

Aktenzeichen: 5 AZR 119/98
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 11. November 1998
- 5 AZR 119/98 -

I. Arbeitsgericht
Gießen

Urteil vom 24. September 1996
- 4 Ca 98/96 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 14. Oktober 1997
- 7 Sa 2184/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Vergütung studentischer Sitzwachen

Gesetz:

BeschFG § 2 Abs. 1; Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungs-
grundsatz; BGB § 612; BAT § 22

Leitsatz:

Studentische Sitzwachen in einem psychiatrischen Krankenhaus,
deren Aufgabe hauptsächlich in der Beobachtung eines Patienten
besteht, sind keine Pflegehelfer im Sinne der VergGr.
Kr I der Anlage 1 b zum Bundes-Angestelltentarifvertrag.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 119/98
7 Sa 2184/96 Hessisches LAG

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. November 1998

Urteil

Brüne,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. November 1998 durch den Richter Dr. Reinecke als Vorsitzenden, den Richter Kreft und die Richterin Reinecke sowie die ehrenamtliche Richterin Dr. Winterfeld und den ehrenamtlichen Richter Mandrossa für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 14. Oktober 1997 - 7 Sa 2184/96 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Kläger begehrt unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung Vergütung nach VergGr. Kr I der Anl. 1 b zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT). Er verlangt zudem die Zahlung von tariflicher Zuwendung und Urlaubsgeld.

Der beklagte Landeswohlfahrtsverband betreibt in G ein psychiatrisches Krankenhaus. Im Zeitraum von Juli 1993 bis April 1995 war der Kläger dort in unregelmäßigen Abständen als sog. Sitzwache tätig. Er war seinerzeit Student für das Lehramt an beruflichen Schulen.

Personen, die an einer Tätigkeit als Sitzwache Interesse haben, werden von der Pflegedienstleitung des Krankenhauses in eine Liste aufgenommen. Besteht Bedarf für einen Einsatz, fragt die Pflegedienstleitung bei den Interessenten nach, ob sie dazu bereit seien. Lehnt ein Angesprochener ab, wird die Anfrage nach der Listenreihenfolge fortgesetzt. Die Dauer der einzelnen Sitzwachen beträgt je nach ärztlicher Anordnung zwischen drei und elf Stunden. In einen Dienstplan werden die Sitzwachen nicht aufgenommen. Die Beteiligten tragen sich auch nicht selbst in Monatspläne oder ähnliches ein. Die Sitzwachen werden zur Beobachtung von überwiegend fixierten Patienten eingesetzt. Ihre Aufgabe besteht darin, den Patienten im Auge zu behalten und Auffälligkeiten oder erkennbare Wünsche an das zuständige Pflegepersonal zu melden. Die Sitzwachen haben die Patienten ggf. auf Spazier-



gängen zu begleiten und über ihre Beobachtungen mündlich oder schriftlich zu berichten. Sie werden für ihre Tätigkeit weder ausgebildet noch angeleitet, sie werden lediglich in sie eingewiesen.

Als ebenfalls nicht ausgebildete Hilfskräfte beschäftigt der Beklagte außerdem sog. Pflegehelfer. Für Teilzeitbeschäftigungen greift er dabei auf Personen zurück, die als Medizin- oder Psychologiestudenten gewisse Vorkenntnisse oder als ehemalige Zivildienstleistende einige Pflegeerfahrung haben. Die Pflegehelfer sind in den Stationsablauf eingebunden und in Dienstpläne eingeteilt. Ihre Aufgaben bestehen im wesentlichen in der Pflegedokumentation, der regelmäßigen Kontrolle der „Vitalzeichen“ des Patienten, der Anleitung und Unterstützung bei der Eigenhygiene, dem Vorbereiten, Verteilen und Verabreichen der Mahlzeiten, der Hilfe beim Gehen und Bettenmachen, dem Umbetten bettlägeriger Patienten und in der Prophylaxe gegen Folgeerscheinungen zu langen Liegens. Zu Sitzwachen werden die Pflegehelfer nicht herangezogen. Ihr Arbeitsvertrag sieht durchweg eine bestimmte Wochenarbeitszeit - meistens zehn Stunden - und die Vergütung gemäß VergGr. Kr I der Anl. 1 b BAT vor.

