



HVBG

HVBG-Info 07/1999 vom 26.02.1999, S. 0627 - 0629, DOK 511.1

Zur Frage der Arbeitnehmereigenschaft (§ 611 BGB) von Mitarbeitern im Rundfunkbereich - BAG-Urteile vom 11.03.1998 - 5 AZR 522/96 - und vom 22.04.1998 - 5 AZR 342/97 -, - 5 AZR 2/97 - sowie - 5 AZR 191/97

Arbeitnehmereigenschaft eines Rundfunkmitarbeiters (§§ 611, 620 BGB);

hier: Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22.04.1998
- 5 AZR 2/97 -

Kameraassistenten sind in aller Regel Arbeitnehmer.

BAG, Urt. v. 22.04.1998 - 5 AZR 2/97 - (Vorinstanz: LAG Berlin, Urt. v. 23.10.1996 - 18 Sa 54/96)

Leitsatz:

Kameraassistenten sind in aller Regel Arbeitnehmer.

Orientierungssatz:

Auslegung des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des Senders F.B. in der Fassung vom 1. März 1983.

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. Oktober 1996 - 18 Sa 54/96 - wird zurückgewiesen.
2. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 23. Oktober 1996 - 18 Sa 54/96 - teilweise aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt gefaßt:
Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 25. März 1996 - 93 Ca 7664/96 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Tatbestand

Der Kläger begehrt die Feststellung, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen.

Der Kläger war vom 1. August 1982 bis zum 31. Dezember 1983 als Tontechniker bei dem Beklagten tätig. Dieses Arbeitsverhältnis beendete der Kläger durch Kündigung. Ab 5. November 1984 wurde der Kläger wiederum als Tontechniker für den Beklagten tätig, zunächst aufgrund eines Aushilfsarbeitsverhältnisses, dann ab dem 1. Dezember 1984 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Dieses Arbeitsverhältnis kündigte der Kläger zum Juni 1986. Vom 7. Juli bis zum 3. August 1986 befand er sich wiederum in einem

Aushilfsarbeitsverhältnis zum Beklagten.

Ab 1990 war der Kläger dann in wechselndem Umfang als Kameraassistent für den Beklagten tätig. Für Kameraaufnahmen außerhalb der Studios setzt der Beklagte Teams ein, die aus einem Kameramann und einem Kameraassistenten bestehen. Bei den jeweiligen Einsätzen hat der Kameraassistent den Weisungen des Kameramannes und gegebenenfalls des Redakteurs zu folgen. Zehn Kameraassistenten sind fest angestellt. Darüber hinaus kommen ständig "freie" Kameraassistenten zum Einsatz, die der Beklagte jeweils aus einem sogenannten Pool von etwa 30 bis 40 Kameraassistenten auswählt. Dazu gehört auch der Kläger. Diese sieht der Beklagte als freie Mitarbeiter an. Er wendet auf sie die Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen des SFB an.

Soweit es um Einsätze im Rahmen aktueller Berichterstattung geht, ruft die für die Einsatzplanung zuständige Disponentin (Dispatcherin) etwa zwei Wochen vorher bei den jeweiligen freien Kameraassistenten an, um Einsatztermine zu vereinbaren. Sie benennt den Kameraassistenten die Einsatztage und -zeiten und trägt nach Bestätigung durch den Assistenten dessen Namen in den Dienstplan ein. Bei dem Einsatz bei sogenannten Features erfährt der Kameraassistent zunächst nur das Datum des Einsatztages; die Disponentin teilt erst ein paar Tage vor dem Einsatz den konkreten Beginn, die Dauer und den Ort mit.

In dieser Weise war der Kläger ab 1990 wie folgt eingesetzt:

1990:	September bis Dezember 103 Tage
1991:	insgesamt 4 Tage
1992:	Juni bis Dezember 139 Tage
1993:	insgesamt 53 Tage
1994:	Juni bis November 115 Tage
1995:	8. März bis Juni 65 Tage.

