

Aktenzeichen: 7 AZR 94/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. Februar 1985

- 7 AZR 94/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 13. April 1983

Aachen

- 3 Ca 1885/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 29. November 1983

Köln

- 6 Sa 546/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 94/84

6 Sa 546/83 Köln

Verkündet am
13. Februar 1985

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Seiler für Recht erkannt:

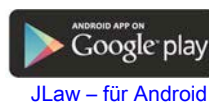
Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 29. November 1983 - 6 Sa 546/83 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



Tatbestand:

Der Kläger ist Student. Er war seit dem 1. Oktober 1979 als Hilfskraft in der Blutbank der Medizinischen Einrichtungen der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen beschäftigt; er erhielt zuletzt einen Studentenlohn von 10,28 DM. Die Aufgabe des Klägers bestand u.a. darin, Blutanalysen vorzunehmen. Der Kläger gehörte zu einem Kreis von etwa sechs bis acht Studenten, die in der Blutbank an Wochenenden, an Feiertagen und während der Nachtschichten mit Rücksicht auf die in der Blutbank bestehende Personalknappheit auf Grund einer Vereinbarung zwischen der Verwaltung der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule und dem Ärztlichen Direktor Professor Dr. K beschäftigt wurden. Während Anfang der 70er Jahre noch eine Nachtschwester beschäftigt wurde, wurde nach deren Ausscheiden fortlaufend der gesamte Nachtdienst von Studenten versehen. Der Kläger wurde, bevor er beschäftigt wurde, ebenso wie die anderen Studenten etwa drei Monate eingearbeitet, indem er täglich etwa zwei bis vier Stunden die labortechnische und administrative Seite seiner künftigen Tätigkeit erlernte.

Der Dienstplan des Klägers und der anderen Studenten wurde wie folgt aufgestellt: Der Leiter des Blutspendendienstes der Medizinischen Einrichtungen veranlaßte, daß die ausgewählten Studenten sich zwei- bis viermal im Jahr trafen. Bei diesen sogenannten Einsatzplanungstreffen überließ der Leiter des Blutspendendienstes es im wesentlichen den Studenten, die Aufteilung unter sich vorzunehmen. Die Studenten trugen die Einsatzzeiten, zu denen sie sich bereit erklärt hatten, jeweils in einem wandgroßen Plan ein, der im Aufenthaltsraum der Blutbank hing. Der Leiter der Blutbank hatte sie gebeten, im Krankheitsfalle von sich aus für Ersatz zu sorgen.

Als der Kläger im Oktober 1979 seine Tätigkeit in der Blutbank aufnahm, erhielt er das "Merkblatt für die Tätigkeit als Sitz- und Nachtwache" und die "Belehrung über die Dienstpflichten". In dem Merkblatt wurde der Kläger u.a.



- 3 -

darauf hingewiesen, daß er während des Semesters maximal 80 Stunden im Monat tätig werden dürfe.

Der Kläger ist unregelmäßig eingesetzt worden. Er arbeitete im Januar 1982 80 Stunden, im Februar 133, im März 97, im April 106, im Mai 80, im Juni 80, im Juli 93, im August 85, im September 86, im Oktober 116 und im November 1982 80 Stunden.

Für die Zeit vom 1. März bis 31. März 1982, 3. Mai bis 31. Mai 1982 und 1. Juli bis 31. Juli 1982 schloß das beklagte Land mit dem Kläger befristete Arbeitsverträge. Seit Mitte November 1982 wurde der Kläger nicht mehr eingesetzt, nachdem der Verwaltungsdirektor der Medizinischen Einrichtungen den Stationen mit Rundschreiben vom 29. Juli 1982 im Hinblick "auf zahlreiche Stellenzugänge im Pflegebereich" den "Einsatz von Nacht- und Sitzwachen" für die Zeit ab 1. Oktober 1982 untersagt hatte. Unter Hinweis auf dieses Rundschreiben wurde dem Kläger mitgeteilt, daß er ab 15. November 1982 nicht mehr weiterbeschäftigt werden könne.

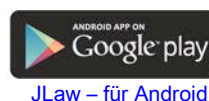
Der Kläger meint, sein Arbeitsverhältnis zum beklagten Land bestehe weiter, da es nicht gekündigt worden sei. Eine solche Kündigung wäre erforderlich gewesen, weil er nicht lediglich im Rahmen jeweils befristeter Aushilfsarbeitsverhältnisse tätig gewesen sei.

