

Aktenzeichen: 7 AZR.683/98
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 3. November 1999
- 7 AZR 683/98 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 6. August 1997
- 16 Ca 78/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 24. Februar 1998
- 3 Sa 92/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Student als Nachtsitzwache

Gesetz:

BeschFG § 1 Abs. 5

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 683/98
3 Sa 92/97
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
3 November 1999

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1999 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dörner, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Steckhan und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie dem ehrenamtlichen Richter Wilke und die ehrenamtliche Richterin Meyer für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. Februar 1998 - 3 Sa 92/97 - aufgehoben.

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 6. August 1997 - 16 Ca 78/97 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das unbefristete Fortbestehen ihres Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger ist Student der Biologie. Während seines Studiums war er seit dem 15. November 1992 als Sitzwache im Pflegedienst für Schwerstkranke/Nachtwache im Allgemeinen Krankenhaus O der beklagten Anstalt beschäftigt. Er arbeitete monatlich etwa 80 Stunden und erzielte ein Monatseinkommen von etwa 2.000,-- DM. Der Beklagte erstellte monatliche Dienstpläne, in denen die Einsätze des Klägers und der übrigen etwa 140 studentischen als Sitzwachen/Nachtwachen eingesetzten Kräfte festgelegt wurden.

Der Beschäftigung liegt ein schriftlicher sogenannter „Rahmen-Arbeitsvertrag“ vom 15. November 1992 zugrunde, der ua. folgende Regelungen enthält:

„§ 1

- (1) Der Arbeitnehmer wird vom 15. Nov. 1992 an nebenberuflich als stundenweise beschäftigte Sitzwache im Pflegedienst für Schwerstkranke/Nachtwache beschäftigt.
- (2) Der Arbeitnehmer wird bei Bedarf zur Ableistung jeweils einer Sitzwache/Nachtwache abgerufen, deren Dauer der Arbeitgeber bestimmt. Für jeweils eine Sitzwache/Nachtwache oder an mehreren unmittelbar aufeinanderfolgenden Tagen abzuleistende Sitzwachen/Nachtwachen wird jeweils ein Arbeitsverhältnis begründet. Ein Anspruch auf regelmäßige Beschäftigung wird durch diesen Vertrag nicht begründet.



- (3) Die Inanspruchnahme als Sitzwache/Nachtwache darf 20 Stunden je Woche oder 80 Stunden je Monat nicht überschreiten.

§ 2

- (1) Das Arbeitsverhältnis ist nach § 3 q Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT) vom Geltungsbereich dieses Tarifver-trages ausgenommen.

...

§ 5

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, an dem die Sitzwache/Nachtwache bzw. bei mehreren die letzte Sitzwache/Nachtwache (§ 1 Absatz 2) beendet ist, ohne daß es einer Kündigung bedarf.
- (2) Der Rahmenarbeitsvertrag kann von beiden Seiten mit ei-ner Frist von 14 Tagen zum Monatsschluß gekündigt werden.
- (3) Die Möglichkeit der Auflösung im gegenseitigen Einver-nehmen und der fristlosen Beendigung beim Vorliegen ei-nes wichtigen Grundes (§ 626 BGB) bleiben sowohl für das Einzel-Arbeitsverhältnis als auch für den „Rahmen-Arbeitsvertrag“ unberührt.

...“

Mit Schreiben vom 27. Januar 1997 kündigte die Beklagte das „Rahmen-Arbeitsverhältnis“ fristgemäß zum Ablauf des 31. März 1997 mit der Begründung, es bestehe kein Bedarf mehr an studentischen Hilfskräften.

Mit seiner am 12. Februar 1997 eingereichten Klage hat der Kläger diese Kündigung als sozialwidrig angegriffen und den Fortbestand seines Arbeitsverhältnis-ses geltend gemacht. Mit am 14. Mai 1997 beim Arbeitsgericht eingegangenenem Schriftsatz vom 13. Mai 1997 hat der Kläger seinen Klageantrag dahingehend ergänzt, daß er den unbefristeten Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend mache.

