

3. Aug. 1961

134

Für das Nachschlagewerk!

Ja

Für die Fachpresse!

Ja

Für dieentliche Sammlung!

Ja

Gesetz: BGB §§ 116, 119, 133, 147, 151, 157, 166, 242, 516, § 620

Befristeter Vertrag; KSchG § 1; ZPO §§ 528 Satz 2, 554.

Leitsätze:

- 1) Welchen Vertragswillen eine Vertragspartei hat, richtet sich dann, wenn sie bei Abschluß des Vertrages durch einen Dritten vertreten ist, nur nach dem Willen des Vertreters.
- 2) Der Rechtssatz, daß die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtswirksam ist, es sei denn, daß bei Abschluß des Vertrags für die Befristung keine sachlichen Gründe vorgelegen haben, so daß sich im letzteren Fall der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht auf die Befristung berufen kann, wenn diese dem Arbeitnehmer den Schutz von zwingenden Kündigungsbestimmungen entzieht, sowie der Rechtssatz, daß der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig dafür ist, für den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages hätten keine sachlichen vernünftigen Gründe vorgelegen (Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 12. Oktober 1960; BAG AP Nr. 16 zu § 620 BGB "Befristeter Arbeitsvertrag"), gelten, gleichgültig ob die Befristung von vornherein vereinbart wurde oder ob sie erst im Laufe eines schon bestehenden Arbeitsverhältnisses abgemacht wird.
- 3) Vereinbaren die Parteien eines Kündigungsschutzprozesses in einem prozeßbeendenden Vergleich die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so bestehen gegenüber der Wirksamkeit dieser Befristung unter dem Gesichtspunkt eines Entzuges von zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen keine Bedenken.
- 4) Es ist zu vermuten, daß jemandem, dem rein ein Rechtsvorteil angeboten wird, hiermit einverstanden ist. Dabei stellt es für einen Arbeitnehmer bereits einen reinen Rechtsvorteil dar, wenn ihm gegenüber die arbeitgeberseitige Verpflichtung übernommen werden soll, einen neuen Anstellungsvertrag nach Ablauf des befristeten Anstellungsvertrages anzubieten.
- 5) Wenn einem seit Jahren im Dienste eines Krankenhauses tätigen Chefarzt zu einem späteren Zeitpunkt der Abschluß eines noch zu formulierenden neuen Anstellungsvertrags angeboten wird, so bedeutet das, daß ein Angebot mit solchen Bedingungen zu erfolgen hat, wie sie unter den gegebenen konkreten Umständen mit einem Chefarzt getroffen zu werden pflegen. Es ist dabei ohne Bedeutung, wenn in dem ersteren Angebot auf Richtlinien abgestellt ist, die zwischen einem Krankenhausverband und einem Chefarztverband abgeschlossen werden sollen, diese Richtlinien aber zu dem Zeitpunkt noch nicht vorliegen, in dem der neue Vertrag abzuschließen wäre.

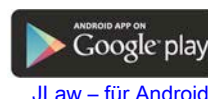
Aktenzeichen: 2 AZR 117/60

Urteil des BAG vom 3. August 1961

LAG Niedersachsen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

2 AZR 117/60

2 Sa 485/59 Niedersachsen

Verkündet
am 3. August 1961

gez. Damm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juni 1961 durch den Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Joachim sowie die Bundesarbeitsrichter Hense und Dr. Jung für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen, II. Kammer, vom 5. Februar 1960 - 2 Sa 485/59 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1951 Chefarzt der Chirurgischen Abteilung des Kreiskrankenhauses in B , in dem er auch seine Privatpraxis betreibt. Das Krankenhaus wurde nacheinander vom Beklagten, vom Verein zur Errichtung Evangelischer Krankenhäuser und von der Evangelischen Krankenhaus B GmbH geführt. Seit dem 1. Juli 1958 ist Träger wieder der Beklagte. Im Jahre 1954 war das Arbeitsverhältnis des Klägers durch den Verein zur Errichtung Evangelischer Krankenhäuser gekündigt worden. Den anschließenden Kündigungsrechtsstreit haben die Parteien jenes Verfahrens unter Beteiligung der Evangelischen Krankenhaus B GmbH am 14. Juni 1955 zu gerichtlichem Protokoll verglichen. Der in Anwesenheit des Klägers sowie seines Prozeßbevollmächtigten, Rechtsanwalt Dr. F und des Rechtsanwalts S als Prozeßbevollmächtigten des damaligen Beklagten und zugleich als Bevollmächtigter der "Evangelischen Krankenhaus B GmbH" geschlossene Vergleich hat folgenden Wortlaut:

"Die Parteien schließen unter Beitritt der Ev. Krankenhaus-B -GmbH, vertreten durch den alleinigen Geschäftsführer, Reichsbankdirektor i.P. K , folgenden

V e r g l e i c h:

- 1) Die Parteien sind sich darüber einig, daß das bisherige Vertragsverhältnis zwischen ihnen mit dem 30. Juni 1955 endet.
- 2) Die Ev.-Krankenhaus -B -GmbH geht mit dem Kläger ein bis zum 31. Dezember 1957 befristetes Dienstverhältnis ein.
- 3) Bis zur Eröffnung des Ev. Krankenhauses B leistet der Kläger wie bisher seine ärztlichen Dienste in dem Kreiskrankenhaus B zu den bisherigen Vertragsbedingungen.
- 4) Von der Eröffnung des Ev. Krankenhauses B ab nimmt der Kläger dort die Leitung der chirurgischen Abteilung zu folgenden Bedingungen:
Monatsgehalt DM 500.- brutto zuzüglich Kindergeld nach TOA-Richtlinien. Von seinen privaten Einkünften aus ärztlicher Tätigkeit hat der Kläger an die GmbH keine Abgaben zu entrichten, jedoch sind die Vergütung für Sachleistungen des Krankenhauses diesem zuzuführen.

