

Aktenzeichen: 7 AZR 690/00  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. April 2002  
- 7 AZR 690/00 -

I. Arbeitsgericht  
München

Teilurteil vom 19. Mai 1999  
- 31 Ca 16918/98 -

II. Landesarbeitsgericht  
München

Urteil vom 30. Mai 2000  
- 8 Sa 748/99 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag

Gesetz:

BGB § 620; Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für  
Arbeit vom 21. April 1961 (MTA) SR 2 a Nr. 1 und Nr. 2

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Parallelsache zu 7 AZR 701/99, Urteil vom 28. März 2001



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 690/00  
8 Sa 748/99  
Landesarbeitsgericht  
München

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
17. April 2002

## URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 17. April 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Prof. Dr. Knapp und Güner für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 30. Mai 2000 - 8 Sa 748/99 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Auf die Berufung des Klägers wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts München vom 19. Mai 1999 - 31 Ca 16918/98 - abgeändert:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund Befristung zum 31. Dezember 1998 beendet wurde.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund einer arbeitsvertraglich vereinbarten Befristung am 31. Dezember 1998 geendet hat.

Der Kläger wurde nach § 1 des Arbeitsvertrags vom 15. April 1996 ab dem 15. April 1996 "als vollbeschäftigter Angestellter auf bestimmte Zeit nach der Anlage 2 a (SR 2 a) zum MTA als Aushilfsangestellter zur Aushilfe für die Zeit bis zum 31. Dezember 1998 vom Arbeitsamt München eingestellt". Nach § 2 des Arbeitsvertrags bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesanstalt für Arbeit vom 21. April 1961 (MTA) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der jeweils geltenden Fassung.

Die Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte der Bundesanstalt (SR 2 a MTA) enthalten ua. folgende Bestimmungen:

"Nr. 1

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),



- c) die zur Vertretung oder zur zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Nr. 2

- (1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.
- (2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

...

Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird."

Die Beklagte richtete 1996 in verschiedenen Ballungszentren Sonderprüfgruppen zur verstärkten Bekämpfung der illegalen Beschäftigung ein.

Im Haushaltsplan der Beklagten für 1996 wurden unter Kapitel 06/42507 Mittel in Höhe von 65 Mio. DM mit folgender Zweckbestimmung bereit gestellt:

"Vergütungen der Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer und im Zusammenhang damit stehender verstärkter Bekämpfung der illegalen Beschäftigung im Baubereich, die zusätzlich bis zum 31. Dezember 1998 beschäftigt werden. ..."

In den dazu gehörigen Erläuterungen ist unter B. ausgeführt:

"Dem Mittelansatz liegt ein Bedarf von 1.000 (-) Kräften mit befristetem Arbeitsvertrag zugrunde, die zusätzlich für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer bis längstens 31.12.1998 eingesetzt werden. Hierzu gehören Genehmigung von Werkverträgen, einschließl. nachgehender Prüfung der Lohnbedingungen, Erteilung von Arbeitserlaubnissen, Prüfung der tatsächlichen Durchführung von Werkverträgen im Rahmen von Außenprüfungen nach § 150 a AFG/§ 207 SGB IV sowie Prüfung anderer Formen illegalen Handelns wie Leistungsmissbrauch und illegale Arbeitnehmerüberlassung, Verfolgung von Verstößen nach dem OWiG, Verhängung von Sanktionen auf der Grundlage der Regierungsvereinbarungen sowie der Durchführung von sozialgerichtlichen Verfahren. ..."



In einem Runderlaß des Präsidenten der Beklagten vom 22. Januar 1996 heißt es ua., es werde davon ausgegangen, daß verstärkte Prüfungen und zusätzliche Maßnahmen eine bessere Beachtung gesetzlicher Bestimmungen zur Folge haben würden. Dies und die dabei zu gewinnenden Erfahrungen ließen eine befristete Durchführung auf die Dauer von drei Jahren als gerechtfertigt erscheinen.

Die Sonderprüfgruppen AD Bau, denen der Kläger angehörte, bestanden nicht über den 31. Dezember 1998 hinaus fort. Die Beklagte richtete aber ab dem 1. Januar 1999 zur Fortsetzung der Bekämpfungsaktivitäten dauerhaft eine Prüfgruppe Bau mit 1000 zusätzlichen Dienstposten ein. Dabei sollten die in den Sonderprüfgruppen AD Bau eingesetzten Kräfte mit befristetem Arbeitsvertrag bei Eignung in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen werden. Der Kläger wurde nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