In den Monaten Januar und Februar 1995 wurde der Kläger nicht eingesetzt, nachdem er erklärt hatte, in dieser Zeit aus privaten Gründen nicht zur Verfügung zu stehen. Für Dezember 1994 hatte ihm der Beklagte keine Einsätze angeboten.

Für die Zeit vom 3. Juli bis zum 14. August 1995 erhielt der Kläger bezahlten Erholungsurlaub entsprechend dem Urlaubstarifvertrag für die arbeitnehmerähnlichen Personen des SFB. Danach wurde er nicht mehr eingesetzt.

Der Beklagte stellte teils vor, teils nach den Einsätzen "Verpflichtungsscheine - Honorarverträge" aus, in denen die Zahl der Einsätze, die Produktion/Sendung, die Einsatztage und Vergütung pro Arbeitstag angegeben waren. Sie wurden dem Kläger überwiegend erst nach den Einsätzen übersandt und von ihm nicht unterschrieben. Von den monatlichen Honoraren - für April 1995 5.647,30 DM brutto, für Mai 1995 2.847,91 DM brutto - führte der Beklagte wie stets die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab.

Im Frühjahr 1995 wurde ein mit "Prognoseverfahren für freie Mitarbeiter" überschriebener "Aktenvermerk" des Beklagten bekannt, der wie folgt lautet:

1. Die gesamte Anzahl der Arbeits-/Einsatztage (netto, d.h. ohne Urlaubstage und Pausen) darf 90 im Kalenderjahr nicht überschreiten.

2. Die gesamte Dauer der Einsatztage (netto, d.h. ohne Urlaubstage und Pausen) darf 8,5 Monate im Kalenderjahr nicht überschreiten.

3. Die gesamte Dauer der Einsatztage (brutto, d.h. einschließlich Urlaub ohne Pausen) darf 10 Monate im Kalenderjahr nicht überschreiten.

4. Die Pause pro Kalenderjahr beträgt mindestens zwei volle Kalendermonate. ...

5. Eine Pause von mindestens einem Kalendermonat ist spätestens nach sechs Monaten Einsatz zu nehmen.

6. Die tariflichen Urlaubstage (Tarifvertrag für auf Produktionsdauer Beschäftigte und Tarifvertrag für arbeitnehmerähnliche Personen - TVAaP) betragen pro Kalenderjahr 29 oder 31 Arbeitstage. Sie werden nicht auf die Pausen angerechnet.

Anlässlich eines Anrufes während seiner Urlaubszeit erfuhr der Kläger, daß er aufgrund einer Anordnung des Abteilungsleiters in der Zeit vom 15. August bis 30. September 1995 nicht eingeteilt werden dürfe. In einem weiteren Telefonat mit der Disponentin am 17. September 1995 wurde ihm sodann mitgeteilt, daß sie angewiesen worden sei, ihn im Jahre 1995 nicht mehr einzuteilen. Bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz wurde der Kläger nicht mehr herangezogen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Dazu hat er vorgetragen: Seine Arbeitnehmerstellung folge schon daraus, daß er nicht zu den programmgestaltenden Mitarbeitern gehöre. Darüber hinaus verfüge der Beklagte auf Dauer über seine Arbeitskraft und rechne damit, daß er sich durchgehend zur Verfügung halte, da er laufend und regelmäßig eingesetzt werde und sich ständig zur Verfügung halten müsse. Er habe auch praktisch keine Möglichkeit gehabt, Einsätze abzulehnen, da dann damit zu rechnen gewesen sei, nicht mehr eingesetzt zu werden. Seine Verpflichtung, ständig zur Verfügung zu stehen, folge zudem daraus, daß er seinen Jahresurlaub habe beantragen und Krankheiten unverzüglich habe melden müssen. Ein etwaiger Wille des Beklagten, jeweils nur befristete Arbeitsverträge abzuschließen, sei für ihn, den Kläger, nicht erkennbar gewesen. Hierzu wären unmißverständliche und eindeutige Vereinbarungen nötig gewesen. Da er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe, seien die einseitige Suspendierung des Vertragsverhältnisses durch den Beklagten und die vorgenommenen Beschränkungen unwirksam. Der Beklagte habe lediglich ein Weisungsrecht im Rahmen der üblichen Anzahl der Einsatztage, nämlich 150 bis 220 pro Jahr.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt,