Die Sitzwachen, so auch der Kläger, werden geringer vergütet. Im Jahr 1993 erhielten sie eine Stundenvergütung von 13,67 DM. Der Betrag entsprach 80 % der Vergütung gem. VergGr. Kr I. Tarifliche Zeitzuschläge wurden ebenfalls in Höhe von 80 % gezahlt, Nachtstunden wurden mit zusätzlichen 2,50 DM vergütet. Ab Januar 1994 senkte der Beklagte die Vergütung auf 13,00 DM. Sie orientierte sich nunmehr an der Lohntabelle nach dem Lohn tariff für Arbeiter und Arbeiterinnen gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe im Lande Hessen im Geltungsbereich des Bundes-Manteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (HLT)



und am dortigen Stundenlohn der Lohngr. 2 in Höhe von 16,00 DM. Gezahlt wurden 80 % dieses Betrages - das entspricht 12,80 DM -, erhöht um weitere 0,20 DM pro Stunde. Weitergewährt wurde der Nachtzuschlag von 2,50 DM, die übrigen Zuschläge entfielen.

Im Jahr 1993 hat der Kläger an insgesamt 297 Stunden, im Jahr 1994 an insgesamt 946 Stunden und in der Zeit von Januar bis April 1995 an insgesamt 77 Stunden gearbeitet. Im August 1993 und in der Zeit von November 1994 bis Februar 1995 war er nicht tätig. Der Kläger ist nicht tarifgebunden.

Mit seiner Klage macht der Kläger für die gesamte Dauer seiner Tätigkeit die Differenz zwischen seinem tatsächlich bezogenen Entgelt und einer Vergütung nach VergGr. Kr I einschließlich tariflicher Zeitzuschläge in rechnerisch unstreitiger Höhe von 5.208,42 DM geltend. Er hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei trotz fehlender Tarifbindung gehalten, ihn auf der Grundlage der einschlägigen Vorschriften der Anlage 1 b zum BAT zu vergüten. Der Beklagte wende auf seine Vollzeitbeschäftigten den BAT und die ihn ergänzenden Tarifwerke ohne Rücksicht auf eine Tarifgebundenheit an. Wegen § 2 BeschFG sei er verpflichtet, auch ihn entsprechend zu vergüten. Seine Tätigkeit entspreche der eines Pflegehelfers im Sinne der VergGr. Kr I und nicht der einer Stationshilfe gem. Lohngr. 2 HLT. Der Kläger hat behauptet, auch er habe Patienten ohne Rücksprache mit dem examinierten Pflegepersonal bei nötigen Gängen begleitet, ihnen auf Wunsch Essen verabreicht, sie bei der Eigenhygiene unterstützt und Vitalzeichen kontrolliert.

Der Kläger hat ferner die Ansicht vertreten, für die Jahre 1993 und 1994 stünden ihm die anteilige tarifliche Zuwendung und für die Jahre 1994 und 1995 das anteilige tarifliche Urlaubsgeld in Höhe von weiteren 2.842,58 DM zu.



Der Kläger hat seine Ansprüche erstmals mit Schreiben vom 10. Oktober 1995 geltend gemacht. Im Februar 1996 hat er die vorliegende Klage erhoben. Er hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 8.051,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen aus dem sich aus 5.208,42 DM ergebenden Nettobetrag ab dem 14. Februar 1996 sowie weiteren 4 % Zinsen aus dem sich aus 2.842,58 DM brutto ergebenden Nettobetrag ab dem 3. Juni 1996 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Tätigkeiten des Klägers unterschieden sich von denen eines Pflegehelfers im Sinne der VergGr. Kr I nach Arbeitsleistung, Arbeitsplatzanforderung und Qualifikation. Die Sitzwachen hätten lediglich Wahrnehmungen an die pflegerischen Fachkräfte weitergegeben. Sie hätten keine Kompetenz zur Dokumentation im sog. Verlaufsbogen. Soweit sie vereinzelt Beobachtungen eingetragen hätten, besäßen diese nur den Charakter von Laienbeobachtungen. Die Beklagte hat bestritten, daß dem Kläger andere als die Aufgaben einer Sitzwache übertragen worden seien. Wenn er tatsächlich Pflegehelfertätigkeiten erbracht haben sollte, sei das eigenmächtig geschehen. Keinesfalls habe er sie zu mehr als der Hälfte seiner Arbeitszeit ausgeübt. Die Tätigkeit des Klägers stelle eine arbeiterrentenversicherungspflichtige Tätigkeit dar, die allenfalls eine Zuordnung zum BMT-G II und eine Eingruppierung nach dem HLT erlaube. Ein Anspruch auf tarifliche Zuwendung und Urlaubsgeld stehe dem Kläger schon deshalb nicht zu, weil mit ihm in unregelmäßiger Folge lediglich Tagesarbeitsverhältnisse begründet worden seien.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision bittet der Kläger um die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils.



