

Aktenzeichen: 7 AZR 181/01
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 31. Juli 2002
- 7 AZR 181/01 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 28. April 2000
- 42 Ca 20146/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 7. Februar 2001
- 4 Sa 1565/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Rahmenvereinbarung mit Tagesaushilfen

Gesetz:

BeschFG § 4 Abs. 1 und 2

Leitsätze:

Eine Rahmenvereinbarung, welche nur die Bedingungen der erst noch abzuschließenden, auf den jeweiligen Einsatz befristeten Arbeitsverträge wiedergibt, selbst aber noch keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung begründet, ist kein Arbeitsvertrag. Die Arbeitsvertragsparteien sind grundsätzlich nicht gezwungen, statt der Kombination von Rahmenvereinbarung und Einzelarbeitsverträgen ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 4 BeschFG (seit 1. Januar 2001: § 12 TzBfG) zu begründen.



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



BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 181/01
4 Sa 1565/00
Landesarbeitsgericht
Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
31. Juli 2002

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. Juli 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Metzinger und Wilke für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 7. Februar 2001 - 4 Sa 1565/00 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses, über Urlaubs- und Entgeltansprüche sowie über die Verpflichtung der Beklagten, den Kläger weiterzubeschäftigen.

Der im Jahr 1957 geborene Kläger ist seit dem Wintersemester 1992/93 Student an der Humboldt-Universität in Berlin. Am 15. Mai 1996 schlossen die Parteien die zuletzt maßgebliche "Rahmenvereinbarung". Diese sieht folgendes vor:

"Die D. AG, erklärt sich bereit, Herrn W. in die Liste der Interessenten für zeitweilige Arbeitseinsätze aufzunehmen.

Im Bedarfsfall wird sich der Abtl. Personal oder ein Vertreter der Einsatzstelle an Herrn W. wenden, ob dieser in der Lage und bereit ist, für einen näher bestimmten kurzen Zeitraum (näher bestimmt werden Einsatztag, Anzahl der Stunden und Lage der Arbeitszeit) Arbeiten bei der D. AG zu erledigen.

Die D. AG und Herr W. sind sich einig, daß die D. AG nicht verpflichtet ist, Herrn W. Beschäftigungsangebote zu machen.

Herr W. ist nicht verpflichtet, Beschäftigungsangebote der D. AG anzunehmen. Soweit tatsächliche Arbeitseinsätze geleistet werden, sind diese nur für den Tag, jeweils auf der Rückseite dieser Vereinbarung durch Eintrag des Datums und zweier Unterschriften bestätigt, befristet.

Demzufolge soll durch den Abschluß dieser Rahmenvereinbarung und den in Einzelfällen erfolgenden Beschäftigungen ein Dauerteilzeitarbeitsverhältnis, auch in Form eines Abrufarbeitsverhältnisses, nicht begründet werden.

Für den Fall, daß im Einzelfall ein befristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt, wird eine Stundenvergütung gemäß Lgr 4 Dienstaltersstufe 1 des geltenden Tarifvertrages für Arbeiter vereinbart.

Zusätzlich werden gemäß der tariflichen Bestimmungen Erschwernis-/Nachtarbeitszuschläge gewährt.



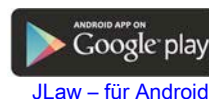
Diese Vertragsgestaltung entspricht dem ausdrücklichen, von Herrn W. geäußerten Wunsch, da diese Form der Erwerbstätigkeit den persönlichen Umständen angepaßt ist.

Für den Fall, daß diese Interessenlage nicht mehr besteht, wird Herr W. dies unverzüglich der D. AG, mitteilen.

..."

