

Für das Nachschlagewerk! ja
 Für die Sammlung! ja
 Für die Fachpresse! ja

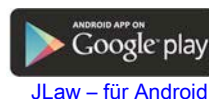
Gesetz: ZPO § 551 Ziff. 7, § 313 Abs. 1 Ziff. 4, § 286;
 BGB § 611, Ärzte, Gehaltsanspruch;
 Kr.T § 1 Abs. 3 Buchst. b;
 ADO zu § 2 TO.A Nr. 3 Buchst. B Abs. 1.

Leitsätze:

- 1) Es verstößt gegen § 313 Abs. 1 Ziff. 4 ZPO, wenn das Landesarbeitsgericht eine eigene Beweiswürdigung unterläßt und hinsichtlich der Beweiswürdigung lediglich auf diejenige 1. Instanz Bezug nimmt.
- 2) Es spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, daß der Arzt, der noch nicht im Besitz der Vollapprobation ist, ärztliche Tätigkeit lediglich zu seiner eigenen Ausbildung ausübt. Ein Ausbildungsverhältnis ist nur dann nicht anzunehmen, wenn der Arzt unter Verwendung seiner bereits erworbenen Fähigkeiten mit Kenntnis und mit Billigung der Krankenanstalt ärztliche Tätigkeit ausübt und zur Versorgung der Patienten für den Krankenhausbetrieb unentbehrlich ist, wenn also für den Fall, daß er ausscheiden würde, an seiner Stelle ein Assistenzarzt eingestellt werden müßte. Dagegen genügt es – das Vorliegen einer echten Befristung im Sinne des § 1 Abs. 3 Buchst. b Kr.T vorausgesetzt – zur Annahme eines Ausbildungsverhältnisses, wenn ein Arzt, der auf anderen Gebieten bereits voll ausgebildet ist, sich auf einem weiteren Spezialgebiet durch Anleitung und Belehrung eine weitere Ausbildung verschaffen will.
- 3) Bei Beurteilung der Frage, ob es sich um ein Ausbildungsverhältnis handelt, kommt es zunächst auf die getroffenen Abmachungen an. Es ist somit davon auszugehen, was die Parteien bei der Einstellung übereinstimmend gewollt haben und was bei Vertragsschluß im Vordergrund gestanden hat, nämlich die Gewährung einer Ausbildung oder die Leistung von Arbeit zur Erledigung betrieblicher Aufgaben, in wessen überwiegendem Interesse der Vertrag somit abgeschlossen ist. Es kommt jedoch nicht allein auf den bei Vertragsabschluß



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

vorliegenden Parteiwillen an . Vielmehr ist auch maßgebend, ob sich die Beschäftigung des Arztes so abgespielt hat, wie es diesem Parteiwillen entsprach.

- 4) Hat sich der Arzt bei seiner Einstellung oder später nicht verpflichtet, dem Träger des Krankenhauses Mitteilung davon zu machen, daß die Chefärzte oder deren Vertreter von ihm eine andere als die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung verlangen, so kann dem Arzt nur in Ausnahmefällen zugemutet werden, sich noch während des Laufs des Dienstvertrages mit auf einer Tarifordnung oder einem Tarifvertrag beruhenden Ansprüchen an den Arbeitgeber zu halten.

Aktenzeichen: 1 AZR 463/55

Urteil des BAG vom 4. Oktober 1957

LAG Hamm



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



159

AZR 463/55
Sa 169/55 (Hamm)

Verkündet
am 4. Oktober 1957
vz. Henkelmann,
abgestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 1957 durch den Senatspräsidenten Dr. Poelmann, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Kaulen und Knepper für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Juli 1955 - 4 Sa 169/55 - mit dem ihm zugrundeliegenden Verfahren aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht Hamm zurückverwiesen.

