunden. Den letzten Dienst leistete er am Freitag, den 29. Dezember 2000 von 11 bis 15 Uhr.

Mit der am 2. Januar 2001 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, durch die Rahmenvereinbarung seien das Kündigungsschutzgesetz und § 4 BeschFG umgangen worden.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten nicht mit Ende seines letzten Einsatzes bei der Beklagten am 29. Dezember 2000 geendet habe, sondern unbefristet fortbestehe,

hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1,

2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisher geltenden Bedingungen im Umfang von zehn Stunden pro Woche als Abrufkraft weiterzubeschäftigen,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Klageanträgen zu 1 und 2,

3. die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Zeit ab Januar 2001, hilfsweise ab Urteilszustellung, den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen zu den bisher geltenden Bedingungen dahingehend anzubieten, daß im Ergebnis ein Beschäftigungsumfang von zehn Stunden pro Woche zu



stande komme, und ihn auf dieser Grundlage weiterzubeschäftigen,

4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.943,99 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Nettobetrag seit dem 1. Januar 2000 zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, ihm für das Urlaubsjahr vom 1. April 1999 bis 31. März 2000 neun Werktage Erholungsurlaub zu gewähren,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 5,

6. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.135,88 DM brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit Zustellung der Klageerweiterung vom 19. Februar 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, zwischen den Parteien sei kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Vielmehr seien jeweils auf einen Tag befristete Arbeitsverträge geschlossen worden. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags vom 29. Dezember 2000 sei sachlich gerechtfertigt, da der Kläger als Aushilfskraft zur Bearbeitung eines besonders hohen Aufkommens an Info-Post eingesetzt worden sei. Im übrigen sei die Befristung von Arbeitsverträgen mit Studenten üblich und sachlich gerechtfertigt. Infolgedessen habe der Kläger keine weiteren Ansprüche.

Das Arbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag und dem Antrag auf Weiterbeschäftigung des Klägers als Abrufkraft stattgegeben. Ferner hat es die Beklagte verurteilt, an den Kläger 1.314,82 DM brutto (607,51 DM brutto als Lohndifferenz August 2000 bis Januar 2001, 550,98 DM brutto als 13. Monatsgehalt 2000 sowie 156,33 DM brutto als Urlaubsgeld 2000) nebst Zinsen zu zahlen und dem Kläger für das Urlaubsjahr vom 1. April 1999 bis 31. März 2000 zwei Werktage Erholungsurlaub zu gewähren. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil die Berufung des Klägers zurückgewiesen und auf die Anschlußberufung der Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Klage auf Erteilung von zwei Werktagen Erholungsurlaub für das Urlaubsjahr 1999/2000 abgewiesen. Ferner hat es die Anschlußberufung der Beklagten gegen die Feststellung der Nichtbeendigung des Arbeitsverhältnisses am 29. Dezember 2000 und den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses sowie die Weiterbeschäftigung des Klägers als Abruf



kraft zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte weiter ihr Ziel der Klageabweisung. Der Kläger beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Teilurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts sind die jeweils für einen Tag befristeten Arbeitsverträge der Parteien durch die Rahmenvereinbarung vom 16. August 1996 nicht zu einem Dauerarbeitsverhältnis zusammengefaßt worden. Zwischen den Parteien kann jedoch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sein, wenn die Befristung des letzten Vertrags vom 29. Dezember 2000 unwirksam war. Das kann der Senat anhand der bisher getroffenen Feststellungen nicht beurteilen.

I. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, zwischen den Parteien sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Bei der Rahmenvereinbarung der Parteien vom 16. August 1996 handelt es sich nicht um einen Arbeitsvertrag. Sie stellt auch keine unzulässige, zu einem unbefristeten Dauerarbeitsverhältnis führende Vertragsgestaltung dar. Vielmehr haben die Parteien lediglich einzelne auf den jeweiligen Einsatz befristete Arbeitsverträge geschlossen.

