

Aktenzeichen: 7 AZR 653/90

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 30. Oktober 1991

- 7 AZR 653/90 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 03. November 1988

- 3 Ca 2793/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Teil-Urteil vom 16. Februar 1990

- 12 Sa 247/89 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse : Nein

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristetes Arbeitsverhältnis mit Student

Gesetz:

BGB § 620 Befristetes Arbeitsverhältnis

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Student als Zugbetreuer (ähnlich wie Senatsurteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristetes Arbeitsverhältnis, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 653/90

12 Sa 247/89 Hamm

Verkündet am
30. Oktober 1991

Im Namen des Volkes!

Urteil

Höhmnn,
Justizsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Oktober 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Breier und Straub für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. Februar 1990 – 12 Sa 247/89 – wird auf Kosten des Klägers 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 den Bestand ihres Arbeitsverhältnisses.

Die Beklagte befaßt sich mit der Betreuung von Reisegästen deutscher Reiseveranstalter in Zügen der Deutschen Bundesbahn. In ihrer Außenstelle Dortmund beschäftigt die Beklagte neben gewerblichen Arbeitnehmern und Verwaltungsangestellten vor allem Arbeitnehmer, die zur Durchführung der Betreuung auf den Zügen als Fahrpersonal eingesetzt werden. Als Reiseleiter und als zum Stammpersonal zählende Zugbetreuer sind etwa 20 Arbeitnehmer bei der Beklagten in Dortmund fest angestellt. Des weiteren setzt die Beklagte als Fahrpersonal unständig beschäftigte Arbeitnehmer ein, im wesentlichen Schüler und Studenten. Etwa 50 der unständig Beschäftigten arbeiten mehr oder weniger regelmäßig als Fahrpersonal für die Beklagte; weitere mehr als 100 unregelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer arbeiten nur während der Bedarfsspitzen.



Der 1954 geborene Kläger war während der Zeit seiner Tätigkeit für die Beklagte als Student des Lehramtes für die Sekundarstufe II immatrikuliert. Zur Zeit leistet er seinen Referendardienst. Er gehört der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr an. Der Kläger ist seit 1973 für die Beklagte tätig. Sein letzter Einsatz fand aufgrund des hierauf gerichteten Vertrages vom 10. Juli 1987 für einen Zugumlauf in der Zeit vom 10. bis 12. Juli 1987 statt.

Zu dieser Zusammenarbeit war es wie folgt gekommen: Im Anschluß an eine Veranstaltung der Beklagten, auf der sich Interessenten über die Aufgaben eines Zugbetreuers bei ihr informierten, händigte die Beklagte dem Kläger eine Dienstuniform aus und bat ihn, sich Mitte Dezember 1973 nach seinem ersten Einsatztermin für eine Fahrt als Zugbetreuer zu erkundigen. Später wurden ihm neben der Uniform auch ein Dienstaussweis, zentrale Schlüssel und Abrechnungsunterlagen zur Verwahrung ständig überlassen. Der Kläger wurde zunächst für die Beklagte nur in seinen Semesterferien tätig, ab 1980 auch während der Vorlesungszeiten. Die Parteien schlossen über ihre Rechtsbeziehungen zunächst keine schriftlichen Vereinbarungen ab.

Etwa im Jahre 1984 ging die Beklagte dazu über, schriftliche Verträge mit den für sie tätigen unständigen Arbeitnehmern abzuschließen, nämlich entweder sogenannte Saisonarbeitsverträge über eine unbestimmte Anzahl von Einsätzen des Arbeitnehmers als Betreuer im Turnuszugverkehr während der Dauer des Vertrages oder sogenannte Aushilfsarbeitsverträge über einen bestimmten Einsatz