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](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1923 geborene Kläger hat am 11. Dezember 1948 seine Approbation als Arzt erhalten. Im Jahre 1950 hat er promoviert. Er stand vom 8. Februar 1949 bis zum 30. Juni 1954 in Diensten der Beklagten und war zunächst im Krankenhaus R , später im Genesungsheim in H (Westfalen) tätig. Zwischen den Parteien waren zeitlich begrenzte Verträge abgeschlossen, die die Beschäftigung des Klägers jeweils für ein Jahr regelten. In diesen Verträgen wurde die Tätigkeit des Klägers als die eines Volontärarztes bezeichnet. Der Kläger erhielt in der Zeit, für die er mit der Klage Nachforderungsansprüche gestellt hat, ein Gehalt in Höhe von 200,-- bis 240,-- DM monatlich mit Ausnahmen von zwei Monaten, während welcher er vertretungsweise im Krankenhaus der Beklagten in He gegen Vergütung nach TO.A III tätig war. Er ist der Auffassung, daß er auch in der übrigen Zeit nach Gruppe II oder III TO.A hätte bezahlt werden müssen, und hat mit der Klage diese Ansprüche für die Zeit von Januar 1951 bis Ende Februar 1954 geltend gemacht. Den Gesamtbetrag beziffert er auf 12.118,51 DM. Er hat mit der Klage beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn diesen Betrag nebst 4 % Zinsen seit dem jeweiligen Fälligkeitstag zu zahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Vorinstanzen haben nach Klageantrag erkannt.

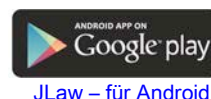
Entscheidungsgründe:

Die Revision ist form- und fristgerecht eingelegt und begründet. Ihre Statthaftigkeit ergibt sich aus dem Streitwert und der Beschwer. Sachlich ist sie begründet.

Der Kläger kann das mit der Klage geltend gemachte Tarifgehalt nur beanspruchen, wenn und solange er sich nicht in einem Ausbildungsverhältnis zur Beklagten im Sinne des § 1 Abs. 3 Buchst.b der Kr.T befunden hat. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen reichen nicht aus zu der Annahme, daß ein solches Ausbildungsverhältnis in der Zeit von Januar 1951 bis Februar 1954 nicht vorgelegen habe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Landesarbeitsgericht kommt, indem es sich die Beweiswürdigung der ersten Instanz zu eigen macht, zu der Feststellung, sowohl für die Zeit, während welcher der Kläger in R tätig war, wie für die in H könne von einer echten Ausbildung des Klägers im Sinne einer Anleitung und Belehrung nur in ganz geringem Umfang die Rede sein. In R sei es zur Not vorübergehend auch ohne den Kläger gegangen. In H sei der Kläger als normal in den Betrieb eingespannter Assistenz- und Stationsarzt tätig gewesen. Sowohl in R wie in H sei der Kläger für den Betrieb notwendig gewesen. Zum weitaus Überwiegenden Teil habe der Einsatz des Klägers in den üblichen, sich mehr oder weniger wiederholenden normalen Arbeiten eines Assistenzarztes auf der Station bestanden.

Diese Feststellungen sind, wie die Revision mit Recht rügt, unter Verstoß gegen prozessuale Vorschriften getroffen. Zwar greift die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe zu Unrecht eine erneute Vernehmung des Chefarztes des Knappschaftskrankenhauses in H in zweiter Instanz unterlassen, nicht durch. Ausweislich des Tatbestands des Berufungsurteils ist dieser Antrag damit begründet worden, eine solche erneute Vernehmung werde zu anderen Ergebnissen führen. In ihrer Berufungsbegründung hatte die Beklagte auf den unverkennbaren Widerspruch zwischen den in den Personalakten des Klägers enthaltenen schriftlichen Äußerungen des Zeugen und seiner gerichtlichen Aussage hingewiesen. Selbst wenn hierin ein rechtserheblicher Beweisanspruch zu sehen ist, so fehlt es insofern doch an einer ausreichenden Revisionsrüge. Solche Rügen, mit denen die Übergehung eines Beweisanspruchs geltend gemacht werden soll, müssen im einzelnen Angaben darüber enthalten, über welche Tatsachen der Beweis hätte erhoben werden müssen und welches Ergebnis eine solche Beweisaufnahme gehabt haben würde. An solchen genauen Angaben fehlt es hier.

Nicht begründet ist auch die weitere Prozeßrüge der Revision, daß das Landesarbeitsgericht auf das Angebot der Beklagten aus der Berufungsinstanz, weitere Zahlenangaben über die Besetzung des Knappschaftskrankenhauses in H mit Ärzten zu machen, nicht eingegangen sei. Dieses Beweis-



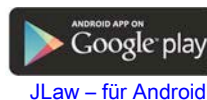
erbieten entbehrte der ausreichenden Bestimmtheit. Auch wäre es Sache der durch einen Rechtsanwalt vertretenen Beklagten gewesen, diese Angaben von sich aus zu machen, wenn es sie für rechtserheblich hielt. Ein Verstoß des Landesarbeitsgerichts gegen § 139 ZPO ist in-soweit nicht festzustellen.

