

Aktenzeichen: 7 AZR 345/82

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. Februar 1985

- 7 AZR 345/82 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 11. September 1981

Münster

- 1 Ca 99/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. April 1982

Hamm

- 5 Sa 1419/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristung; Studenten als Krankenpflegehelfer

Gesetz:

BGB § 620 Abs. 1, § 315

Leitsätze;

K e i n e



7 AZR 345/82

5 Sa 1419/81 Hamm

Verkündet am
13. Februar 1985

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1985 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Gossen und Seiler für Recht erkannt:

Unter Zurückweisung der Revision im übrigen wird auf die Revision des beklagten Landes das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 2. April 1982

- 5 Sa 1419/81 - aufgehoben, soweit es über den Zahlungsantrag und über die Kosten entschieden hat.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 11. September 1981

- 1 Ca 99/81 - im Kostenausspruch und insoweit abändert, wie es dem Zahlungsantrag stattgegeben hat.

Der Kläger wird mit seiner Zahlungsklage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger 3/4 und das beklagte Land 1/4.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger verlangt mit seiner Klage vom beklagten Land die Zahlung von 1.096,26 DM brutto nebst Zinsen als Vergütung für die Zeit vom 7. Januar bis zum 7. April 1981 wegen Annahmeverzugs. Ferner begehrt er festzustellen, das beklagte Land sei verpflichtet, ihm für 1980 Urlaubsabgeltung und eine Weihnachtszuwendung zu zahlen.

Der Kläger ist Medizinstudent. Er gehörte seit September 1979 zu einer Gruppe von 20 - 30 Studenten, die in der Klinik für Anästhesiologie und operative Intensivmedizin an der Universität Münster des beklagten Landes nach Bedarf Dienste als Krankenpflegehelfer leisteten, nachdem die Klinik zuvor aufgrund von Probendiensten ihre Eignung für den Pflegedienst festgestellt hatte. Die Gruppe bestand zuletzt aus 25 Studenten, die den Kläger zu ihrem Sprecher gewählt hatten.

Der Einsatz der Studenten erfolgte nach monatlichen Dienstplänen, über die sich die Studenten untereinander einigten. Bei der Aufstellung der Dienstpläne wurde in der Weise verfahren, daß die einzelnen Stationen der Klinik bei dem Sprecher der Studenten jeweils um die Monatsmitte für den folgenden Monat ihre Anforderungen nach studentischen Pflegekräften abgaben und die Studenten sodann in einer studentischen Dienstbesprechung ihre Wünsche äußerten und sich darüber verständigten, wer zu welchen Zeiten welche Dienste übernehmen sollte. Das Ergebnis dieser Einigung wurde in schriftlichen Dienstplänen für die einzelnen Stationen, in denen die Studenten namentlich aufge-

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

- 3 -



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



- 3 -

führt und ihre Einsatzzeiten vermerkt waren, festgehalten. Die Dienstpläne lagen während des ganzen Monats auf den Stationen aus.

Dieses Verfahren der monatlichen Neuverteilung der Pflegedienste entsprach einerseits dem wechselnden Bedarf der Klinik an studentischen Pflegekräften, andererseits wurde dadurch den Bedürfnissen der Studenten Rechnung getragen, die die Leistung von Pflegediensten jeweils mit den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums in Einklang bringen mußten und sich nicht auf längere Dauer an eine feste Arbeitszeit binden konnten. Aus diesem Grunde wurde auch die Zahl der Studenten, auf die die Klinik zurückgreifen konnte, so groß gehalten, daß trotz wechselnder Wünsche der Studenten keine Engpässe entstehen konnten.

Die geleisteten Dienste der einzelnen Studenten wurden monatlich abgerechnet.