eines Arbeitnehmers für einen bestimmten Zugumlauf. Zu den einzelnen Einsätzen der unständig Beschäftigten kommt es wie folgt: Die unständig beschäftigten Arbeitnehmer sind gehalten, der Beklagten mitzuteilen, wann sie zu Einsätzen bereit sind und zu welchen Zeiten dies nicht der Fall ist. Aufgrund dieser Angaben erstellt die Beklagte einen sogenannten Dienstplan, in den sie die Einsätze der mutmaßlich an einer Tätigkeit interessierten unständig Beschäftigten einträgt. Ihre Planung wird verbindlich, wenn die unständig Beschäftigten entweder ihren Einsatz auf dem ausgehängten Plan abzeichnen oder sie ihre Einsatzbereitschaft zu dem geplanten Termin in anderer Weise gegenüber der Beklagten bestätigen. Bestätigen diese Arbeitnehmer ihre geplanten Einsätze mehrfach nicht, obwohl sie mit den zuvor geäußerten Einsatzwünschen übereinstimmen, so pflegt die Beklagte diese Arbeitnehmer künftig nicht mehr zu berücksichtigen. Die Einsätze wurden monatlich abgerechnet, allmonatlich wurde ein sogenanntes Urlaubsgeld ausbezahlt. Sozialversicherungsbeiträge wurden von den Studenten nicht erhoben. Vom Arbeitnehmer bestätigte Einsätze wurden auch dann bezahlt, wenn der unständig beschäftigte Arbeitnehmer den Einsatz wegen Krankheit nicht wahrnehmen konnte.

Der Kläger hat der Beklagten jeweils zu Beginn des Jahres seine Lohnsteuerkarte übergeben, die das ganze Jahr über bei der Beklagten verblieb. Für die Zeit vom 10. Mai 1985 bis 30. September 1985 arbeitete der Kläger aufgrund eines sogenannten Saisonarbeitsvertrages bei der Beklagten; in dieser Zeit absolvierte er 21 seiner im Jahr 1985 insgesamt erbrachten 41 Zugumläufe. Ob die Parteien vor Mai 1985 bereits Saisonarbeitsverträge geschlossen



habe seit Dezember 1973 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden. Er habe seine Arbeit in persönlicher Abhängigkeit von der Beklagten erbracht. Allerdings seien zunächst keine schriftlichen Arbeitsverträge geschlossen worden. Er sei jedoch auf unbestimmte Zeit Arbeitnehmer der Beklagten, denn er sei in deren Betriebsorganisation eingegliedert. Die Beklagte habe über seine Arbeitskraft verfügen können. Die unständig beschäftigten Arbeitnehmer seien nicht frei gewesen, ihnen angetragene Einsätze abzulehnen, denn sie hätten damit rechnen müssen, bei zu häufigen Ablehnungen nicht mehr berücksichtigt zu werden. Auch die Art der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses lasse darauf schließen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Dies ergebe sich aus der Einbehaltung der Lohnsteuerkarte für das gesamte Jahr, aus den monatlichen Abrechnungen sowie der ständigen Überlassung der zur Arbeit benötigten Gegenstände. Auch der Umfang und die Regelmäßigkeit der Einsätze des Klägers seien Hinweise auf das Bestehen eines Dauerarbeitsverhältnisses der Parteien. Die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses, nämlich der unterschiedliche Einsatzrhythmus und die Wahrnehmung unterschiedlicher Arbeitsbereiche, seien in erster Linie auf den Betrieb der Beklagten zurückzuführen; sie hätten nur in zweiter Linie auch dem Interesse des Klägers an der Fortführung seines Studiums gedient. Bei dieser besonderen Interessenlage sei es unerheblich, daß der Kläger nicht verpflichtet gewesen sei, jeden ihm angetragenen Einsatz auch durchzuführen. Falls aber vom Abschluß einzelner befristeter Arbeitsverträge auszugehen sein sollte, so bestehe gleichwohl ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, weil die Befristung dieser Arbeitsverträge sachlich nicht gerechtfertigt und daher unwirksam sei. Insbesondere habe er, der Kläger, keine



Aushilfstätigkeit ausgeübt, sondern zu einer Gruppe von Arbeitnehmern der Beklagten gehört, die ständig zu Einsätzen herangezogen worden sei. Mit seinen Einsätzen habe die Beklagte ihr obliegende Daueraufgaben erfüllt.