Der Kläger hat u.a. beantragt: 1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbesteht; 2. das beklagte Land zu verurteilen, an ihn Arbeitsentgelt ab Mitte November und für Dezember 1982 und für Januar 1983 in Höhe von insgesamt 2 x 1.850,-- DM und 1 x die Hälfte von 1.850,-- DM zu zahlen nebst 4 % Zinsen für den Monat November 1982 seit 31. (richtig: 30.) November 1982, für den Monat Dezember seit dem 31. Dezember 1982 und für den Monat Januar 1983 seit dem 31. Januar 1983; 3. das beklagte Land zu verurteilen, für die Monate Februar und März 1983 3.700,-- DM zu zahlen.

- 4 -



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



- 4 -

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es meint, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis liege nicht vor. Der Kläger sei jeweils nur als Aushilfe zur Beseitigung eines personellen Engpasses eingesetzt worden. Bezüglich der Anzahl der geleisteten Stunden ergäben sich erhebliche Schwankungen, so daß eine Vergleichbarkeit mit einem normalen Arbeitsverhältnis nicht bestehe. Der Kläger habe im übrigen nach Belieben die angeforderte Tätigkeit ablehnen können; auch habe ein Einsatz zu bestimmten Zeiten von ihm nicht verlangt werden können.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ungekündigt weiter fortbestehe, und das beklagte Land verurteilt, dem Kläger 4.792,54 DM zu zahlen; im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht im angefochtenen Urteil das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und u.a. wie folgt neu gefaßt:

- "1. Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ungekündigt fortbesteht.
2. Das beklagte Land wird verurteilt, an den Kläger DM 4.343,19 zu zahlen.

Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

.....

Die Revision wird zugelassen."

Mit seiner Revision begehrt das beklagte Land, das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben und unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils den Kläger mit der Klage abzuweisen. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des beklagten Landes führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, zwischen den Parteien sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, das mangels Kündigung über den letzten Einsatz des Klägers im November 1982 hinaus fortbestehe. Dabei hat es offengelassen, ob die Parteien jeweils auf die einzelnen Einsätze des Klägers befristete Verträge vereinbart haben, insbesondere ob das beklagte Land einen derartigen Willen mit hinreichender Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht hat. Jedenfalls seien – so hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt – derartige Befristungen rechtsunwirksam, weil sie eines sachlichen Grundes entbehrten. Als sachlicher Grund für solche Befristungen komme nur ein zusätzlicher Bedarf einer Arbeitskraft für den jeweiligen Einsatztage in Betracht. Dem beklagten Land sei es jedoch nicht darum gegangen, einen vorübergehenden Ausfall einer anderen Kraft oder einen vorübergehenden stärkeren Arbeitsanfall zu überbrücken. Vielmehr habe der Kläger für die Zeit, in der Personal nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung gestanden habe oder Planstellen für Arbeitskräfte gefehlt hätten, den normalen, regulären Arbeitskräftebedarf der Blutbank mit abdecken sollen. Auch die Interessen des Klägers rechtfertigten derartige Befristungen nicht. Dem Kläger habe schon aus finanziellen Gründen an einer regelmäßigen, kontinuierlichen Beschäftigung gelegen sein müssen. Zwar sei eine zeitliche Abstimmung seiner Beschäftigung auf die Gegebenheiten seines Studiums erforderlich gewesen. Dieser Umstand mache indessen lediglich eine sorgfältige Vorausplanung seiner Mitarbeit, nicht aber ein auf den einzelnen Arbeitstag befristetes Arbeitsverhältnis notwendig.

Aus der kontinuierliche Heranziehung des Klägers habe sich eine auf unbestimmte Zeit gerichtete arbeitsvertragliche Bindung zwischen den Parteien ergeben. Der Kläger habe seine Dienste in persönlicher Abhängigkeit und damit als Arbeitnehmer geleistet. Das beklagte Land habe vorausschauend den Einsatz des Klägers in den Betriebsablauf eingeplant und wie ein Arbeitgeber über seine Arbeitskraft verfügt. Aufgrund der Aussage des Zeugen Dr. S sei

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

- 6 -

unstreitig geworden, daß der Einsatz des Klägers sowohl hinsichtlich des Arbeitsumfangs als auch hinsichtlich des Zeitpunktes seiner Beschäftigung jeweils mehrere Monate im voraus in dem für die Abteilung maßgebenden Dienstplan berücksichtigt und festgelegt worden sei. Eine solche vorausschauende Einsatzplanung sei ebenso wie die weisungsgebundene Tätigkeit und die damit verbundene Einordnung des Klägers in den Arbeitsablauf der Station typisch für ein Arbeitsverhältnis.