In den folgenden knapp zwei Jahren rief der Kläger regelmäßig donnerstags bei der Beklagten an, um nach Einsatzmöglichkeiten zu fragen und mitzuteilen, wann er diese übernehmen wollte. Die jeweils vereinbarten Einsätze erfolgten unregelmäßig an unterschiedlichen Wochentagen. Die Dauer schwankte zwischen 4 und 8 Stunden. Wie in der Rahmenvereinbarung vorgesehen, wurden die vereinbarten Einsätze jeweils unter Bezugnahme auf die Rahmenvereinbarung von beiden Seiten unterschriftlich bestätigt. Das hierbei verwendete Formular enthielt außerdem den Vermerk, der Arbeitsvertrag gelte nur, wenn die Unterschrift der DSt und des Arbeitnehmers vorhanden sei. Die Beklagte erteilte dem Kläger monatliche Verdienstbescheinigungen. In diesen war in den Jahren 1997 und 1998 jeweils eine Wochenarbeitszeit von 14 Stunden vermerkt. Vom 1. April 1996 bis 31. März 1997 leistete der Kläger 62 Dienste mit insgesamt 373 Stunden. Vom 1. April 1997 bis 31. März 1998 hatte er 102 Diensteinsätze mit insgesamt 624 Stunden. Den letzten Dienst leistete der Kläger am 27. April 1998. Bei späteren Nachfragen wurde ihm mitgeteilt, daß es keine Einsätze gebe. Nachdem er festgestellt hatte, daß andere Studenten weiterhin eingesetzt wurden, und hierauf die Beklagte angesprochen hatte, erklärte ihm diese am 18. Juni 1998, daß er von der Liste der Interessenten gestrichen worden sei.

Mit der am 1. Juli 1998 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Auffassung vertreten, zur Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von 14 Stunden zu stehen. Soweit die Rahmenvereinbarung dies ausschließe und jeweils neu zu vereinbarende Eintagesarbeitsverhältnisse vorsehe, handele es sich um einen Gestaltungsmißbrauch. Die Beklagte habe ihm für die Urlaubsjahre 1997/98 und 1998/99 je 12 Tage Erholungsurlaub zu gewähren. Ihm stehe ferner restlicher Lohn bis zum 27. April 1998 in Höhe von 2.570,80 DM brutto zu. Schließlich habe ihm die Beklagte in einer Höhe von insgesamt 30.427,34 DM brutto Urlaubsgeld und Zuwendungen nach dem für das Arbeitsverhältnis maßgeblichen Tarifvertrag für die Arbeiter der Deutschen Post AG (TV Arb) für die Jahre 1997, 1998 und 1999, Annahmeverzugslohn für die Zeit von Mai 1998 bis Dezember 1999 sowie eine Einmalzahlung für 1999 zu bezahlen. Für den Fall, daß er wegen Beendigung des



Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Urlaubsgewährung habe, schulde ihm die Beklagte Urlaubsabgeltung in Höhe von 2.741,43 DM brutto. Falls kein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehen sollte, sei die Beklagte verpflichtet, mit ihm Einzelarbeitsverträge abzuschließen. Der letzte ihm anzubietende Arbeitsvertrag sei nicht vor dem 23. November 1999 beendet.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien seit dem 12.3.1991 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu den bisher geltenden Bedingungen im Umfang von 14 Stunden pro Woche, hilfsweise mindestens zehn Stunden pro Woche als Ab-rufkraft weiterzubeschäftigen,
3. die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Urlaubsjahre vom 1.4.1997 bis 31.3.1998 sowie vom 1.4.1998 bis 31.3.1999 jeweils zwölf Tage Erholungsurlaub zu gewähren,
4. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 33.852,09 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich aus 26.160,80 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit 1.1.1999 sowie auf den sich aus 7.691,29 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit 1.12.1999 zu zahlen,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1)

1. die Beklagte zu verpflichten, an ihn 2.741,43 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich hieraus ergebenden Net-tobetrag seit 25.10.1998 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, ihm für die Zeit ab Beginn des Monats Mai 1998 den Abschluß von Einzelarbeitsverträ-gen zu den bisher geltenden Bedingungen dahingehend anzubieten, daß im Ergebnis ein Beschäftigungsumfang von 14 Stunden pro Woche, hilfsweise zehn Stunden pro Woche zustande kommt, sowie
3. festzustellen, daß sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten aufgrund der Befristung des ihm anzubietenden letzten Arbeitsvertrages vor dem 23.11.1999 nicht beendet ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Durch die Rahmenvereinbarung sei kein Arbeitsverhältnis zustandegekom-men. Vielmehr seien jeweils auf einen Tag befristete Arbeitsverträge geschlossen wor-den. Die Vertragsgestaltung habe dem Kläger die Möglichkeit gegeben, seine Er-



werbstätigkeit mit den wechselnden zeitlichen Anforderungen seines Studiums in Einklang zu bringen. Wegen der Befristung der Arbeitsverträge auf jeweils einen Tag bestehe weder ein Anspruch auf Urlaub oder Urlaubsabgeltung noch auf ein tarifliches Urlaubsgeld oder eine tarifliche Zuwendung.

