

Aktenzeichen: 7 AZR 353/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat	Urteil vom 18. August 1982 - 7 AZR 353/80 -
I. Arbeitsgericht Reutlingen	Urteil vom 10. Januar 1980 - 1 Ca 425/79 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 25. April 1980 - 5 Sa 20/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag; Nachtsitzwache

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

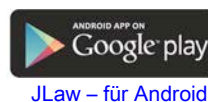
K e i n e

Hinweise des Senats:

Student, der von Fall zu Fall Nachtsitzwachen in einer Klinik leistet, steht jedenfalls in keinem unbefristeten Arbeitsverhältnis.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Aktenzeichen: 7 AZR 353/80

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 18. August 1982

- 7 AZR 353/80 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 10. Januar 1980

Reutlingen

- 1 Ca 425/79 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 25. April 1980

Baden-Württemberg

- 5 Sa 20/80 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag; Nachtsitzwache

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Student, der von Fall zu Fall Nachtsitzwachen in einer Klinik leistet, steht jedenfalls in keinem unbefristeten Arbeitsverhältnis.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 353/80

5 Sa 20/80 Baden-Württemberg

Verkündet am
18. August 1982

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 18. August 1982 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Gentz für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 25. April 1980 - 5 Sa 20/80 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger, der Rechtswissenschaften an der Universität Tübingen studierte, war in der Kinderklinik der Universität als "Sitzwächter im Nachtdienst" für schwerkranke Kinder tätig wie 20 bis 30 andere Personen, für die - wie für den Kläger selbst - die Oberschwester und Zeugin D in der Regel im voraus einvernehmlich einen Zeitplan für ihren Einsatz festlegte. Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen überhaupt ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, wenn ja, ob dieses wirksam für die Dauer jeweils einer Nachtsitzwache befristet worden ist, oder ob ein unbefristetes Dauerarbeitsverhältnis bestanden hat.

Im Jahre 1977 leistete der Kläger 34 Nachtsitzwachen, im Jahre 1978 50, und im Jahre 1979 14 Nachtsitzwachen. 1979 war er von Mitte April bis Mitte Juli wegen eines Unfalls krank, und ab August 1979 wurde er nicht mehr zu Wachen herangezogen, weil die Universität ihn nach seiner Meinung wegen einer im Juli 1979 gegen das verklagte Land eingereichten Urlaubsabgeltungsklage disziplinieren wollte.

Pro Nachtsitzwache verdiente der Kläger 91,20 DM; eine Sitzwache dauerte von 20.15 Uhr abends bis 6.15 Uhr morgens. Die Einsätze des Klägers erfolgten unregelmäßig. Der Kläger hat beispielsweise in den Monaten Januar 1978, Oktober 1978 und April 1979 jeweils nur eine Nachtsitzwache getätigt, in den Monaten Juni 1977 und Februar 1979 nur zwei, in den Monaten November 1977, Juni 1978 und Juli 1979 drei, in den weiteren Monaten vier oder mehr Nachtsitzwachen bis hin zu 14 im Juli 1978.

In einem detaillierten Arbeitspapier, das der Kläger als Dienstanweisung betrachtet, während die Beklagte es als "Informationsblatt" bezeichnet, sind die auszuübende Tätigkeit und das Verhalten des Sitzwächters während des Dienstes beschrieben. Dort wird weiter festgelegt, daß der Sitzwächter eine Lohnsteuerkarte vorzulegen und für jede Nachtsitzwache einen Sitzwachenzettel auszufüllen hat, daß Studierende monatlich höchstens 87 Stunden beschäftigt werden dürfen, weil



anderenfalls Versicherungspflicht bestehen würde (= monatlich maximal acht Sitzwachen), und schließlich enthält die Unterlage den Hinweis, die Bezahlung erfolge monatlich. In der Zeit von April 1977 bis Juli 1978 hat der Kläger insgesamt 98 Nachtsitzwachen geleistet. Dies entspricht einem monatlichen Durchschnitt von 3,5 Nachtsitzwachen.