Der Kläger hat gemeint, zwischen den Parteien sei ein unbefristetes Teilzeit-arbeitsverhältnis mit Beschäftigungspflicht begründet worden. Die Beklagte habe selbst durch den Ausspruch seiner Kündigung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist und unter Angabe von Kündigungsgründen zu erkennen gegeben, daß er von einem künd-baren Arbeitsverhältnis ausgehe. Selbst wenn man die einzelnen Einsätze als jeweils



auf einen Tag befristete Arbeitsverhältnisse ansehe, stehe er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, weil die Befristungen unwirksam seien.

Der Kläger hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristgemäße Kündigung der Beklagten vom 27. Januar 1997 zum 31. März 1997 aufgelöst worden ist, sondern unbefristet fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat gemeint, durch den zwischen den Parteien abgeschlossenen „Rahmen-Arbeitsvertrag“ sei kein Arbeitsverhältnis begründet worden. Vielmehr seien nur auf die Dauer der jeweiligen Sitzwache befristete Arbeitsverträge abgeschlossen worden. Denn eine Verpflichtung des Klägers zur regelmäßigen Arbeitsleistung habe nicht bestanden. Die einzelnen Arbeitseinsätze seien mit dem Kläger besprochen und erst dann verbindlich in den Dienstplan aufgenommen worden. Die Beklagte habe den „Rahmen-Arbeitsvertrag“ höchst vorsorglich und aus Gründen der Klarheit gekündigt. Selbst wenn man von einem Arbeitsverhältnis ausgehen wollte, sei die Kündigung im Sinne des § 1 KSchG sozial gerechtfertigt gewesen, da durch Budgetkürzungen eine Einsparung aller Stellen studentischer Kräfte erforderlich geworden sei. Eine Sozialauswahl habe nicht durchgeführt werden müssen, da allen vergleichbaren Studenten gekündigt worden sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristgerechte Kündigung der Beklagten vom 27. Januar 1997 am 31. März 1997 aufgelöst worden sei, sondern unbefristet fortbestehe.

Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Wiederherstellung des klageabweisenden Ersturteils.



I. Das Landesarbeitsgericht hat zwar zutreffend erkannt, daß der Kläger sein Feststellungsbegehren nicht darauf stützen kann, daß bereits durch den „Rahmen-Arbeitsvertrag“ vom 15. November 1992 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden wäre. Vielmehr haben, wie das Landesarbeitsgericht richtig gesehen hat, zwischen den Parteien lediglich auf den jeweiligen einzelnen Arbeitseinsatz befristete Arbeitsverhältnisse bestanden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, durch den „Rahmen-Arbeitsvertrag“ habe eine Verpflichtung des Klägers zur Arbeitsleistung nicht begründet werden sollen, so daß ein unerläßliches Wesensmerkmal des Arbeitsvertrages fehle. In § 5 Abs. 1 des „Rahmen-Arbeitsvertrages“ sei ausdrücklich festgelegt, daß das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Sitz-Nachtwache bzw. bei mehreren unmittelbar aufeinanderfolgenden Sitz-Nachtwachen mit deren Ablauf ende. Außerhalb der jeweiligen Arbeitseinsätze und der dafür abzuschließenden befristeten Arbeitsverträge hätten daher arbeitsvertragliche Bindungen zwischen den Parteien nicht begründet werden sollen. Auch durch die tatsächliche spätere Handhabung sei ein unbefristeter Arbeitsvertrag nicht zustande gekommen. Insbesondere könne nicht festgestellt werden, daß der Beklagten das Recht eingeräumt worden sei, den Kläger auch ohne seine Zustimmung rechtsverbindlich in die Dienstpläne aufzunehmen.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist rechtsfehlerfrei. Insbesondere aus dem Fehlen einer Verpflichtung des Klägers zur Arbeitsleistung sowie eines Beschäftigungsanspruchs des Klägers ergibt sich, daß es sich bei dem Vertrag vom 15. November 1992 noch nicht um einen Arbeitsvertrag, sondern lediglich um eine Rahmenvereinbarung handelte, in deren Vollzug erst Arbeitsverhältnisse für die jeweilige einzelne Sitz-Wache begründet werden sollten.