1. Die Rahmenvereinbarung vom 16. August 1996 ist kein Arbeitsvertrag. Der Kläger hat sich in dieser Vereinbarung nicht zu Dienstleistungen verpflichtet. Der Beklagten wurde auch nicht das Recht eingeräumt, durch Ausübung eines Leistungsbestimmungsrechts gemäß § 315 BGB die konkrete Leistungspflicht des Klägers herbeizuführen. Vielmehr heißt es in der Rahmenvereinbarung ausdrücklich, der Kläger sei nicht verpflichtet, Beschäftigungsangebote der Beklagten anzunehmen. Nach dem unmißverständlichen, schriftlich niedergelegten Parteiwillen sollte durch den Abschluß der Rahmenvereinbarung und die jeweils erfolgenden Beschäftigungen ein Dauerarbeitsverhältnis, auch in Form eines Abrufarbeitsverhältnisses, gerade nicht begründet werden. Vielmehr sollten jeweils im Einzelfall befristete Arbeitsverhältnisse zustande kommen. Außerhalb der konkreten Arbeitseinsätze sollte keine Dienstleistungspflicht des Klägers entstehen. Dem entsprach auch die praktische Handhabung. Der einzelne Einsatz des Klägers erfolgte nicht etwa auf Grund einseitiger Anweisung des Beklag



ten. Vielmehr beruhte er auf einer zwischen den Parteien schriftlich getroffenen und von beiden Seiten unterschrieben bestätigten Einzelvereinbarung. Erst mit der beiderseitigen Unterschrift entstand jeweils die Verpflichtung des Klägers zur Arbeitsleistung (vgl. zu einer gleichlautenden Rahmenvereinbarung: BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 181/01 - AP TzBfG § 4 Nr. 2, zu B 1 b der Gründe).

2. Bei der Rahmenvereinbarung vom 16. August 1996 handelt es sich auch nicht um eine unzulässige Vertragsgestaltung, die zu einem unbefristeten Dauerarbeitsverhältnis der Parteien führt. Es liegt weder eine Gesetzesumgehung noch der Mißbrauch einer zulässigen Gestaltungsmöglichkeit vor. Rahmenverträge sind auch bei arbeitsvertraglichen Beziehungen nicht ausgeschlossen (BAG 3. November 1999 - 7 AZR 683/98 - RzK I 9a Nr. 167, zu I 2 der Gründe). Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts waren die Parteien nicht gezwungen, statt der Kombination von Rahmenvereinbarung und Einzelarbeitsverträgen ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 4 BeschFG 1996 (seit 1. Januar 2001: § 12 TzBfG) zu begründen. Denn § 4 BeschFG 1996 verbot nicht den Abschluß jeweils befristeter Einzelarbeitsverträge. Diese Bestimmung diene dem Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses. Gerade an der dauerhaften Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erbringung seiner Arbeitsleistung fehlt es bei der vorliegenden Rahmenvereinbarung. Durch die Rahmenvereinbarung wird der durch § 1 KSchG gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses nicht in unzulässiger Weise beseitigt oder beschränkt. Der Kläger hatte die Möglichkeit, die zwischen den Parteien geschlossenen Einzelarbeitsverträge der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle zuzuführen. Diese war nicht dadurch ausgeschlossen, daß die befristeten Tagesarbeitsverhältnisse jeweils nicht die den gesetzlichen Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 KSchG auslösende Wartezeit von sechs Monaten erfüllten. Denn auf die Wartezeit sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber dann anzurechnen, wenn das neueste Arbeitsverhältnis in engem sachlichen Zusammenhang mit dem früheren steht (BAG 9. Februar 2000 - 7 AZR 730/98 - BAGE 93, 305 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 22 = EzA BeschFG 1985 § 1 Klagefrist Nr. 2, zu b der Gründe; 31. Juli 2002 - 7 AZR 181/01 - AP TzBfG § 4 Nr. 2, zu B 3 b bb der Gründe).

II. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 561 ZPO). Das hängt davon ab, ob die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien vom 29. Dezember 2000 unwirksam war, weil dem Kläger auf Grund dieser Befristung der



Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen entzogen wurde und die Befristung weder auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 gestützt werden konnte noch durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war. Die dazu erforderlichen tatsächlichen Feststellungen hat das Landesarbeitsgericht bisher nicht getroffen.

1. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf einer Rechtfertigung, wenn sie dem Arbeitnehmer einen zwingenden Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses entzieht. Dieser beruht in erster Linie auf den Vorschriften des allgemeinen Kündigungsschutzes. Nach § 1 Abs. 1 KSchG setzt der allgemeine Kündigungsschutz voraus, daß ein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Für die Frage, ob ein der gerichtlichen Befristungskontrolle unterliegender Arbeitsvertrag von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, sind die von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG aufgestellten Grundsätze heranzuziehen. Auf die Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG sind die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie auf die Art der Weiterbeschäftigung an. Unter Beachtung des Schutzzwecks des § 1 Abs. 1 KSchG, den Erwerb des allgemeinen Kündigungsschutzes nach Ablauf eines ununterbrochenen rechtlichen Bestands des Arbeitsverhältnisses von sechs Monaten sicherzustellen, können dabei nur kurzfristige rechtliche Unterbrechungen als unschädlich angesehen werden (*BAG 14. Februar 1990 - 7 AZR 68/89 - BAGE 64, 164 = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 12 = EzA BeschFG 1985 § 1 Nr. 10, zu II 2 der Gründe mwN*).

Im Streitfall kann nicht beurteilt werden, ob der Kläger die Wartezeit erfüllt hat. Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, wie viele Tage der Kläger in der Vergangenheit gearbeitet hat, ob und wie sie für die Erfüllung der Wartezeit zusammenzurechnen sind oder ob und welche Unterbrechungen die Zusammenfassung hindern. Die dazu erforderlichen tatsächlichen Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.

2. Wurde mit der letzten Befristung Kündigungsschutz umgangen, so wäre die Befristung des letzten Arbeitsvertrags vom 29. Dezember 2000 nicht unwirksam, wenn sie auf § 1 Abs. 1 BeschFG 1996 hätte gestützt werden können. Danach war die Befristung eines Arbeitsvertrags bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift lagen am 29. Dezember 2000 objektiv vor. Die Anwendbarkeit des § 1 Abs. 1 Satz 1 BeschFG 1996 setzte auch keine Vereinbarung der Parteien



voraus, die Befristung auf das Beschäftigungsförderungsgesetz zu stützen. Allerdings könnte der Vertrag vom 29. Dezember 2000 das Anschlußverbot des § 1 Abs. 3 BeschFG 1996 verletzt haben. Danach ist eine Befristung gemäß § 1 Abs. 1 und Abs. 2 BeschFG 1996 nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrag nach Abs. 1 mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang bestand. Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 BeschFG 1996 war ein solcher enger sachlicher Zusammenhang insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als vier Monaten lag. Das kann der Senat im Streitfall nicht beurteilen, da das Landesarbeitsgericht dazu nicht die erforderlichen Tatsachenfeststellungen getroffen hat. Das ist nachzuholen.

3. Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags vom 29. Dezember 2000 wäre auch dann nicht unwirksam, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt gewesen wäre. Auch das kann nicht abschließend beurteilt werden. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zu Recht angenommen, daß die Befristung nicht bereits darauf gestützt werden konnte, daß der Arbeitsvertrag vom 29. Dezember 2000 die Beschäftigung eines Studenten zum Gegenstand hatte. Allerdings ist nicht ausgeschlossen, daß sich die Beklagte zur Rechtfertigung der Befristung auf einen vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften stützen konnte.

a) Die Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Studenten kann sachlich begründet sein, wenn der Student dadurch die Möglichkeit erhält, die Erfordernisse des Studiums mit denen des Arbeitsverhältnisses in Einklang zu bringen (*BAG 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 162 = EzA BGB § 620 Nr. 126, zu I 3 b cc der Gründe*). Wird diesem Interesse des Studenten aber bereits durch eine entsprechend flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Rechnung getragen, so kann die Befristung nicht auf den Gesichtspunkt der Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums gestützt werden (*BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 561/97 - BAGE 90, 103 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 206 = EzA BGB § 620 Nr. 159, zu II der Gründe*).

aa) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß die Befristung des letzten Arbeitsvertrags vom 29. Dezember 2000 nicht auf Grund der Beschäftigung eines Studenten sachlich gerechtfertigt war. Allerdings hat sich das Landesarbeitsgericht nur darauf gestützt, daß die Erwerbstätigkeit des Klägers schon durch die Anzahl und die zeitliche Lage seiner Einsätze den Erfordernissen seines