Der Kläger meint, er stehe zum beklagten Land in einem Dauerarbeitsverhältnis. Er hat beantragt festzustellen, daß zwischen dem Kläger und dem beklagten Land ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer bestehe, hilfsweise, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land durch dessen Kündigung vom 17. September 1979 nicht aufgelöst worden sei. Er hat ferner beantragt, das beklagte Land zu verurteilen, ihm aus Annahmeverzug Lohn für September 1979 in Höhe von 355,-- DM und Mehrarbeitszuschlag für 196 Stunden in Höhe von 449,34 DM zu bezahlen.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es meint, zwischen den Parteien habe ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden; allenfalls eine Vielzahl einzelner auf die jeweiligen Nachtsitzwachen beschränkter befristeter Arbeitsverhältnisse. Mehrarbeitszuschlag könne der Kläger nicht verlangen, weil er kein Arbeitnehmer sei und die Arbeitszeitordnung zwischen den Parteien nicht anwendbar sei.

Das Arbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 10. Januar 1980 festgestellt, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer bestehe und das beklagte Land verurteilt, dem Kläger 355,-- DM brutto zu zahlen. Im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des beklagten Landes die Klage in vollem Umfang abgewiesen und die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen.

Mit seiner Revision beantragt der Kläger, das angefochtene Urteil aufzuheben und festzustellen, daß zwischen dem Kläger und dem beklagten Land ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer bestehe, wonach das beklagte Land verpflichtet sei, den Kläger durchschnittlich vier Nächte monatlich zu



beschäftigen und das beklagte Land zu verurteilen, dem Kläger 355,-- DM brutto zu bezahlen. Das beklagte Land bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte und auch sonst zulässige Revision ist unbegründet.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu ausgeführt, es bestünden erhebliche Zweifel an der Zulässigkeit dieses Antrages, denn er sei nicht ausreichend bestimmt.

Die Revision rügt zu Recht, das Landesarbeitsgericht hätte eindeutig über die Zulässigkeit des Feststellungsantrages entscheiden müssen; der Feststellungsantrag sei auch hinreichend bestimmt.

Ein Antrag festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestehe, ohne daß der Feststellungsantrag auf den näheren Inhalt dieses Arbeitsverhältnisses erstreckt wird, ist zulässig, wenn zu erwarten ist, daß nach der begehrten Feststellung über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien kein Streit entsteht (BAG Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 445/75 - AP Nr. 17 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Dann ist der Antrag geeignet, die rechtlichen Beziehungen der Parteien unter Vermeidung weiterer Rechtsstreitigkeiten ausreichend zu klären.

Dies gilt auch für den vorliegenden Fall, denn die Parteien streiten nicht über den Inhalt des Arbeitsvertrages, etwa in der Weise, ob der Kläger an drei, vier oder fünf Nächten im Monat zu beschäftigen sei und auch nicht über die übrigen Arbeitsbedingungen während der Nachtwache, sondern darüber, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden ist. Gegebenenfalls läßt sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses im einzelnen feststellen nach dem tatsächlichen Verhalten der Parteien während der Beschäftigung des Klägers. In diesen Fällen ist es nicht erforderlich, den Beschäftigten zu zwingen, das allgemeine Feststellungsverfahren stets mit der Bestimmung des

Einzelinhalts des erstrebten Arbeitsverhältnisses zu verbinden. Das wäre prozeßökonomisch nicht geboten, wenn zu erwarten ist, daß die begehrte Feststellung Rechtsfrieden und Rechtssicherheit zwischen den Parteien schafft (vgl. BAG aaO, zu 1 der Gründe und BAG Urteil vom 10. Mai 1974 - 3 AZR 523/73 - AP Nr. 48 zu § 256 ZPO sowie BAG Urteil vom 8. Oktober 1975 - 5 AZR 430/74 - AP Nr. 18 zu § 611 BGB Abhängigkeit).

