

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 9. Februar 2023
- 7 AZR 266/22 -
ECLI:DE:BAG:2023:090223.U.7AZR266.22.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 11. Mai 2021
- 9 Ca 521/20 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 30. Juni 2022
- 3 Sa 19/21 -

Entscheidungsstichworte:

Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses - Urlaub

Leitsatz:

Wird einem Arbeitnehmer für die Zeit nach Ablauf seines befristeten Arbeitsverhältnisses Urlaub gewährt, ist der Tatbestand des § 15 Abs. 5 TzBfG in der bis zum 31. Juli 2022 geltenden Fassung (seit dem 1. August 2022 § 15 Abs. 6 TzBfG) nicht erfüllt.

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 266/22

3 Sa 19/21

Landesarbeitsgericht

Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

9. Februar 2023

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 2023 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Klose und Waskow sowie den ehrenamtlichen Richter Glatt-Eipert und die ehrenamtliche Richterin Donath für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 30. Juni 2022 - 3 Sa 19/21 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch darüber, ob ihr bis zum 30. September 2020 befristet vereinbartes Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus unbefristet fortbesteht. 1

Der Kläger war Beamter der Deutschen Bundespost. Seit deren Privatisierung wurde er bei der Beklagten - einem Postnachfolgeunternehmen - nach § 2 Abs. 2 des Gesetzes zum Personalrecht der Beschäftigten der früheren Deutschen Bundespost (Postpersonalrechtsgesetz - PostPersRG) als Bundesbeamter auf Lebenszeit, konkret in der Laufbahn des gehobenen Dienstes beschäftigt. Seit dem 1. Juli 1999 ist er aufgrund einer Reihe befristeter Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Aufgaben in einem Arbeitsverhältnis bei der Beklagten beschäftigt und wurde jeweils zeitraumidentisch für die Dauer des Arbeitsvertrags nach § 4 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 PostPersRG als Beamter beurlaubt. 2

Zuletzt schlossen die Parteien am 17. April 2019 einen Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. August 2019 bis zum 30. April 2020, nach welchem der Kläger unter gleichzeitiger Beurlaubung als Beamter „als außertariflicher nichtleitender Angestellter“ die Aufgabe „AT Senior Experte/Referent (nltd.) 8000-1“ wahrnahm. Dieser Vertrag wurde - unter jeweiliger Verlängerung der Beurlaubung im Beamtenverhältnis - zweimal, zuletzt bis zum 30. September 2020 verlängert. 3

Dem Kläger war im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ein Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Mit E-Mail vom 30. September 2020 teilte Herr S, Mitarbeiter der Beklagten im Bereich Personal/Service, dem Kläger 4

unter dem Betreff „WG: Mobiles Arbeiten; Versteuerung geldwerter Vorteil Firmenwagen“ auszugsweise Folgendes mit:

„... heute endet Ihre Abordnung vom GB V zur SNL P. Ich hatte die Versteuerung des geldwerten Vorteils Firmenwagen für die Strecke Wohnung - erste Arbeitsstätte für den Zeitraum 01.06.20 - 30.09.20 einstellen lassen, da Sie ... im Homeoffice gearbeitet haben. Ab dem 01.10.20 würden wieder 6 km zur Versteuerung gelten. Wenn dies nicht korrekt ist, dann nehmen Sie bitte Kontakt mit Ihrer Stamm-Personalabteilung im GB Vertrieb auf.“

Am 9. September 2020 wurde dem Kläger über das Personalportal „my-Time“ Erholungsurlaub für die Zeit vom 1. bis zum 3. Oktober 2020, vom 5. bis zum 9. Oktober 2020, vom 12. bis zum 16. Oktober 2020, vom 19. bis zum 23. Oktober 2020 sowie vom 26. bis zum 31. Oktober 2020 gewährt. 5

Unter dem Datum 30. September 2020 erhielt der Kläger von der Abteilungsleiterin Personal, Frau L, auf seinen Wunsch ein Zwischenzeugnis für seine Tätigkeit vom 1. August 2019 bis zum 30. September 2020. In einem Telefonat am 1. Oktober 2020 besprach die zu diesem Zeitpunkt mit der Leitung der Personalabteilung betraute Frau St mit dem Kläger, dass er in der Zeit vom 1. bis zum 31. Oktober 2020 seinen Erholungsurlaub abwickele, während die Personalabteilung und der Kläger selbst sich um den weiteren Einsatz ab November 2020 bemühen würden. 6