- 3 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

Dem Kläger wird gestattet, seine chirurgische Privatpraxis in der bisherigen Form in dem Ev. Krankenhaus B GmbH weiterzuführen.

- 5.) Falls es der Kläger wünscht, kann er jederzeit das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende lösen.
- 6.) Falls die GmbH nicht bis zum 30. Juni 1957 dem Kläger schriftlich erklärt, daß sie das Arbeitsverhältnis nicht über den 31. Dezember 1957 fortsetzen will, verlängert sich das Arbeitsverhältnis zunächst auf weitere drei Jahre bis zum 31. Dezember 1960.
- 7.) Falls die GmbH das Dienstverhältnis mit dem Kläger nicht über den 31. Dezember 1957 fortsetzen will, werden die GmbH und der Beklagte den Kläger bei Bewerbungen unterstützen.

Die GmbH als nächste Trägerin des Krankenhauses gab die in Ziffer 6.) vorgesehene Erklärung nicht ab. Sie bestätigte dem Kläger vielmehr am 11. Juli 1957 schriftlich, daß das bestehende Arbeitsverhältnis entsprechend dem Vergleich vom 14. Juni 1955 sich zunächst bis zum 31. Dezember 1960 verlängere. Am 1. Juli 1958 übernahm der Beklagte das Krankenhaus von der GmbH auf Grund des Vertrages vom 21. Juni 1958. Der Kläger erhielt sein Gehalt seit dieser Zeit wieder vom Beklagten. Die Übernahme wurde dem Kläger durch die GmbH mitgeteilt. Sie sandte ihm einen Auszug aus dem erwähnten Übernahmevertrag sowie die daselbst in Ziffer 3 angezogene Erklärung des Geschäftsführers der GmbH vom 21. Juni 1958.

§ 3 dieses Übernahmevertrages vom 21. Juni 1958 lautet:

"

§ 3

Mit der Betriebsübernahme tritt der Landkreis H in alle Verträge ein, die aus der Anlage ersichtlich und für den Betrieb des Krankenhauses B GmbH abgeschlossen worden sind.

Ausgenommen werden:

1. Der mit dem Reichsbankdirektor i.R. K abgeschlossene Vertrag wegen des Anschlusses seines Hauses an die Versorgungsleitung des Krankenhauses. Dieser Vertrag bindet den Kreis nur bis zum 31.12. 1958.

2. Der Vertrag mit dem derzeitigen Verwaltungsleiter
St .

Hinsichtlich der Chefarztverträge ist Übernahmegrundlage die aus der Anlage zu diesem Vertrage ersichtliche Erklärung des Geschäftsführers der Evangelisches Krankenhaus B GmbH, Dir. B , B ."

Die "Erklärung" hat folgenden Wortlaut:

"E r k l ä r u n g"

Als Geschäftsführer der Evangelisches Krankenhaus B GmbH bestätige ich hinsichtlich der zu den drei Chefarzten bestehenden Vertragsverhältnisse folgendes:

- 1.) Chefarzt Dr. K ist auf Grund eines mit ihm geschlossenen Vergleiches bis zum 31.12.1960 angestellt.
- 2.) Chefarzt Dr. S c h hat das beige-fügte Bestätigungsschreiben vom 8.3.1956 erhalten.
- 3.) Mit Chefarzt Dr. R sind nur mündliche Vereinbarungen getroffen, die die gleichen nachstehend geschilderten Bedingungen beinhalten.

Allen Chefarzten ist ein Monatsgehalt von 500.-- DM zuzüglich Kindergeld sowie freies Liquidationsrecht zugesichert.

Es war vorgesehen, mit den drei Chefarzten einen Vertrag gemäß dem zwischen der D.K.G. und dem Chefarzteverband vereinbarten Richtlinien abzuschließen.

W /L , den 21. Juni 1958
gez. B "

Der Beklagte wollte das Verhältnis mit dem Kläger über den 31. Dezember 1960 hinaus nicht fortsetzen und hat dies dem Kläger am 18. August 1959 schriftlich mitgeteilt.

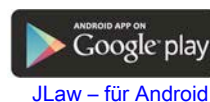
Mit der am 5. September 1959 beim Arbeitsgericht eingereichten und alsbald zugestellten Klage wendet der Kläger sich gegen die angekündigte Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wie unter den Parteien unstreitig ist, gehört er nicht zu dem unter § 12 KSchG fallenden Personenkreis.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, daß die Vorgängerin des Beklagten mit dem Vergleich ein unbe-

fristetes Arbeitsverhältnis eingegangen sei. Er schließt dies im wesentlichen aus dem Wort "zunächst", das in Ziffer 6) des Vergleichs und in der Mitteilung der GmbH vom 11. Juli 1957 enthalten ist. Dafür spreche ferner, daß das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 1957 nach der Fassung der Ziffer 6) als unbefristet angesehen werden müsse. Der Geschäftsführer der GmbH, der Zeuge B , sei im Jahre 1957 derselben Ansicht gewesen. Er habe damals erklärt, daß die Beschäftigung des Klägers über den 31. Dezember 1960 hinaus für die GmbH feststehe.

Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis dennoch befristet sei, hält der Kläger die Befristung zum 31. Dezember 1960 für nichtig, weil sie ihm den Kündigungsschutz nehme und ein verständiger Arbeitgeber den Vertrag unbefristet geschlossen haben würde. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Dezember 1957 hätte genügt, um das Interesse der GmbH an seiner Erprobung zu befriedigen. Die Befristung bis zum 31. Dezember 1960 sei unnötig und unbillig gewesen.