II. Entgegen der Würdigung des Landesarbeitsgerichts kann der Klage nicht mit der Begründung stattgegeben werden, die Befristung der für die jeweilige einzelne Sitz-Wache abgeschlossenen Arbeitsverträge sei unwirksam, so daß zwischen den Parteien aus diesem Grunde ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Vielmehr gilt das letzte Arbeitsverhältnis als wirksam befristet, weil der Kläger nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG gerichtlich geltend gemacht hat, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die zuletzt vereinbarte Befristung beendet worden ist.



1. Gemäß § 1 Abs. 5 BeschFG, der für jede Befristungsvereinbarung gilt, muß der Arbeitnehmer, wenn er die Unwirksamkeit der Befristung eines Arbeitsvertrages geltend machen will, innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages beim Arbeitsgericht Klage auf Feststellung erheben, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund der Befristung nicht beendet worden ist, wobei die §§ 5 bis 7 KSchG entsprechend gelten.

2. Diesen Anforderungen genügen die Klageanträge entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht.

Dabei bedarf es keiner abschließenden Stellungnahme des Senats zur Frage, ob im Wege der in § 1 Abs. 5 Satz 2 BeschFG vorgeschriebenen entsprechenden Anwendung des § 6 KSchG auch ein Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Befristung fristwährend bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz gestellt werden kann, wenn eine gegen die Wirksamkeit einer Kündigung gerichtete Klage innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG erhoben wurde.

Denn auch wenn diese Frage zu bejahen sein sollte, würde jedenfalls bei der vorliegenden Fallgestaltung der pauschal auf das unbefristete Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses gerichtete Feststellungsantrag des Klägers den Anforderungen des § 1 Abs. 5 BeschFG nicht genügen, und zwar selbst dann nicht, wenn er bereits in der Klageerhebung enthalten gewesen wäre. Die genannte Vorschrift verlangt im Sinne eines punktuellen Streitgegenstands die eindeutige Erkennbarkeit, gegen welche konkrete Befristungsvereinbarung sich die Klage richtet. Dies ist zum einen schon wegen der Notwendigkeit unerläßlich, die Einhaltung der Klagefrist des § 1 Abs. 5 Satz 1 BeschFG zu berechnen. Vor allem aber bezieht sich die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle grundsätzlich auf die letzte Befristungsabrede der Parteien. Daher muß zumindest durch Auslegung des Klageantrags erkennbar sein, welche Befristungsabrede der Kläger angreift.

4. Im vorliegenden Fall ist nicht erkennbar, welche Befristungsabrede angegriffen werden soll. Der Kläger hat nicht einmal vorgetragen, wann der letzte Arbeitseinsatz stattfand und dementsprechend die letzte Befristungsabrede getroffen wurde. Eine Befristungskontrolle des letzten Arbeitsvertrages ist damit nicht möglich. Überdies hat der Kläger ersichtlich auch noch nach seiner Klageeinreichung vom 12. Februar 1997 innerhalb der bis zum 31. März 1997 laufenden Kündigungsfrist Sitz-Wachen geleistet.



Auch deshalb kann der Feststellungsantrag des Klägers die letzte Befristungsabrede der Parteien nicht erfassen.

III. Da mithin der Kläger nicht mehr geltend machen kann, die letzte von den Parteien getroffene Befristung sei rechtsunwirksam, sind die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen den Parteien durch rechtswirksame Befristung beendet worden. Auf die Frage der Wirksamkeit der Kündigung der Rahmenvereinbarung kommt es damit nicht mehr an.

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 91, 97 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Meyer

Wilke





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)