Seit dem 1. Oktober 2020 wird der Kläger von der Beklagten wieder als Bundesbeamter geführt. Organisatorisch ist das Beamtenverhältnis dem Geschäftsbereich Vertrieb P zugeordnet, dessen Personal bundesweit an mehreren Standorten tätig ist. 7

Mit seiner am 5. November 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 20. November 2020 zugestellten Klage hat der Kläger - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien geltend gemacht. Ein mit dieser Klage auch angebrachter und gegen die Befristung zum 30. September 2020 gerichteter Befristungskontrollantrag ist vom Landesarbeitsgericht rechtskräftig abgewiesen worden. 8

Zu dem im Revisionsverfahren streitgegenständlichen Antrag hat der Kläger vorgetragen, das Arbeitsverhältnis sei mit Wissen der Beklagten über den 30. September 2020 hinaus fortgesetzt worden, weshalb es nach § 15 Abs. 5 TzBfG in der bis zum 31. Juli 2022 geltenden Fassung (*TzBfG aF; seit dem 1. August 2022 inhaltsgleich geregelt in § 15 Abs. 6 TzBfG*) über den 30. September 2020 hinaus als auf unbestimmte Zeit verlängert gelte. Die Beklagte habe durch die von Frau St bestätigte Gewährung von Urlaub ab dem 1. Oktober 2020 das Arbeitsverhältnis iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG aF fortgesetzt. Das folge auch aus Begleitumständen wie der Erteilung des Zwischenzeugnisses und der Mitteilung zur steuerlichen Behandlung des Firmenwagens. § 15 Abs. 5 TzBfG aF verlange für das Entstehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses - im Gegensatz zu § 625 BGB - gerade nicht dessen Fortsetzung „durch den Verpflichteten“ und setze die tatsächliche Erbringung der vertragsgemäßen Dienste nach dem Ablauf der Vertragszeit nicht zwingend voraus. Im Übrigen sei die Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Kläger der Fortführung seiner Tätigkeit gleichzusetzen.

Der Kläger hat - soweit für das Revisionsverfahren von Interesse - beantragt

festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und den Standpunkt eingenommen, die Urlaubsgewährung stelle keine ausreichende Fortsetzungshandlung iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG aF dar, weil der Kläger dadurch nicht unmittelbar über das Befristungsende hinaus Arbeitsleistung erbracht habe. Ungeachtet dessen sei der Urlaub im Beamtenverhältnis gewährt worden.

Das Arbeitsgericht hat den im Revisionsverfahren noch anhängigen Feststellungsantrag abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger diesen Antrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die den streitgegenständlichen Antrag abweisende arbeitsgerichtliche Entscheidung zu Recht zurückgewiesen. 13

I. Der im Revisionsverfahren noch anhängige Antrag ist zulässig iSd. § 256 Abs. 1 ZPO. Mit ihm begehrt der Kläger der Sache nach die Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis der Parteien über den von der Beklagten geltend gemachten Beendigungszeitpunkt 30. September 2020 hinaus besteht. Das folgt aus dem Wortlaut des Antrags unter Berücksichtigung dessen Begründung. Der Kläger hat unter Berufung auf die Rechtsfolge von § 15 Abs. 5 TzBfG aF geltend gemacht, ab dem 1. Oktober 2020 sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit der Beklagten entstanden, da mit deren Wissen sein Arbeitsverhältnis über den 30. September 2020 hinaus fortgesetzt worden sei. Ein solches Klagebegehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen (*vgl. BAG 7. Oktober 2015 - 7 AZR 40/14 - Rn. 15 mwN*). 14

II. Die allgemeine Feststellungsklage ist unbegründet. 15

1. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht ab dem 1. Oktober 2020 nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt. 16

a) Der Kläger ist nicht damit ausgeschlossen, sich auf die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF zu berufen, weil er mit seiner erst am 5. November 2020 beim Arbeitsgericht eingegangenen sowie der Beklagten am 20. November 2020 zugestellten - und damit nicht innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Vertragsende (30. September 2020) erhobenen - Klage den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht hat. Die Klagefrist für die Erhebung einer Befristungskontrollklage gemäß § 17 Satz 1 TzBfG findet keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer sich darauf 17

beruft, das Arbeitsverhältnis gelte nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF als auf unbestimmte Zeit verlängert (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 28*).

b) Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsfehler angenommen, dass die Voraussetzungen des § 15 Abs. 5 TzBfG aF nicht vorliegen. 18

aa) Nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF gilt ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt wird und der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht. Die Vorschrift regelt - ebenso wie § 625 BGB für die Fortsetzung von Dienstverhältnissen und Arbeitsverhältnissen außerhalb ihres Anwendungsbereichs - die stillschweigende Verlängerung von Arbeitsverhältnissen unabhängig vom Willen der Parteien. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch die Vertragsparteien iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG aF ist ein Tatbestand schlüssigen Verhaltens kraft gesetzlicher Fiktion, durch die ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen des vorangegangenen befristeten Arbeitsvertrags zustande kommt. Die Regelung beruht auf der Erwägung, die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines stillschweigenden Willens der Parteien zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 30; 7. Oktober 2015 - 7 AZR 40/14 - Rn. 24 mwN*). Dabei genügt nicht jegliche Weiterarbeit des Arbeitnehmers. Diese muss vielmehr mit Wissen des Arbeitgebers selbst erfolgen. Arbeitgeber iSv. § 15 Abs. 5 TzBfG aF ist nicht jeder Vorgesetzte (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 31; vgl. zu § 625 BGB BAG 21. Februar 2001 - 7 AZR 98/00 - zu B I der Gründe, BAGE 97, 78*), sondern der Arbeitgeber selbst. Seiner Kenntnis steht die Kenntnis der zum Abschluss von Arbeitsverträgen berechtigten Vertreter gleich (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 31 mwN*). 19

bb) Der Eintritt der in § 15 Abs. 5 TzBfG aF angeordneten Fiktion setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung bewusst und in der Bereitschaft fortsetzt, die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis weiter zu erfüllen. Der Arbeitnehmer muss die vertragsgemäßen Dienste nach Ablauf der Vertragslauf- 20

zeit tatsächlich ausführen (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 30; 18. Oktober 2006 - 7 AZR 749/05 - Rn. 15*). Entgegen der Ansicht des Klägers genügt es für den Eintritt der in § 15 Abs. 5 TzBfG aF angeordneten Fiktion nicht, dass der Arbeitgeber einseitig Leistungspflichten erfüllt, ohne aber die Gegenleistung des Arbeitnehmers tatsächlich in Anspruch zu nehmen, wie etwa bei der Gewährung von Urlaub oder Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit bzw. der Leistung von Entgeltfortzahlung über das vereinbarte Vertragsende hinaus (*ebenso Arnold/Gräfl/Arnold TzBfG 5. Aufl. § 15 Rn. 72; BeckOK ArbR/Bayreuther Stand 1. Dezember 2022 TzBfG § 15 Rn. 21; Boewer TzBfG § 15 Rn. 70; ErfK/Müller-Glöge 23. Aufl. TzBfG § 15 Rn. 27; KR/Lipke/Bubach 13. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 55; Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 15 Rn. 27; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 6. Aufl. § 15 Rn. 53; HaKo-KSchR/Mestwerdt 7. Aufl. TzBfG § 15 Rn. 32; HWK/Rennpferdt 10. Aufl. § 15 TzBfG Rn. 40; Sievers TzBfG 7. Aufl. § 15 Rn. 50; aA Maschmann in Annuß/Thüsing TzBfG 3. Aufl. § 15 Rn. 18; APS/Backhaus 6. Aufl. TzBfG § 15 Rn. 61 f., wonach auch einseitige Fortsetzungshandlungen des Arbeitgebers ohne Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer die Tatbestandsvoraussetzungen des § 15 Abs. 5 TzBfG aF erfüllen können sollen*).

(1) Die Fortsetzung des befristeten Arbeitsverhältnisses über den Ablauf der vereinbarten Vertragszeit war vor Inkrafttreten des TzBfG im Jahr 2001 neben der Fortsetzung über andere Beendigungstatbestände hinaus einheitlich von § 625 BGB erfasst. Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats zu § 625 BGB ist der Tatbestand dieser Norm nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer nach dem Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses Urlaub erhält (*vgl. BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 748/00 - zu B II 5 der Gründe, BAGE 100, 292; 24. Oktober 2001 - 7 AZR 620/00 - zu B II 1 der Gründe, BAGE 99, 223; 2. Dezember 1998 - 7 AZR 508/97 - zu 2 a der Gründe*).