Der Kläger hat weiter ausgeführt, eine etwaige Befristung sei durch Erklärungen der GmbH und des Beklagten später weggefallen. Der Kläger bezieht sich dazu auf die angebliche Äußerung des Zeugen B im Jahre 1957, wonach für die GmbH feststehe, daß er, der Kläger, über den 31. Dezember 1960 hinaus beschäftigt werde. Wie der Kläger in der Berufungsinstanz dazu weiter vortragen hat, habe B in seiner Äußerung ein Angebot zur Abänderung der im Vergleich vereinbarten Befristung gesehen. Nach der Übernahme der Betriebsführung durch den Beklagten im Jahre 1958 habe ferner dieser dem Personal und den Ärzten auf mehreren Betriebsversammlungen mitteilen lassen, die Belegschaft möge sich wegen ihrer beruflichen Entwicklung keine Sorgen machen, es bleibe alles beim alten.



Eine Entfristung sei ferner zu Gunsten des Klägers durch den zwischen der GmbH und dem Beklagten geschlossenen Übernahmevertrag vom 21. Juni 1958 vereinbart worden. Der Kläger sieht diese Vereinbarung in dem letzten Absatz der einen Teil des Vertrages bildenden Erklärung des Geschäftsführers der GmbH, des Zeugen B , vom 21. Juni 1958.

Der Kläger meint, daß die GmbH verpflichtet gewesen sei, mit ihm den erwähnten Richtlinien-Vertrag einzugehen. Diese Verpflichtung sei auf den Beklagten übergegangen. Der Kläger hat ferner behauptet, B habe dies anlässlich des Abschlusses des Übernahmevertrages mit dem Beklagten ausdrücklich vereinbart.

Der Kläger hat beantragt, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die Kündigung des Beklagten vom 18. August 1959 nicht aufgelöst ist bzw. nicht zum 31. Dezember 1960 aufgelöst werden wird, hilfsweise, den Beklagten zu verurteilen, mit dem Kläger für die Zeit nach dem 31. Dezember 1960 einen Arbeitsvertrag gemäß dem Richtlinienvertrag abzuschließen, bzw. festzustellen, daß der Beklagte verpflichtet ist, mit dem Kläger einen derartigen Vertrag abzuschließen.

Der Beklagte hat um Klagabweisung gebeten. Er hat das Vorbringen des Klägers bestritten und insbesondere in Abrede gestellt, daß er ohne jede Einschränkung in die vertraglichen Beziehungen zwischen dem Kläger und der GmbH eingetreten sei. Sein Eintritt sei nur nach Maßgabe des Übernahmevertrages vom 21. Juni 1958 erfolgt. Ein zwischen dem Kläger und der GmbH abgeschlossenes Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit brauche er daher nicht gegen sich gelten zu lassen. Im übrigen sei der Kläger von der GmbH auch nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt worden. Das gegenteilige Vorbringen des Klägers zu dieser Frage sei nicht schlüssig. Der Beklagte hat ferner abgelehnt, dem Kläger die Gründe anzugeben, aus denen er den Vertrag auslaufen lasse.



Das Arbeitsgericht hat durch Vernehmung des Zeugen B Beweis erhoben über die Behauptung des Klägers, daß bei der Übernahme des Kreiskrankenhauses von der Evangelischen Krankenhaus B GmbH durch den Beklagten zwischen dem Beklagten und der GmbH vereinbart worden sei, mit dem Kläger sollte ab 1. Januar 1961 gemäß dem Richtlinienvertrag zwischen der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem Chefarztsverband ein Vertrag abgeschlossen werden.

Sodann hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Es hat den Vergleich dahin ausgelegt, daß mit ihm, nachdem die Evangelische Krankenhaus B GmbH eine Beendigungs-erklärung bis zum 30. Juni 1957 nicht abgegeben hatte, das Anstellungsverhältnis des Klägers bis zum 31. Dezember 1960 befristet worden sei. Diese Befristung sei auch nicht aus Rechtsgründen unwirksam. Einen Anspruch auf Abschluß eines neuen Vertrages habe der Kläger nicht. Auch könne der Kläger nicht aus dem Übernahmevertrag Rechte für sich herleiten. Die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil ist ohne Erfolg geblieben.

Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Entscheidungsgründe:

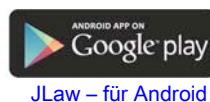
Die Revision mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits führen.

I. Das angefochtene Urteil hat sich nicht mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Gerichte für Arbeitssachen für diesen Rechtsstreit sachlich zuständig sind. Möglicherweise ist das Landesarbeitsgericht in eine Prüfung der Zuständigkeit von Amts wegen hier deshalb nicht eingetreten, weil der Beklagte im ersten Rechtszuge die Einrede der Unzuständigkeit des Gerichts nicht erhoben, sondern rügelos zur Hauptsache verhandelt hat. In einem solchen Fall findet in analoger Anwendung des § 528 Satz 2 ZPO i. Verb. m. § 64 Abs. 2 Satz 1 ArbGG eine Prüfung der Zuständigkeit von Amts wegen nicht statt, dies jedoch nur bei "vermögensrechtlichen Ansprüchen". Ob es sich bei einer Feststellungsklage, die sich



gegen eine nicht außerordentliche fristlose Kündigung richtet, um einen vermögensrechtlichen Anspruch im Sinne dieser Bestimmung handelt, erscheint nicht ganz zweifelsfrei. Hierfür spricht zwar, daß - gerade auch im vorliegenden Fall - die Beendigung des Anstellungsverhältnisses einen tiefen Einschnitt in die wirtschaftliche Existenz des davon Betroffenen bedeuten kann (vgl. RAG ARS 24, 70 [71]). Andererseits muß jedoch beachtet werden, daß die Beendigung des Anstellungsverhältnisses eines Dienstverpflichteten - mag er Arbeitnehmer sein oder nicht - nicht lediglich und ausschließlich vermögensrechtliche Wirkungen entfaltet (vgl. BAG AP Nr. 34 zu § 256 ZPO), und das eben nicht nur im Falle der außerordentlichen fristlosen Kündigung seitens des Dienstherrn. Der Dienstverpflichtete verliert die Bindungen zu seinem bisherigen Arbeitsplatz und zu seiner bisherigen Arbeitsumwelt. Das konkrete Dienstverhältnis ist für den Arbeitnehmer nicht nur eine Grundlage zum Einkommensbezug, sondern auch eine Gegebenheit, die wesentlich sein Leben gestaltet und seine Persönlichkeit bestimmt (BAG 2, 221 [224]). Auch kann die Ehre und das gesellschaftliche Ansehen des Arbeitnehmers in jedem Falle einer Kündigung betroffen sein.

