

Aktenzeichen: 7 AZR 95/84

Bundesarbeitsgericht 7.Senat Urteil vom 13. Februar 1985

- 7 AZR 95/84 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 1. Juni 1983

Aachen

- 3 Ca 2261/82 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. Dezember 1983

Köln

- 6/5 Sa 702/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge - Studenten als Krankenpfleger

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 95/84

6/5 Sa 702/83 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 6. Dezember 1983 - 6/5 Sa 702/83 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten 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 !

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin ist Studentin. Sie war seit 1977 als Hilfskraft in der Intensivstation der Abteilung Herz- und Gefäßchirurgie der Medizinischen Einrichtungen der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen beschäftigt, daneben auch in den Abteilungen Neurologie sowie Zahn-Mund-Kiefer- und plastische Chirurgie; sie erhielt zuletzt einen Stundenlohn von 10,28 DM. 1979 erzielte die Klägerin auf diese Weise ein Arbeitseinkommen von 8.106,28 DM, 1980 10.814,51 DM, 1981 10.751,04 DM und von Januar bis Oktober 1982 Einkünfte von 10.090,93 DM brutto.

Auf Vorschlag des leitenden Stationspflegers hatten die Studenten den Tag oder die Nacht angegeben, an denen sie langfristig den Dienst ausüben könnten. Dies geschah für etwa ein Jahr im voraus. Für die Klägerin war ein Einsatz für jedes fünfte Wochenende, und zwar für Freitag, Samstag und Sonntag, eingeplant. Anhand dieser Angaben wurden jeweils für drei Monate im voraus Dienstpläne erstellt. Die Klägerin erhielt bei Aufnahme ihrer Tätigkeit das "Merkblatt für die Tätigkeit als Sitz- und Nachtwache", in dem sie u.a. darauf hingewiesen wurde, daß sie während des Semesters maximal 80 Stunden im Monat eingesetzt werden würde.

Die Klägerin ist unregelmäßig beschäftigt worden. 1982 arbeitete sie wie folgt: Im Januar 75, im Februar 70, im März 119, im April 88, im Mai 85, im Juni 72, im Juli 83, im August 131 und im September 213 Stunden. Im Oktober 1982 wurde sie noch 26, im November 1982 nur noch 14 Stunden beschäftigt. Seit Dezember 1982 wurde die Klägerin nicht mehr eingesetzt, nachdem der Verwaltungsdirektor der Medizinischen Einrichtungen den Stationen mit Rundschreiben vom 29. Juli 1982 im Hinblick "auf zahlreiche Stellenzüge im Pflegebereich" den "Einsatz von Nacht- und Sitzwachen" für die Zeit ab 1. Oktober 1982 untersagt hatte.

- 3 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

Die Klägerin meint, ihr Arbeitsverhältnis zum beklagten Land bestehe weiter fort, weil es nicht gekündigt worden sei. Eine Kündigung wäre erforderlich gewesen, da sie nicht lediglich im Rahmen jeweils befristeter Aushilfsarbeitsverhältnisse tätig gewesen sei. Die Klägerin hat u.a. beantragt: 1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien fortbesteht; 2. das beklagte Land zu verurteilen, an sie für den Monat Oktober 1982 1.200,-- DM, für den Monat November 1982 1.550,-- DM, für den Monat Dezember 1982 1.550,-- DM, für den Monat Januar 1983 1.550,-- DM, für den Monat Februar 1983 1.550,-- DM und für den Monat März 1983 1.550,-- DM zu zahlen; 3. das beklagte Land zu verurteilen, an sie für den Monat April 1983 1.550,-- DM zu zahlen; 4. das beklagte Land zu verurteilen, an sie für Mai 1983 Arbeitsentgelt in Höhe von 1.550,-- DM zu zahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es meint, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis liege nicht vor. Die Klägerin sei jeweils 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. Die Klägerin habe im übrigen nach Belieben die angeforderte Tätigkeit ablehnen können; auch habe ein Einsatz zu bestimmten Zeiten von ihr nicht verlangt werden können.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ungekündigt weiter fortbestehe, und das beklagte Land verurteilt, der Klägerin 7.210,66 DM brutto zu zahlen; im übrigen hat es die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und wie folgt neu gefaßt:

- 4 -



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



- 4 -

"Es wird festgestellt, daß ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien besteht.