Das Arbeitsgericht hat den Hauptanträgen ganz überwiegend entsprochen und sie lediglich hinsichtlich des Antrags zu 4) in Höhe von 853,95 DM sowie hinsichtlich des Antrags zu 2) insoweit abgewiesen, als der Kläger die Weiterbeschäftigung in einem Umfang von mehr als zehn Wochenstunden begehrt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten insoweit als unzulässig verworfen, als sie deren Verurteilung zur Zahlung rückständigen Lohns für die Zeit bis zum 27. April 1998 in Höhe von 2.570,80 DM brutto betraf. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht die Klage einschließlich der Hilfsanträge abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils und stellt hilfsweise die Hilfsanträge. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Zwischen den Parteien besteht kein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis. Aus den jeweils befristeten Eintagesarbeitsverhältnissen sind Urlaubs-, Urlaubsabgeltungs-, Urlaubsgeld- oder Zuwendungsansprüche nicht entstanden. Annahmeverzugsansprüche des Klägers bestehen ebenfalls nicht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den auf die Feststellung, zwischen den Parteien bestehe seit dem 12. März 1991 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, gerichteten Klageantrag zu Recht als unbegründet abgewiesen.

A. Wie die gebotene Auslegung dieses Antrags ergibt, begehrt der Kläger damit die gerichtliche Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Tatsachenverhandlung. Mit diesem Inhalt ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung ist gegeben.

B. Der Antrag ist unbegründet. Zwischen den Parteien ist weder durch den Abschluß der Rahmenvereinbarung vom 15. Mai 1996 noch zu einem späteren Zeitpunkt



ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Die Parteien haben vielmehr einzelne auf den jeweiligen Einsatz befristete Arbeitsverträge geschlossen.

1. Die Rahmenvereinbarung vom 15. Mai 1996 ist kein Arbeitsvertrag.

a) Der Arbeitsvertrag ist nach der gesetzlichen Systematik (vgl. insbesondere § 621 BGB) ein Unterfall des Dienstvertrags. Er setzt daher notwendig voraus, daß sich der Arbeitnehmer vertraglich zur Leistung von Diensten verpflichtet (§ 611 Abs. 1 BGB). Dementsprechend ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Arbeitnehmer, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags zur Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (vgl. etwa 3. Juni 1975 - 1 ABR 98/74 - BAGE 27, 163 ff. = AP BetrVG 1972 § 5 Rotes Kreuz Nr. 1, zu III 1 der Gründe mwN; 17. Oktober 1990 - 7 ABR 66/89 - nv., zu B IV 2 a der Gründe). Nicht notwendig ist für einen Arbeitsvertrag, daß die Arbeitsleistung schon von vornherein festgelegt ist. Vielmehr kann die arbeitsvertragliche Vereinbarung auch dahin getroffen werden, daß der Arbeitgeber die konkrete Verpflichtung zur Arbeitsleistung erst durch eine einseitige, gemäß § 315 BGB zu treffende Weisung auslöst (vgl. BAG 28. November 1990 - 7 ABR 51/89 - ZTR 1991, 435 ff., zu B II 2 der Gründe; 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 136, zu A I der Gründe). Ebenso kann vereinbart werden, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (vgl. § 4 Abs. 1 BeschFG in der bis 31. Dezember 2000 geltenden Fassung; § 12 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Der Arbeitnehmer ist dann allerdings konkret nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn ihm der Arbeitgeber die Lage seiner Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt (§ 4 Abs. 2 BeschFG; § 12 Abs. 2 TzBfG). Voraussetzung für einen Arbeitsvertrag ist somit stets eine vertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Dienstleistung. Ein Vertrag, der keine Verpflichtung zur Dienstleistung begründet, ist kein Dienstvertrag und damit auch kein Arbeitsvertrag (BAG 28. November 1990 - 7 ABR 51/89 - aaO, zu B II 2 der Gründe). Daher ist eine Rahmenvereinbarung, welche nur die Bedingungen der erst noch abzuschließenden Arbeitsverträge wiedergibt, selbst aber noch keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung begründet, kein Arbeitsvertrag (vgl. BAG 3. November 1999 - 7 AZR 683/98 - RzK I 9 a Nr. 167, zu I 2 der Gründe; vgl. auch 20. Oktober 1993 - 7 AZR 657/92 - RzK I 9 a Nr. 81, zu I 2 der Gründe; 20. März 1996 - 7 AZR 524/95 - RzK I 9 a Nr. 175, zu 1 der Gründe). Ob die Parteien bereits einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder eine Rahmenvereinbarung sowie in deren Anwendung einzelne, jeweils befristete Arbeitsverträge geschlossen haben, richtet sich allein nach dem Parteiwillen. Dieser