(2) Mit der Einführung von § 15 Abs. 5 TzBfG aF durch das Inkrafttreten des TzBfG am 1. Januar 2001 wurde für die Fortsetzung befristeter Arbeitsverhältnisse über den vereinbarten Endzeitpunkt hinaus eine spezielle Regelung geschaffen, während § 625 BGB für Dienstverhältnisse und die Fortsetzung des

Arbeitsverhältnisses nach sonstigen Beendigungssachverhalten (Kündigung, Aufhebung, Anfechtung) weiterhin Geltung beansprucht (vgl. BAG 20. März 2018 - 9 AZR 479/17 - Rn. 27, BAGE 162, 124; 3. September 2003 - 7 AZR 106/03 - zu 4 a der Gründe, BAGE 107, 237). § 15 Abs. 5 TzBfG aF bindet die angeordnete Rechtsfolge zwar nicht ausdrücklich - wie § 625 BGB - an eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses „von dem Verpflichteten“, sondern bestimmt, dass das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, wenn es „nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, ... mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt“ wird und „der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht“. Der Umstand, dass § 625 BGB und § 15 Abs. 5 TzBfG aF nicht wortlautidentisch sind, vermag aber nichts daran zu ändern, dass der Eintritt der Fiktion auch nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF die tatsächliche Ausführung der vertragsgemäßen Dienste durch den Arbeitnehmer nach Ablauf der Vertragslaufzeit voraussetzt. Der buchstäbliche Ausdruck von § 15 Abs. 5 TzBfG aF mag eine Interpretation dahingehend zulassen, dass bereits die einseitige Erfüllung von Leistungspflichten durch den Arbeitgeber eine „Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses“ bewirken könne. Gegen ein solches Verständnis sprechen indes insbesondere normsystematische Gesichtspunkte: § 15 Abs. 5 TzBfG aF setzt - wie bereits § 625 BGB - eine Fortsetzung „mit Wissen des Arbeitgebers“ voraus. Diesem Kriterium kommt nur dann eine sinnvolle Bedeutung zu, wenn die Fortsetzungshandlung durch eine andere Person als die des Arbeitgebers oder der für ihn handelnden Personen vorgenommen werden muss, da der Arbeitgeber oder die für ihn handelnden Personen vom eigenen Handeln regelmäßig Kenntnis haben (zutr. Schlachter in Laux/Schlachter TzBfG 2. Aufl. § 15 Rn. 27; Meinel/Heyn/Herms TzBfG 6. Aufl. § 15 Rn. 53).

(3) Der verlautbarte Regelungswille des Gesetzgebers stützt dieses Verständnis unmissverständlich. Ausweislich der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/4374 S. 21) regelt § 15 Abs. 5 TzBfG aF „übereinstimmend mit dem geltenden Recht (§ 625 des Bürgerlichen Gesetzbuchs), dass ein Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes als auf unbestimmte Zeit verlängert gilt, wenn es der Arbeitnehmer nach seinem Ablauf mit Wissen des Arbeitgebers und ohne dessen unverzügli-

23

chen Widerspruch fortsetzt“. Diese Rechtsfolge betrifft nach der Gesetzesbegründung „die Weiterarbeit nach Auslaufen eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages“. Das belegt, dass mit § 15 Abs. 5 TzBfG aF kein von § 625 BGB abweichender Regelungsinhalt festgelegt ist. Auch setzt ausweislich der Gesetzesbegründung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Fortsetzung der Tätigkeit („Weiterarbeit“) durch den Arbeitnehmer voraus. Hätte der Gesetzgeber angesichts der höchstrichterlichen Rechtsprechung zu § 625 BGB - nach der allein die Gewährung von Arbeitsbefreiung keine Fortsetzungshandlung darstellt (*vgl. BAG 2. Dezember 1998 - 7 AZR 508/97 - zu 2 a der Gründe*) - beabsichtigt, die Regelungsbereiche von § 625 BGB einerseits und § 15 Abs. 5 TzBfG aF andererseits mit inhaltlich unterschiedlichen Tatbestandsmerkmalen auszugestalten, erschlosse sich nicht, dass er einen mit § 625 BGB übereinstimmenden Regelungsgehalt ausdrücklich verlautbart.