Das beklagte Land wird verurteilt, an die Klägerin DM 5.358,96 (in Worten: Fünftausenddreihundertachtundfünfzig 96/100 Deutsche Mark) brutto zu zahlen. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des 1. Rechtszuges trägt die Klägerin 1/3 - ein Drittel - das beklagte Land 2/3 - zwei Drittel -. Von den Kosten des Berufungsverfahrens werden der Klägerin 1/6 - ein Sechstel -, dem beklagten Land 5/6 - fünf Sechstel - auferlegt.

Die Revision wird zugelassen."

Mit der Revision beantragt das beklagte Land, unter Aufhebung des Berufungsurteils und unter Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils die Klage insgesamt abzuweisen. Die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

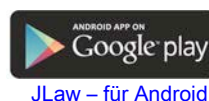
Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu dem Ergebnis gelangt, zwischen den Parteien sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, das mangels Kündigung über den letzten Einsatz der Klägerin im November 1982 hinaus fortbestehe. Dabei hat es offengelassen, ob die Parteien jeweils auf die einzelnen Einsätze der Klägerin 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 Pflegekraft für den jeweiligen Einsatztag in Betracht. Dem

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

beklagten Land sei es jedoch nicht darum gegangen, einen vorübergehenden Ausfall einer anderen Pflegekraft oder einen vorübergehenden stärkeren Arbeitsanfall zu überbrücken. Vielmehr habe die Klägerin für die Zeit, in der Pflegepersonal nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung gestanden habe oder Planstellen für Pflegekräfte gefehlt hätten, den normalen, regulären Arbeitskräftebedarf mit abdecken sollen. Auch die Interessen der Klägerin rechtfertigten derartige Befristungen nicht. Der Klägerin habe schon aus finanziellen Gründen an einer regelmäßigen, kontinuierlichen Beschäftigung gelegen sein müssen. Zwar sei eine zeitliche Abstimmung ihrer Beschäftigung auf die Gegebenheiten ihres Studiums erforderlich gewesen. Dieser Umstand mache indessen lediglich eine sorgfältige Vorausplanung ihrer Mitarbeit, nicht aber ein auf den einzelnen Arbeitstag befristetes Arbeitsverhältnis notwendig.

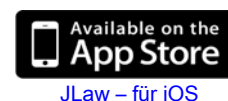
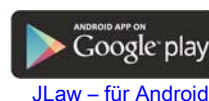
Aus der kontinuierlichen Heranziehung der Klägerin habe sich eine auf unbestimmte Zeit gerichtete arbeitsvertragliche Bindung zwischen den Parteien ergeben. Die Klägerin habe ihre Dienste in persönlicher Abhängigkeit und damit als Arbeitnehmerin geleistet. Das beklagte Land habe vorausschauend den Einsatz der Klägerin in den Betriebsablauf eingeplant und wie ein Arbeitgeber über ihre Arbeitskraft verfügt. Eine solche vorausschauende Einsatzplanung sei ebenso wie die weisungsgebundene Tätigkeit und die damit verbundene Einordnung der Klägerin 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 der Klägerin und der jeweilige Zeitpunkt ihres Einsatzes unbestimmbar gewesen seien. Der zeitliche Umfang der Arbeits- und Beschäftigungspflicht lasse sich aus der bisherigen Heranziehung der Klägerin ermitteln, während das beklagte Land den Zeitpunkt des Einsatzes in entsprechender Anwendung

- 6 -



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



des § 315 BGB unter Berücksichtigung der Studiensituation der Klägerin habe bestimmen können.

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

1. Daß die Klägerin ihre 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 der Klägerin an die Weisungen ihrer ärztlichen und pflegerischen Vorgesetzten. Die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin 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 Vertragsparteien, 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 der Klägerin zu den Krankenpflegediensten 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 der Klägerin als Krankenpflegerin 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 Arbeitsleistungen der Klägerin nicht auf Dauer vertraglich festgelegt haben. Hierauf weist die Revision mit Recht hin. Soweit das Landesarbeitsgericht meint, aus dem Umfang der bisherigen Heranziehung der Klägerin 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 die Klägerin eingesetzt wurde, von Monat zu Monat ganz erheblich. So hat sie im Januar 1982 75 Stunden, im Februar 70, im März 119, im April 88, im Mai 85, im Juni 72, im Juli 83, im August 131 und im September 1982 213 Stunden gearbeitet. Im Oktober wurde sie noch 26 und im November 1982 noch 14 Stunden beschäftigt. Angesichts dieser beträchtlichen Schwankungen im Umfange der Pflegedienste der Klägerin erlaubt die praktische Durchführung der Vertragsbeziehungen keinen Rückschluß auf einen von vornherein vorhanden gewesenen rechtsgeschäftlichen Willen der Parteien über einen bestimmten zeitlichen Umfang der von der Klägerin auf Dauer zu erbringenden Dienstleistungen, also darüber, innerhalb welcher Zeiträume (Woche, Monat, Vierteljahr?) die Klägerin in welchem zeitlichen Ausmaß (wie viele Arbeitsstunden) zu Pflegediensten verpflichtet sein sollte.