Im Jahre 1979 war der Kläger an insgesamt 45 Arbeitstagen mit 285 Stunden, im Jahre 1980 an 43 Arbeitstagen mit 361 Stunden eingesetzt. Monatlich wurde er zwischen zwei- und 14-mal zum Pflegedienst herangezogen. Die Gesamtvergütung des Klägers belief sich im Jahre 1980 auf 4.277,01 DM brutto. Seine durchschnittlichen monatlichen Bezüge lagen bei 356,42 DM brutto.

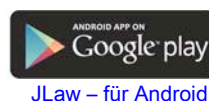
Am 15. Januar 1981 wurde dem Kläger und den anderen studentischen Hilfskräften mitgeteilt, daß die vorher schon angekündigte Einstellung der Dienste nun endgültig erfolge. Eine Kündigung wurde nicht ausgesprochen.

Nachdem der Kläger im Monat Januar 1981 noch einmal zu einer Dienstleistung herangezogen worden war, wurden er

- 4 -



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



- 4 -

und die anderen studentischen Hilfskräfte in der Zeit vom 7. Januar bis zum 7. April 1981 nicht mehr auf den Stationen beschäftigt, da die Klinikverwaltung in einem Rundschreiben an die Oberschwester der Kliniken vom 30. September 1980 verfügt hatte, daß stundenweise beschäftigte Pflegekräfte nicht mehr eingesetzt werden dürften.

Im Laufe des Rechtsstreits haben sich die Parteien dahin geeinigt, daß der Kläger ab 7. April 1981 nach den früheren Grundsätzen wieder zur Dienstleistung herangezogen wird.

Seit dem Jahre 1975 erhielten die studentischen Pflegekräfte der Klinik jährlich eine "Urlaubsabgeltung" und eine Weihnachtsgeldzahlung. Dem Kläger wurden im Jahre 1979 eine "Urlaubsabgeltung" in Höhe von 137,27 DM und ein Weihnachtsgeld in Höhe von 429,34 DM brutto gezahlt.

Urlaubsgeld beantragte der Kläger ebenso wie die anderen studentischen Hilfskräfte unter Verwendung hektographierter Formulare. Aus Anlaß der in den vergangenen Jahren geleisteten Weihnachtsgeldzahlungen hatte er eine Erklärung mit folgendem Inhalt zu unterzeichnen:

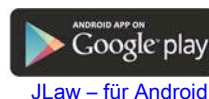
"Hiermit erklärt der Unterzeichnende, nach der Weihnachtsgeldzahlung für Weihnachten 1979 bis einschließlich 31.3.1980 als Pflegehelfer auf der Intensivstation weiterzuarbeiten, und zwar soll in jedem Abrechnungszeitraum mindestens ein Dienst absolviert werden.

Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis erklärt sich der Unterzeichnende bereit, den erhaltenen Weihnachtsgeldbetrag in voller Höhe umgehend innerhalb des folgenden Monats April 1980 an die Verwal-

- 5 -



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



- 5 -

tung der Uni Münster zurückzuzahlen."

Der Kläger ist der Auffassung, er stehe ebenso wie die übrigen studentischen Pflegekräfte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum beklagten Land, von dem sich dieses einseitig nur durch eine wirksame Kündigung hätte lösen können. Da eine Kündigung nicht erklärt worden sei, habe das Arbeitsverhältnis auch in der Zeit vom 7. Januar bis zum 7. April 1981 fortbestanden, so daß das beklagte Land ihn auch in dieser Zeit im bisherigen Rahmen hätte weiterbeschäftigen müssen. Da das beklagte Land dies abgelehnt habe, müsse es ihm aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges die bisher durchschnittlich erzielte Vergütung weiterzahlen. Zum geltend gemachten Weihnachts- und Urlaubsgeldanspruch hat der Kläger behauptet, den studentischen Pflegekräften sei in der Vergangenheit sowohl Weihnachts- wie auch Urlaubsgeld gezahlt worden. Ein Angestellter der Klinikverwaltung habe den Anspruch auf diese Leistungen anlässlich einer Protestversammlung der studentischen Pflegekräfte ausdrücklich anerkannt.