Der Kläger, der im Wege der Klageerweiterung auch Zahlungsansprüche verfolgt, hat für den hier interessierenden Teil des Rechtsstreits beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht, das durch die Kündigung der Beklagten vom 16. Juli 1987 nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat erwidert, mit ihrem Schreiben vom 15. Juli 1987 lediglich eine Rahmenvereinbarung der Parteien gekündigt zu haben. Zwischen den Parteien habe aber kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestanden, denn der Kläger sei ihr gegenüber nicht zur Leistung von Diensten über die im einzelnen vereinbarten Einsätze hinaus verpflichtet gewesen. Sie habe mit dem Kläger zumindest seit Oktober 1985 nur auf den einzelnen Einsatz befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Die Befristung dieser Arbeitsverträge sei sachlich gerechtfertigt. Aufgrund seines Studiums habe der Kläger sich nur jeweils kurzfristig und für überschaubare Zeiten zur Arbeit verpflichten können. Die Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Kläger sei zudem berechtigt, da der Kläger einen Beförderungsausweis der Bundesbahn mit Urkundencharakter



hatten, ist unter ihnen streitig. Jedenfalls ist der Kläger nach September 1985 nicht mehr aufgrund eines Saisonarbeitsvertrages für die Beklagte tätig geworden, sondern nur noch aufgrund sogenannter Aushilfsverträge, die für den jeweiligen Zugumlauf abgeschlossen wurden. Im Jahre 1986 war er für 43 Zugumläufe eingesetzt; die Einsätze dauerten in der Regel zwei bis drei Tage und fanden vornehmlich an Wochenenden sowie im Zusammenhang mit gesetzlichen Feiertagen statt. Dabei war der Kläger nicht nur als Zugbetreuer tätig, sondern nach Bedarf auch mit höher qualifizierten Aufgaben betraut.

Mit ihrem Schreiben vom 15. Juli 1987 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

"Betr.: Ihr Beschäftigungsverhältnis bei der SBG
(Aushilfe)

Sehr geehrter Herr F ,

nach der Abgabe des Fahrausweises "W" Nr. 110307 am 10.07.1987 von Ihrem Umlauf am 03.07.1987 nach Konstanz, stellten wir fest, daß der Ausweis in einem derartigen Zustand war, daß er uns in Mißkredit bei der Deutschen Bundesbahn, mit der wir die Fahrausweise abrechnen müssen, bringt. Sie erklärten uns, daß die Schmierereien durch Ihre Unachtsamkeit passiert sind. Wir haben für diese Art der Behandlung von Fahrausweisen kein Verständnis.

Bei näherer Betrachtung erkennen wir die Kontrollabdrücke der Bahn bezüglich der Hinfahrt - wie vorgeschrieben. Wir erkennen auch weitere Eindrücke: IC 612, EC 74 04.07.87. Auf die Rückfahrt bezogen ist dies ein anderer Zug, als von Ihnen im Reisebericht angegeben.

Der IC 612 ist fahrplanmäßig um 21.13 Uhr in Dortmund - somit sind Ihre Zeitangaben bezüglich Ihrer a.D. Rückfahrt unrichtig und kommen einem Zeitbetrug gleich.

Durch Ihr Verhalten sehen wir die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit als nicht mehr ge-



geben an. Sie werden daher Verständnis dafür haben müssen, daß wir ab sofort auf Ihre weitere Mitarbeit verzichten und Sie nicht mehr einsetzen.

Wir fordern Sie deshalb auf Dienstausweis, Uniform, Hauptschlüssel, Kellerschlüssel und die sich in Ihrem Besitz befindlichen Liegekarten umgehend in der Außenstelle abzugeben.

..."

Zuvor hatte die Beklagte den bei ihr bestehenden Betriebsrat mit ihrem Schreiben vom 13. Juli 1987 darüber informiert und um dessen Zustimmung gebeten, den Kläger künftig nicht mehr in Anspruch zu nehmen bzw. ihm zu kündigen. Der Betriebsrat unterrichtete die Beklagte am selben Tag über seinen Beschluß, wonach der Kläger ab sofort nicht mehr beschäftigt werden solle. Mit seinem Schreiben vom 17. Juli 1987 räumte der Kläger gegenüber der Beklagten ein, seinen Einsatz am 4. Juli 1987 aus Krankheitsgründen vorzeitig abgebrochen, dies jedoch im Reisebericht aus Sorge vor nachteiligen Folgen verschwiegen zu haben. Er entschuldigte sich für sein Verhalten und bat um Rücknahme der "Kündigung".