Die Frage braucht hier aber nicht abschließend entschieden zu werden. Entweder ist § 528 Satz 2 ZPO in einem Fall wie dem vorliegenden anwendbar, dann müßte in dem zur Entscheidung stehenden Verfahren auch das Revisionsgericht von der sachlichen Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen ausgehen. Oder § 528 Satz 2 ZPO ist nicht anwendbar; dann aber ist jedenfalls hier die sachliche Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen gegeben. Denn der Kläger hat, wenn auch nicht unter näherer Angabe von Tatsachen, vorgebracht, er stehe zum Beklagten in einem Arbeitsverhältnis. Der Beklagte hat das seinerseits bestätigt und beide Vorinstanzen haben das angenommen. Das kann als ein die sachliche Zuständigkeit begründender zusammengefaßter Tatsachenvortrag dann genügen, wenn nicht gleichzeitig Tatsachen eingeführt sind, die der Annahme eines abhängigen Arbeitsverhältnisses entgegenstehen. An solchen gegenteiligen Tatsachenangaben fehlt es aber hier. Bei dem Kläger handelt es sich unstreitig



um den Chefarzt der Chirurgischen Abteilung eines Krankenhauses. Indes hat sich der Senat der im Schrifttum einmal vertretenen Auffassung, ein Chefarzt könne niemals Arbeitnehmer sein, nicht angeschlossen. Zur Vermeidung von Wiederholungen wird insoweit auf das zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehene Urteil des Senats vom 27. Juli 1961 - 2 AZR 255/60 - Bezug genommen.

II. Der Feststellungsantrag des Klägers greift in erster Linie die Wirksamkeit der "Kündigung" vom 18. August 1959, in zweiter Linie die Wirksamkeit der Befristung des Anstellungsvertrages an. Bei dieser Lage ist, wie dies das Landesarbeitsgericht auch getan hat, zunächst zu prüfen, ob zwischen den Parteien ein befristeter Vertrag geschlossen ist, sodann, ob sich an dem Vertragszustand in späterer Zeit bis zur Erklärung vom 18. August 1959 etwas geändert hat.

1. Mit Recht geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß das Anstellungsverhältnis des Klägers durch den Vergleich vom 14. Juni 1955 gestaltet worden ist. Auf der Arbeitgeberseite war Vertragspartner dieses Vergleichs sowohl der "Verein zur Errichtung Evangelischer Krankenhäuser e.V." wie die "Evangelische Krankenhaus B GmbH". Zwischen den Parteien besteht kein Streit darüber, daß mit dem Vertrag vom 21. Juni 1958 der beklagte Landkreis in das durch den Vergleich gestaltete Anstellungsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten eingetreten ist. Also gestaltet der Vergleich auch das Anstellungsverhältnis zwischen den Parteien dieses Rechtsstreits.

2. Beide Vorinstanzen haben den Vergleich vom 14. Juni 1955 dahin ausgelegt, daß durch ihn das Arbeitsverhältnis befristet worden sei. Es handelt sich damit um die Auslegung eines nicht-typischen Individual-Vertrages. Diese Auslegung ist revisionsgerichtlich nur daraufhin nachprüfbar, ob das Berufungsgericht die allgemeinen Auslegungsregeln, die Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände unbeachtet gelassen hat (BAG 4, 360 [365/366]).



Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe es unterlassen, den wirklichen Willen der Vertragsparteien zu erforschen. Dieser sei darauf gerichtet gewesen, lediglich ein Vertragsverhältnis mit Mindestdauer zu vereinbaren. Eine Befristung sei von keiner der Parteien gemeint gewesen. Beide Parteien seien davon ausgegangen, es handle sich bei der Stelle eines Chefarztes der chirurgischen Abteilung um eine Dauerstelle. Solche Stellen würden allgemein, wenn man von Probearbeitsverhältnissen absehe, auf unbestimmte Zeit, meist sogar auf Lebenszeit besetzt. Das sei ein Erfahrungssatz. Bei Berücksichtigung dieses Erfahrungssatzes hätte das Landesarbeitsgericht zu einer anderen Auslegung kommen müssen.

Diese Ausführungen der Revision gehen fehl. Welchen Willen die Vertragsparteien bei Abschluß des Prozeßvergleichs hatten, ist eine Tatsachenfrage. Da das Revisionsgericht dem Vortrag solcher Tatsachen verschlossen ist, war zu prüfen, ob der Kläger in der durch § 554 Abs. 3 Nr. 2 Buchstabe b) ZPO gebotenen eindeutigen Form gerügt hat, das Landesarbeitsgericht habe insoweit unter Verletzung von Verfahrensvorschriften einen Tatsachenvortrag des Klägers nicht gewürdigt. Ferner war auch zu prüfen, ob nach dem Vortrag des Klägers materiell-rechtlich überhaupt ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen worden sein konnte.