Vor der Aufnahme der Tätigkeit der Klägerin als Pflegekraft 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 der Klägerin auf höchstens 80 Stunden monatlich während der Vorlesungszeit. Es fehlte aber die für



einen Arbeitsvertrag wesentliche Vereinbarung über den zeitlichen Umfang der Dienstleistungspflicht der Klägerin. 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 der Klägerin jeweils von Fall zu Fall nach billigem Ermessen einseitig für die Klägerin 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 der Klägerin festgelegt und diese ein solches Verfahren gebilligt hätte. Soweit das Landesarbeitsgericht dem beklagten Land ein Bestimmungsrecht in entsprechender Anwendung des § 315 BGB unter Berücksichtigung der Studiensituation der Klägerin 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 Vergütung 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 von der Klägerin und den übrigen studentischen Krankenpflegern zu leistenden Dienste erfolgte erst durch die Aufstellung der Dienstpläne für die entsprechende Krankenhausabteilung, die jeweils einen Zeitraum von drei Monaten



erfaßten. Die darin vorgesehenen Einsätze der Klägerin und der übrigen studentischen Krankenpfleger waren mit ihnen abgestimmt worden; sie hatten dem Krankenhaus vorher mitgeteilt, an welchen Tagen zu welchen Zeiten sie Dienste leisten wollten. Erst diese einvernehmliche Festlegung in den Dienstplänen bestimmte für die Parteien verbindlich den zeitlichen Umfang der von der Klägerin zu leistenden Arbeit und begründete für diese eine entsprechende arbeitsvertragliche Verpflichtung.

Hieraus ergibt sich, daß die Parteien keinen unbefristeten Arbeitsvertrag, sondern jeweils für die Laufzeit der Dienstpläne, also auf drei 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 Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses ohne verständigen sachlich gerechtfertigten Grund entzogen wird.

Im Streitfall kann es dahinstehen, ob etwa ein stets wechselnder Bedarf des Krankenhauses an studentischen Krankenpflegern einen sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverträge hätte abgeben können.



- 10 -

oder ob die Klägerin und die übrigen studentischen Krankenpfleger einen Dauerbedarf des Krankenhauses an zusätzlichen Pflegekräften abgedeckt haben. Die Befristung der Arbeitsverträge auf die Laufzeit der Dienstpläne erscheint jedenfalls dadurch sachlich gerechtfertigt, daß die Klägerin ebenso wie die übrigen studentischen Krankenpfleger die Leistung von Pflegediensten 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 die Klägerin - 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 der Klägerin zeitlich auf die wechselnden Gegebenheiten ihres Studiums abgestimmt werden mußte. Aus diesem Grunde konnte sich die Klägerin hinsichtlich des zeitlichen Umfangs ihrer 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 drei 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

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

- 11 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

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 Pflegedienste der Klägerin 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 die Klägerin 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. Die Klägerin 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 als Krankenpfleger beschäftigt.

4. Der Senat kann in der Sache keine abschließende Entscheidung treffen. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin konnte erst mit dem Ablauf des letzten sie berücksichtigenden Dienstplanes enden. Es bedarf daher noch tatsächlicher Feststellungen darüber, ob der letzte derartige Dienstplan mit dem November 1982 auslief und ob die Klägerin im Oktober und November 1982 atypisch geringer beschäftigt worden ist aufgrund des vorher vereinbarten Dienstplanes oder weil das beklagte Land - entgegen dem vorher vereinbarten Dienstplan - die Klägerin in den Monaten Oktober und November 1982 bereits geringer beschäftigt hat. Der Rechtsstreit war daher zur Nachholung entsprechender Feststellungen an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Dr. Seidensticker

Gossen

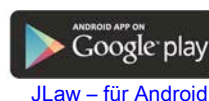
Roeper

Seiler

Dr. Becker



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





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)