kann sich aus den ausdrücklichen Erklärungen der Vertragsparteien, aber auch aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen ergeben, soweit sie Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien zuläßt (*BAG 13. Februar 1985 - 7 AZR 345/82 - nv., zu B I 1 der Gründe*).

b) Hiernach ist die Rahmenvereinbarung vom 15. Mai 1996 kein Arbeitsvertrag. Der Kläger hat sich in dieser Vereinbarung nicht zu Dienstleistungen verpflichtet. Der Beklagten wurde auch nicht das Recht eingeräumt, durch Ausübung eines Leistungsbestimmungsrechts gemäß § 315 BGB die konkrete Leistungspflicht des Klägers herbeizuführen. Vielmehr heißt es in der Rahmenvereinbarung ausdrücklich, der Kläger sei nicht verpflichtet, Beschäftigungsangebote der Beklagten anzunehmen. Nach dem unmißverständlichen, schriftlich niedergelegten Parteiwillen sollte durch den Abschluß der Rahmenvereinbarung und die jeweils erfolgenden Beschäftigungen ein Dauerarbeitsverhältnis, auch in Form eines Abruferbeitsverhältnisses, gerade nicht begründet werden. Vielmehr sollten jeweils im Einzelfall befristete Arbeitsverhältnisse zustandekommen. Außerhalb der konkreten Arbeitseinsätze sollte keine Dienstleistungspflicht des Klägers entstehen. Dem entsprach auch die praktische Handhabung. Der einzelne Einsatz des Klägers erfolgte nicht etwa auf Grund einseitiger Anweisung der Beklagten. Vielmehr beruhte er, wie in der Rahmenvereinbarung vorgesehen, auf einer zwischen den Parteien schriftlich getroffenen und von beiden Seiten unterschriftlich bestätigten Einzelvereinbarung. Erst mit der beiderseitigen Unterschrift entstand jeweils die Verpflichtung des Klägers zur Arbeitsleistung. Der Kläger hat selbst nicht behauptet, daß er ohne entsprechende Einzelvereinbarung von der Beklagten zu Diensten angewiesen worden wäre. Aus den dem Kläger erteilten monatlichen Lohnbescheinigungen und der dort vermerkten Wochenstundenzahl kann nicht auf die Vereinbarung eines Dauerarbeitsverhältnisses geschlossen werden. Die monatliche Abrechnung liegt auch bei häufig wiederkehrenden jeweils kurzfristig befristeten Arbeitsverhältnissen nahe (*BAG 4. April 1990 - 7 AZR 259/89 - BAGE 65, 86 ff. = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 136, zu A I der Gründe*). Ohne Erfolg beruft sich der Kläger auf die Entscheidungen des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 22. April 1998 (- 5 AZR 2/97 - AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 24 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 71 und - 5 AZR 92/97 - AP BGB § 611 Rundfunk Nr. 25 = EzA BGB § 620 Nr. 151) sowie des Neunten Senats vom 19. Januar 1993 (- 9 AZR 53/92 - BAGE 72, 147 ff. = AP BUrlG § 1 Nr. 20). Denn anders als hier hatten die Parteien in den diesen Entscheidungen zugrunde liegenden Fällen gerade keine schriftliche Vereinbarung ge-



schlossen, die ausdrücklich darauf hinweist, daß weder durch sie noch durch die jeweiligen Einsätze ein Dauerarbeitsverhältnis begründet werden soll.