Der Kläger hat beantragt,

1. das beklagte Land zur Zahlung von 1.096,26 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 28. April 1981 zu verurteilen,
2. festzustellen, daß das beklagte Land verpflichtet ist, dem Kläger für das Jahr 1980 Urlaubsabgeltung und eine Weihnachtswendigung in der Höhe zu zahlen, wie sie der im Jahre 1979 getroffenen Regelung entspricht, der Höhe nach jedoch begrenzt durch die nach dem BAT gezogenen Grenzen.

- 6 -



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



- 6 -

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat entgegnet: Beim Kläger wie auch bei den anderen studentischen Hilfskräften seien überhaupt keine Arbeitsverhältnisse begründet worden. Die Studenten hätten jederzeit mitteilen können, sie seien aus Studiengründen oder aus anderen Gründen nicht in der Lage, zu einem bestimmten Zeitpunkt tätig zu werden. In diesen Fällen habe sich die Oberschwester um einen anderweitigen Ersatz selbst bemüht. Weder seien schriftliche Arbeitsverträge abgeschlossen noch sei der Personalrat eingeschaltet worden. Es könne sich allenfalls um jeweils für die Dauer eines Einsatzes befristete Dienstverhältnisse handeln. Falls ein Student nicht mehr habe eingesetzt werden wollen, so habe es keiner Kündigung bedurft. Die Klinik habe davon regelmäßig auch nichts erfahren. Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld und Urlaubsabgeltung stehe dem Kläger weder nach den Bestimmungen des BAT noch aufgrund einer betrieblichen Übung zu. Im Jahre 1979 sei das Weihnachtsgeld nur an solche Studenten gezahlt worden, die sich zur Rückzahlung verpflichtet hätten, wenn sie in den darauffolgenden drei Monaten nicht wenigstens einen Dienst leisteten.

Im Laufe des Rechtsstreits hat das beklagte Land erklärt, es werde im Falle einer rechtskräftigen Feststellung, daß es zur Zahlung von Urlaubsabgeltung und Weihnachtsgeld verpflichtet sei, den sich daraus ergebenden Zahlungsanspruch ohne erneute Klage erfüllen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung des beklagten Landes ist erfolglos geblieben.

- 7 -



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



- 7 -

Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land sein Klageabweisungsbegehren weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet, soweit das Landesarbeitsgericht dem Kläger Vergütungsansprüche für die Zeit vom 7. Januar bis zum 7. April 1981 zuerkannt hat. Im übrigen ist die Revision unbegründet.

A. Die Vorinstanzen sind zu Recht davon ausgegangen, daß es sich bei den geltend gemachten Ansprüchen um solche aus einem Arbeitsverhältnis handelt und deshalb gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG die sachliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen gegeben ist. Die Auffassung des beklagten Landes, der Kläger habe zu ihm in einem freien Dienstverhältnis gestanden, trifft nicht zu.

In einem Dienstverhältnis als freier Mitarbeiter steht, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. die gesetzliche Wertung in § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB). Dagegen ist Arbeitnehmer, wer seine Dienste in persönlicher Abhängigkeit leistet. Persönliche Abhängigkeit liegt vor, wenn der zur Dienstleistung Verpflichtete die versprochenen Dienste im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringen muß, so daß er hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Dritten

- 8 -



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



- 8 -

unterliegt (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. etwa BAG 41, 247, 253, 254 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B III 1 der Gründe; Urteil vom 9. Mai 1984 - 5 AZR 195/82 - AP Nr. 45 zu § 611 BGB Abhängigkeit).