a) Es bestehen schon Zweifel, ob die Revisionsbegründung insoweit eine Verfahrensrüge formgerecht angebracht hat. Die Revisionsbegründung läßt es nämlich an einer klaren Darstellung dessen, welche Nachprüfung der Kläger begehrt, fehlen. Es ist jedenfalls nicht mit besonderer Deutlichkeit gesagt, welcher Sachvortrag des Klägers übergangen worden sein soll (§ 286 ZPO) oder was das Landesarbeitsgericht hätte fragen sollen und was der Kläger darauf geantwortet hätte (§ 139 ZPO). Es ist nicht Aufgabe des Senats, Überlegungen darüber anzustellen, ob und welche Verfahrensrügen erhoben werden sollen. Vielmehr ist es Aufgabe der Revisionsbegründung, Verfahrensrügen in sauberer Trennung von materiell-rechtlichen Rügen deutlich anzubringen.



b) Vor allem scheidet aber auch nach dem eigenen Vortrag des Klägers, so wie er auch immer verstanden werden darf, der Abschluß eines unbefristeten Vertrages aus oder er ist doch nicht vollständig.

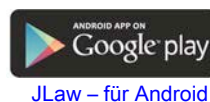
Soweit die Revisionsbegründung dahin verstanden werden kann, das Landesarbeitsgericht habe den im Schriftsatz des Klägers vom 23. Dezember 1959 (Berufungsbegründung) enthaltenen Sachvortrag, nach welchem der Kläger "dem Vergleich stets die hier vertretene Auslegung gegeben habe", nicht gewürdigt, liegt ein Fehler schon deshalb nicht vor, weil es für die Auslegung eines Vertrages ohne Bedeutung ist, welche Auslegung eine der Parteien ihm später, nach Abschluß des Vertrages, angedeihen läßt. Sollte gesagt sein, der Kläger habe bereits bei Abschluß des Vertrages etwas anderes als das gemeint, was im Vergleich Ausdruck gefunden hat, so wäre auch dieser Sachvortrag nur dann erheblich gewesen, wenn der Kläger weiter entweder vorgetragen hätte, sein Vertragspartner habe diesen seinen Willen erkannt und hierin mit ihm beim Vergleichsabschluß übereingestimmt, oder wenn er dargelegt hätte, er, der Kläger, oder sein Prozeßbevollmächtigter habe sich bei Abschluß des Vergleiches in einem Inhaltsirrtum im Sinne des § 119 BGB befunden, und er habe den Vergleich aus diesem Grunde rechtzeitig angefochten. Weder das eine noch das andere ist aber vorgetragen worden.

Soll die Revisionsbegründung dahin verstanden werden, das Landesarbeitsgericht habe den in jenem Schriftsatz enthaltenen Sachvortrag, nach welchem "auch die Krankenhaus-GmbH dem Vertrag die gleiche Auslegung gegeben" habe, nicht gewürdigt, so liegt auch hier ein Fehler nicht vor. Eine übereinstimmende Willenserklärung der Vertragspartner beim Vergleichsabschluß in einem dem Kläger günstigen Sinne ist damit nicht behauptet. Denn selbst wenn jener Sachvortrag, von dem doch zunächst wieder gefragt werden muß, ob nicht lediglich eine spätere Auffassung der GmbH behauptet ist, dahin ausgelegt wird, die Evangelische Krankenhaus B GmbH habe bereits bei Abschluß des Vergleichs den Willen gehabt, das Anstellungsverhältnis nicht zu befristen,



sondern lediglich eine Mindestdauer festzulegen, wäre das rechtlich unerheblich. Denn die GmbH war bei Abschluß des Vergleichs durch den alleinigen Geschäftsführer, Reichsbankdirektor i.R. K., dieser wiederum durch den Rechtsanwalt S. vertreten. Im Hinblick auf § 166 Abs. 1 BGB kommt es aber nur auf den Willen des Vertreters, nicht auf den des Vertretenen an. Wenn nur die Person des Vertreters, nicht aber die des Vertretenen in Betracht kommt, soweit die rechtlichen Folgen einer Willenserklärung durch Willensmängel oder durch die Kenntnis oder das Kennenmüssen gewisser Umstände beeinflußt werden, so ist hierbei darauf abgestellt, daß nur der Vertreter tätig geworden ist. Insoweit enthält dieser Schriftsatz aber keinen Beweisantritt. In das Zeugnis des Herrn B., des späteren alleinigen Geschäftsführers der GmbH, ist - durch Verweisung auf den früheren Schriftsatz vom 14. November 1959 - lediglich gestellt, daß die GmbH dem Kläger gegenüber nach dem 30. Juni 1957 erklärt hat, für sie stehe es fest, daß der Kläger auch über den 31. Dezember 1960 hinaus weiterbeschäftigt werden würde. Das hat aber jedenfalls unmittelbar nichts mit dem zu tun, was der Kläger als in Wirklichkeit gewollten Inhalt des Vergleiches selbst behauptet, sondern spricht vielmehr dafür, daß wenigstens zu dieser Zeit, nach dem 30. Juni 1957, der Geschäftsführer der GmbH anscheinend die Auffassung vertrat, im Vergleich sei eine Befristung enthalten. Denn nur wenn eine Befristung darin enthalten war, war die Frage einer Weiterbeschäftigung über diesen Zeitpunkt hinaus von erheblicher Bedeutung. War es dagegen ein unbefristeter Vertrag mit Mindestdauer, so hatte das Datum des 31. Dezember 1960 nur die untergeordnete Bedeutung, daß eine Kündigung frühestens zu diesem Zeitpunkt ausgesprochen werden konnte.