Schließlich rügt die Revision auch zu Unrecht, daß das Landesarbeitsgericht den Inhalt der Personalakten des Klägers im vollen Umfang verwertet hat. Nach dem nicht berichtigten Tatbestand des Berufungsurteils sind die Personalakten tatsächlich im vollen Umfang zum Gegenstand der Verhandlung gemacht worden. Auch insoweit liegt ein Prozeßverstoß des Landesarbeitsgerichts also nicht vor.

Dagegen ist eine Aufhebung des Berufungsurteils einschließlich des ihm zugrundeliegenden Verfahrens schon deshalb geboten, weil es sich jeder eigenen Beweiswürdigung enthält und nur die Beweiswürdigung der ersten Instanz in Bezug nimmt, ferner weil das Landesarbeitsgericht auch hinsichtlich der Frage, für welche Zeit der Kläger Bezahlung nach Vergütungsgruppe II TO.A, und für welche er eine solche nach Gruppe III TO.A fordern kann, ausschließlich unter Unterlassen einer eigenen Prüfung auf die Ausführungen des Arbeitsgerichts verweist und weil dasselbe der Fall ist hinsichtlich der Frage, ob sich der Kläger die ihm vom Chefarzt bezahlten Gutachtergebühren anrechnen lassen muß; auch insoweit ist eine eigene Begründung in dem Berufungsurteil nicht enthalten, sondern lediglich eine Verweisung auf das Urteil erster Instanz, womit das Berufungsgericht gegen den Grundsatz verstößt, daß es nicht den Parteien überlassen werden darf, sich aus den Akten die Begründung zusammenzusuchen. Hierbei ist hinsichtlich des Fehlens einer eigenen Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts noch zusätzlich darauf hinzuweisen, daß die bloße Verweisung auf die Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts um so bedenklicher erscheint, weil diese keineswegs widerspruchsfrei ist. So stellt das Arbeitsgericht auf Grund der von ihm vorgenommenen Beweisaufnahme fest, daß der Kläger bei seiner Arbeit stärker beaufsichtigt worden ist als die nach der Kr.T-TO.A besoldeten Assistenten. Es stellt weiter fest, daß der Kläger in R von dem Chefarzt genauer kontrolliert worden



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

ist als bestimmte andere Ärzte und daß ihm die ärztlichen Arbeiten nicht anvertraut worden sind, die der Chefarzt ihm bei seiner Jugend und kürzeren Dienstzeit nicht zutraute. Damit steht die weitere Feststellung des Arbeitsgerichts im Widerspruch, wonach der Kläger im selben Umfang tätig gewesen sei wie jeder andere nach der Kr.T-TO.A entlohnte Assistenzarzt. Zu diesem Widerspruch nimmt das Berufungsurteil überhaupt nicht Stellung, sondern es begnügt sich mit einer bloßen Verweisung auf das Urteil erster Instanz.

Selbst wenn in dem Fehlen einer eigenen Stellungnahme zu einigen Streitpunkten, insbesondere aber einer eigenen Beweiswürdigung im Berufungsurteil nicht schon ein Verstoß gegen die Vorschrift des § 551 Ziff. 7 ZPO zu sehen wäre, so ist doch jedenfalls ein solcher gegen § 313 Abs.1 Ziff.4 ZPO festzustellen; denn insbesondere die Beweiswürdigung hätte vom Berufungsgericht selbst vorgenommen werden müssen. Eine bloße Bezugnahme auf die Beweiswürdigung erster Instanz reichte nicht aus. Wenn sich das Landesarbeitsgericht weiter auch hinsichtlich der rechtlichen Würdigung des Beweisergebnisses den Ausführungen des Arbeitsgerichts vollinhaltlich anschließen zu können glaubt, andererseits jedoch die Auffassung vertritt, daß sich die Rechtsansicht des Arbeitsgerichts mit der des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts decke, so ist auch das widerspruchsvoll. So hat der Zweite Senat (AP Nr. 1 zu § 611 BGB, Ärzte, Gehaltsanspruch) entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts der Frage der Eingliederung des Arztes in den Betrieb des Krankenhauses gerade keine entscheidende Bedeutung beigemessen. Das Berufungsurteil enthält, wenn es sich der rechtlichen Würdigung des Arbeitsgerichts anschließt, andererseits aber hervorhebt, daß sie sich mit der des Zweiten Senats nicht in Widerspruch setze, somit selbst einen Widerspruch, der allein schon zu seiner Aufhebung zwingt.

