

Aktenzeichen: 7 AZR 695/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 10. August 1994
- 7 AZR 695/93 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 25. März 1992
- 7 Ca 430/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Hessen

Urteil vom 03. Mai 1993
- 14 Sa 1131/92 -

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



Entscheidungsstichwort:

Befristung von Arbeitsverträgen mit Studenten

Gesetz:

BGB § 620; ZPO § 259

Leitsätze:

1. Der Umstand, daß der Arbeitnehmer mit einer sog. Nebentätigkeit nicht seinen vollen Lebensunterhalt verdient, rechtfertigt allein noch nicht die Befristung des Arbeitsvertrages.
2. Die Befristung von Arbeitsverträgen mit Studenten, die neben ihrem Studium bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten suchen, ist sachlich gerechtfertigt, wenn die Befristung erforderlich ist, um die Erwerbstätigkeit den immer wieder wechselnden Erfordernissen ihres Studiums anzupassen.
3. Wird dem Interesse des Studenten, die von ihm zu erbringende Arbeitsleistung mit den wechselnden Erfordernissen des Studiums in Einklang zu bringen, durch eine entsprechend flexible Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses Rechnung getragen, ist eine Befristung unter dem Gesichtspunkt der Anpassung der Erwerbstätigkeit an die Erfordernisse des Studiums sachlich nicht gerechtfertigt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 695/93

14 Sa 1131/92 Hessen

Verkündet am
10. August 1994

Siegel,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. August 1994 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Weller, den Richter Professor Dr. Steckhan und die Richterin Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Stappert und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 03. Mai 1993 - 14 Sa 1131/92 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.

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 Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses.

Der 32-jährige Kläger studiert Philosophie, Publizistik und Geschichte an der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz. Im November 1991 befand er sich im 17. Studiensemester.

Die Parteien haben in dem Zeitraum vom April 1988 bis Oktober 1990 mehrere befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, aufgrund derer der Kläger im Gepäckdienst des Vorfeldbereichs des Frankfurter Flughafens tätig war. Die Beklagte, die eine Vielzahl von Studenten im Rahmen befristeter Arbeitsverhältnisse beschäftigt, hat vorgetragen, diese zur Abdeckung von Arbeitsspitzen einzusetzen.

Der erste Arbeitsvertrag der Parteien vom 31. März 1988 enthält u.a. folgende Regelung:

"...

Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Arbeitsanfall und den jeweils von der Dienststelle getroffenen zeitlichen Festlegungen. Sie können während der Vorlesungszeiten bis zu



17,5 Stunden, während der vorlesungsfreien Zeiten (Semesterferien) bis zu 40 Stunden betragen.

Das Arbeitsverhältnis ist befristet und an den Nachweis eines fortwährenden ordentlichen Studiums gebunden. Es endet am 31. Oktober 1988, ohne daß es hierzu einer besonderen Kündigung bedarf. Unbeschadet dieser Regelung gilt beiderseits eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats als vereinbart.

..."

Dieser Arbeitsvertrag wurde in der Folgezeit mehrfach "verlängert". Die letzte "Verlängerung" sah eine Beschäftigung des Klägers vom 31. Oktober 1990 bis 31. Oktober 1991 vor.

Über Zeitpunkt und Umfang der jeweiligen Einsätze konnten die studentischen Mitarbeiter der Beklagten in der Vergangenheit weitgehend frei und kurzfristig entscheiden. Seit Januar 1991 haben die studentischen Beschäftigten einmal im Monat ein sogenanntes "Pflichtwochenende", d.h. eine Früh- oder eine Spätschicht an einem Samstag und Sonntag zu leisten. Die Wahl des jeweiligen Wochenendes wird zwischen dem studentischen Arbeitnehmer und dem dafür zuständigen Personaldisponenten der Beklagten vereinbart.