Der Kläger faßt das ihm am 16. Juli 1987 zugegangene Schreiben der Beklagten vom 15. Juli 1987 als Kündigung seines nach seiner Meinung mit der Beklagten bestehenden Arbeitsverhältnisses auf und setzt sich hiergegen mit seiner am 4. August 1987 eingereichten Klage zur Wehr.

Der Kläger hat insoweit geltend gemacht, es lägen weder die Voraussetzungen für eine fristlose noch für eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung vor. Zwischen ihm und der Beklagten



derart verändert habe, daß die Daten der Benutzung nicht mehr ersichtlich gewesen seien, und er zudem bei der Abrechnung dieses Einsatzes zu Lasten der Beklagten falsche Angaben gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil die Berufung des Klägers gegen die Abweisung seines Feststellungsantrages zurückgewiesen. Gegen dieses Teilurteil wendet sich der Kläger mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Insoweit verfolgt er seinen erstinstanzlichen Antrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben den Feststellungsantrag zu Recht abgewiesen. Er ist schon deshalb unbegründet, weil zwischen den Parteien beim Zugang des Schreibens der Beklagten vom 15. Juli 1987 kein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, welches durch eine Kündigung hätte aufgelöst werden können. Die Parteien haben kein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis vereinbart. Die Befristung des letzten Arbeitsverhältnisses der Parteien für die Zeit des Zugumlaufs vom 10. bis 12. Juli 1987 war wirksam.

I. Die Parteien haben kein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart.

1. Der Kläger selbst behauptet nicht, eine ausdrückliche Vereinbarung dieses Inhalts mit der Beklagten getroffen zu haben.



Entgegen seiner Ansicht ist aber auch durch schlüssiges Verhalten kein Arbeitsvertrag zwischen der Beklagten und ihm auf unbestimmte Zeit zustande gekommen.

a) Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt und hierzu im wesentlichen ausgeführt: Das Verhalten der Parteien lasse nicht darauf schließen, sie hätten sich über die jeweils verabredeten Einsätze des Klägers hinaus auf unbestimmte Zeit arbeitsvertraglich gebunden oder nur binden wollen. Insbesondere ergebe sich aus den Umständen nicht, daß der Kläger gegenüber der Beklagten etwa verpflichtet gewesen wäre, auf unbestimmte Dauer ein bestimmtes Maß an Arbeit zu leisten, sei es, daß diese Arbeitsleistung von vornherein festgelegt worden wäre, sei es, daß der Beklagten insoweit ein Recht zugestanden hätte, den Kläger zur Leistung von Arbeit mit ihn verpflichtender Wirkung gem. § 315 BGB aufzufordern. Für die Annahme eines derartigen auf Dauer angelegten Bindungswillens der Parteien fehle es an hinreichenden Anhaltspunkten.

b) Entgegen der Ansicht des Klägers rechtfertigen die vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen nicht die Annahme, zwischen den Parteien sei ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vereinbart worden. Ein solcher Schluß läßt sich aus der Aufbewahrung der Lohnsteuerkarte des Klägers bei der Beklagten, aus den monatlichen Lohnabrechnungen einschließlich der anteiligen Urlaubsvergütung oder Abgeltung, der Bezahlung krankheitsbedingt ausgefallener festvereinbarter Einsätze, der Überlassung der Dienstuniform, der Zentralschlüssel und der Abrechnungsunterlagen, des Dienstausweises und der Dienstanweisungen auch unter