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger hat weder tarifliche Ansprüche auf Vergütung nach VergGr. Kr I BAT und auf Zahlung von anteiliger Zuwendung und Urlaubsgeld noch folgen solche Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgebot. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend erkannt.

I. Der Kläger kann nicht verlangen, nach VergGr. Kr I BAT vergütet zu werden.

1. Der Kläger stützt seine Forderung darauf, daß der Beklagte auf die Arbeitsverhältnisse seiner vollzeitbeschäftigten Angestellten den BAT und die ihn ergänzenden Tarifwerke ohne Rücksicht auf eine Tarifbindung anwende und er dazu wegen § 2 Abs. 1 BeschFG auch ihm gegenüber verpflichtet sei.

2. Dem ist das Landesarbeitsgericht zu Recht nicht gefolgt. Der Klageanspruch ergibt sich weder aus dem besonderen Gleichbehandlungsgrundsatz des § 2 Abs. 1 BeschFG noch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Beides setzt voraus, daß bei Geltung des BAT und seiner Anlage 1 b die Klageforderung begründet wäre. Dafür wiederum müßte der Kläger in VergGr. Kr I eingruppiert sein. Dies ist nicht der Fall. Die Arbeitsaufgaben der Sitzwachen erfüllen die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in VergGr. Kr I BAT nicht.

a) Nach VergGr. Kr I der Anlage 1 b BAT werden vergütet „Pflegehelferinnen mit entsprechender Tätigkeit“. Der Begriff „Pflegehelferin“ wird tariflich nicht eigens definiert, auch die Protokollerklärung zu VergGr. Kr I BAT enthält dazu keine Bestimmung. Maßgeblich ist deshalb die übliche Wortbedeutung. Dabei setzt die Ein-



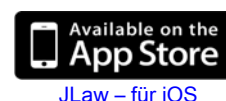
gruppierung nach VergGr. Kr I zunächst voraus, daß es sich bei den betreffenden Tätigkeiten um Angestelltentätigkeiten handelt. Sie liegen nicht vor, wenn die Arbeitsaufgaben denjenigen von sog. Stationshelfern entsprechen. Stationshelfer sind das „Stationspersonal“ oder das „Hauspersonal in Kranken-, Heil- oder Pflegeanstalten“ im Sinne der Lohngruppen 1 und 2 des Lohngruppenverzeichnisses zum HLT. Die Aufgaben dieses Personenkreises bestehen in überwiegend gewerblichen Tätigkeiten wie dem Reinigen von Zimmern und Räumen, dem Besorgen von Gegenständen oder Materialien, die bei der Pflege benötigt werden, der Hilfe bei der Essensausgabe, Botengängen u. ä. (Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, BAT, Anlage 1 b, VergGr. Kr I, Rz 5). Der Kläger ist danach nicht als Stationshelfer anzusehen. Er hat keine der für diese Arbeitnehmergruppe typischen Tätigkeiten zu verrichten. Zu seinen Gunsten kann angenommen werden, daß seine Aufgaben sich auch nicht mit anderen gewerblichen Tätigkeiten - etwa mit Pförtnerdiensten - vergleichen lassen.

Selbst wenn deshalb angenommen wird, daß es sich bei den Aufgaben des Klägers um Angestelltentätigkeiten handelt, erfüllen diese die Voraussetzungen für eine Eingruppierung nach VergGr. Kr I nicht. Pflegehelfer ist, wer eine überwiegend pflegerische Tätigkeit ausübt. Pflegerische Tätigkeiten sind solche, die im unmittelbaren Kontakt mit dem Patienten auf dessen gesundheitliches Wohl gerichtet sind. Pflegehelfer sind ungeprüfte Pflegekräfte, die die ausgebildeten Pflegefachkräfte bei deren gesamter Tätigkeit unterstützen. Wie sie die erforderliche Qualifikation für ihre Tätigkeit erwerben, ist weder tariflich noch gesetzlich geregelt (Böhm/Spiertz/Sponer/Steinherr, aaO, Rz 3; Ihlenfeld, Eingruppierungsrecht Pflegepersonal, Rz 253, 403). Typisch für ihre Aufgaben ist der Pflichtenkreis derjenigen Kräfte, die der Be-