Daß der Kläger wie auch die übrigen studentischen Krankenpflegehelfer ihre Dienste in diesem Sinne in persönlicher Abhängigkeit leisteten, kann nicht zweifelhaft sein. Schon die Art des Dienstes bedingt die Eingliederung in die Krankenhausorganisation und die umfassende Bindung des Klägers an die Weisungen der ärztlichen und pflegerischen Vorgesetzten. Auch in zeitlicher Hinsicht war der Kläger bei der Leistung der Dienste nicht frei. Er konnte die übernommenen Dienste nur zu der von der Klinikleitung dafür festgesetzten Zeit erbringen. Der Vortrag des beklagten Landes, der Kläger habe jederzeit mitteilen können, daß er aus Studiengründen oder aus anderen Gründen zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht tätig werden könne, und die Oberschwester habe dann für Ersatz gesorgt, steht der Annahme einer persönlichen Abhängigkeit nicht entgegen. Bei der Frage nach der persönlichen Abhängigkeit als Voraussetzung der Arbeitnehmereigenschaft geht es nicht darum, ob der Dienstnehmer eine einmal zugesagte Dienstleistung auch erbringen muß oder ob er seine Zusage ohne weiteres wieder rückgängig machen kann, sondern darum, ob er die Ausführung der vertraglich übernommenen Dienstleistung in zeitlicher Hinsicht selbst frei bestimmen kann oder ob er insoweit der Bestimmung des Dienstberechtigten unterliegt. Daß der Kläger seine Pflegedienste nur zu den von der Krankenhausorganisation dafür festgelegten Zeiten leisten konnte, liegt auf der Hand. Der Kläger ist deshalb als Arbeitnehmer beim beklagten Land tätig geworden.

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

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

B. I. Ein Vergütungsanspruch aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges (§ 615 BGB) für die Zeit zwischen dem 7. Januar und dem 7. April 1981 steht dem Kläger jedoch nicht zu; denn während dieser Zeit bestand zwischen den Parteien kein Arbeitsvertrag. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden, das mangels Kündigung über den letzten Einsatz des Klägers am 7. Januar 1981 hinaus fortbestanden habe, hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

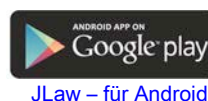
1. Das Landesarbeitsgericht meint, die tatsächliche Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse zwischen den Parteien, insbesondere Art und Dauer der erbrachten Dienstleistungen und die erkennbar gewordenen Interessen beider Vertragsteile, schlossen die Annahme je auf den einzelnen Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse aus; vielmehr müßten sie zur Feststellung eines auf unbestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisses mit der Besonderheit führen, daß der feststehende Personenkreis der studentischen Krankenpflegehelfer, die untereinander eine sogenannte Eigengruppe in der Form einer bürgerlich-rechtlichen Gesellschaft bildeten, unter Berücksichtigung des monatlich im voraus erstellten Dienstplanes vom beklagten Land zu den Arbeitsleistungen herangezogen worden seien. Diese Würdigung wird dem insoweit im wesentlichen unstreitigen Sachverhalt nicht gerecht.

Ob die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder eine Folge von befristeten Arbeitsverträgen abgeschlossen haben, richtet sich allein nach dem Parteiwillen. Dieser kann sich aus den ausdrücklichen Erklärungen beider Vertragsparteien, aber auch aus der praktischen

- 10 -



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



- 10 -

Handhabung der Vertragsbeziehungen ergeben, soweit sie Rückschlüsse auf den Willen der Vertragsparteien zuläßt (BAG 41, 247, 252 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 a der Gründe). Da es im vorliegenden Falle an entsprechenden ausdrücklichen Parteierklärungen fehlt, kann Aufschluß über den Vertragsinhalt nur die tatsächliche Handhabung der Vertragsbeziehungen geben. Dabei kommt neben den beiden vom Landesarbeitsgericht erwo- genen Möglichkeiten eines unbefristeten Arbeitsver- trages und fortlaufender, jeweils auf den einzelnen Ein- satz begrenzter Arbeitsverhältnisse als weitere Möglich- keit noch der Abschluß jeweils auf die Laufzeit der monatlichen Dienstpläne befristeter Arbeitsverträge in Betracht.