Mit Schreiben vom 17. September 1991 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß das Arbeitsverhältnis am 31. Oktober 1991, also dem arbeitsvertraglich vorgesehenen Beendigungszeitpunkt, ende.

Nach dem 31. Oktober 1991 wurde der Kläger von der Beklagten nicht mehr für Einsätze eingeteilt.



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, das Arbeitsverhältnis bestehe unbefristet fort. Die Befristung sei unwirksam, da ein sachlicher Grund nicht vorliege. Die sachliche Rechtfertigung könne nicht daraus hergeleitet werden, daß er, der Kläger, Student sei. Er sei nicht lediglich kurzzeitig für einzelne Schichten, sondern über einen längeren Zeitraum von jeweils einem Jahr arbeitsvertraglich mit der Beklagten verbunden gewesen. Dabei sei es unerheblich, daß Studenten regelmäßig den Umfang und die Dauer der zu erbringenden Arbeitsleistung übersehen müssen. Die für studentische Arbeitsverhältnisse notwendige Flexibilität sei auch ohne Befristung gewährleistet, weil er weitgehend frei Arbeitszeiten und Arbeitsumfang bestimmen könne. Auch sei ihm eine Kündigungsmöglichkeit eingeräumt worden. Das Schreiben vom 17. September 1991 sei nicht als Kündigungserklärung aufzufassen. Eine Kündigung wäre auch unwirksam.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht;
2. festzustellen, daß dieses Arbeitsverhältnis nicht durch Erklärung der Beklagten vom 17. September 1991 beendet wurde, sondern über den 31. Oktober 1991 hinaus unverändert weiter fortbesteht;
3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.



Sie hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei wirksam. Die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit Studenten sei allgemein üblich. Sie entspreche auch dem Bedürfnis des studentischen Arbeitnehmers, Erwerbstätigkeit und Studium miteinander in Einklang zu bringen. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf ein Jahr entspreche dem Interesse der Studenten. Auch könne sie, die Beklagte, lediglich zwei Flugplanperioden, also ein Jahr, überblicken, um die Zahl der benötigten studentischen Aushilfskräfte festzustellen. Der über diesen Zeitraum hinaus benötigte Bedarf an Arbeitskräften in der Gepäckabfertigung hänge von der nicht absehbaren zukünftigen Entwicklung des Luftverkehrs ab.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, ohne über den Antrag zu 2. zu entscheiden. Die Berufung der Beklagten blieb erfolglos. Mit der Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

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

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei unwirksam und dieser habe einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

I. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist nicht durch die im Arbeitsvertrag vorgesehene Befristung vom 31. Oktober 1990 zum 31. Oktober 1991 beendet worden, sondern besteht über diesen Zeitpunkt hinaus fort. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses



ist unwirksam, da ein sachlicher, die Befristung rechtfertigender Grund nicht vorliegt.

1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht den letzten Arbeitsvertrag der Parteien, der eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Oktober 1991 vorsieht, der Befristungskontrolle unterworfen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats (seit Urteil vom 8. Mai 1985, BAGE 49, 73, 79 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe) ist bei mehreren hintereinander gereihten Arbeitsverhältnissen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines - weiteren - befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sein soll.

2. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht den Arbeitsvertrag dahin ausgelegt, daß die Parteien nicht zahlreiche auf die jeweiligen Einsätze beschränkte Arbeitsverträge abgeschlossen haben, sondern der letzte Arbeitsvertrag eine Befristung des einheitlichen Arbeitsverhältnisses über ein Jahr zum Inhalt hatte und dabei variable Einsätze des Klägers vorsieht. Hiervon geht auch die Revision aus.

3. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht die Befristung des letzten Arbeitsvertrages für unwirksam gehalten, weil sachliche



Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegen haben.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG (seit 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 den Arbeitnehmern 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 objektiv mißbräuchliche Vertragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann (statt vieler Senatsurteil vom 4. April 1990, BAGE 65, 86, 94 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

b) Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers liegt nicht schon darin, daß dieser neben seiner Tätigkeit bei der Beklagten zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses einem Studium nachgegangen ist.

aa) In der Literatur wird zwar die Auffassung vertreten, Befristungsabreden bei bloßen Nebenbeschäftigungen, mit denen der Arbeitnehmer nicht seinen ganzen Lebensunterhalt verdient, seien in der Regel sachlich begründet, weil die Arbeitnehmer in diesen Fällen weniger sozial schutzbedürftig seien, so daß die ratio des Kündigungsschutzgesetzes entfalle und damit die Gefahr, daß durch die Befristung der Zweck des Kündigungsschutzes umgangen werde,



nicht bestehe (Wiedemann, Zur Typologie zulässiger Zeitarbeitsverträge, Festschrift für Lange 1970, 397, 404; Wiedemann/Palenberg, RdA 1977, 85, 93; KR-Hillebrecht, 3. Aufl., § 620 BGB Rz 174; Preis, Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht, 1993, S. 315). Zu diesen Nebentätigkeiten wird auch die Studentenarbeit mit wenigen Wochenstunden gezählt.

bb) Das Bundesarbeitsgericht hat zwar entschieden, daß die von einer Hochschule auf jeweils ein Semester befristete Erteilung des Lehrauftrags an einen Rechtsanwalt rechtswirksam sei und dies u.a. damit begründet, der Lehrauftrag werde regelmäßig als Nebenbeschäftigung ausgeübt und der Lehrbeauftragte sei daher meistens auf die Lehrauftragsvergütung nicht angewiesen (BAG Urteil vom 16. Dezember 1957 - 3 AZR 92/55 - AP Nr. 3 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Daraus läßt sich aber entgegen der Auffassung von Preis (aa0) nicht der allgemeine Rechtssatz entnehmen, Befristungsabreden bei Nebenbeschäftigungen seien wegen der damit verbundenen geringeren Schutzbedürftigkeit in der Regel nicht unangemessen benachteiligend. Insofern beruft er sich zu Unrecht auf KR-Hillebrecht (aa0, Rz 175), der nur einige Beispiele für zulässige Befristungen bei Nebentätigkeiten aufführt.

Das Bundesarbeitsgericht stellt bei der Prüfung, ob eine Befristung wirksam ist, nicht auf die unterschiedliche Schutzbedürftigkeit von Arbeitnehmern ab. Es hat im Urteil vom 14. Januar 1982 (BAGE 37, 305 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) eingehend dargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht schon immer deshalb sachlich begründet ist, weil der Arbeitnehmer nur wenige Stunden in der Woche arbeitet



und deshalb angeblich weniger schutzbedürftig ist. In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Fall hatte das beklagte Land einer vollausgebildeten Lehrerin einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 13 Stunden angeboten. Das Entgelt war das einzige Einkommen der Lehrerin, die entgegen ihrem Wunsche vom Arbeitgeber keinen Vertrag mit einer längeren wöchentlichen Arbeitszeit erhielt.

cc) Auch Befristungen für sog. Nebentätigkeiten sind nur dann sachgerecht, wenn verständige und verantwortungsbewußte Parteien eine Befristung des Arbeitsvertrages vereinbaren würden (BAGE 10, 65, 72 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu C 3 der Gründe; Senatsurteil vom 4. April 1990, BAGE 65, 86 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Dem Interesse von Studenten entspricht es, nur solche Arbeitsverhältnisse einzugehen, die ihnen den Abschluß des Studiums in normaler Zeit ermöglichen. Deshalb kann die Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Studenten sachlich begründet sein, wenn dadurch der Student die Möglichkeit erhält, die Erfordernisse des Studiums mit denen des Arbeitsverhältnisses in Einklang zu bringen. So hat der Senat in den Entscheidungen vom 18. August 1982 und 13. Februar 1985 (- 7 AZR 353/80 und 345/82 - beide n.v.) ebenso wie in der Entscheidung vom 4. April 1990 (- 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) die Vereinbarung von befristeten Arbeitsverträgen mit Studenten für zulässig erachtet, weil die Befristung den Studenten jeweils die Möglichkeit gab, die Erfordernisse des Studiums mit denen des Arbeitsverhältnisses miteinander zu vereinba-