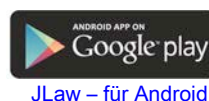
Der Kläger hat mit der am 23. November 1998 erhobenen Klage geltend gemacht, die Befristung seines Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 1998 sei unwirksam, da ein sachlicher Grund dafür nicht vorgelegen habe.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 31. Dezember 1998 hinaus unverändert fortbesteht,
2. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, den in der Klage liegenden Antrag des Klägers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen materiellen Konditionen anzunehmen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Befristung für wirksam gehalten, weil der Kläger zur Deckung eines vorübergehenden Mehrbedarfs eingestellt worden sei. Er sei aus Haushaltsmitteln vergütet worden, die nur befristet für die Dauer von drei Jahren zur Verfügung gestanden hätten. Bei Abschluß des Arbeitsvertrags mit dem Kläger sei nicht absehbar gewesen, daß die von den Sonderprüfgruppen AD Bau wahrgenommenen Aufgaben später auf Dauer fortgeführt würden. Diese Entscheidung sei erst 1998 getroffen worden.

Das Arbeitsgericht hat den Klageantrag zu 1) durch Teilurteil abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger den Klageantrag zu 1) weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.



### Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet und führt zur Aufhebung des Berufungsurteils, zur Abänderung des erstinstanzlichen Teilurteils und zur Feststellung, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund Befristung zum 31. Dezember 1998 beendet wurde.

I. Die Revision ist nicht deshalb unbegründet, weil die Berufung des Klägers wegen Versäumung der Berufungsbegründungsfrist unzulässig gewesen wäre. Dies ist nicht der Fall. Der Kläger hat am 5. August 1999 beim Landesarbeitsgericht fristgerecht Berufung gegen die erstinstanzliche Entscheidung eingelegt. Die Berufungsbegründung ging nicht erst, wie im insoweit offenkundig fehlerhaften Tatbestand des Berufungsurteils wiedergegeben, am 9. September 1999 beim Landesarbeitsgericht ein, sondern ausweislich des Eingangsstempels bereits am Montag, dem 6. September 1999. Damit war die einmonatige Berufungsbegründungsfrist gemäß § 66 Abs. 1, § 64 Abs. 6 ArbGG, § 519 Abs. 2, § 222 Abs. 2 ZPO (jeweils in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung) gewahrt.

II. Die Revision ist vielmehr begründet. Die im Arbeitsvertrag vom 15. April 1996 vereinbarte Befristung zum 31. Dezember 1998 ist unwirksam. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften nicht hinreichend dargelegt. Auf Haushaltsgründe kann sich die Beklagte nicht berufen, weil im Arbeitsvertrag nur die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten, nicht aber die des Zeitangestellten vereinbart wurde.

1. Die gebotene Auslegung des Klageantrags zu 1) ergibt, daß es sich hierbei nicht um eine allgemeine Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO handelt, sondern um eine Entfristungsklage iSd. § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG (in der vom 1. Oktober 1996 bis zum 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; jetzt § 17 Satz 1 TzBfG), mit der die Feststellung begehrt wird, das Arbeitsverhältnis habe nicht auf Grund der im Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung am 31. Dezember 1998 geendet. Ein anderer Beendigungstatbestand, der eine Feststellung nach § 256 ZPO rechtfertigen könnte, ist zwischen den Parteien nicht im Streit. Dies war im Urteilstenor zu berücksichtigen.



2. Das Landesarbeitsgericht hat die Befristung für wirksam gehalten, weil der Kläger als Aushilfsangestellter wegen eines vorübergehenden Mehrbedarfs an Arbeitskräften für die Sonderprüfgruppe AD Bau eingestellt worden sei. Der Beklagten sei es erkennbar nicht darum gegangen, mit den befristet eingestellten Arbeitnehmern ihre eigentlichen Daueraufgaben zu erledigen. Vielmehr habe sie die illegale Beschäftigung in der Bauwirtschaft vorübergehend für die Dauer von drei Jahren verstärkt durch zusätzliche Maßnahmen bekämpfen wollen, um dadurch eine bessere Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zu erreichen und entsprechende Erfahrungen zu gewinnen. Die Beklagte sei ersichtlich davon ausgegangen, daß sie nach Ablauf der Befristung ihre gesetzlichen Aufgaben mit dem Stammpersonal würde bewältigen können. Dem stehe nicht entgegen, daß sie danach 1000 Stellen auf Dauer besetzt habe. Dies sei offensichtlich auf Grund der Erkenntnisse geschehen, die die Beklagte durch die befristeten Maßnahmen gewonnen habe.

3. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Die nach der Senatsrechtsprechung an den Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs zu stellenden Anforderungen sind nicht erfüllt.

a) Nach der Rechtsprechung des Senats kann ein zusätzlicher, vorübergehender Arbeitskräftebedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dazu muß im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit einiger Sicherheit zu erwarten sein, daß für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein Bedarf besteht. Hierüber ist eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Eine bloße Unsicherheit über die künftige Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus (*BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 182 = EzA BGB § 620 Nr. 142, zu II 3 a der Gründe mwN*). Die Prognose hat sich darauf zu beziehen, ob im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit kein Bedarf mehr an der Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers besteht. Wird die Prognose durch die spätere Entwicklung bestätigt, besteht eine ausreichende Vermutung dafür, daß sie hinreichend fundiert erstellt worden ist. Es ist dann Sache des Arbeitnehmers, Tatsachen vorzutragen, nach denen zumindest im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die Prognose nicht gerechtfertigt war. Hat sich die Prognose nicht bestätigt, muß der Arbeitgeber die ihm bei Vertragsschluß bekannten Tatsachen vorbringen, die ihm jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt den hinreichend sicheren Schluß darauf erlaubten, daß nach Ablauf der Befri-



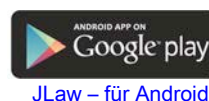
stung kein konkreter Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des befristet eingestellten Arbeitnehmers bestehen werde (BAG 12. September 1996 - 7 AZR 790/95 - aaO, zu II 4 der Gründe; 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B II 1 der Gründe mwN).

b) Nach diesen Grundsätzen liegt der Sachgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs nicht vor. Die Beklagte hat nicht hinreichend Tatsachen für ihre Prognose dargelegt, im Zeitpunkt des Ablaufs der Befristung werde kein Bedarf mehr an der Arbeitsleistung des Klägers bestehen. Insbesondere hat sie keine konkreten Tatsachen vorgebracht, aus denen sie im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hätte schließen können, mit Ablauf des Jahres 1998 würden die Überwachungsaufgaben, die der Sonderprüfgruppe AD Bau zugewiesen waren, nicht mehr im bisherigen Umfang anfallen. Aus der Anzahl der 1993 bis 1996 abgeschlossenen Werkverträge und der im gleichen Zeitraum bzw. bis 1997 erteilten Arbeitserlaubnisse ergibt sich dies nicht. Diese Zahlen mögen geeignet gewesen sein, um den Bedarf an Arbeitskräften zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung in der Bauwirtschaft zu ermitteln. Sie liefern jedoch keine Anhaltspunkte für die hier allein maßgebliche Prognose, daß diese Arbeitskräfte nach Ablauf des Jahres 1998 nicht mehr benötigt werden. Denn bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung in der Bauwirtschaft handelt es sich nicht um ein einmaliges, nach Art und Inhalt zeitlich begrenztes Projekt, sondern um eine Daueraufgabe. Die im Schreiben des Präsidenten der Beklagten vom 22. Januar 1996 geäußerte Annahme, verstärkte Prüfungen und zusätzliche Maßnahmen würden eine bessere Beachtung der diesbezüglichen Rechtsvorschriften zur Folge haben, ist spekulativ und nicht ausreichend, um eine tatsächliche Grundlage für eine begründete Prognose zum künftigen Wegfall des insoweit vorhandenen Arbeitskräftebedarfs abzugeben. Denn die Beklagte hat zum 1. Januar 1999 eine aus insgesamt 1000 Mitarbeitern bestehende Prüfgruppe Bau gegründet, die jedenfalls auch die Aufgaben der bisherigen Sonderprüfgruppe AD Bau übernommen und fortgeführt hat. Daher wäre es Sache der Beklagten gewesen, Tatsachen vorzutragen, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses den hinreichend sicheren Schluß darauf erlaubt hätten, daß nach Ablauf der Befristung kein Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers mehr bestehen würde. Diese Darlegung ist der Beklagten nicht gelungen.

4. Die Beklagte kann die Befristung, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, nicht auf die zeitlich begrenzte Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln stützen. Dieser Sachgrund ist nicht der arbeitsvertraglich vereinbarten Befristungsgrundform



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



des Aushilfsangestellten (Nr. 1 c SR 2 a MTA) zuzuordnen, sondern der Befristungsgrundform des Zeitangestellten (Nr. 1 a SR 2 a MTA). Da diese im Arbeitsvertrag nicht vereinbart wurde, kann sich die Beklagte auf Haushaltsgründe nicht berufen.