klagte als Pflegehelfer ansieht und vergütet. Er umfaßt die Pflegedokumentation, die Vitalzeichenkontrolle, die Prophylaxe gegen Pneumonie, Kontraktur, Soor, Dekubitus und Thrombose, die Mobilisation (Umbettung, Gehunterstützung) der Kranken, die Anleitung zur Eigenhygiene und weiteres. Als Pflegehelfer beschäftigt der Beklagte dabei nur Kräfte, die einschlägige theoretische Vorkenntnisse - etwa als Medizin- oder Psychologiestudenten - oder praktische Erfahrungen - etwa als Zivildienstleistende - erworben haben.

Die Aufgabe des Klägers bestand demgegenüber hauptsächlich darin, einen einzigen - meistens fixierten - Patienten zu beobachten. Erforderlichenfalls hatte er das fachlich kompetente Pflegepersonal zu benachrichtigen. Tätigkeiten aus dem Aufgabenkreis eines Pflegehelfers waren ihm allenfalls in geringem Umfange übertragen. Dazu zählte, daß er gegebenenfalls über seine Wahrnehmungen - schriftlich oder mündlich - zu berichten und nicht-fixierte Patienten auf Spaziergängen zu begleiten hatte. Diese Anteile an pflegerischen Aufgaben gaben der Tätigkeit des Klägers jedoch nicht das Gepräge. Sie stellten lediglich einen Ausschnitt aus dem Aufgabenbereich der Pflegehelfer dar, die der Beklagte ihrerseits nicht als Sitzwachen einsetzt. Im ganzen sind die Anforderungen an die Tätigkeit der Sitzwachen verglichen mit denen an die Tätigkeit der Pflegehelfer erheblich geringer. Gemäß § 22 Abs. 2 Satz 2 BAT ist Voraussetzung für die Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe, daß zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen der betreffenden Tätigkeitsmerkmale erfüllen. Jedenfalls in diesem erforderlichen zeitlichen Umfang hat der Kläger Aufgaben eines Pflegehelfers nach dem Inhalt seines Arbeitsvertrages nicht wahrgenommen.



b) Der Kläger hat behauptet, mit Ausnahme der prophylaktischen Tätigkeiten habe in Wirklichkeit auch er alle Arbeiten aus dem Aufgabenbereich von Pflegehelfern erbracht. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Vorbringen mit Recht als nicht erheblich angesehen. Zum einen läßt es jede zeitliche Konkretisierung vermissen. Der Kläger hat nicht dargelegt, in welchem zeitlichen Verhältnis seine reguläre Sitzwachentätigkeit zu den behaupteten pflegerischen Zusatztätigkeiten stand. Es kann deshalb nicht beurteilt werden, ob die Eingruppierungsvoraussetzungen in zeitlicher Hinsicht vorliegen. Zum anderen hat der Kläger nicht dargelegt, auf welche Weise für ihn eine rechtliche Verpflichtung entstanden sein soll, die behaupteten Zusatzaufgaben wahrzunehmen. Unstreitig wurden sie ihm nicht förmlich übertragen. Er hat auch nicht vorgetragen, inwiefern auf seiten des Beklagten zumindest die faktische Erwartung bestanden hätte, er werde auch die zusätzlichen Aufgaben ausführen. Schon nach dem eigenen Vorbringen des Klägers ist deshalb nicht auszuschließen, daß es sich nur um gelegentliche und zudem freiwillige Weiterungen seiner Aufgaben als Sitzwache gehandelt hat, die nicht den zeitlichen Schwerpunkt seiner Arbeit bildeten. Verfahrensrügen hat die Revision in diesem Zusammenhang nicht erhoben.

c) Erfüllt der Kläger die Voraussetzungen für eine Eingruppierung in VergGr. Kr I nicht, so vermag er seinen Vergütungsanspruch nicht auf § 2 BeschFG in Verbindung mit § 612 Abs. 2 BGB zu stützen. Dabei kann zu seinen Gunsten unterstellt werden, daß er überhaupt als Teilzeitbeschäftigter anzusehen ist. Nach § 2 Abs. 1 BeschFG kann ein Teilzeitbeschäftigter nur verlangen, nicht ohne sachlichen Grund schlechter als vergleichbare Vollzeitkräfte behandelt zu werden. Der Kläger könnte dagegen auch als Vollzeitkraft nicht verlangen, nach VergGr. Kr I vergütet zu werden.