In diesem Zusammenhang kann also nicht gerügt werden, das Landesarbeitsgericht habe die erneute Vernehmung des Zeugen B. unterlassen. Im übrigen trifft es auch nicht zu, daß das Landesarbeitsgericht sich bei seiner Auslegung des Prozeßvergleichs mit dem genannten Sachvortrag des Klägers nicht auseinandergesetzt hat. Vielmehr geht es auf S. 7 seines Urteils auf diesen Sachvortrag über die Willens-



richtung der GmbH ein, indem es die in das Wissen des Zeugen B gestellten Tatsachen als wahr unterstellt.

c) Die weiteren in diesem Schriftsatz enthaltenen Beweisantritte beziehen sich nicht auf den Vergleichsinhalt, sondern auf spätere Vorgänge, insbesondere auf Erklärungen aus Anlaß der Übernahme des Krankenhauses durch den Beklagten. Hier scheiden sie damit aus, wenn auch in einem anderen Zusammenhang noch auf sie einzugehen ist.

d) Die sonstigen in der Revisionsbegründung genannten Schriftsätze vom 26. Januar und 1. Februar 1960 enthalten ebenfalls keine Beweisantritte und auch keinen Tatsachenvortrag, dessen Berücksichtigung auch nur entfernt bei der Feststellung des Vergleichsinhaltes hätte geboten sein können.

e) Auch soweit aus der Revisionsbegründung entnommen werden könnte, sie rüge die Verletzung des § 139 ZPO, ist diese Rüge im Zusammenhang mit der Feststellung des Vergleichsinhaltes nicht begründet.

Die Revision meint, § 139 ZPO umgrenze den Spielraum der Beweiswürdigung. Es verstoße gegen § 139 ZPO, wenn das Berufungsgericht ausgesprochen habe, die in das Wissen des Zeugen B gestellten Erklärungen ließen keine Rückschlüsse auf den Charakter des im Vergleich Vereinbarten zu. Diese Auffassung des § 139 ZPO ist nach Wortlaut und Sinn dieser Vorschrift von vornherein abwegig.

3. Demnach war weiter zu prüfen, ob das Landesarbeitsgericht bei seiner Auslegung des Vergleiches gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen hat. Das ist nicht der Fall. Mag die Stelle eines Chefarztes auch regelmäßig eine Dauerstellung sein, so ist es doch denkgesetzlich möglich, daß ein solcher Anstellungsvertrag befristet wird. Auch lehrt die Erfahrung, daß eine Befristung gerade in einer Vergleichssituation gemeint sein kann. Jedenfalls gibt es für diesen Fall keinen Erfahrungssatz der vom Kläger gemeinten Art.

Auch konnte der Kläger aus dem Gebrauch des Wortes "zunächst" nicht etwa nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte oder unter Berücksichtigung



der sonstigen Umstände, unter denen der Vergleich geschlossen wurde, mehr entnehmen, als daß die Fortsetzung des Vertrages über den 31. Dezember 1960 hinaus in Aussicht genommen sei. Eine Verletzung der §§ 133, 157 BGB ist daher ebenfalls nicht gegeben.

4. War danach die Auslegung des Vergleichs revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, so war weiter zu prüfen, ob die Befristung als solche unwirksam war.

Eine Unwirksamkeit der Befristung ist nur dann denkbar, wenn durch die Befristung einem Arbeitnehmer ein zwingender Bestandsschutz genommen wird (Entscheidung des Großen Senats, BAG AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

Hier kommt nur der Bestandsschutz des Kündigungsschutzgesetzes in Betracht. Er setzt u.a. voraus, daß der Kläger Arbeitnehmer war. Wenn man davon ausgeht, daß der Kläger in einem Arbeitsverhältnis stand und somit unter das Kündigungsschutzgesetz fiel, wäre weitere Voraussetzung für die Unwirksamkeit der Befristung aber noch, daß die Gestaltungsmöglichkeit einer Befristung unzulässigerweise verwendet wurde. Die Befristung muß im Gefüge der Grundprinzipien des deutschen Arbeitsrechts einen verständigen sachlich gerechtfertigten Grund haben (BAG aaO). Die wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnisse der Parteien oder jedenfalls einer Partei müssen für die Befristung sprechen. Der befristete Vertrag muß seine sachliche Rechtfertigung in sich tragen. Das Recht, einen Arbeitsvertrag befristen zu können, muß seine innere Schranke darin finden, daß von ihm ein vernünftiger, sachlicher, den allgemeinen Zwecken der Rechtsordnung entsprechender Gebrauch gemacht wird. Nur wenn es daran fehlt, kann sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht auf die Befristung berufen, wenn sie dem Arbeitnehmer den Schutz von zwingenden Kündigungsschutzbestimmungen entzieht. Dabei ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig dafür, daß für den Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages keine sachlichen vernünftigen Gründe vorgelegen haben (BAG aaO). Das gilt alles, gleich ob die Befristung von

vornherein vereinbart wurde oder, wie hier, erst im Laufe eines schon bestehenden Arbeitsverhältnisses abgemacht wurde. Die Befristung selbst ist jeweils in gleicher Weise gegeben.

Im Ergebnis ist dem Landesarbeitsgericht nun bei seiner Ablehnung der Unwirksamkeit der Befristung zuzustimmen, und zwar schon deshalb, weil die Befristung in einem gerichtlichen Vergleich erfolgt ist, welcher einen Kündigungsrechtsstreit beendete.

Nach dem eigenen Vortrag des Klägers waren ihm seiner Zeit Vorwürfe hinsichtlich seiner Fähigkeiten als Chefarzt gemacht worden. Auf diese Vorwürfe war die Kündigung ihm gegenüber im Jahre 1954 gestützt worden. Da die Akten jenes Prozesses nicht in Bezug genommen worden sind, ist über den weiteren Hintergrund jenes Kündigungsschutzprozesses dem Revisionsgericht nichts bekannt. Auf jeden Fall war es aber streitig, ob die dem Kläger gegenüber damals ausgesprochene Kündigung Bestand hatte oder nicht.