daß 1. zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, 2. die angeordnete Suspendierung des Klägers seit dem 14.08.1995 unwirksam ist und das Arbeitsverhältnis wie bisher unverändert mit regelmäßigen Einsätzen als Kameraassistent fortbesteht, 3. die Änderung der Arbeitsbedingungen in Form der Reduzierung der Arbeitstage auf max. 90 Tage im Kalenderjahr und die Anordnung einer Sperrzeit nach spätestens sechs Monaten Einsatzdauer unwirksam ist.

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er hat die Ansicht vertreten, der Kläger sei freier Mitarbeiter gewesen. Er, der Beklagte, verfüge nicht auf Dauer über die Arbeitskraft des Klägers, sondern treffe jeweils Vereinbarungen von Fall zu Fall für einzelne Einsätze, die einen oder mehrere Tage dauerten und datumsmäßig festlägen. Die Vereinbarungen seien damit auf einzelne Einsätze befristet gewesen. Der Kläger habe darüber hinaus jederzeit selbst bestimmen können, ob er einzelne Aufträge annehme oder nicht. Er habe, wie der Verlauf des Vertragsverhältnisses zeige, nach seinem eigenen Gutdünken anwesend sein können. Nachteile seien ihm dadurch nicht entstanden. Anträge auf Urlaub und die Meldung von Krankheitszeiten seien nur notwendig gewesen, um die vorgesehene Urlaubsvergütung und den Zuschuß für die Krankheitszeiten zu erhalten. Während seiner Arbeit sei er nur den Weisungen unterworfen gewesen, die sich aus der Natur der Tätigkeit heraus ergäben. Damit habe er, der Beklagte, lediglich das Leistungsbestimmungsrecht im Rahmen des übernommenen Auftrags ausgeübt. Auch bei nicht programmgestaltenden Mitarbeitern sei die Einsatzpraxis ausschlaggebend für die Beurteilung des Rechtsverhältnisses. Unabhängig davon seien aber - wenn überhaupt - nur jeweils befristete Arbeitsverhältnisse zustande gekommen; das letzte habe spätestens am 14. August 1995 geendet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe, die angeordnete Suspendierung des Klägers seit 14. August 1995 sowie die Anordnung einer Sperrzeit nach spätestens sechs Monaten Einsatzdauer unwirksam seien. Im übrigen hat es die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit ihren Revisionen verfolgen beide Parteien ihre Anträge weiter, soweit sie bislang keinen Erfolg hatten.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet, die Revision des Beklagten dagegen begründet. Die Revision des Beklagten führt zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Der Kläger hat zwar seine Arbeitsleistung als Kameraassistent jeweils im Rahmen von Arbeitsverhältnissen erbracht. Diese waren jedoch auf die einzelnen Einsätze befristet. Diese Befristungen waren wirksam.

A.

Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht ausgeführt, daß Kameraassistenten wie der Kläger Arbeitnehmer sind.

I.

Das Landesarbeitsgericht ist von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters aufgestellt hat. Beide unterscheiden sich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Der Arbeitnehmer unterliegt dem Weisungsrecht des Arbeitgebers und ist in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert. Das auf dem Arbeitsvertrag beruhende Weisungsrecht ist wesentlicher Bestandteil eines jeden Arbeitsverhältnisses. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Abstrakte, für alle

Arbeitsverhältnisse geltende Kriterien lassen sich nicht aufstellen. Es gibt eine Reihe von Tätigkeiten, die sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses erbracht werden können. Umgekehrt gibt es Tätigkeiten die nach ihrer Art oder Organisation nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden können. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses kann also aus Art oder Organisation der Tätigkeit folgen.

Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Widersprechen sich Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung, so ist letztere maßgebend. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalles an.

II.