Das Landesarbeitsgericht hat es weiter unterlassen, bei der Würdigung des Falles das von der Beklagten vorgebrachte Beweismaterial zu berücksichtigen. Wenn dessen Berücksichtigung, wie die Revision mit Recht darlegt, unterlassen wurde, so stellt das einen Verstoß gegen § 286 ZPO dar, wonach das



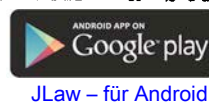
- 6 -

Urteil unter Berücksichtigung des gesamten Parteivortrags ergehen muß. Diese Berücksichtigung ist insoweit unterblieben, als das Landesarbeitsgericht wesentliche Vorgänge aus den Personalakten des Klägers nicht würdigt, obwohl nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils diese Akten Gegenstand der Verhandlung gewesen sind. Nach ihnen hat der Kläger am 17. April 1951 bei der Beklagten erklärt, er sei daran interessiert, auch auf dem Gebiet der inneren Medizin ausgebildet zu werden. Er wolle später praktischer Arzt werden. Er bitte deshalb um seine Versetzung an eine innere Abteilung eines Knappschaftskrankenhauses, evtl. im Tausch gegen einen Volontärarzt einer inneren Abteilung. Läßt schon das den Zweck des Beschäftigungsverhältnisses als den eines Ausbildungsverhältnisses erkennen, so kommt hinzu, daß am 20. August 1951 der Chefarzt des Knappschaftskrankenhauses in H an die Beklagte berichtet hat, der Kläger sei erst seit 2 Monaten dort tätig. Er hätte bisher nur chirurgisch gearbeitet, so daß er verständlicherweise in der inneren Medizin noch manche Lücke besitze. Da er aber fleißig und sorgsam sei und bitte, ihm durch Verlängerung seiner Anstellung Gelegenheit zur Vertiefung seiner Kenntnisse zu geben, befürworte der Chefarzt diesen Wunsch. Noch am 28. August 1952 hat der Chefarzt der Beklagten mitgeteilt, daß der Kläger zwar noch nicht sehr vollendete Kenntnisse in der inneren Medizin besitze, aber sich durch besonderen Fleiß und saubere Arbeit auszeichne. Um ihm Gelegenheit zu geben, seine Ausbildung weiter zu verbessern, werde die Verlängerung seines Dienstvertrages warm befürwortet. Das alles spricht, jedenfalls für jene Zeit, erheblich für das Vorliegen eines reinen Ausbildungsverhältnisses. Die Beklagte weist mit ihrer Revision zu Recht darauf hin, daß diese Gesichtspunkte vom Landesarbeitsgericht überhaupt nicht gewürdigt worden sind. Darin liegt eine ordnungsmäßige Rüge gemäß § 286 ZPO, wenn auch diese Vorschrift in der Revisionsbegründung nicht ausdrücklich genannt ist. Diese Rüge muß ebenfalls zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung in die Vorinstanz führen.

Bei der erneuten Verhandlung wird das Berufungsgericht nicht nur Vorgänge aus den Personalakten zu berücksichtigen,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sondern sich auch eingehend mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu den Gehaltsansprüchen der sogenannten Volontärärzte auseinanderzusetzen haben (vgl. AP Nr. 1 und 2 zu § 611 BGB, Arzt, Gehaltsansprüche, ferner das Urteil des Vierten Senats vom 27. März 1957, 4 AZR 524/54, sowie RAG ARS 44, 241). Es wird bei seiner Rechtsfindung von der Vorschrift des § 1 Abs. 3 Buchst. b der Kr.T auszugehen haben, wonach jedes Ausbildungsverhältnis eine Befristung voraussetzt. Es fällt auf, daß beide Vorinstanzen jede nähere Untersuchung darüber unterlassen, ob der Dienstvertrag des Klägers in diesem Sinne befristet war oder nicht. Diese Frage hätte jedoch in erster Linie geklärt werden müssen; denn die Annahme eines Ausbildungsverhältnisses setzt, wie betont, eine solche Befristung voraus. Fehlt es an ihr, so würde ein Tarifanspruch schon aus diesem Grunde gegeben sein. Zwar geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß zwischen den Parteien zeitlich begrenzte Verträge abgeschlossen worden sind. Das allein reicht aber nicht aus. Das Landesarbeitsgericht hätte vielmehr prüfen müssen, ob hierin eine echte Befristung im Sinne eines Ausbildungsvertrages gesehen werden kann. Selbst wenn das für die erste Zeit in R und in H zu bejahen wäre, würde weiter die Frage zu prüfen sein, ob bei der wiederholten Verlängerung des Dienstverhältnisses immer noch eine Befristung zum Zwecke der Ausbildung von den Parteien des Dienstvertrages gewollt gewesen ist. Es wird deshalb notwendig sein, daß sich das Landesarbeitsgericht bei der erneuten Verhandlung zunächst mit dieser Frage der Befristung beschäftigt.