Wenn nun in dieser Lage zwischen den Arbeitsvertragsparteien unter gegenseitigem Nachgeben ein Rechtsstreit beendet wird, so trägt der Abschluß eines befristeten Vertrages stets seine sachliche Rechtfertigung in sich. Beide Parteien wählen dann zwischen den beiden denkbaren Möglichkeiten der Beendigung des Rechtsstreits, nämlich der Abweisung der Kündigungsschutzklage (und damit der richterlichen Feststellung, daß die dem Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochene Kündigung sozial gerechtfertigt ist und das Arbeitsverhältnis beendet hat) einerseits und der richterlichen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung (mit der Wirkung, daß der Arbeitgeber aus den der Kündigung vorausgegangen Gründen nicht erneut kündigen kann) andererseits einen echten Mittelweg. Es wird die Ungewißheit der Wirkung der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses beendet und damit der Rechtsfriede zwischen den Parteien wieder hergestellt.

Bei dieser Sachlage kann nicht nur nicht gesagt werden, der Kläger habe den Beweis des ersten Anscheins für eine



nicht sachliche Befristung des Arbeitsverhältnisses erbracht (vgl. BAG aaO). Vielmehr ist bei den gegebenen Umständen der Abschluß eines befristeten Vertrages schlechthin vernünftig.

Es kann im vorliegenden Fall auch nicht gesagt werden, es verstoße gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung, wenn nur das Vertragsverhältnis des Klägers, nicht aber auch das der anderen Chefärzte befristet worden sei. Eine solche Gleichstellung verbietet sich schon deshalb, weil es mit den anderen Chefärzten nicht zu einem Kündigungsschutzprozeß gekommen ist.

Danach kommt es auf die vom Landesarbeitsgericht zur Stützung seines Ergebnisses genannten Gründe und auf die insoweit geführten Revisionsangriffe nicht weiter an.

III. Ergeben sich somit gegen die Annahme einer wirksamen Befristung des Anstellungsverhältnisses durch den am 14. Juni 1955 abgeschlossenen Prozeßvergleich keine rechtlichen Bedenken, so war doch weiter zu prüfen, ob nicht zu einem späteren Zeitpunkt eine Änderung der zwischen den Parteien geltenden Rechtsbeziehungen eingetreten ist.

Das Landesarbeitsgericht hat diese Frage geprüft, ohne allerdings hinreichend deutlich zu machen, ob es dies nur unter dem Gesichtspunkt der Hilfsanträge des Klägers auf Verurteilung zum Abschluß eines neuen Vertrages oder auch im Hinblick auf eine Entfristung des wirksam befristeten Vertrages durch eine Vertragsänderung vor Zugang der Erklärung vom 18. August 1959 getan hat. Die Verpflichtung zum Abschluß eines Vertrages kann sich - abgesehen von den Fällen eines gesetzlichen Kontrahierungszwanges, die hier keine Rolle spielen - regelmäßig nur aus dem Abschluß eines Vorvertrages ergeben. Daneben kann die Verpflichtung zur Änderung eines Arbeitsvertrages sich allerdings auch als eine Nebenpflicht aus einem bestehenden Arbeitsvertrag ableiten lassen. Unter beiden Gesichtspunkten hat das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt - wenn auch nur recht kurz - geprüft.



Zur Frage eines Vorvertrages hat das Landesarbeitsgericht, ohne allerdings diese Rechtsfigur des Vorvertrages ausdrücklich zu nennen, ausgesprochen (S. 10 des Urteils), weder die GmbH noch der Beklagte hätten eine Verpflichtung zur Entfristung oder zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages übernommen. Das ist zum einen Teil eine tatsächliche Feststellung, zum anderen Teil die Auslegung einer nicht-typischen individuellen Willenserklärung.

Insoweit erhebt die Revision eine Verfahrensrüge, die jedoch in Wirklichkeit einen materiell-rechtlichen Fehler des angefochtenen Urteils und zwar zutreffend rügt.

Auf Seite 3 des Schriftsatzes vom 14. November 1959 hat der Kläger in das Wissen der anderen Chefärzte und des Zeugen B - der bereits zu dieser Frage vernommen worden war, aber nur eine recht allgemein gehaltene Aussage gemacht hatte - gestellt, daß der Zeuge B noch vor der Einleitung von Übernahmeverhandlungen mit dem Beklagten den Chefärzten, darunter auch dem Kläger, gelegentlich einer Besprechung erklärt habe, daß ihnen nach Ablauf ihrer bisherigen Verträge neue Verträge "gemäß den Richtlinien" angeboten werden würden, sobald der Richtlinienvertrag endgültig zwischen den beteiligten Verbänden festgelegt worden sei. Das Arbeitsgericht ist diesem Beweisantrag nicht gefolgt. In der Berufungsbegründung hat der Kläger diesen Beweisantritt wiederholt. Das Landesarbeitsgericht ist ihm ebenfalls nicht gefolgt. Das rügt die Revision.

Das Landesarbeitsgericht hat geglaubt, den Beweisantritt als unerheblich abtun zu können mit der Begründung, der Kläger habe selbst nicht vorgetragen, daß er dieses Angebot (B) angenommen habe. Der Antrag sei daher nach § 147 Abs. 1 BGB sofort wieder erloschen.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind nicht frei von Rechtsirrtum. Es stellte nämlich für den Kläger einen Rechtsvorteil dar, wenn ihm gegenüber die arbeitgeberseitige Verpflichtung erklärt wurde, einen neuen Anstellungsvertrag nach Ablauf des befristeten Anstellungsvertrages anzubieten. Mit der Verpflichtung der anderen Seite, ihm einen neuen Vertrag anzubieten, trifft den