Diese Grundsätze sind auch im Bereich Funk und Fernsehen maßgebend. In diesem Bereich ist zu unterscheiden zwischen programmgestaltenden Tätigkeiten und solchen, bei denen der Zusammenhang mit der Programmgestaltung fehlt. Hinsichtlich der nicht programmgestaltenden, aber rundfunk- und fernsehtypischen Mitarbeit an Sendungen hat der Senat mehrfach ausgesprochen, daß sich diese in der Regel nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen durchführen läßt (vgl. BAG Urteil vom 30. November 1994 - 5 AZR 704/93 - BAGE 78, 343 = AP Nr. 74 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Denn diese Mitarbeiter sind weitgehend weisungsgebunden; sie können nicht im wesentlichen frei ihre Tätigkeit gestalten.

Entgegen der Auffassung der Beklagten hat die Aufstellung von Dienstplänen für die Arbeitnehmereigenschaft von programmgestaltenden und nicht programmgestaltenden Mitarbeitern verschiedene Bedeutung. Bei den programmgestaltenden Mitarbeitern handelt es sich um ein wesentliches Indiz. Das heißt, die Arbeitnehmereigenschaft dieses Personenkreises ist gerade dann zu bejahen, wenn der Sender durch die einseitige Aufstellung von Dienstplänen ein Weisungsrecht hinsichtlich der Arbeitszeit ausübt. Bei der nicht programmgestaltenden Mitarbeit handelt es sich dagegen nur um ein - zusätzliches - Indiz von geringerer Bedeutung. Wesentlich ist hier die Art der zu verrichtenden Tätigkeit. Die Dispositionspraxis, also die Art und Weise, wie es zu den einzelnen Einsätzen kommt, kann hier insbesondere für die Prüfung Bedeutung gewinnen, ob es sich um ein unbefristete Arbeitsverhältnis handelt oder aber um mehrere befristete Arbeitsverhältnisse.

III.

Gemessen an diesen Grundsätzen ist der Kläger Arbeitnehmer. Dafür spricht bereits die von ihm ausgeübte Tätigkeit. Es handelt sich entgegen der Auffassung des Beklagten um fernsehtypische Mitarbeit. Der Umstand, daß gleiche oder ähnliche Tätigkeiten auch außerhalb von Rundfunk und Fernsehen vorkommen, ändert daran nichts. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, gehört der Kläger als Kameraassistent nicht zu den programmgestaltenden Mitarbeitern. Kameraassistenten gehören vielmehr zum betriebstechnischen Personal. Sie sind fest in die Arbeitsorganisation des Senders eingebunden und haben - was auch der Beklagte nicht bestreitet - die Weisungen der Kameralleute und gegebenenfalls von Redakteuren und Regisseuren zu befolgen. Bei den einzelnen Einsätzen sind sie genauso weisungsgebunden wie die

festangestellten Kameraassistenten. Sie üben Hilfsdienste und damit eine eher untergeordnete Tätigkeit aus, die keinen nennenswerten eigenen Gestaltungsspielraum zuläßt (vgl. BAG Urteil vom 16. Juli 1997 - 5 AZR 312/96 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Besondere Umstände, die es möglich erscheinen lassen, daß die jeweilige Tätigkeit des Klägers als Kameraassistent in Form von freien Mitarbeiterverhältnissen erfolgte, liegen nicht vor.

B.

Es handelt sich aber entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts um jeweils befristete Arbeitsverhältnisse. Wie bereits das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, läßt das Verhalten beider Parteien, auch das des Klägers, nicht darauf schließen, sie hätten sich über die jeweils verabredeten Einsätze hinaus auf unbestimmte Zeit arbeitsvertraglich gebunden.

I.

1. Ausdrückliche Vereinbarungen über das Bestehen eines unbefristeten Rechtsverhältnisses liegen nicht vor. Aufgrund einer - wie immer gearteten - Aufnahme des Klägers in den "Pool" der grundsätzlich für einen Einsatz als Kameraassistent in Frage kommenden Personen konnte der Kläger nicht mit dauernden Einsätzen rechnen. Das gilt jedenfalls im Streitfall. Die einzelnen Einsätze wurden jeweils konkret verabredet.