II. Der Feststellungsantrag ist jedoch unbegründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, zwischen den Parteien hätten zwar arbeitsrechtliche Beziehungen bestanden, denn der Kläger habe in jeder Nacht, in der er als Sitzwächter tätig gewesen sei, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher, sozialer und weisungsgebundener Abhängigkeit geleistet. Er sei also Arbeitnehmer der Beklagten gewesen. Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Dauer sei jedoch nicht begründet worden, denn bei den jeweiligen Sitzwachen habe es sich erkennbar um auf die Dauer einer Nachtsitzwache beschränkte, jeweils formlos zustande gekommene, befristete Arbeitsverhältnisse gehandelt; bei mehreren Nachtsitzwachen hintereinander um auf eine derartig abgesteckte Zeitspanne bezogene befristete Arbeitsverträge. Dies ergebe sich aus den von Monat zu Monat unterschiedlichen Einsatzzahlen und aus den sporadischen, nicht regelmäßig wiederkehrenden, nicht von Anfang an festgelegten und auch nicht von Anfang an festlegbaren Einteilungen des Klägers zu Nachtsitzwachen. Der Kläger habe in den Monaten Januar und Oktober 1978 sowie im April 1979 jeweils nur eine Wache geleistet, in den Monaten Juni 1977 und Februar 1979 zwei, in den Monaten November 1977, Juni 1978 und Juli 1979 drei Wachen, in weiteren Monaten vier oder mehr Nachtwachen bis zu 14 Wachen im Monat Juli 1978. Für den Kläger sei aus den jeweils getroffenen mündlichen Vereinbarungen erkennbar gewesen, daß keine Dauerbeziehungen zwischen ihm und dem beklagten Land bestanden hätten, daß sich die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien vielmehr auf den jeweiligen Sitzwacheneinsatz beschränkt hätten und daß in Zeiten, in denen er nicht zum Nachtdienst eingeteilt worden sei, für die er sich auch nicht beworben und gemeldet gehabt habe, keine Rechtsbeziehungen bestanden hätten. Der Kläger habe in diesen Zeiten gegen-



über der Beklagten weder Arbeits- oder Dienstleistungen zu erbringen, noch Bereitschaftsdienst zu leisten oder sich auch nur in Rufbereitschaft zu halten gehabt. Auch in Semesterferien habe er nicht zur Verfügung gestanden, ohne daß er aus diesem Grunde hätte um Urlaub bitten oder sich hätte abmelden müssen. Bis zum Juli 1979, dem letzten Monat, in dem der Kläger tätig gewesen sei, habe er zu keinem Zeitpunkt Urlaubsansprüche geltend gemacht oder Vergütungsfortzahlung im Krankheitsfalle gefordert oder Sonderzahlungen zu Weihnachten verlangt. Aus diesem Gesamtverhalten folge, daß der Kläger ebenso wie das beklagte Land die arbeitsrechtlichen Beziehungen jeweils auf eine Nachtsitzwache oder mehrere hintereinander geleistete Wachen zeitlich beschränkt und befristet gesehen habe.

Diese Befristungen seien auch nach den von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen zulässig. Im Interesse des beklagten Landes habe es gelegen, die Rechtsbeziehungen jeweils auf befristete Verträge für die einzelnen Wachen zu beschränken, weil auf diese Weise ein bedarfsgesteuerter Sitzwachendienst ermöglicht worden sei. Die Befristung habe auch im Interesse des Klägers gelegen. Er habe im Grundsatz frei entscheiden wollen, wann er als Sitzwächter tätig sein wolle. Diesem Interesse habe der vom Kläger selbst geschilderte Verfahrensablauf gedient, nach dem er jeweils zwischen einer bis vier Wochen im voraus die Tage genannt habe, an denen er gern für Sitzwachen eingeeteilt werden wolle. Es habe nach übereinstimmender Bekundung beider Parteien bei der Oberschwester D . . . gelegen, ob sie den Kläger für die von ihm gewünschten Tage einteile oder nicht, etwa mangels Bedarfs oder wegen bereits anderer gemeldeter Sitzwächter. Der Kläger habe nicht vermocht darzulegen, daß die Zeugin D . . . ihn jemals gegen seinen Willen zu einer Wache bestimmt hätte. Ganz selten sei er bei überraschend aufgetretenem Bedarf von der Oberschwester gefragt worden, ob er noch am selben Tag eine Sitzwache übernehmen könne. Auch in diesen Fällen sei der Kläger nicht gehalten gewesen einzuspringen. Der Einsatz sei nach seinen eigenen Bekundungen nicht auf längere Zeit im voraus bestimmt worden und sei auf eigenen Wunsch jeweils nach seiner Interessenlage erfolgt. Wenn sein Studium oder private Interessen