Studiums angepaßt gewesen sei, so daß es nicht noch zusätzlich einer Befristung bedurft habe. Auf diesen Gesichtspunkt kann die Unwirksamkeit der Befristung nicht gestützt werden. Denn die Parteien haben gerade keinen auf längere Zeit befristeten Arbeitsvertrag geschlossen, dessen Ausgestaltung dem Kläger die für sein Studium notwendige Flexibilität gewährleistete. Der flexible Einsatz des Klägers beruhte auch nicht auf der Gestaltung eines auf längere Zeit befristeten Arbeitsvertrags, sondern auf der Anzahl der einzelnen Arbeitsverträge und der Häufigkeit ihres Abschlusses. Denn die Parteien haben nach Maßgabe der Rahmenvereinbarung in der Zeit zwischen 1996 und 2000 eine Vielzahl befristeter Arbeitsverträge abgeschlossen, die jeweils für mehrere Stunden oder einzelne Tage befristet waren.

bb) Die in dem letzten Arbeitsvertrag vom 29. Dezember 2000 vereinbarte Befristung kann jedoch deswegen nicht auf den Sachgrund der Beschäftigung eines Studenten gestützt werden, weil der Kläger keine Möglichkeit hatte, seine Erwerbstätigkeit bei der Beklagten so flexibel zu gestalten, daß sie mit den Erfordernissen seines Studiums in Einklang zu bringen war. So beruhte bereits der Einsatz des Klägers am 29. Dezember 2000 nicht auf seinem Terminvorschlag. Auch auf die zeitliche Lage dieses Einsatzes am Freitag zwischen 11 und 15 Uhr konnte der Kläger keinen Einfluß nehmen. Denn nach dem Vorbringen der Beklagten war es jedenfalls nach Oktober 1999 nicht mehr möglich, irgendwelche Wünsche der Studenten im Hinblick auf die zeitliche Lage ihrer Einsätze zu berücksichtigen. Der Kläger konnte mithin das Angebot der Beklagten auf Abschluß des befristeten Arbeitsvertrags nur annehmen oder ablehnen. Für eine Anpassung dieses auf vier Stunden befristeten Arbeitsverhältnisses an die Erfordernisse seines Studiums blieb dagegen kein Raum.

b) Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags der Parteien vom 29. Dezember 2000 ist auch nicht durch einen Wunsch des Klägers sachlich gerechtfertigt gewesen. Es ist nicht ersichtlich, daß der Kläger in diesem Zeitpunkt gerade an einer befristeten Beschäftigung bei der Beklagten interessiert gewesen wäre und ein Angebot der Beklagten auf Abschluß eines unbefristeten Arbeitsvertrags abgelehnt hätte (*vgl. BAG 6. November 1996 - 7 AZR 909/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 188 = EzA BGB § 620 Nr. 146, zu 3 der Gründe*).

c) Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob die Befristung des Arbeitsvertrags vom 29. Dezember 2000 auf einen vorübergehenden Mehrbedarf an Arbeitskräften auf Seiten der Beklagten gestützt werden kann. Die dazu erforderlichen Tatsa



chen hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Dazu hat die Beklagte behauptet, am 29. Dezember 2000 habe ein Arbeitskräftebedarf bestanden, der den zusätzlichen Einsatz des Klägers gerechtfertigt habe. Dieser Bedarf sei bereits am 30. Dezember 2000 wieder entfallen. Dem hat der Kläger entgegengehalten, die Beklagte habe ihre Abrufkräfte kontinuierlich zur Bewältigung bestimmter vorhersehbarer stärkerer Arbeitsaufkommen eingesetzt. Diese und die weiteren in diesem Zusammenhang streitig gebliebenen Behauptungen hat das Landesarbeitsgericht aufzuklären und zu würdigen.

III. Über den Antrag des Klägers auf Weiterbeschäftigung zu den bisher geltenden Bedingungen im Umfang von zehn Stunden pro Woche als Abrufkraft war nicht zu entscheiden. Der Kläger hat diesen Antrag nur hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit seinem Feststellungsantrag gestellt. Da dieser Feststellungsantrag nicht entscheidungsreif ist, war das Urteil des Landesarbeitsgerichts auch im Hinblick auf den hilfsweise gestellten Weiterbeschäftigungsantrag, insoweit ohne weitere Sachprüfung, aufzuheben.

Dörner Gräfl Pods

Dr. Koch Meyer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)