Das Zustandekommen eines auf unbestimmte Dauer gerichteten Arbeitsverhältnisses sei auch nicht etwa deswegen auszuschließen, weil - wie das beklagte Land meine - der zeitliche Umfang der Arbeitspflicht des Klägers und der jeweilige Zeitpunkt seines Einsatzes unbestimmbar gewesen seien. Der zeitliche Umfang der Arbeits- und Beschäftigungspflicht lasse sich aus der bisherigen Heranziehung des Klägers ermitteln, während das beklagte Land den Zeitpunkt des Einsatzes in entsprechender Anwendung des § 315 BGB unter Berücksichtigung der Studiensituation des Klägers habe bestimmen können.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Daß der Kläger seine Dienste in persönlicher Abhängigkeit und damit als Arbeitnehmer leistete, kann nicht zweifelhaft sein. Schon die Art des Dienstes bedingt die Eingliederung in die Krankenhausorganisation und die umfassende Bindung des Klägers an die Weisungen seiner Vorgesetzten. Die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers ist zwischen den Parteien auch nicht umstritten. Sie ist aber für die Beantwortung der Frage, ob die Parteien befristete Arbeitsverträge geschlossen haben und ob für die Befristungen ein sachlicher Grund bestand, ohne Bedeutung.

Ob die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder eine Folge von befristeten Arbeitsverträgen abgeschlossen haben, richtet sich allein nach dem Parteiwillen. Dieser kann sich aus den ausdrücklichen Erklärungen beider Vertrags-

- 7 -



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



- 7 -

parteien, aber auch aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen ergeben, soweit sie Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien zuläßt (BAG 41, 247, 252 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 a der Gründe). Da es im vorliegenden Falle an entsprechenden ausdrücklichen Parteierklärungen fehlt, kann Aufschluß über den Vertragsinhalt nur die tatsächliche Handhabung der Vertragsbeziehungen geben.

Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts läßt die kontinuierliche Heranziehung des Klägers zu den Diensten für sich allein nicht darauf schließen, die Parteien hätten von vornherein ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründen wollen. Eine fortlaufende Beschäftigung kann auch dadurch zustande kommen, daß sich ein Arbeitsverhältnis an das andere anschließt (vgl. BAG 41, 265, 270 = AP Nr. 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 1 b der Gründe). Auch die Art der Beschäftigung des Klägers weist weder auf ein unbefristetes noch auf sich aneinander anschließende befristete Arbeitsverhältnisse hin.

Gegen die Annahme, die Parteien hätten von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit schließen wollen, spricht jedoch entscheidend, daß die Parteien zu Beginn ihrer Rechtsbeziehungen den Umfang der Arbeitsleistung des Klägers nicht auf Dauer vertraglich festgelegt haben. Hierauf weist die Revision mit Recht hin. Soweit das Landesarbeitsgericht meint, aus dem Umfang der bisherigen Heranziehung des Klägers lasse sich der zeitliche Umfang der Arbeits- und Beschäftigungspflicht ermitteln, kann ihm nicht gefolgt werden. Nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils schwankte der zeitliche Umfang, in dem der Kläger eingesetzt wurde, von Monat zu Monat ganz erheblich. So hat er im Januar 1982 80 Stunden, im Februar 133, im März 97, im April 106, im Mai 80, im Juni 80, im Juli 93, im August 85, im September 86, im Oktober 116 und im November 1982 80 Stunden gearbeitet. Angesichts dieser beträchtlichen Schwankungen im Umfang der Tätigkeit des Klägers erlaubt die praktische Durchführung der Vertrags-

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

- 8 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

beziehung keinen Rückschluß auf einen von vornherein vorhanden gewesenen rechtsgeschäftlichen Willen der Parteien über einen bestimmten zeitlichen Umfang der vom Kläger auf Dauer zu erbringenden Dienstleistungen, also darüber, innerhalb welcher Zeiträume (Woche, Monat, Vierteljahr?) der Kläger in welchem zeitlichen Ausmaß (wie viele Arbeitsstunden) zu Arbeiten verpflichtet sein sollte.