oder auch Semesterferien den Kläger veranlaßt hätten, keine Wachen zu übernehmen, habe er sich nicht gemeldet, mit der Folge, daß er auch nicht eingeteilt worden sei. Der Kläger sei daher frei in der Entscheidung gewesen, ob und wann er sich für Nachtwachen meldete und einteilen ließ. Bei einer derartigen Fallgestaltung seien die in beiderseitigem Interesse erfolgten Befristungen zulässig. Nicht nur die Beklagte, auch der Kläger hätte durch diese Art der Vertragsgestaltung die volle Bewegungs- und Entschließungsfreiheit behalten und dies sei auch für den Kläger von erheblichem Wert gewesen, um Studium und Einkommenserzielung jeweils aufeinander abzustimmen und seinem Hauptinteresse, der Fortführung und dem Abschluß seines Studiums, stets ungehindert Rechnung zu tragen, ohne auf Bindungen zu der Beklagten Rücksicht nehmen zu müssen. Bei einer derartigen Interessenlage wäre es unangebracht, mit dem Rechtsgedanken der Kettenarbeitsverträge dem Arbeitnehmer eine rechtliche Bindung aufzuerlegen, die er selbst bis zum Zeitpunkt der Klageerhebung nicht gewünscht habe und die auch seinen Lebensverhältnissen nicht gerecht geworden wäre.

Diesem Ergebnis stünden organisatorische Maßnahmen der Beklagten, wie Aushändigung einer Arbeitsanleitung, Vorlage einer Lohnsteuerkarte, Erteilung einer Personalnummer und monatliche Abrechnung, nicht entgegen, ebensowenig wie die Tatsache, daß in der Klinik der Beklagten Wachdienste ständig anfielen und sowohl in befristeten wie auch in unbefristeten Arbeitsverhältnissen wahrgenommen werden konnten.

2. Der Senat ist an die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden, denn sie sind nicht mit Verfahrensrügen angegriffen worden (§ 561 Abs. 2 ZPO).

3. Das Landesarbeitsgericht dürfte zu Recht davon ausgegangen sein, daß der Kläger nicht freier Mitarbeiter, sondern Arbeitnehmer des beklagten Landes gewesen ist. Entscheidend kommt es auf diese Frage nicht an, denn zumindest hat kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden.



a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien hätten jeweils für eine Nachtwache befristete Arbeitsverträge geschlossen. Dies hat das Landesarbeitsgericht aus dem von ihm festgestellten tatsächlichen Gesamtverhalten der Parteien geschlossen. Seine Ausführungen sind revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

Wenn auch zwischen der Beklagten und dem Kläger und anderen Studenten zahllose Arbeitsverträge dieser Art abgeschlossen worden sind, so handelt es sich doch nicht um typische Verträge, sondern auf den Betrieb der Beklagten beschränkte Einzelverträge. Die Auslegung derartiger Verträge ist nur beschränkt revisibel (vgl. BAG Urteil vom 28. September 1961 - 2 AZR 97/61 - AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Gericht der Tatsacheninstanz bei seiner Wertung Rechtsbegriffe verkannt oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat, ob die Auslegung gegen Auslegungsnormen oder Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstößt, oder ob sie widerspruchsvoll ist (ständige Rechtsprechung, vgl. u. a. BAG 5, 221, 223 = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Übertarifl. Lohn und Tarifloohnerhöhung; BAG Urteil vom 27. Juni 1963 - 5 AZR 383/62 - AP Nr. 5 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

Derartige Rechtsfehler sind dem Landesarbeitsgericht nicht unterlaufen. Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts ist rechtlich möglich. Daß seine Auslegung gegen Rechtsnormen, Denkgesetze oder die Lebenserfahrung verstoße oder sonst fehlerhaft sei, ist nicht erkennbar und auch von der Revision nicht gerügt worden.

b) Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. u. a. BAG GS 10, 65, 70 f. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und BAG Urteil vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie objektiv funktionswidrig als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit verwendet wird. Dies ist anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird



und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. Befristete Verträge müssen also ihre sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigt werden (BAG 31, 40 = AP Nr. 46 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

Solche sachlichen Gründe sind nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist, vorhanden. Der Kläger ist je nach dem Bedarf der Klinik und nach seinen eigenen Wünschen nach vorheriger Absprache als Nachtwache eingeteilt worden. Er war, auch bei entsprechendem Bedarf, nicht verpflichtet, sich einteilen zu lassen und konnte nach seinen eigenen Interessen sich melden mit der Bitte, ihn einzuteilen oder auch längere Zeiten, z. B. während der Semesterferien oder aus anderen eigenen Interessen davon absehen, sich zu Nachtwachen einteilen zu lassen. Nach den tatsächlichen Feststellungen im angefochtenen Urteil ist in dieser Weise in der Vergangenheit verfahren worden, nicht nur im Interesse der Beklagten, sondern auch im Interesse des Klägers. Studenten, wie auch der Kläger, sind oft auf einen Nebenerwerb angewiesen. Sie suchen Beschäftigungen, die ihnen noch genügend Zeit für ihr Studium lassen. Für den Kläger, wie auch sonst für Studenten, war die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses dahin, daß keine dauernde Arbeitsverpflichtung bestand, in mehrfacher Beziehung vorteilhaft. Ohne langwährende Verpflichtungen konnte der Kläger jeweils für kurze überschaubare Zeitabschnitte seine Interessen am Nebenerwerb mit den Erfordernissen des Studiums in Einklang bringen (vgl. auch BAG Urteil vom 28. September 1961, aaO).

Im angefochtenen Urteil befinden sich zwar keine Einzelausführungen zur Zulässigkeit der vereinbarten Dauer der einzelnen Arbeitsverhältnisse. Aus dem Gesamtzusammenhang der Ausführungen im angefochtenen Urteil folgt aber, daß das Landesarbeitsgericht die Dauer der einzelnen Befristungen jeweils auf eine Nachtwache oder auf zwei oder drei Nachtwachen hintereinander als sachlich gerechtfertigt angesehen hat, um so den Interessen des Krankenhauses und des Klägers zu entsprechen.



Insgesamt gesehen bestehen daher gegen die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten das Arbeitsverhältnis jeweils auf eine Nachtwache oder auf eine Folge von einigen aufeinanderfolgenden Wachen zulässig befristet, keine rechtlichen Bedenken. Ähnliche Erwägungen finden sich auch in der Entscheidung vom 28. September 1961, aaO (Beschäftigung von Studenten sonntags bei der Auswertung des Zahlenlottos). Mit diesen Fällen sind die tatsächlichen Verhältnisse und die Interessenlage von Aushilfskräften bei der Bundespost, die ständig und regelmäßig am Monatsende Renten auszahlen (BAG 21, 366 = AP Nr. 31 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) deshalb nicht vergleichbar, weil jene eine regelmäßig wiederkehrende, zeitlich jedenfalls genau vorherbestimmbare Arbeitspflicht haben (hatten), der Kläger aber gerade keine Arbeitspflicht für eine bestimmte oder doch bestimmbare Sitzwache hatte.

Sind nach alledem zwischen den Parteien nur jeweils befristete Arbeitsverhältnisse entstanden, so ist der Feststellungsantrag, es habe ein Arbeitsverhältnis von unbestimmter Dauer bestanden, nach dem das beklagte Land verpflichtet sei, den Kläger durchschnittlich vier Nächte monatlich zu beschäftigen, unbegründet.

III. Ist ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nicht begründet worden, so ist auch der Leistungsantrag, gestützt auf Annahmeverzug, unbegründet, denn ein Arbeitsverhältnis hat während der vom Kläger behaupteten Zeit, für die er Ansprüche aus Annahmeverzug fordert, nicht bestanden.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Bichler

Roeper

Dr. Becker

Neumann

Dr. Gentz



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