(4) Sinn und Zweck des § 15 Abs. 5 TzBfG aF gebieten nicht, (auch) die einseitige Erfüllung von Leistungspflichten durch den Arbeitgeber als Fortsetzungshandlung im Sinne der Vorschrift anzusehen. Die Regelung unterstellt nicht allen möglichen denkbaren Verhaltensweisen der Vertragsparteien, die auf die stillschweigende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses schließen lassen könnten, einen entsprechenden Erklärungswert. Sie beruht vielmehr auf der Erwägung, gerade die Fortsetzung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer mit Wissen des Arbeitgebers sei im Regelfall der Ausdruck eines solchen stillschweigenden Parteiwillens (*BAG 28. September 2016 - 7 AZR 377/14 - Rn. 30 mwN*). Die angeordnete Rechtsfolge - die Fiktion des (Fort-)Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses - beschränkt sich damit aber auch auf eine solche Fallkonstellation; sie ist nicht auf andere Verhaltensweisen bzw. schlüssige Erklärungen beliebig übertragbar. Kommt es vor oder nach dem Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags durch andere ggf. schlüssige Erklärungen zu einer Vereinbarung über die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses, findet § 15 Abs. 5 TzBfG aF keine Anwendung (*BAG 18. Oktober 2006 - 7 AZR 749/05 - Rn. 15*).

24

cc) Danach sind die Voraussetzungen von § 15 Abs. 5 TzBfG aF im Streitfall nicht erfüllt. Weder den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch dem Vor-

25

bringen des Klägers lässt sich entnehmen, dass dieser unmittelbar im Anschluss an den Befristungsablauf am 30. September 2020 seine im Arbeitsverhältnis geschuldeten Dienste für die Beklagte weiter erbracht hat.

(1) Nach den vorstehenden Ausführungen konnte die Gewährung von Urlaub im Zeitraum nach Befristungsablauf im Oktober 2020 die Fiktion eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG aF nicht auslösen. Ungeachtet dessen hatte die Beklagte die von ihr im Zusammenhang mit der Urlaubsgewährung allein geschuldete Festlegung des Urlaubszeitraums auf Wunsch des Klägers (*vgl. dazu BAG 16. August 2022 - 9 AZR 76/22 (A) - Rn. 16 mwN*) bereits im September 2020 und damit noch vor Befristungsablauf vorgenommen. Insoweit kommt es letztlich nicht darauf an, ob der Urlaub seitens der Beklagten tatsächlich - wie von ihr behauptet - im Rahmen des unstreitig fortbestehenden Beamtenverhältnisses gewährt wurde. Ohne Erfolg hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat geltend gemacht, in der Zeit seines Urlaubs im Oktober 2020 habe er seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung entsprochen, sich im Urlaubszeitraum zu erholen; entsprechend sei die Inanspruchnahme des Urlaubs der Erbringung von „Arbeitsleistung“ gleichzusetzen. Der Kläger verkennt, dass er mit einer etwaigen Urlaubserholung keine ihm obliegende vertragliche Pflicht erfüllt. Der Arbeitnehmer schuldet - abgesehen von dem Verbot dem Urlaubszweck zuwiderlaufender Erwerbstätigkeit in § 8 BUrlG - kein urlaubszweckgemäßes Verhalten. Wenngleich mit dem gesetzlichen Urlaubsanspruch das Ziel verfolgt wird, dem Arbeitnehmer Erholung zu ermöglichen (*vgl. BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 33/19 - Rn. 26; BT-Drs. IV/785 S. 1 f.*), besteht keine Verpflichtung, sich zu erholen (*Neumann in Neumann/Fenski/Kühn BUrlG 12. Aufl. § 8 Rn. 15*).

26

(2) Auch unter Berücksichtigung der Mitteilung zur steuerlichen Behandlung des Firmenwagens liegt entgegen der Ansicht des Klägers mangels Fortsetzung der geschuldeten Tätigkeit durch ihn keine ausreichende Fortsetzungshandlung vor. Ungeachtet dessen ließe sich aus der E-Mail vom 30. September 2020 nicht hinreichend darauf schließen, dass eine zum Abschluss von Arbeitsverträgen be-

27

fugte Person von der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausging. Gleiches gilt für die Erteilung des Zwischenzeugnisses.

2. Die Revision hat auch nicht deshalb Erfolg, weil Kläger und Beklagte für die Zeit ab dem 1. Oktober 2020 einen unbefristeten Arbeitsvertrag geschlossen haben. Der Kläger hat nicht behauptet, dass sich die Parteien vor Ablauf des befristeten Arbeitsvertrags auf eine unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geeinigt hätten. 28

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 29

Schmidt

Klose

Waskow

Donath

Glatt-Eipert