2. Zwischen den Parteien ist auch zu einem späteren Zeitpunkt kein unbefristeter Arbeitsvertrag zustandegekommen. Eine entsprechende ausdrückliche Vereinbarung ist weder behauptet noch ersichtlich. Auch der konkludente Abschluß eines unbefristeten Vertrags ist nicht dargetan. Insbesondere konnte der Kläger seine Heranziehung zu den einzelnen Einsätzen nicht dahin verstehen, daß nunmehr ein unbefristetes Abrufarbeitsverhältnis begründet werden sollte. Vielmehr wurde durch die jeweils für den einzelnen Einsatz getroffene Vereinbarung und die Bezugnahme auf die Rahmenvereinbarung immer wieder deutlich gemacht, daß gerade kein Dauerarbeitsverhältnis entstehen sollte.

3. Entgegen der Auffassung des Klägers stellt die Rahmenvereinbarung keine unzulässige, zu einem unbefristeten Dauerarbeitsverhältnis führende Vertragsgestaltung dar.

a) Es liegt weder eine Gesetzesumgehung noch der Mißbrauch einer an sich zulässigen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit vor. Rahmenverträge, die bestimmte Einzelheiten künftig abzuschließender Einzelverträge festlegen, sind außerhalb arbeitsvertraglicher Vertragsbeziehungen grundsätzlich anerkannt (*vgl. BGH 30. April 1992 - VII ZR 159/91 - NJW-RR 1992, 977 f., zu II 3 a der Gründe*). Sie sind auch bei arbeitsvertraglichen Beziehungen nicht ausgeschlossen (*vgl. etwa BAG 17. Oktober 1990 - 7 ABR 66/89 - nv., zu B IV 2 b der Gründe; 3. November 1999 - 7 AZR 683/98 - RzK I 9 a Nr. 167, zu I 2 der Gründe*). Vielmehr kann es durchaus sachgerecht sein, die Bedingungen der noch abzuschließenden Einzelverträge in einer Rahmenvereinbarung niederzulegen und darauf bei Abschluß der Einzelverträge jeweils Bezug zu nehmen. Die Arbeitsvertragsparteien sind nicht gezwungen, statt der Kombination von Rahmenvereinbarung und Einzelarbeitsverträgen ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 4 BeschFG (seit 1. Januar 2001: § 12 TzBfG) zu begründen. § 4 BeschFG verbietet den Abschluß jeweils befristeter Einzelarbeitsverträge nicht. Die Bestimmung dient dem Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses, indem sie zum einen die Festlegung einer bestimmten Dauer der Arbeitszeit vorschreibt, bzw. bei Fehlen einer Festlegung fingiert (§ 4 Abs. 1 BeschFG, bzw. § 12 Abs. 1 Satz 2 und 3 TzBfG) und zum anderen bestimmt, daß der Arbeitnehmer nur zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens



vier Tage im Voraus mitteilt (§ 4 Abs. 2 BeschFG, bzw. § 12 Abs. 2 TzBfG). Dieser Schutz des Arbeitnehmers ist geboten, weil sich dieser dauerhaft zur Erbringung seiner Arbeitsleistung verpflichtet hat. An gerade dieser dauerhaften Verpflichtung fehlt es bei einer Rahmenvereinbarung wie der vorliegenden. Hieran kann auch der Arbeitnehmer durchaus ein Interesse haben. Denn er kann dadurch über seine Zeit frei verfügen und läuft nicht Gefahr, daß seine anderweitigen Dispositionen und Verpflichtungen - zum Beispiel im Studium - mit der Verpflichtung zur Arbeitsleistung kollidieren.

b) Die Vertragsgestaltung ist auch aus Gründen des verfassungsrechtlich gebotenen Bestandsschutzes nicht zu beanstanden.

aa) Allerdings sind die Gerichte als staatliche Grundrechtsadressaten verpflichtet, einzelne Grundrechtsträger vor einer unverhältnismäßigen Beschränkung ihrer Grundrechte durch privatautonome Regelungen zu bewahren (*BAG 11. März 1998 - 7 AZR 700/96 - BAGE 88, 162 ff. = AP TVG § 1 Tarifverträge: Luftfahrt Nr. 12, zu III 2 b der Gründe*). Die Gerichte für Arbeitssachen haben daher zu prüfen, ob die von den Arbeitsvertragsparteien gewählte Vertragsgestaltung zu einer Beseitigung oder unzulässigen Beschränkung des auf Grund von Art. 12 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich gebotenen Bestandsschutzes führt. Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn durch die vertragliche Vereinbarung zwingender gesetzlicher Kündigungsschutz oder die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle umgangen wird.