2. Das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses kann auch nicht aus den Tarifverträgen für arbeitnehmerähnliche Personen hergeleitet werden und auch nicht aus dem Umstand, daß nach den tariflichen Bestimmungen der Urlaub zu beantragen und zu bewilligen ist und etwaige Krankheiten zu melden sind. Zwar ist in Nr. 1.1.2 des Tarifvertrages für arbeitnehmerähnliche Personen des SFB vom 30. Dezember 1976 in der Fassung vom 1. März 1983 von "sich aus der Wiederholung einzelner kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse ... ergebenden besonderen Dauerrechtsbeziehungen" und in Nr. 1.2 von der "Dauerrechtsbeziehung" derartiger Mitarbeiter zum Beklagten die Rede. Jedoch ist dieser Tarifvertrag nach seiner Nr. 1.3 auf Arbeitsverhältnisse gerade nicht anwendbar. Aus ihm läßt sich nicht ableiten, daß bei mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen auch ein Dauerarbeitsverhältnis mit Bestandsschutz zustandekommt. Eine andere - aber im vorliegenden Zusammenhang unerhebliche - Frage ist es, ob es sich beim Kläger um ein einheitliches Arbeitsverhältnis im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes und im Sinne der urlaubsrechtlichen tarifvertraglichen Bestimmungen für Arbeitnehmer handelt. Hinsichtlich der Urlaubserteilung und der Krankmeldungen hat der Beklagte unwidersprochen vorgetragen, diese seien nur wegen der Gewährung der Urlaubsvergütung und der Zuschüsse zu den Leistungen der Krankenversicherung erforderlich. Seine Urlaubszeit konnte der Kläger tatsächlich völlig frei bestimmen. Dies wird durch den Verlauf der Zusammenarbeit bestätigt. Ein Weisungsrecht des Senders über Zeiten der einzelnen Einsätze hinaus läßt sich daraus nicht ableiten.

3. Allerdings kann bei Aufnahme in einen Kreis immer wieder beschäftigter oder zur Verfügung stehender Personen ("Pool") trotz anfänglicher beiderseitiger Unverbindlichkeit ein Dauerarbeitsverhältnis entstehen. Dabei kann es sich auch um ein

- typisches oder atypisches - Abrufarbeitsverhältnis handeln.

a) Der Senat hat wiederholt entschieden, daß ein Dauerarbeitsverhältnis auch dann vorliegen kann, wenn dem Mitarbeiter erklärt wird, er sei nicht verpflichtet, die im Dienstplan vorgesehenen Einsätze wahrzunehmen, die Dienstpläne seien also unverbindlich oder träten erst in Kraft, wenn ihm die einzelnen Mitarbeiter nicht widersprüchen oder ihr Erscheinen zu dem vorgesehenen Termin jeweils bestätigten. Der Senat hat weiter ausgeführt, daß auch das den Mitarbeitern eingeräumte Recht, einzelne Einsätze abzulehnen, daran nichts ändert (BAG Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 427/74 - AP Nr. 16 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAGE 76, 21, 29 = AP Nr. 15 zu § 611 BGB Rundfunk; BAGE 77, 226, 236; 78, 343, 353 = AP Nr. 73, 74 zu § 611 BGB Abhängigkeit).

Ein Dauerarbeitsverhältnis kann auch dann entstehen, wenn den Einsätzen jeweils telefonische Anfragen, ob der Mitarbeiter zur Verfügung steht, vorausgehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber auf diese Weise keinen Spitzen- oder Saisonbedarf, sondern einen Dauerbedarf an Arbeitskräften abdeckt, er also auf Dauer mehr Arbeitnehmer benötigt, als er unbefristet eingestellt hat. Voraussetzung ist jedoch, daß der einzelne Arbeitnehmer häufig und ohne größere Unterbrechungen herangezogen wird und er von seinem Ablehnungsrecht regelmäßig keinen Gebrauch macht, der Arbeitnehmer also darauf vertrauen kann, auch in Zukunft herangezogen zu werden.