Daß der Kläger während eines längeren Zeitraums, nämlich von September 1979 bis Anfang Januar 1981, immer wieder als Krankenpflegehelfer eingesetzt wurde, läßt für sich allein nicht darauf schließen, die Par- teien hätten ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründen wollen. Eine fortlaufende Beschäftigung kann auch dadurch zustande kommen, daß sich ein Arbeitsver- hältnis an das andere anschließt (vgl. BAG 41, 265, 270 = AP Nr. 43 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 1 b der Gründe). Auch die Art der Beschäftigung des Klägers als studentischer Krankenpflegehelfer weist weder auf ein unbe- fristetes noch auf sich aneinander anschließende befri- stete Arbeitsverhältnisse hin.

Gegen die Annahme, die Parteien hätten von vorn- herein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit schlie- ßen wollen, spricht, daß die Parteien zu Beginn ihrer Rechtsbeziehungen den Umfang der Arbeitsleistung des Klägers nicht auf Dauer vertraglich festgelegt und auch keine Vereinbarung dahin getroffen haben, daß das beklagte

- 11 -



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



- 11 -

Land den Umfang der vom Kläger zu leistenden Arbeit jeweils nach billigem Ermessen gemäß § 315 BGB bestimmen sollte.

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe zusammen mit den übrigen studentischen Krankenpflegehelfern eine Eigengruppe in der Rechtsform einer BGB-Gesellschaft gebildet, der gegenüber das beklagte Land zur Bestimmung der Arbeitsleistung nach § 315 BGB berechtigt gewesen sei und die ihrerseits die Arbeit unter die Gruppenmitglieder habe verteilen können, findet im festgestellten Sachverhalt keine Stütze. Unter einer "Eigengruppe" versteht man eine Mehrheit von Arbeitnehmern, die sich zu gemeinsamer Arbeitsleistung aus eigener Initiative zusammengeschlossen hat und als Gruppe ihre Dienstleistung dem Arbeitgeber anbietet (vgl. BAG Urteil vom 23. Februar 1961 - 5 AZR 110/60 - AP Nr. 2 zu § 611 BGB Akkordkolonne; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., S. 1073). Daß der Kläger und die übrigen in der Universitätsklinik des beklagten Landes eingesetzten Studenten sich aus eigener Initiative zusammengefunden hätten, um ihre Dienste gemeinsam anzubieten, ist weder festgestellt noch finden sich dafür irgendwelche Anhaltspunkte im Parteivorbringen. Auch fehlt es an dem für eine Arbeitsgruppe kennzeichnenden Merkmal der gemeinsamen Arbeitsleistung. Seine Krankenpflegedienste leistete jeder Student für sich zu den jeweils für ihn im Dienstplan festgelegten Arbeitszeiten und unabhängig von den Diensten seiner Mitstudenten. Eine gemeinsame Arbeitsausführung der Studenten als Gruppe fand nicht statt. Bei dem Kreis der studentischen Krankenpflegehelfer, auf die die Klinik bei Bedarf zurückgreifen konnte, handelte es sich nach dem vorgetragenen Tatsachenbild überhaupt nicht um einen Zu-