bb) Durch die vorliegende Rahmenvereinbarung wird verfassungsrechtlich gebotener Bestandsschutz nicht in unzulässiger Weise beseitigt oder beschränkt. Durch sie wurde dem Kläger nicht die Möglichkeit genommen, die zwischen den Parteien geschlossenen Einzelarbeitsverträge der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle zuzuführen. Diese Befristungskontrolle war nicht etwa von vornherein dadurch ausgeschlossen, daß die befristeten Tagesarbeitsverhältnisse nicht die den gesetzlichen Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 1 KSchG auslösende Wartezeit von sechs Monaten erfüllten. Denn nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind auf die Wartezeit die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber dann anzurechnen, wenn das neueste Arbeitsverhältnis in engem sachlichen Zusammenhang mit dem früheren steht (*vgl. etwa 9. Februar 2000 - 7 AZR 730/98 - BAGE 93, 305 ff. = AP BeschFG 1985 § 1 Nr. 22, zu b der Gründe mwN*). Der Kläger war durch die Rahmenvereinbarung nicht gehindert, die jeweilige Befristung der einzelnen Arbeitsverhältnisse innerhalb der jeweils gemäß § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG



maßgeblichen Frist gerichtlich überprüfen zu lassen. Im Rahmen dieser Befristungskontrolle hätte sodann geprüft werden können, ob durch die Befristung gesetzlicher Kündigungsschutz umgangen wurde und es hierfür eine Rechtfertigung gab. Der Umstand, daß der Kläger es unterlassen hat, die Befristungen der Einzelarbeitsverträge, insbesondere auch die letzte Befristung vom 27. April 1998, rechtzeitig anzugreifen, läßt die Zulässigkeit der Rahmenvereinbarung unberührt.

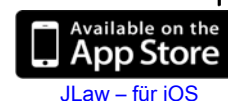
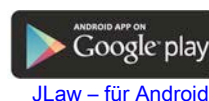
4. Der Feststellungsklage kann nicht etwa mit der Erwägung entsprochen werden, der letzte Einzelarbeitsvertrag der Parteien vom 27. April 1998 sei unwirksam befristet gewesen. Diese Befristung gilt vielmehr gemäß § 7 KSchG iVm. § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG als rechtswirksam, da der Kläger sie nicht innerhalb von drei Wochen mit einer Entfristungsklage nach § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG angegriffen hat.

II. Der Klageantrag zu 2) fiel dem Senat nicht zur Entscheidung an. Er ist, wie die gebotene Auslegung ergibt, nur für den Fall des Obsiegens mit dem Feststellungsantrag zu 1) gestellt und außerdem nur auf die Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits gerichtet.

III. Der auf Urlaubsgewährung gerichtete Klageantrag zu 3) fiel dem Senat ebenfalls nicht zur Entscheidung an. Auch er ist, wie die gebotene Auslegung ergibt und der Hilfsantrag zu 1) zeigt, nur für den Fall des Obsiegens des Klägers mit dem Hauptantrag zu 1) gestellt.

IV. Der Antrag zu 4) fiel dem Senat in Höhe von 30.427,34 DM brutto zur Entscheidung an. Der Antrag ist unbegründet. Der Kläger hat keine Ansprüche auf Urlaubsgeld, Zuwendung, Annahmeverzugslohn oder Einmalzahlung.

1. Der Kläger kann für 1997, 1998 und 1999 kein Urlaubsgeld nach § 23 b TV Arb verlangen. Voraussetzung für einen Anspruch auf Urlaubsgeld ist nach § 23 b Abs. 1 Nr. 2 TV Arb ua., daß der Arbeiter seit dem 1. Januar des Jahres ununterbrochen im öffentlichen Dienst gestanden hat. Bereits daran fehlt es vorliegend. Voraussetzung ist nach § 23 b Abs. 1 Nr. 1 TV Arb ferner, daß der Arbeiter am 1. Juli im Arbeitsverhältnis steht. In den Jahren 1998 und 1999 war dies bereits wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 27. April 1998 nicht der Fall. Für das Jahr 1997 ist diese Voraussetzung von dem hierfür darlegungsbelasteten Kläger ebenfalls nicht dargelegt.