Weiter fällt auf, daß das Berufungsurteil jede Darlegung zu dem Ausbildungsstand des Klägers vermissen läßt. Nach den Personalakten, die nach dem Tatbestand des angefochtenen Urteils zum Gegenstand der Verhandlung zweiter Instanz gemacht worden sind, hatte der Kläger, als er in die Dienste der Beklagten trat, noch keine praktische Arbeitszeit nach seinem Examen abgeleistet. Insbesondere hatte er auch noch nicht sein Landvierteljahr hinter sich gebracht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist aber bei der Frage der tarifmäßigen Bezahlung mit in erster Linie der jeweilige Ausbildungsstand des Arztes von



erheblicher Bedeutung. Nach den damals geltenden Vorschriften mußte der Kläger nach seinem Staatsexamen eine gewisse Zeit zum Zwecke seiner Ausbildung ärztlich tätig sein, ehe er die sogenannte Vollapprobation erreichen konnte. Es spricht eine tatsächliche Vermutung dafür, daß der Arzt, der noch nicht im Besitz der Vollapprobation ist, ärztliche Tätigkeit lediglich zu seiner eigenen Ausbildung ausübt. Mit Rücksicht auf die wesentliche Bedeutung dieser Frage wird sich das Landesarbeitsgericht auch hiermit bei der erneuten Verhandlung eingehend beschäftigen müssen.

Kommt das Landesarbeitsgericht bei diesen Erörterungen und unter Berücksichtigung des Inhalts der Personalakten des Klägers zu der Feststellung, daß es sich um einen befristeten Ausbildungsvertrag gehandelt hat und daß der Kläger trotz seines jeweiligen Ausbildungsstandes volle ärztliche Tätigkeit verrichtet hat, so wird es bei seiner weiteren Rechtsfindung die Überlegungen zu berücksichtigen haben, die das Bundesarbeitsgericht hinsichtlich der Frage der tarifmäßigen Bezahlung der Ärzte angestellt hat. Hiernach kommt es zunächst auf die getroffenen Abmachungen an, und es ist davon auszugehen, was die Parteien bei der Einstellung des Klägers übereinstimmend gewollt haben. Wesentlich ist, was bei Vertragsschluß im Vordergrund gestanden hat, nämlich die Gewährung einer Ausbildung oder die Leistung von Arbeit zur Erledigung betrieblicher Aufgaben. Von entscheidender Bedeutung ist es, in wessen Überwiegendem Interesse der Vertrag abgeschlossen worden ist, in dem des Arztes oder in dem des Krankenhauses. Dagegen kommt es nicht darauf an, ob der Arzt in den Betrieb des Krankenhauses eingegliedert worden ist oder ob er volle ärztliche Tätigkeit ausgeübt hat. Auch der Lehrling ist in den Betrieb eingegliedert, und auch seine Arbeit ist, zum mindesten gegen Ende der Lehrzeit, für den Arbeitgeber von wirtschaftlicher Bedeutung. Ein Ausbildungsverhältnis wäre nur dann nicht anzunehmen, wenn der Arzt unter Verwendung seiner bereits erworbenen Fähigkeiten mit Kernkenntnis und mit Billigung der Krankenanstalt ärztliche Tätigkeit ausübt und zur Versorgung der Patienten für den



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



Krankenhausbetrieb unentbehrlich ist, wenn also für den Fall, daß er ausscheiden würde, an seiner Stelle ein Assistenzarzt eingestellt werden müßte. Andererseits genügt es zur Annahme eines Ausbildungsverhältnisses, wenn ein Arzt, der auf anderen Gebieten bereits voll ausgebildet ist, sich auf einem weiteren Spezialgebiet durch Anleitung und Belehrung eine weitere Ausbildung verschaffen will. Es bedarf somit zunächst der Prüfung, welche Absichten die Parteien in dieser Richtung bei Abschluß des Vertrages verfolgt haben.