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

- 12 -

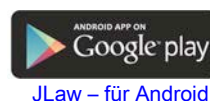


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



sammenschluß rechtlicher Art. Zwar fanden sich die Studenten einmal monatlich zur Aufstellung eines Dienstplanes für den folgenden Monat zusammen. Hierbei ging es aber nicht darum, etwa nach Art einer Gesellschafterversammlung für die einzelnen Studenten rechtsverbindliche Beschlüsse zu fassen. Diese Zusammenkünfte dienten nur dazu, anhand des von der Klinikverwaltung für den Folgemonat vorgelegten Bedarfsplanes abzuklären, welcher Student an welchen Tagen welche angebotenen Dienste übernehmen konnte und wollte, und gegebenenfalls eine Verständigung unter konkurrierenden Studenten herbeizuführen. Die Gruppe konnte keinen Studenten verpflichten, bestimmte Dienste oder eine bestimmte Anzahl von Diensten zu übernehmen. Die einzelnen Studenten waren frei, entsprechend den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums und unter Berücksichtigung sonstiger Interessen nach Belieben selbst darüber zu befinden, ob und gegebenenfalls welche der angebotenen Dienste sie übernehmen wollten. Die Notwendigkeit einer Verpflichtung des einzelnen Studenten durch die Gruppe bestand auch gar nicht, weil nach dem eigenen Vorbringen des Klägers die Zahl der studentischen Krankenpflegehelfer so groß war, daß sich immer genügend dienstbereite Studenten fanden und deshalb keine Engpässe auftraten.

Auch das Vorhandensein eines Studentensprechers deutet nicht auf das Bestehen eines gesellschaftsrechtlichen Bandes der studentischen Pflegehelfer untereinander hin. Der Studentensprecher war lediglich Ansprechpartner und Kontaktperson der Klinik zu ihren studentischen Krankenpflegehelfern. Seiner bediente sich die Klinik bei der Aufstellung der monatlichen Dienstpläne, indem sie ihm ihren Bedarf an studentischen Pflegediensten für den folgenden Monat mitteilte und es ihm überließ, unter den Stu-



- 13 -

dentem in der monatlichen Dienstbesprechung abzuklären, wer welche Dienste übernehmen wollte, und das Ergebnis wiederum der Klinik zu übermitteln. Daß der Sprecher etwa Funktionen eines vertretungsberechtigten Gesellschafters wahrgenommen hätte, ist nicht ersichtlich.

Läßt sich hiernach der Kreis der studentischen Krankenpflegehelfer nicht als eine untereinander gesellschaftsrechtlich verbundene Eigengruppe qualifizieren, die als solche Vertragspartner des beklagten Landes geworden wäre, dann scheidet auch die Möglichkeit eines vertraglichen Leistungsbestimmungsrechts des beklagten Landes ihr gegenüber aus.

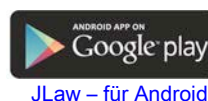
Vertragliche Beziehungen bestanden jeweils nur zwischen dem beklagten Land und den einzelnen Studenten. Diese aber konnten und wollten sich bei Beginn ihrer Beschäftigung als Krankenpflegehelfer in der Klinik des beklagten Landes nicht von vornherein auf Dauer auf einen bestimmten zeitlichen Umfang der von ihnen zu erbringenden Arbeitsleistung festlegen, weil sie die Leistung von Pflegediensten jeweils mit den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums in Einklang bringen mußten und sich daher nicht auf unbestimmte Zeit an eine feste Arbeitszeit binden konnten. Sie wollten insoweit frei bleiben. Deshalb ist auch kein Raum für die Annahme, der Kläger habe dem beklagten Land von vornherein das Recht einräumen wollen, den jeweiligen Umfang seiner Arbeitspflicht einseitig gemäß § 315 BGB zu bestimmen.

Wegen der wechselnden Inanspruchnahme durch ihr Studium konnten der Kläger und die übrigen studentischen Krankenpflegehelfer immer nur für einen begrenzten Zeitraum übersehen, in welchem Umfang und zu welchen Zeiten

- 14 -



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



- 14 -

sie sich neben ihrem Studium noch arbeitsvertraglich binden und sich zu Dienstleistungen verpflichten konnten. Eine solche vertragliche Festlegung der zu erbringenden Arbeitsleistung erfolgte deshalb auch jeweils erst im Rahmen der monatlichen studentischen Dienstbesprechungen, bei denen die Dienstpläne für den überschaubaren Zeitraum eines Monats vereinbart wurden. In der Bekanntgabe des Bedarfs der Klinik an studentischen Krankenpflegehelferdiensten für den folgenden Monat lag das Angebot der Klinik, mit den dazu bereiten Studenten entsprechende Arbeitsverträge abzuschließen. Die Verträge kamen zustande, wenn und soweit sich die Studenten für den betreffenden Monat in den Dienstplan aufnehmen ließen. Erst dadurch wurde für sie eine Verpflichtung zur Leistung bestimmter Dienste begründet.