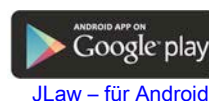
2. Der Kläger hat für die Jahre 1997, 1998 und 1999 keinen Anspruch auf eine Zuwendung nach § 10 b TV Arb. Ein Anspruch des Klägers käme nur in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis des Klägers jeweils am 1. Dezember bestanden und er seit mindestens 1. Oktober ununterbrochen im öffentlichen Dienst gestanden hätte oder im laufenden Kalenderjahr mindestens sechs Monate bei der D. oder bei den Arbeitgebern B. oder D. beschäftigt gewesen wäre. Dies war nicht der Fall.

3. Der Kläger hat für die Zeit vom 1. Mai 1998 bis 31. Dezember 1999 keine Annahmeverzugsansprüche gegen die Beklagte. Es fehlt bereits an einem Arbeitsverhältnis der Parteien in dieser Zeit.

4. Schon mangels eines Arbeitsverhältnisses hat der Kläger auch keinen Anspruch auf eine Einmalzahlung für das Jahr 1999.

V. Der auf Zahlung von Urlaubsabgeltung gerichtete Hilfsantrag zu 1) ist ebenfalls unbegründet. Es fehlt bereits an einem Urlaubsanspruch, der sich in einen Urlaubsabgeltungsanspruch hätte umwandeln können. Dem Kläger stand weder ein Urlaubsanspruch noch ein Anspruch auf Teilurlaub zu. Nach § 4 BUrlG, bzw. nach § 23 Abs. 6 Satz 1 TV Arb entsteht der volle Urlaubsanspruch erst, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate ununterbrochen bestanden hat. Ein Teilurlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1 BUrlG, bzw. nach § 23 Abs. 7 TV Arb setzt voraus, daß das Arbeitsverhältnis mindestens einen Monat dauerte. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Der Kläger befand sich jeweils nur in befristeten Eintagesarbeitsverhältnissen. Ein (Teil-)Urlaubsanspruch konnte darin nicht entstehen. Zwar können auch Arbeitnehmer, die nur tageweise beschäftigt werden, einen Urlaubsanspruch erwerben. Erforderlich ist aber, daß die tageweise Beschäftigung im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses erfolgt. Eine unregelmäßige Beschäftigung in Form von einzelnen, jeweils auf einen Tag befristeten Arbeitsverhältnissen reicht nicht aus (*BAG 7. Dezember 1962 - 5 AZR 238/62 - AP UrlaubsG Niedersachsen § 3 Nr. 6, zu 2 c der Gründe; Dersch/Neumann BUrlG 8. Aufl. § 2 Rn. 44; Leinemann/Linck BUrlG 2. Aufl. § 2 Rn. 20*). Eine Zusammenrechnung der einzelnen befristeten Tagesarbeitsverhältnisse findet nicht statt.

VI. Der Hilfsantrag zu 2) ist unzulässig. Er ist nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Bei einer diesem Antrag entsprechenden Sachentscheidung bliebe völlig unklar, zu welchen Zeitpunkten sowie für welche Dauer die Einzelarbeitsverträge jeweils zustandekommen sollen. Im übrigen kann aus einer Rahmenvereinba-



nung wie der vorliegenden nicht auf den Abschluß eines bestimmten konkreten Vertrags geklagt werden (vgl. auch BGH 30. April 1992 - VII ZR 159/91 - NJW-RR 1992, 977 f., zu II 3 a der Gründe). Entgegen der Auffassung des Klägers besteht nach Ablauf eines wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses grundsätzlich auch kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung (BAG 20. Februar 2002 - 7 AZR 600/00 - zVv., zu B II der Gründe).

VII. Der Hilfsantrag zu 3) fiel dem Senat nicht zur Entscheidung an. Wie die gebotene Auslegung ergibt, ist er nur für den Fall des Obsiegens des Klägers mit dem Hilfsantrag zu 2) gestellt.

VIII. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner Gräfl Linsenmaier

Günther Metzinger Karl H. Wilke



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)