Berücksichtigung der Modalitäten, unter denen es zu Einsätzen des Klägers durch die Beklagte gekommen ist, nicht ziehen. Entsprechende Handhabungen liegen auch bei häufig wiederkehrenden, jeweils kurzzeitig befristeten Arbeitsverhältnissen nahe und sprechen schon deshalb nicht für ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis. Einer solchen Annahme steht auch entgegen, daß der Kläger nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme und der Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts frei entscheiden konnte, ob er ihm angebotene Arbeitseinsätze annahm oder nicht. Die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts enthält keinen Rechtsfehler. Insoweit werden auch keine Rügen von der Revision erhoben. Die Revision möchte lediglich eine andere rechtliche Würdigung der vom Landesarbeitsgericht festgestellten Tatsachen erreichen. Gerade aber daraus, daß der Kläger frei war, ihm angebotene Einsätze anzunehmen oder nicht, folgt, daß die Parteien tatsächlich kein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit vereinbart hatten, sondern Arbeitsverhältnisse für die Dauer des jeweiligen konkreten Einsatzes des Klägers in einem vorher bestimmten Zugumlauf bzw. zu- mindest im Jahre 1985, gegebenenfalls sogar noch früher, für die Dauer einer sogenannten Saison.

II. Haben die Parteien aber ab Ende September 1985 jeweils auf den konkreten Zugumlauf abstellende befristete Arbeitsverträge geschlossen, so hat ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf des letzten befristeten Vertrages über den Einsatz im Zugumlauf vom 10. bis 12. Juli 1987 sein Ende gefunden, ohne daß es einer Kündigung bedurfte. Denn die Befristungsvereinbarung war wirksam. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt.



1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht bei der Prüfung, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien infolge wirksamer Befristung sein Ende gefunden hat oder infolge Unwirksamkeit der Befristung auf Dauer fortbesteht, auf den zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrag der Parteien abgestellt. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (vgl. statt vieler: BAGE 49, 73, 79, 80 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - AP Nr. 136, aaO = EzA § 620 BGB Nr. 107, zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt, unter II 1 der Gründe). Demnach ist für die Frage, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers rechtswirksam befristet war oder nicht, von dem zuletzt zwischen ihm und der Beklagten abgeschlossenen Arbeitsvertrag vom 10. Juli 1987 auszugehen, der den befristeten Einsatz des Klägers im Zugumlauf vom 10. bis 12. Juli 1987 zum Inhalt hat.

2. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 620 BGB grundsätzlich möglich. Wird jedoch dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Schutz zwingender Kündigungsschutzbestimmungen entzogen, so bedarf die Befristung eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes. Fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb mißbräuchliche Vertragsgestaltung mit der Folge vor, daß sich der Arbeitgeber nicht auf die Befristung stützen kann.



3. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, die jeweils befristeten Arbeitsverhältnisse des Klägers ab 1983 seien derart zusammenzufassen, daß dem Kläger der Schutz des Kündigungsschutzgesetzes zur Seite stehe, weil auf die Zeit des zuletzt begründeten Arbeitsverhältnisses die Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse infolge eines zwischen ihnen bestehenden engen sachlichen Zusammenhanges anzurechnen seien. Ob die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für eine solche rechtliche Würdigung ausreichen, kann dahinstehen. Denn selbst wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, die Befristung des Arbeitsvertrages vom 10. Juli 1987 bedürfe zu ihrer Wirksamkeit eines sie sachlich rechtfertigenden Grundes, erweist sich die Befristung als wirksam.

4. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung zu Recht als sachlich gerechtfertigt angesehen.

a) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Rechtsprechung des Senats zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen mit Studenten zugrundegelegt, wie sie insbesondere im Urteil vom 4. April 1990 (aaO) zum Ausdruck gekommen ist. Hiernach ist bei der Prüfung, ob ein sachlich rechtfertigender Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages vorliegt, auch auf die Üblichkeit im Arbeitsleben sowie darauf abzustellen, was verständige und verantwortungsbewußte Parteien zu vereinbaren pflegen (BAGE 10, 65, 72 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C 3 der Gründe). Wiederholte, auf den jeweiligen Einsatz befristete Arbeitsverträge mit Studenten sind im Arbeitsleben weitge-