Aus alledem ergibt sich, daß die Parteien nicht einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit, sondern immer wieder neue, jeweils auf die Laufzeit eines Dienstplanes befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben.

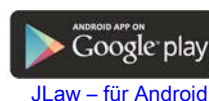
2. Gegen diese Befristung der Arbeitsverträge der Parteien bestehen keine rechtlichen Bedenken.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG GS 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG 39, 38; 41, 110, 113 ff. = AP Nr. 68 und 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, jeweils mit weiteren Nachweisen) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden.

- 15 -



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



- 15 -

Das ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird.

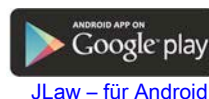
Im Streitfalle kann es dahinstehen, ob allein schon der wechselnde Bedarf der Klinik an studentischen Krankenpflegehelfern einen sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverträge auf die Laufzeit der monatlichen Dienstpläne abgeben könnte. Jedenfalls aber sind die Befristungen dadurch sachlich gerechtfertigt, daß der Kläger ebenso wie die übrigen studentischen Krankenpflegehelfer die Leistung von Pflegediensten jeweils mit den wechselnden Erfordernissen ihres Studiums in Einklang bringen mußten und sich deshalb nicht auf Dauer, sondern nur für überschaubare Zeitabschnitte an feste Arbeitszeiten binden konnten. Daß unter solchen Umständen der Abschluß aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge sachlich gerechtfertigt ist, hat der Senat bereits in seinem - nicht veröffentlichten - Urteil vom 18. August 1982 - 7 AZR 353/80 -, das die jeweils befristete Beschäftigung von Studenten als Nachtwachen in einem Krankenhaus betraf, anerkannt. Auch gegen die hier gewählte Dauer der Befristungen, die der Laufzeit der monatlichen Dienstpläne entsprach, ist nichts einzuwenden. Es handelt sich um einen sowohl für die Klinikverwaltung als auch für die studentischen Krankenpflegehelfer überschaubaren Zeitraum, für den einerseits der Bedarf an Helferdiensten durch die Klinik einigermaßen zuverlässig festzustellen war und andererseits die Studenten ihre zeitliche Beanspruchung durch ihr Studium und sonstige Interessen abschätzen und sich entscheiden konnten, ob und in welchem Umfang sie sich für Pflegehelferdienste zur Verfügung stellen wollten. Die jeweils gewählte Dauer der Befristung entspricht damit auch dem Sachgrund für die Befristung und steht mit ihm in Einklang.

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

- 16 -



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



Da die Parteien hiernach rechtswirksam befristete Arbeitsverträge abgeschlossen haben, ist ihr Arbeitsverhältnis mit dem Fristablauf des letzten Vertrages, also am 7. Januar 1981, beendet worden.

Ob sich etwa aus dem Umstand, daß die Parteien über einen längeren Zeitraum hin fortlaufend befristete Arbeitsverträge geschlossen haben, eine diese einzelnen Arbeitsverträge übergreifende schuldrechtliche Bindung der Parteien dergestalt ergibt, daß der Kläger verlangen könnte, bei der weiteren Vergabe von Diensten nicht ohne triftigen Grund übergangen zu werden (vgl. hierzu BAG Urteil vom 28. September 1961 - 2 AZR 97/61 - AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), brauchte der Senat nicht zu entscheiden. Der Kläger ist nach dem 7. Januar 1981 nicht bei der Zuteilung der Dienste übergangen worden; vielmehr hat das beklagte Land die bisherige Praxis eingestellt und überhaupt keine Studenten mehr in befristeten Arbeitsverhältnissen als Krankenpflegehelfer beschäftigt.