a) Nach Nr. 2 Abs. 1 SR 2 a MTA ist im Arbeitsvertrag zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird. Das Erfordernis der Vereinbarung bestimmter Befristungsgrundformen dient nach der Senatsrechtsprechung zu den mit den Nr. 1 und 2 SR 2 a MTA übereinstimmenden Bestimmungen der Nr. 1 und 2 SR 2 y BAT der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Dieser Normzweck hat zur Folge, daß der Arbeitgeber sich nicht auf Sachgründe berufen darf, die einer Befristungsgrundform zuzuordnen sind, die im Arbeitsvertrag nicht vereinbart wurde (*BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT SR 2 y § 2 Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 3 der Gründe; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 137 = EzA BGB § 620 Nr. 109, zu II 1 c der Gründe*). Eine bestimmte Ausdrucksweise ist für die Vereinbarung der Befristungsgrundform nicht vorgeschrieben. Vielmehr ist jeweils durch Auslegung des Arbeitsvertrags zu ermitteln, welche Befristungsgrundform die Parteien vereinbart haben (*BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - aaO, zu 3 der Gründe mwN; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 a der Gründe*). Auch mißverständliche und nach dem juristischen Sprachgebrauch unzutreffende Formulierungen sind unschädlich, wenn sich ein übereinstimmender Wille der Vertragspartner feststellen läßt (*BAG 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 150 = EzA BGB § 620 Nr. 117, zu I 3 a der Gründe*). Die Vereinbarung der Befristungsgrundform bedarf nicht der Schriftform. Sie ist keine Nebenabrede iSv. § 4 Abs. 2 MTA (vgl. zum gleichlautenden § 4 Abs. 2 BAT insbesondere *BAG 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 126, zu II 2 a der Gründe; 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 b der Gründe*). Liegen bei Vertragsschluß mehrere Sachgründe vor, die verschiedenen tariflichen Befristungsgrundformen zuzuordnen sind, so müssen die verschiedenen Grundformen im Arbeitsvertrag vereinbart sein, damit die Befristungsgründe bei der gerichtlichen Befristungskontrolle Berücksichtigung finden können. Ob dies im Einzelfall geschehen ist, haben grundsätzlich die Tatsachengerichte durch Auslegung der getroffenen Vereinbarungen festzustellen (*BAG 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - aaO, zu II 1 d der Gründe*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat die vertraglichen Vereinbarungen der Parteien dahingehend ausgelegt, daß nur die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten,



nicht aber diejenige des Zeitangestellten vereinbart wurde. Diese Auslegung ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

In § 1 des Arbeitsvertrags vom 15. April 1996 heißt es ausdrücklich, daß der Kläger als Aushilfsangestellter zur Aushilfe eingestellt wurde. Damit ist die Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten gemäß Nr. 1 c SR 2 a MTA und nicht diejenige des Zeitangestellten iSd. Nr. 1 a SR 2 a MTA vereinbart. Auch die Beklagte selbst hat nicht geltend gemacht, die Befristungsgrundform des Zeitangestellten mit dem Kläger vereinbart zu haben. Sie hat vielmehr stets vorgetragen, der Kläger sei als Aushilfsangestellter eingestellt worden.

c) Der Sachgrund der zeitlich begrenzten Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln ist, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, nur der Befristungsgrundform des Zeitangestellten und nicht zugleich auch der Befristungsgrundform des Aushilfsangestellten zuzuordnen.

Die Befristungsgrundformen der Nr. 1 a bis c SR 2 a MTA stehen selbständig nebeneinander (vgl. zur entsprechenden Regelung in Nr. 1 SR 2 y BAT BAG 29. Oktober 1998 - 7 AZR 477/97 - AP BAT SR 2 y § 2 Nr. 17 = EzA BErzGG § 21 Nr. 3, zu 2 der Gründe). Daher kann ein Sachgrund nicht zugleich verschiedenen Befristungsgrundformen zugeordnet werden. Dies widerspräche dem tariflichen Normzweck der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit.

Der Senat hat den Sachgrund der vorübergehenden Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln wiederholt der Befristungsgrundform des Zeitangestellten zugeordnet (vgl. 13. März 1991 - 7 AZR 37/90 - nv., zu II 2 b der Gründe; 6. August 1997 - 7 AZR 619/96 - nv., zu II der Gründe). Daran hält der Senat nach wiederholter Prüfung fest. Zur Vermeidung von Wiederholungen verweist er auf seine bisherige Begründung, insbesondere auf die die Beklagte betreffende Entscheidung vom 28. März 2001 - 7 AZR 701/99 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 227 = EzA BGB § 620 Nr. 175, zu B I 2 a der Gründe.

III. Die Kosten des Rechtsstreits hat nach § 91 ZPO die Beklagte zu tragen. Diese Kostenentscheidung konnte der Senat treffen, obwohl das Arbeitsgericht über den Klageantrag zu 2) noch nicht entschieden hat. Dabei handelt es sich um einen Hilfsantrag. Er steht unter der Bedingung, daß der Kläger mit dem Klageantrag zu 1) unterliegt. Da dies



nicht der Fall ist, entfällt mit der stattgebenden Entscheidung des Senats über den Klageantrag zu 1) die Rechtshängigkeit des Hilfsantrags.

Dörner      Gräfl      Linsenmaier

Knapp      G. Güner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)