b) Daran fehlt es hier. Wie schon das Arbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, war die Zusammenarbeit der Parteien ab 1990 durch längere Unterbrechungen sowie stark schwankender Einsatzzeiten gekennzeichnet. Von September bis Dezember 1990 war der Kläger in einem zeitlichen Umfang für den Beklagten tätig, der die Arbeitszeit eines voll beschäftigten Arbeitnehmers übersteigt, in den Zeiten von Juni bis Dezember 1992, von Juni bis November 1994 und vom 8. März bis Juni 1995 etwa im zeitlichen Umfang eines voll beschäftigten Arbeitnehmers, in dazwischen liegenden langen Zeiträumen dagegen teilweise überhaupt nicht, teilweise nur in geringem Umfang. Die Zeiten mit einer erheblichen Anzahl von Einsätzen dauerten nie länger als sechs Monate. Die letzte Einsatzperiode dauerte nur knapp drei Monate; selbst bei Einbeziehung des bis zum 14. August 1995 dauernden Urlaubs waren es nur wenig mehr als fünf Monate.

Die vorangegangene Einsatzzeit, insbesondere die von Juni bis November 1994, war nicht hinzuzurechnen. Denn die Unterbrechungen wurden überwiegend nicht vom Beklagten veranlaßt, sondern vom Kläger. Insbesondere beruhte die letzte - mehr als dreimonatige - Unterbrechung (Dezember 1994 bis 7. März 1995) in erster Linie auf dem Wunsch des Klägers, in den Monaten Januar und Februar 1995 nicht eingesetzt zu werden. Angesichts seines eigenen Verhaltens konnte der Kläger nicht darauf vertrauen, auch in Zukunft immer wieder eingesetzt zu werden. Eine solche Annahme würde im Streitfall darauf hinaus laufen, daß zwar der Beklagte verpflichtet wäre, dem Kläger ständig Einsätze anzubieten, diesen aber keinerlei Verpflichtung trafe, etwaige Angebote auch anzunehmen und in bestimmten Perioden zur Verfügung zu stehen.

Demnach haben die Parteien jeweils auf die einzelnen vereinbarten Einsatzzeiten befristete Arbeitsverhältnisse vereinbart.

II.

Der letzte Arbeitsvertrag mit dem Kläger wurde wirksam befristet.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich möglich (§ 620 BGB). 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 vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann (Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 65, 86 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Bei mehreren befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen (BAGE 65, 86 = aaO).

2. Der allgemeine Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes hat im Streitfall nicht umgangen werden können, weil das letzte Arbeitsverhältnis nicht länger als sechs Monate gedauert hat. Das gilt auch dann, wenn man die ab 8. März 1995 begründeten Arbeitsverhältnisse und die Urlaubszeit vom 3. Juli bis zum 14. August 1995 hinzurechnet. Die Gesamtdauer der einzelnen zeitlich nicht erheblich unterbrochenen Arbeitsverhältnisse betrug auch dann nicht mehr als sechs Monate. Für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert hat, ist die Rechtsprechung zu § 1 Abs. 1 KSchG heranzuziehen. Danach sind auf die Wartezeiten nach § 1 Abs. 1 KSchG die Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber anzurechnen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen und sachlichen Zusammenhang mit den früheren Arbeitsverhältnissen steht. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 6. Dezember 1976 (- 2 AZR 470/75 - AP Nr. 2 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit) kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung an. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Januar 1979 (- 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit) ist ein enger sachlicher Zusammenhang zwischen zwei rechtlich unterbrochenen Arbeitsverhältnissen in aller Regel zu verneinen, wenn die Zeit der Unterbrechung verhältnismäßig lange gedauert hat.

Danach können Beschäftigungszeiten vor dem 8. März 1995 nicht angerechnet werden. Zum einen lag zwischen dem letzten Arbeitsverhältnis im November 1994 und dem ersten neuen Arbeitsverhältnis ab 8. März 1995 ein Zeitraum von mehr als drei Monaten. Zum anderen beruhte die Unterbrechung auch auf den Wunsch des Klägers, in den Monaten Januar und Februar 1995 nicht eingesetzt zu werden.

Fundstelle:
NZA 1998, 1277-1279