Vor der Aufnahme der Tätigkeit des Klägers wurden zwischen den Parteien lediglich Rahmenbedingungen für ihre künftige Zusammenarbeit vereinbart. Festgelegt war die Art der Tätigkeit, die Vergütung je Arbeitsstunde und eine Begrenzung der möglichen Arbeitszeit des Klägers auf höchstens 80 Stunden monatlich während der Vorlesungszeit. Es fehlte aber die für einen Arbeitsvertrag wesentliche Vereinbarung über den zeitlichen Umfang der Dienstleistungspflicht des Klägers. Ohne die Festlegung dieser eigentlichen arbeitsvertraglichen Hauptpflicht ist ein Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen.

Es besteht auch kein Anhaltspunkt dafür, daß die Parteien dem beklagten Land hätten das Recht einräumen wollen, den Umfang der Dienstleistungspflicht des Klägers jeweils von Fall zu Fall nach billigem Ermessen einseitig für den Kläger verbindlich festzulegen (§ 315 BGB). Weder haben die Parteien etwas derartiges erklärt noch läßt sich aus der praktischen Handhabung auf einen entsprechenden rechtsgeschäftlichen Willen der Parteien rückschließen. Es ist nicht vorgetragen worden, daß das beklagte Land jemals einseitig den Umfang der Arbeitspflicht des Klägers festgelegt und dieser ein solches Verfahren gebilligt hätte. Soweit das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land ein Bestimmungsrecht in entsprechender Anwendung des § 315 BGB unter Berücksichtigung der Studiensituation des Klägers zuspricht, bezieht sich dies ersichtlich nur auf die Bestimmung des Leistungszeitpunktes, also der Lage der Arbeitszeit, nicht aber auf die Festlegung des für die Höhe der Ver-



gütung maßgeblichen zeitlichen Umfangs der Arbeitspflicht. Es bedarf deshalb auch keiner Erörterung der Frage, ob eine Vereinbarung, die dem beklagten Land das Recht einräumen würde, den Umfang der Arbeitszeit einseitig zu bestimmen und diese Bestimmung später auch wieder zu ändern, überhaupt zulässig wäre (vgl. hierzu das auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehene Senatsurteil vom 12. Dezember 1984 - 7 AZR 509/83 - EzA § 315 BGB Nr. 29).

Eine Festlegung des zeitlichen Umfangs der vom Kläger und den übrigen Studenten zu leistenden Dienste erfolgte erst durch die Aufstellung der Dienstpläne für die entsprechende Krankenhausabteilung, die jeweils einen Zeitraum von mehreren Monaten erfaßten. Die darin vorgesehenen Einsätze des Klägers und der übrigen Studenten waren mit ihnen abgestimmt worden: Bei sog. Einsatzplanungstreffen, die zwei- bis viermal im Jahr stattfanden, überließ es der Leiter des Blutspendendienstes im wesentlichen den Studenten, die erforderlichen Dienste unter sich aufzuteilen. Die Studenten trugen ihre Einsatzzeiten jeweils in einem wandgroßen Plan ein. Im Krankheitsfalle hatten sie von sich aus für Ersatz zu sorgen. Erst diese einvernehmliche Festlegung in den Dienstplänen bestimmte für die Parteien verbindlich den zeitlichen Umfang der vom Kläger zu leistenden Arbeit und begründete für diesen eine entsprechende arbeitsvertragliche Verpflichtung.

Hieraus ergibt sich, daß die Parteien keinen unbefristeten Arbeitsvertrag, sondern jeweils für die Laufzeit der Dienstpläne, also auf mehrere Monate befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben. Das hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

2. Gegen diese Befristung der Arbeitsverträge der Parteien bestehen keine rechtlichen Bedenken.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 38; 41, 110, 113 ff.



= AP Nr. 68 und 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Nachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben; die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei müssen für die Befristung des Vertrages sprechen. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses ohne verständigen sachlich gerechtfertigten Grund entzogen wird.