d) Aus den gleichen Gründen scheidet auch ein Verstoß des Beklagten gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus. Mit den Sitzwachen und den Pflegehelfern hat der Beklagte zwei Arbeitnehmergruppen gebildet, die keine vergleichbaren Tätigkeiten verrichten. Er darf diese Tätigkeiten deshalb unterschiedlich vergüten.

Auch Arbeitnehmer mit nicht vergleichbaren Tätigkeiten können allerdings dann gleich zu behandeln sein, wenn der Arbeitgeber eine weitergehende allgemeine Regel aufgestellt hat, die für die in ihrer Wertigkeit nicht vergleichbaren Tätigkeiten dieselbe Geltung beansprucht (Senatsurteil vom 20. November 1996 - 5 AZR 401/95 - AP Nr. 133 zu § 242 BGB Gleichbehandlung). Eine solche, die Tätigkeiten beider Gruppen erfassende allgemeine Vergütungsregel des Beklagten ist im Streitfall aber nicht ersichtlich.

Ansprüche des Klägers auf eine Vergütung nach VergGr. Kr I bestehen nicht.

II. Ein Anspruch des Klägers auf eine seiner Anzahl von Jahresarbeitsstunden entsprechende anteilige Zahlung von tariflicher Zuwendung und Urlaubsgeld ist ebenfalls nicht gegeben. Das gilt auch dann, wenn der Beklagte den BAT und die ihn ergänzenden Tarifwerke aus Gleichbehandlungsgrundsätzen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden hätte.

1. Gemäß § 1 Abs. 1 TV-Zuwendung erhält ein Angestellter bei Geltung des BAT in jedem Kalenderjahr eine Zuwendung. Voraussetzung ist, daß er am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis steht, er seit dem 1. Oktober ununterbrochen im öffentlichen Dienst gestanden hat oder doch im laufenden Kalenderjahr insgesamt sechs



Monate bei demselben öffentlichen Arbeitgeber beschäftigt war und er nicht bis zum 31. März des Folgejahres aus in seiner Sphäre liegenden Gründen ausscheidet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß der Kläger die Erfüllung dieser Anspruchsvoraussetzungen nicht substantiiert dargelegt hat.

a) Der Kläger hat zur Art und Weise des Zustandekommens seines Arbeitsverhältnisses und zu der Frage, ob es als unbefristete Dauerrechtsbeziehung oder als mehrfach auf einen bestimmten - täglichen, wöchentlichen, monatlichen - Zeitabschnitt befristetes Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis vereinbart war, nicht näher vorgetragen. Es steht deshalb für das Jahr 1993 nicht fest, ob er am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stand und ob dieses ununterbrochen seit dem 1. Oktober bestanden hat. Im Jahr 1994 hat der Kläger im November und Dezember überhaupt nicht gearbeitet. Ob das Arbeitsverhältnis gleichwohl am 1. Dezember ununterbrochen seit dem 1. Oktober oder zumindest insgesamt sechs Monate bestanden hat, ist darum ebensowenig feststellbar.

Der Umstand, daß der Kläger vom Beklagten in eine Liste von Sitzwachen-Interessenten aufgenommen worden war, ist kein hinreichender Anhaltspunkt für das Bestehen eines Dauerarbeitsverhältnisses. Dazu bedürfte es weiterer Umstände, aus denen erkennbar werden müßte, daß die Beteiligten vom Fortbestehen rechtlicher Bindungen über die Zeit des einzelnen Einsatzes hinaus ausgegangen sind (BAG Urteil vom 19. Januar 1993 - 9 AZR 53/92 - BAGE 72, 147 = AP Nr. 20 zu § 1 BUrlG; Senatsurteile vom 22. April 1998 - 5 AZR 2/97 - und - 5 AZR 92/97 - AP Nr. 24, 25 zu § 611 BGB Rundfunk). Der Kläger hat insoweit vorgebracht, der Beklagte habe ihn nicht für einzelne Arbeitstage, sondern jeweils für die geleisteten Monatsarbeitsstunden vergütet. In den Abrechnungen sei stets der 1. Juli 1993 als