Andererseits kommt es nicht allein auf den bei Vertragsabschluß vorliegenden Parteiwillen an. Maßgebend ist weiter, ob sich die Beschäftigung des Arztes auch so abgespielt hat, wie es diesem Parteiwillen entsprach. Dabei ist durchaus der Fall denkbar, daß sich im Laufe der Zeit das Ausbildungsverhältnis in ein reguläres Dienstverhältnis verwandelt hat, und zwar, wenn es an einer ausdrücklichen Willenserklärung beider Parteien in dieser Richtung fehlt, schon durch konkludentes Handeln. In einem solchen Fall kann sich der Vertragszweck im Laufe der Beschäftigungszeit gemäß § 305 BGB entscheidend ändern. Es wird Aufgabe des Landesarbeitsgerichts sein, durch Ausübung des Fragerechts gemäß § 139 ZPO darauf hinzuwirken, daß die Parteien zu diesem Punkt eingehend Stellung nehmen und notfalls den Zeitpunkt bezeichnen, zu welchem sich ein evtl. ursprüngliches Ausbildungsverhältnis in ein reguläres Dienstverhältnis umgewandelt hat.

Dagegen kann der Revision nicht zugegeben werden, daß die Beklagte nicht für die Handlungen ihrer Chefärzte einzutreten habe. In dem Anstellungsschreiben des Klägers vom 22. September 1950, das Inhalt der Personalakten und damit Gegenstand der Verhandlung ist, hat die Beklagte den Kläger selbst darauf hingewiesen, daß der leitende Arzt des Krankenhauses oder dessen Vertreter die dienstlichen Obliegenheiten des Klägers regele. Angesichts eines solchen Hinweises kann sich die Beklagte jetzt nicht darauf berufen, sie habe es nicht zu vertreten, wenn der Kläger Arbeiten verrichtet habe, die von den im Anstellungsvertrag vorgesehenen Arbeiten abwichen. Danach unterstand der Kläger dem Chefarzt als dem zuständigen dienstlichen Vorgesetzten, der ihm im Auftrag der Beklagten Anweisungen für seine dienstlichen Obliegen-



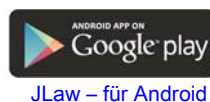
heiten gab.

Ebensowenig kann sich die Beklagte auf eine unzulässige Rechtsausübung des Klägers berufen und dessen Verhalten als arglistig bezeichnen. Richtig ist zwar, daß das Landesarbeitsgericht bei Würdigung des Gesuchs des Klägers um eine Assistentenstelle anlässlich seiner Verheiratung sowie der weiteren Gesuche des Klägers um Übertragung einer solchen Stelle einem Denkfehler unterlegen ist. Das allein nötigt jedoch nicht zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, weil dieser Fehler für das Urteil nicht tragend ist. Tragend hierfür ist vielmehr der Gesichtspunkt, daß der Kläger noch im Laufe seiner Beschäftigung bei der Beklagten seine Ansprüche gerichtlich geltend gemacht hat. Auch hatte er sich nicht verpflichtet, der Beklagten Mitteilung zu machen, wenn seine Chefärzte oder deren Vertreter von ihm eine Arbeitsleistung verlangten, die mit der angeblich vertraglich vereinbarten nicht übereinstimmte. Insoweit liegt dieser Fall entscheidend anders als der vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts am 21. Dezember 1954 entschiedene, in dem eine solche Verpflichtung des Arztes vorlag. Fehlt es an einer solchen, so ist grundsätzlich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 1, 85 = AP Nr. 1 zu § 3 TO.A) festzuhalten, daß dem Arbeitnehmer nur in Ausnahmefällen zugemutet werden kann, sich noch während des Laufs des Dienstvertrages mit Ansprüchen vorliegender Art an den Arbeitgeber zu halten; denn dadurch wird oft das persönliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestört, und es entstehen Spannungen, die dazu führen können, daß - insbesondere bei befristeten Verträgen - der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verliert. Mit Rücksicht auf diese Zwangslage, in der sich der Arbeitnehmer befindet, kann grundsätzlich von ihm nicht verlangt werden, daß er ein tarifwidriges Verhalten des Arbeitgebers unverzüglich rügt.

Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird



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



- 11 -

das Landesarbeitsgericht endlich hinsichtlich der Kosten
der Nebenintervention § 101 ZPO zu berücksichtigen haben.
Das gilt sowohl für die erste wie für die zweite Instanz.

gez. Dr. Poelmann Dr. Schröder Wichmann

Dr. Kaulen Knepper

