

Aktenzeichen: 7 AZR 561/97
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 29. Oktober 1998
- 7 AZR 561/97 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 01. August 1996
- 11 Ca 6138/96 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 06. Mai 1997
- 6 Sa 1026/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis eines Studenten

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsatz:

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses eines Studenten kann nicht mit dessen Interesse, seine Arbeitsverpflichtung mit den Anforderungen des Studiums in Einklang zu bringen, gerechtfertigt werden, wenn bereits die Kündigungsmöglichkeiten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sowie Umfang und Lage der Arbeitszeit dem Interesse des Studenten ausreichend Rechnung tragen (im Anschluß an Senatsurteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 561/97
6 Sa 1026/96 München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Oktober 1998

Urteil

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

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

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Oktober 1998 durch den Vorsitzenden Richter Dörner, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter Professor Dr. Knapp und Herbst für Recht erkannt:



Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 6. Mai 1997 - 6 Sa 1026/96 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31. März 1996.

Der Kläger ist Student und seit 1988 bei der Beklagten, die den F betreibt, als gewerblicher Arbeitnehmer auf der Grundlage befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt, deren Dauer entsprechend der jeweiligen Sommer- bzw. Winterflugplanperiode jeweils fünf bzw. sieben Monate beträgt. Bei Abschluß der Arbeitsverträge wird die wöchentliche Arbeitszeit und die Schichtplaneinteilung der studentischen Arbeitnehmer neu vereinbart. Der letzte vom Kläger vorbehaltlos abgeschlossene Arbeitsvertrag vom 1. November 1995 galt für die Zeit vom 1. November 1995 bis zum 31. März 1996; das Recht zur vorherigen Kündigung sollte unberührt bleiben. Im Arbeitsvertrag war eine durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit von 18 Stunden vereinbart. Auf seinen Wunsch wurde der Kläger von der Beklagten für die Schichten montags und freitags von 18.00 Uhr bis 22.00 Uhr und von 22.30 Uhr bis 3.30 Uhr eingeteilt. Den anschließenden befristeten Arbeitsvertrag unterzeichnete der Kläger lediglich unter dem Vorbehalt, daß er nicht bereits aufgrund der Unwirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrags in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe.



Mit der am 16. April 1996 eingereichten Klage hat der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrags vom 1. November 1995 zum 31. März 1996 geltend gemacht und beantragt

festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 1. November 1995 über den 31. März 1996 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Befristung des Arbeitsvertrags für rechtswirksam gehalten. Der sachliche Befristungsgrund liege darin, daß die Befristung dem Kläger die Möglichkeit gebe, sein Interesse an einem geregelten Studium mit den Anforderungen der Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der Klageabweisung weiter. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses über den 31. März 1996 hinaus festgestellt. Für die Befristung des Arbeitsvertrags vom 1. November 1995 fehlte ein sachlicher Grund.

I. Die Vorinstanzen haben der Befristungskontrolle zutreffend den Arbeitsvertrag vom 1. November 1995 zugrunde gelegt, obwohl anschließend ein neuer befristeter Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober 1996 geschlossen wurde. Denn durch die klägerseitige Unterzeichnung dieses Arbeitsvertrags nur un-



ter dem Vorbehalt, daß nicht ohnehin bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestehe, und die Weiterbeschäftigung des Klägers durch die Beklagte trotz dieses Vorbehalts haben die Parteien zulässigerweise die Rechtsbedingung vereinbart, daß der für die Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober 1996 geschlossene Arbeitsvertrag nur gelten solle, wenn der vorangegangene Arbeitsvertrag vom 1. November 1995 rechtswirksam befristet worden war. Die Vereinbarung einer derartigen Rechtsbedingung ermöglicht nach ständiger Senatsrechtsprechung (vgl. z.B. BAG Urteil vom 30. Oktober 1987 - 7 AZR 115/87 - BAGE 57, 13 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB, zu I 1 der Gründe, m.w.N.) die Überprüfung der Rechtswirksamkeit der Befristung des vorangegangenen Arbeitsvertrags, weil dieser im Fall der Unwirksamkeit der Befristung nach wie vor die alleinige Grundlage für die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien darstellt.