Eintrittsdatum aufgeführt worden. Häufig sei er bei demselben Patienten über längere Zeit eingesetzt worden. Auch dieses Vorbringen läßt nicht den Schluß zu, das Arbeitsverhältnis der Parteien müsse durchgehend während ganzer Monate oder gar während der gesamten Dauer der Beschäftigung des Klägers bestanden haben.

b) Mangels weitergehender Anhaltspunkte hat das Landesarbeitsgericht angenommen, zwischen den Parteien seien einzelne, auf die jeweiligen Einsatzzeiten des Klägers befristete Arbeitsverhältnisse geschlossen worden. Deren Befristung hat es für sachlich gerechtfertigt gehalten. Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe übersehen, daß die Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer Befristung auf Seiten der Partei liege, die sich auf die Befristung berufe. Für den Abschluß nur befristeter Verträge habe außerdem kein sachlicher Grund vorgelegen.

Die Angriffe der Revision bleiben erfolglos. Die Voraussetzungen des § 1 TV-Zuwendung hat der Kläger darzulegen. Zu diesen Voraussetzungen gehört u. a. das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember. Unstreitig hat der Kläger nur unregelmäßig und mit Unterbrechungen tatsächlich gearbeitet. Unter diesen Umständen ist er es, der darzulegen hat, daß ein Arbeitsverhältnis auch während der Unterbrechungszeiten und insbesondere am genannten Stichtag bestanden hat. Das hat er nicht getan. Soweit der Kläger die sachliche Berechtigung der jeweiligen Befristungen in Frage stellt, so mag diese mit dem Hinweis des Landesarbeitsgerichts auf seinen Status als Student nicht hinreichend dargetan sein. Doch war es auch hier seine Sache, zunächst die Voraussetzungen für eine gerichtliche Befristungskontrolle darzulegen. Diese setzt erst ein, wenn das letzte befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat. Auch wenn berücksichtigt wird, daß auf die Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG die Zeiten früherer Arbeitsverhält-



nisse bei demselben Arbeitgeber anzurechnen sind, falls zwischen diesen und dem letzten Arbeitsverhältnis ein enger sachlicher Zusammenhang besteht (vgl. zuletzt BAG Urteile vom 20. August 1998 - 2 AZR 76/98 - und - 2 AZR 83/98 - AP Nr. 9, 10 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit), so läßt sich anhand des Vorbringens des Klägers Beginn und Ende der Wartefrist nicht errechnen. Der Kläger hat nicht einen einzigen Tag, Wochen- oder Monatszeitraum genannt, an dem er in den Jahren 1993 und 1994 gearbeitet hat. Er hat lediglich die Summe seiner Jahresarbeitsstunden angegeben. Dies läßt ausreichende Schlußfolgerungen nicht zu. Der Kläger hat seiner Darlegungslast für den Eintritt der Befristungskontrolle nicht genügt. Vom Bestehen eines Dauerarbeitsverhältnisses kann nicht ausgegangen werden.

- c) Die Revision rügt in diesem Zusammenhang, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht nach § 139 ZPO verletzt. Es hätte den Kläger dazu auffordern müssen, die näheren Umstände des Zustandekommens des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1993 darzulegen. Die Rüge ist nicht begründet. Von einer näheren Darlegung sieht der Senat gemäß § 565 a ZPO ab.

Der Anspruch auf Zahlung einer anteiligen tariflichen Zuwendung besteht nicht.

2. Ebensowenig hat der Kläger Anspruch auf Zahlung von anteiligem tariflichen Urlaubsgeld für die Jahre 1994 und 1995. Gemäß § 1 Abs. 1 TV-Urlaubsgeld erhält der Angestellte in jedem Kalenderjahr ein Urlaubsgeld, wenn er am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht, seit dem 1. Januar ununterbrochen im öffentlichen Dienst gestanden hat und ihm mindestens für einen Teil des Monats Juli Ansprüche auf Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge zustehen. Auch bezogen auf die



Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 TV-Urlaubsgeld ist das Vorbringen des Klägers nicht hinreichend substantiiert.

Die Klageforderung ist nicht entstanden. Darauf, ob Ansprüche des Klägers andernfalls gemäß § 70 BAT verfallen wären, kommt es nicht mehr an.

Reinecke

Kreft

Reinecke

Winterfeld

Mandrossa



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)