Bestand somit zwischen dem 7. Januar und dem 7. April 1981 kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien, dann hat der Kläger für diese Zeit auch keinen vertraglichen Vergütungsanspruch. Seine Klage war daher insoweit unter entsprechender Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen.

II. Urlaubsabgeltung und Weihnachtsgeld haben die Vorinstanzen dem Kläger dagegen mit Recht zuerkannt.

1. Der insoweit gestellte Feststellungsantrag des Klägers ist zulässig, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat. Das beklagte Land hat nämlich ausdrücklich



- 17 -

erklärt, daß es einem rechtskräftigen Feststellungsurteil nachkommen werde.

2. Beide Ansprüche sind auch begründet. Sie beruhen auf betrieblicher Übung.

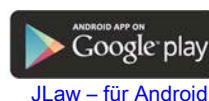
Nach dem unbestrittenen Vortrag des Klägers erhielten die studentischen Pflegekräfte der Klinik seit 1975 jährlich eine Urlaubsabgeltung und eine Weihnachtszuwendung. Aus diesem Verhalten des beklagten Landes konnten die studentischen Pflegekräfte schließen, daß ihnen diese Vergünstigungen auch in Zukunft gewährt werden würden. In diesem Zusammenhang hat sich auch der Grundsatz der Gleichbehandlung ausgewirkt. Der Beklagte darf einigen seiner Arbeitnehmer nicht ohne sachlichen Grund verweigern, was er den anderen bewilligt hat und gewährt. Vertrauensschutz und Gleichbehandlungsgebot greifen ineinander. Sie bewirken, daß der Arbeitgeber an die von ihm eingeführte Übung gebunden ist (vgl. u.a. BAG Urteil vom 5. Februar 1971 - 3 AZR 28/70 - AP Nr. 10 zu § 242 BGB Betriebliche Übung m.w.N.). Entgegen der Ansicht der Revision kommt es nicht darauf an, ob in allen Krankenhäusern des Beklagten die studentischen Hilfskräfte diese Vergünstigungen bekommen haben. Es ist rechtlich ebenso unerheblich, ob diese Vergünstigungen nicht in allen Abteilungen der Klinik gewährt worden sind, in denen der Kläger tätig geworden ist. Entscheidend ist, daß die studentischen Pflegekräfte, die in gleicher Art und Weise wie der Kläger tätig geworden sind, jährlich diese Vergünstigungen erhalten haben.

Die Weihnachtszuwendung für 1980 kann dem Kläger nicht verwehrt werden mit der Begründung, er sei im Laufe des ersten Quartals 1981 bei dem Beklagten ausgeschieden. Der Klä-

- 18 -



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



ger und seine Kollegen haben zwar in den vergangenen Jahren Erklärungen unterzeichnet, wonach sie sich bereit erklärten, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, wenn sie bis zum 31. März des folgenden Jahres nicht in jedem Abrechnungszeitraum mindestens einen Dienst absolvierten. Aus dieser Erklärung folgt jedoch lediglich, daß die Weihnachtswendung zurückzuzahlen ist, wenn der Arbeitnehmer von sich aus seine Tätigkeit beendet hat. Sie greift nicht ein, wenn die Fortsetzung der Beschäftigung auf Veranlassung des Arbeitgebers unterbleibt. Mit dieser Erklärung will sich ein Arbeitgeber nur davor schützen, daß sein Arbeitnehmer die Weihnachtswendung entgegennimmt und dann bereits im ersten Quartal des folgenden Jahres von sich aus ausscheidet.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Dr. Seidensticker

Gossen

Dr. Becker

Seiler

Roeper



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