Im Streitfalle kann es dahinstehen, ob etwa ein stets wechselnder Bedarf des Krankenhauses an studentischen Hilfskräften einen sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverträge hätte abgeben können oder ob der Kläger und die studentischen Krankenpfleger einen Dauerbedarf des Krankenhauses an zusätzlichen Arbeitskräften abgedeckt haben. Die Befristung der Arbeitsverträge auf die Laufzeit der Dienstpläne erscheint jedenfalls dadurch sachlich gerechtfertigt, daß der Kläger ebenso wie die übrigen studentischen Hilfskräfte die Dienstleistungen jeweils mit den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums in Einklang bringen mußten und sich deshalb nicht auf Dauer, sondern nur für überschaubare Zeitabschnitte an feste Arbeitszeiten binden konnten. Daß unter solchen Umständen der Abschluß aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge sachlich gerechtfertigt ist, hat der Senat bereits in seinem - nicht veröffentlichten - Urteil vom 18. August 1982 - 7 AZR 353/80 -, das die jeweils befristete Beschäftigung von Studenten als Nachtwachen in einem Krankenhaus betraf, anerkannt.

Daß der Kläger - wie das Landesarbeitsgericht hervorhebt - schon aus finanziellen Gründen an einer regelmäßigen kontinuierlichen Beschäftigung interessiert sein mußte, vermag der Befristung nicht ihre sachliche Rechtfertigung zu nehmen. Entscheidend ist der auch vom Landesarbeitsgericht



angeführte Umstand, daß die Beschäftigung des Klägers zeitlich auf die wechselnden Gegebenheiten seines Studiums abgestimmt werden mußte. Aus diesem Grunde konnte sich der Kläger hinsichtlich des zeitlichen Umfangs seiner Arbeitsverpflichtung nicht auf Dauer, sondern nur für einen überschaubaren, vorausplanbaren Zeitraum vertraglich festlegen. Dem entspricht die Befristung der Arbeitsverträge auf die Laufzeit der jeweils für mehrere Monate aufgestellten Dienstpläne. Hierbei handelt es sich um einen überschaubaren Zeitraum, für den die Studenten ihre zeitliche Beanspruchung durch ihr Studium und sonstige Interessen abschätzen und sich entscheiden konnten, ob und in welchem Umfange sie sich für Pflegedienste zur Verfügung stellen wollten. Damit steht die hier gewählte Befristungsdauer mit dem Sachgrund für die Befristung im Einklang, so daß auch gegen die Dauer der Befristungen nichts einzuwenden ist.

Da die Parteien hiernach rechtswirksam befristete Arbeitsverträge für die Dauer des jeweiligen Dienstplanes abgeschlossen haben, ist ihr Arbeitsverhältnis mit dem Auslaufen des letzten Dienstplanes, der Leistungen des Klägers vorsah, beendet worden.

3. Ob sich etwa aus dem Umstand, daß die Parteien über einen längeren Zeitraum hin fortlaufend befristete Arbeitsverträge geschlossen haben, eine diese einzelnen Arbeitsverträge übergreifende schuldrechtliche Bindung der Parteien dergestalt ergibt, daß der Kläger verlangen könnte, bei der weiteren Vergabe von Diensten nicht ohne triftigen Grund übergangen zu werden (vgl. hierzu BAG Urteil vom 28. September 1961 - 2 AZR 97/61 - AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), brauchte der Senat nicht zu entscheiden. Der Kläger ist nicht bei der Zuteilung der Dienste übergangen worden. Vielmehr hat das beklagte Land die bisherige Praxis eingestellt und ab Oktober 1982 bis auf einige Ausnahmen überhaupt keine Studenten mehr in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt.



4. Der Senat kann in der Sache keine abschließende Entscheidung treffen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers konnte erst mit dem Ablauf des letzten ihn berücksichtigenden Dienstplanes enden. Es bedarf daher noch tatsächlicher Feststellungen darüber, ob der letzte derartige Dienstplan mit dem 15. November 1982 oder erst später auslief. Im letzteren Falle hätte das Arbeitsverhältnis des Klägers noch über den 15. November 1982 hinaus fortbestanden, und das beklagte Land hätte ihn wie im Dienstplan vorgesehen noch weiter beschäftigen müssen. Der Rechtsstreit war daher zur Nachholung entsprechender Feststellungen an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Becker

Gossen

Seiler