ren. In den den nicht veröffentlichten Entscheidungen zugrunde liegenden Sachverhalten hatten Studenten über Jahre hinweg immer wieder befristet für jeweilige Nachtwachen bzw. Pflegedienstschichten, die im nächsten Monat lagen, befristete Arbeitsverträge geschlossen. In dem der Senatsentscheidung vom 4. April 1990 zugrunde liegenden Falle hatte eine Studentin der Geschichts- und Literaturwissenschaften während des Studiums als Arbeiterin in einem Druckereibetrieb gearbeitet. Sie fragte jeweils bei dem Arbeitgeber nach, ob sie in der darauffolgenden Woche arbeiten könne. Der Arbeitgeber entschied dann, ob und welche Schichten er jeweils anbieten wollte. Diese Vertragsgestaltung entsprach dem Interesse der Studentin an einer Koordinierung ihrer abhängigen Beschäftigung mit den Erfordernissen des Studiums. Als sie nämlich schwanger geworden war und wegen des Beschäftigungsverbots nach § 8 MuSchG nicht mehr wie bisher in der Nachtschicht eingesetzt werden konnte, lehnte sie das Angebot, in der Tagschicht zu arbeiten, mit der Begründung ab, sie müsse tagsüber die Universität besuchen. Das Studium erlaube ihr nur, in überschaubaren Zeiträumen nachts und an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten. Der Senat hat in jenem Falle die Befristung des Arbeitsverhältnisses als sachlich gerechtfertigt angesehen, weil die dortige Klägerin im Interesse der Durchführung ihres Studiums in besonderem Maße darauf angewiesen war, nur kurzfristige Arbeitsverhältnisse für einen jeweils überschaubaren Zeitraum einzugehen.

dd) Der Senat schließt sich der Auffassung des Landesarbeitsgerichts an, daß die Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht stets im Interesse des Studenten liegt. Wenn die Erwerbstätigkeit



den Erfordernissen des Studiums bereits durch eine flexible Gestaltung des Arbeitsvertrags angepaßt wird, bedarf es vom Standpunkt des Studenten aus nicht auch noch einer Befristung. Über einen solchen Fall hatte der Senat vorliegend zu entscheiden, denn durch den Arbeitsvertrag ist der Kläger nur für eine unerhebliche Zeit gebunden. In dem Arbeitsvertrag ist nur eine Höchstarbeitszeit, nämlich von 17,5 Stunden in der Woche während des Semesters und 40 Stunden in den Semesterferien, vorgesehen. Diese Arbeitszeit mußte der Kläger auch nach der tatsächlichen Abwicklung des Arbeitsverhältnisses nicht ausschöpfen. Verpflichtet war er nur zur Wahrnehmung einer Wochenendschicht im Monat. Ließ das Studium ihm für längere Zeit gar keinen Spielraum für eine Erwerbstätigkeit, konnte er das Arbeitsverhältnis ruhen lassen. Von dieser Möglichkeit hat er auch unstreitig einmal Gebrauch gemacht. Inwiefern die Befristung über einen Zeitraum von einem Jahr bei dieser Arbeitsvertragsgestaltung geeignet sein soll, das Interesse an einem geregelten Studium mit den Notwendigkeiten der Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen, ist nicht ersichtlich.

c) Der Senat hat auch erwogen, ob ein sachlicher Grund für die Befristung darin gesehen werden kann, daß die Beklagte möglicherweise ein legitimes Interesse daran hat, im Gepäckdienst nicht eine Vielzahl von - nach erfolgreichem Abschluß des Studiums - überqualifizierten und aus diesem Grunde unzufriedenen Mitarbeitern auf unbestimmte Zeit beschäftigen zu müssen. Indessen wird im vorliegenden Falle eine verständige Vertragspartei aus diesem Grunde keine Befristung vereinbaren, weil die Beklagte sich bereits auf andere Weise gegen die Beschäftigung von überqualifi-



zierten Mitarbeitern geschützt hat, indem sie das Arbeitsverhältnis "an den Nachweis eines fortwährenden Studiums" gebunden hat.