Kläger selbst noch keine Verpflichtung, hiermit entsteht für ihn überhaupt noch keine Belastung. Daß jemand, dem rein ein Rechtsvorteil geboten wird, hiermit einverstanden ist, ist zu vermuten. Das ist die Folgewirkung eines Angebotes, dessen Annahme für denjenigen, dem gegenüber es erfolgt, nicht nur keine Belastung, sondern eben nur einen Gewinn darstellt. So erklärt sich auch die Regelung des § 516 Abs. 2 Satz 2 BGB. Dieser Gedanke gilt aber nicht nur in jenem Einzelfall, sondern er muß allgemein bei der Gewährung von Rechtsvorteilen gelten (vgl. RG JW 11, 87; 31, 1353 [1354]). Deswegen braucht nach der Verkehrssitte die Annahme in solchen Fällen nicht erklärt zu werden. Braucht sie aber nicht erklärt zu werden, so ist das Fehlen eines dahingehenden Sachvortrages unschädlich. Ein Erlöschen der Offerte nach § 147 BGB anzunehmen, wird dem Sachverhalt und den Regeln der Verkehrssitte nicht gerecht. Es ist lebensfremd.

Das Landesarbeitsgericht hat weiter ausgesprochen, ein solch allgemein gehaltenes Angebot, das den Umfang der Verpflichtung beider Parteien nicht erkennen ließ, sei zur Entstehung rechtlicher Verpflichtung überhaupt nicht geeignet gewesen.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts verkennen in gleicher Weise die Funktion eines Vorvertrages wie die Ergänzungswirkung des § 157 BGB. Gerade dann, wenn die Einzelheiten des später zu schließenden Hauptvertrages zu nennen noch nicht tunlich oder noch nicht möglich ist, ist es Aufgabe des Vorvertrages, eine solche Zeitspanne zur Wahrung des Rechtsfriedens zu überbrücken. Wenn einem seit Jahren im Dienste eines Krankenhauses tätigen Chefarzt zu einem späteren Zeitpunkt der Abschluß eines noch zu formulierenden Anstellungsvertrages angeboten wird, so bedeutet das nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, daß ein Angebot mit solchen Bedingungen zu erfolgen hat, wie sie unter den gegebenen konkreten Umständen mit einem Chefarzt getroffen zu werden pflegen. Im vorliegenden Fall ist das Angebot noch dadurch konkretisiert und objektiviert worden, daß der neue Vertrag dem entsprechen



sollte, was in einem zwischen den beteiligten Verbänden auszuhandelnden Richtlinienvertrag formuliert werde.

Schließlich kann auch der Tatsache, daß ein solcher Richtlinienvertrag möglicherweise bis zum Zeitpunkt des Ablaufes des befristeten Vertrages noch nicht zwischen den Verbänden vereinbart worden war, kein entscheidendes Gewicht beigemessen werden. Die Inbezugnahme des "Richtlinienvertrages" ist nämlich nach Treu und Glauben eben nur im Sinne einer Objektivierung und Umschreibung der später zu vereinbarenden Bedingungen aufzufassen; nicht aber kann die Existenz des "Richtlinienvertrages" als *conditio sine qua non* aufgefaßt werden. Im Verhältnis zwischen den Parteien geht es in erster Linie um den Abschluß eines Vertrages überhaupt. Der "Richtlinienvertrag" soll Grundlage für die näheren Bedingungen sein, die aber, liegt kein "Richtlinienvertrag" vor, doch in Beachtung aller dieserhalb in Betracht kommenden Gegebenheiten im großen und ganzen erkannt und unterstellt werden können.

Wäre dem Kläger seitens der GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer B , eine Zusage der behaupteten Art gegeben worden, so könnte diese aber nicht nur die Bedeutung eines Vorvertrages, sondern unter Umständen auch die Bedeutung einer Änderung des bis dahin bestehenden Rechtszustandes haben. Es könnte nämlich die Entfristung des befristeten Vertrages zugesagt worden sein. Auch eine solche auf Entfristung des befristeten Vertrages gerichtete Zusage stellte für den Kläger lediglich einen rechtlichen Vorteil dar, denn sie gewährte ihm, ohne daß damit irgendwelche Verpflichtungen für ihn verbunden waren, den allgemeinen Bestandsschutz des Kündigungsschutzgesetzes. Diese mit novierender Wirkung an die Stelle früherer Abreden tretende Vereinbarung bedurfte somit nach § 151 BGB ebenfalls nicht des Zuganges einer solchen Erklärung.

Ob das eine oder andere gemeint war oder wenigstens vom Kläger verstanden werden durfte, hängt von den Umständen des Falles ab. Diese liegen auf tatsächlichem Gebiet. Sie können nur vom Tatrichter erhoben und gewürdigt werden.



Das angefochtene Urteil beruht insoweit auf der Verletzung materiellen Rechts, als es den genannten Vortrag des Klägers für unerheblich gehalten hat. Es hat zu Unrecht dessen materiell-rechtliche Schlüssigkeit verneint. Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, daß eine damals getroffene Abrede auch gegenüber dem Beklagten durchgreift. Unter allen hier aufgezeigten Gesichtspunkten wird das Landesarbeitsgericht erneut den Übernahmevertrag und seine dem Kläger erkennbaren Wirkungen auf sein Vertragsverhältnis zu untersuchen haben.

Sollte sich nach erneuter Beweisaufnahme nicht ergeben, daß eine Zusage des behaupteten Inhalts zustandegekommen ist, so trägt allerdings die Fürsorgepflicht nicht für sich allein einen Anspruch auf Verlängerung. Zutreffend verweist das angefochtene Urteil insoweit auf die Entscheidung BAG AP Nr. 2 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag = BAG 2, 6[8]). Ein Fall besonderer, gesteigerter Fürsorgepflicht, wie sie etwa in den Fällen falscher Denunziation zur Begründung eines Wiedereinstellungsanspruches vielleicht vorliegen mag, ist nicht ersichtlich.

gez. Dr. Müller Dr. Meier-Scherling Dr. Joachim

Hense

Dr. Jung



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