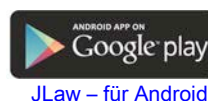
hend üblich. Studenten können und wollen sich zu Beginn ihrer Beschäftigung nicht von vornherein auf Dauer auf einen bestimmten zeitlichen Umfang der von ihnen zu erbringenden Arbeitsleistungen festlegen, weil sie die Arbeitsleistung jeweils mit den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums in Einklang bringen müssen und sie sich deshalb nicht auf unbestimmte oder längere Zeit an eine feste Arbeitszeit binden können. Sie wollen und müssen insoweit frei bleiben. Von daher ist auch kein Raum für die Annahme, ein Student wolle dem Arbeitgeber das Recht einräumen, den jeweiligen Umfang seiner Arbeitspflicht einseitig gem. § 315 BGB zu bestimmen. Wegen der wechselnden Inanspruchnahme durch das Studium können Studenten immer nur für einen begrenzten Zeitraum übersehen, in welchem Umfang und zu welchen Zeiten sie sich neben ihrem Studium noch arbeitsvertraglich binden können. Eine konkrete vertragliche Festlegung erfolgt deshalb in der Regel nur kurzfristig und auch nur für einen überschaubaren Zeitraum (BAG Urteil vom 4. April 1990, aaO, zu II 3 der Gründe, m.w.N.).

b) Unter diesem Gesichtspunkt erweist sich die Befristung des letzten Arbeitsvertrags des Klägers vom 10. Juli 1987 als sachlich gerechtfertigt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat. Entgegen der Ansicht des Klägers kommt es nicht darauf an, ob sich die Beklagte dem Kläger gegenüber auf diesen sachlich rechtfertigenden Grund der Befristung berufen hat. Entscheidend ist vielmehr, ob für die Befristung ein sachlich rechtfertigender Grund vorliegt. Das aber ist hier der Fall. Der Kläger war zur Zeit seiner Arbeitseinsätze für die Beklagte, insbesondere auch noch beim Abschluß seines letzten befristeten Arbeitsvertrags mit der Beklagten vom 10. Juli 1987, als Student



des Lehramtes für die Sekundarstufe II bei einer Hochschule eingeschrieben. Er hat, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, sogar selbst vorgetragen, die Konzentration der Arbeitszeit auf bestimmte Wochentage, insbesondere Wochenenden, sei eine Konzession an sein Studium gewesen. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, daß es dem Kläger darauf angekommen sei, durch möglichst außerhalb des eigentlichen Studienbetriebs liegende Einsätze in mehrtägigen Zugumläufen mit möglichst geringem Zeitaufwand einen Nebenerwerb zu erzielen, andererseits aber auch die Absolvierung seines Studiums sicherzustellen, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Ebenso begegnet es keinen revisionsrechtlichen Bedenken, daß das Landesarbeitsgericht gemeint hat, diesem Interesse des Klägers hätte ein Dauerarbeitsverhältnis bei der Beklagten entgegengestanden, bei welchem der Kläger ohne Rücksicht auf Studienerfordernisse alle ihm zugewiesenen Einsätze gleich welcher zeitlichen Lage, Dauer oder finanzieller Attraktivität hätte durchführen müssen.

5. Wie das Landesarbeitsgericht ebenso zutreffend erkannt hat, steht die Dauer der vereinbarten Befristung auf den Zugumlauf mit dem Befristungsgrund im Einklang. Die Dauer der Befristung bedarf für sich allein keiner gesonderten sachlichen Rechtfertigung, sondern hat nur Bedeutung im Rahmen der Prüfung des sachlichen Befristungsgrundes selbst. Aus der vereinbarten Befristungsdauer lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, ob ein sachlicher Befristungsgrund überhaupt vorliegt oder ob ein solcher nur vorge-schoben ist (BAGE 59, 265, 272 = AP Nr. 124 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter III der Gründe). Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen. Seine Würdigung, die



auf die Dauer eines Zugumlaufes vereinbarte Befristung stehe mit dem Befristungsgrund im Einklang, ist ebenfalls zutreffend.

III. Bei dieser Sach- und Rechtslage kann dahingestellt bleiben, ob die schriftliche Erklärung der Beklagten vom 15. Juli 1987 als Kündigung eines Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist oder nicht. Hierauf käme es nur an, wenn zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestanden hätte. Das aber ist nicht der Fall. Das Arbeitsverhältnis war infolge seiner Befristung mit dem Zugumlauf am 12. Juli 1987 beendet.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker Kremhelmer Schliemann
Breier Straub