4. Auch dem Vortrag der Beklagten, eine längere Planung als für zwei Flugplanperioden sei nicht möglich, da die zukünftige Flugentwicklung nicht absehbar sei, ist ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses des Klägers nicht zu entnehmen. Sachlich begründet wäre die Befristung dann, wenn der Kläger zur Aushilfe wegen eines vorübergehend erhöhten Arbeitsanfalles eingestellt worden wäre. Soll die Befristung des Arbeitsverhältnisses auf diesen Sachgrund gestützt werden, hängt die Wirksamkeit der Befristung von der voraussichtlichen künftigen Entwicklung ab, deren Beurteilung dem Arbeitgeber obliegt (vgl. Senatsurteil vom 25. November 1992 - 7 AZR 191/92 - AP Nr. 150 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Dabei kann allein der Umstand, daß eine sich aus der Art der Tätigkeit oder aus der Situation des Betriebs ergebende Ungewißheit vom Arbeitgeber nicht zu steuern ist, den Abschluß befristeter Arbeitsverhältnisse nicht rechtfertigen (BAG, aaO). Die Beklagte hat nicht vorgetragen, sie sei aufgrund eigener Beurteilung zu dem Schluß gelangt, der Bedarf an Arbeitskräften bei der Abwicklung des Flugverkehrs sinke in zukünftigen Flugplanperioden. Sie hat lediglich vorgetragen, der Bedarf an Arbeitskräften sei nicht absehbar. Gerade dies genügt nicht als sachliche Rechtfertigung für eine Befristung. In dieser Lage befindet sich mehr oder weniger jeder Arbeitgeber, der Arbeitnehmer mit Daueraufgaben betraut. Eine Unsicherheit über die künftige Auslastung des Arbeitnehmers besteht häufig bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Ein vernünftiger, verantwortungsbewußt denkender Arbeitgeber schließt in einem solchen



Falle einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit und kündigt ihn, wenn sich die Notwendigkeit ergibt, das Arbeitsverhältnis zu beenden (BAG Urteil vom 14. Januar 1982, BAGE 37, 305 = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

II. Auch der Antrag des Klägers auf Weiterbeschäftigung ist begründet.

Aus dem Vortrag des Klägers geht nicht hervor, ob er die vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Zulässigkeit der Befristung erstrebt (vgl. dazu im Anschluß an den Beschluß des Großen Senats vom 27. Februar 1985, BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht Senatsurteil vom 28. September 1988, BAGE 60, 1, 14 = AP Nr. 125 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu V der Gründe) oder den allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch geltend macht. Der Wortlaut des Antrags spricht für den allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch. Die dahingehende Auslegung der Vorinstanzen ist nicht zu beanstanden. Da rechtskräftig festgestellt worden ist, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers unbefristet fortbesteht, hat der Kläger einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, den er nach § 259 ZPO geltend machen kann. Danach kann Klage auf künftige Leistung erhoben werden, wenn den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, daß der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen werde. Das Bundesarbeitsgericht läßt für eine derartige Besorgnis genügen, daß der Arbeitgeber nicht erklärt, den Arbeitnehmer zumindest im Falle einer für diesen günstigen Revisionsentscheidung wieder zu beschäftigen (vgl. Urteil vom



13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, unter C der Gründe). Eine solche Erklärung liegt hier nicht vor.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Weller

Dr. Steckhan

Schmidt

Stappert

Lappe



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)