II. Der von der Beklagten allein geltend gemachte Sachgrund für die Befristung, dem Kläger die Harmonisierung seines Interesses an einem geregelten Studium mit den Pflichten in einem Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, vermag die vorliegende Befristung nicht zu rechtfertigen. Zwar hat der Senat anerkannt (Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. auch die nicht veröffentlichten Senatsurteile vom 18. August 1982 - 7 AZR 353/80 - und vom 13. Februar 1985 - 7 AZR 345/82 -), die Befristung von Arbeitsverträgen mit Studenten, die neben ihrem Studium bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten suchten und die ihre Erwerbstätigkeit aber immer wieder den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums anpassen mußten, sei im Arbeitsleben üblich und sachlich gerechtfertigt. Der Senat hat aber auch betont, daß die Befristung nur dann sachlich gerechtfertigt ist, wenn sie angesichts der Vertragsgestaltung erforderlich



ist, um die Erwerbstätigkeit den immer wieder wechselnden Erfordernissen des Studiums anzupassen (Urteil vom 10. August 1994 - 7 AZR 695/93 - AP Nr. 162 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Wird hingegen diesem Interesse des Studenten 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.

III. Die Vorinstanzen haben ihrer Entscheidung diese neuere Senatsrechtsprechung zugrunde gelegt und zutreffend erkannt, daß im Streitfall die Befristung des Arbeitsvertrags vom 1. November 1995 nicht erforderlich war, um die Erwerbstätigkeit des Klägers den Erfordernissen seines Studiums anzupassen.

1. Der Kläger arbeitete lediglich an zwei Tagen in der Woche in der Nachtschicht von 18.00 Uhr bis 22.00 Uhr und von 22.30 Uhr bis 3.30 Uhr. Das Landesarbeitsgericht hat dies nachvollziehbar und rechtsfehlerfrei dahingehend gewürdigt, daß damit die Erwerbstätigkeit des Klägers den Erfordernissen seines Studiums bereits durch die Ausgestaltung seiner Arbeitszeit hinsichtlich Lage und Dauer angepaßt gewesen sei. Da der Kläger mithin durch seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nur in einem für die Durchführung seines Studiums unerheblichen Umfang gebunden gewesen sei, habe es von seinem Standpunkt aus nicht noch zusätzlich einer Befristung des Arbeitsverhältnisses bedurft.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerfrei. Mit ihrer Darlegung, auch die Arbeitszeit des Klägers sei geeignet, ihn in seinem Studium zu beeinträchtigen, versucht die Revision lediglich, ihre eigene Beurteilung an die Stelle derjenigen des Landesarbeitsgerichts zu setzen. Einen Rechtsfehler zeigt sie damit



nicht auf. Soweit die Revision weiter meint, auch bei feststehender Lage und Dauer der Arbeitszeit könnten sich Konflikte mit den Pflichten im Studium durch Veränderungen des Studienplans ergeben, übersieht sie, daß dem Studenten die Möglichkeit verbleibt, seinerseits zu kündigen. Es ist auch insoweit nicht ersichtlich, daß der Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags anstelle eines unbefristeten Arbeitsvertrags den speziellen Bedürfnissen des Studenten Rechnung trägt.

3. Der weiteren Ausführungen des Landesarbeitsgerichts, ein sachlicher Befristungsgrund habe auch nicht in der fehlenden Planungsmöglichkeit der Beklagten über eine Flugplanperiode hinaus gelegen, bedurfte es nicht, weil sich die Beklagte als Befristungsgrund nicht auf betriebliche Notwendigkeiten, sondern ausschließlich auf ein angebliches Interesse des Klägers an der Befristung berufen hat.

Dörner

Schmidt

Steckhan

Knapp

Herbst



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

