

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: ZPO § 256; BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 2 AZR 410/75
Urteil des BAG vom 7. Oktober 1976

LAG Düsseldorf



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



2 AZR 410/75

8 Sa 21/75 Düsseldorf

Verkündet am
7. Oktober 1976

gez. Bittner,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Oktober 1976 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Hillebrecht und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Brenne für Recht erkannt:

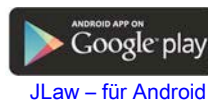
Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 5. Mai 1975
- 8 Sa 21/75 - aufgehoben.

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 !



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



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger seine Arbeitsleistungen im Rahmen eines befristeten oder eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses erbringt.

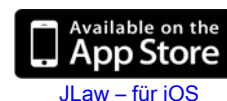
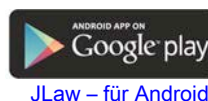
Der Kläger ist seit 1965 bei der beklagten Rundfunkanstalt tätig. Er war zunächst sog. freier Mitarbeiter in den Abteilungen Sport, Politik und Dokumentation. Im Jahre 1969 beauftragte ihn die Beklagte, die Fernseh-Sendereihe "Der 7. Sinn" als Regisseur und Redakteur zu übernehmen. Von 1969 bis Mitte 1973 arbeitete der Kläger nicht nur für die Sendungen "Der 7. Sinn", die regelmäßig dreimal im Monat im ARD-Programm ausgestrahlt werden, sondern auch noch in der Sportredaktion. Seit Mitte 1973 ist der Kläger ausschließlich für die Sendereihe "Der 7. Sinn" tätig. Für die einzelnen Verkehrserziehungsspotts dieser Sendereihe erhält der Kläger nachträglich Honorarabrechnungen, die von der Beklagten als Honorar- oder Mitwirkendenvertrag bezeichnet werden. Bei der Sendereihe "Der 7. Sinn" handelt es sich um eine Gemeinschaftsproduktion zwischen der Beklagten und der Bundesverkehrswacht e.V..

Mit seiner Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, daß er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehe. Er hat hierzu vorgetragen, ihm sei zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt worden, daß seine Tätigkeit bei der Beklagten auf die Dauer der Sendereihe "Der 7. Sinn" beschränkt sei. Gegen eine wirksame Befristung des Arbeitsverhältnisses auf die Dauer der Sendereihe "Der 7. Sinn" spreche auch der Inhalt des zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrages des Nordwestdeutschen Rundfunks vom 9. Oktober 1954 in der für den Geltungsbereich des Westdeutschen Rundfunks geänderten Fassung vom 6. Januar 1964. In § 4 Abs. 2 dieses Tarifvertrages sei bestimmt, daß ein befristeter Arbeitsvertrag nur bis zur Dauer von drei Jahren abgeschlossen werden dürfe, wobei die zusammenhängende Vertragsdauer auf sechs Jahre begrenzt sei. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß

- 3 -



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



- 3 -

er sich bei dem Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, es werde nicht bestritten, daß sich der Kläger in einem Arbeitsverhältnis befinde und für die Beklagte als Arbeitnehmer tätig werde. Sein Arbeitsverhältnis sei aber auf die Sendereihe "Der 7. Sinn" befristet und ende automatisch mit dem Auslaufen der Sendung. In dem mit der Bundesverkehrswacht abgeschlossenen Co-Produktionsvertrag sei eine bestimmte Anzahl von Sendungen festgelegt. In einer Zusatzvereinbarung vom Februar 1969 habe man sich geeinigt, die Sendereihe auf 185 Folgen zu erhöhen. Ende 1969 sei dem Kläger mitgeteilt worden, daß er regelmäßig die Regieleistungen für diese Sendereihe erbringen könne. Der Kläger habe das akzeptiert. Neben dieser Tätigkeit habe der Kläger bis 1973 mangels Auslastung frei vereinbarte Aufträge für Sportreportagen im Fernsehen übernommen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die gegen dieses Urteil von der Beklagten eingelegte Berufung ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

1. Das bisherige Vorbringen des Klägers reicht nicht aus, sein gemäß § 256 ZPO erforderliches rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung seines kündigungsrechtlichen Status zu bejahen. In der Revisionsinstanz haben die Parteien freilich weitere Tatsachen vorgetragen, die die Zulässigkeit des Feststellungsantrages begründen können und damit eine erneute Beurteilung dieser Frage erforderlich machen.

- 4 -



- 4 -

2. Der Klageantrag ist im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr.2 ZPO genügend bestimmt. Dem steht nicht entgegen, daß der Kläger lediglich die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses begehrt, ohne eine nähere Klärung des Vertragsinhalts zu wünschen. Derartig allgemein gehaltene Feststellungsklagen sind zulässig, wenn zu erwarten ist, daß nach einer Entscheidung über die begehrte Feststellung kein Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses entsteht (vgl. BAG, Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 162/74 - [demnächst] AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu I der Gründe]; BAG, Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 445/74 - [demnächst] AP Nr. 17 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu I 1 der Gründe]; BAG, Urteil vom 8. Oktober 1975 - 5 AZR 430/74 - [demnächst] AP Nr. 18 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG, Urteil vom 2. Juni 1976 - 5 AZR 131/75 - [demnächst] AP Nr. 20 zu § 611 BGB Abhängigkeit; ebenso Urteil des Dritten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 29. Juli 1976 - 3 AZR 7/75 - [demnächst] AP Nr. 41 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [unter I 2 der Gründe]).

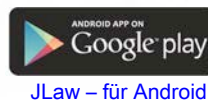
Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung brauchte der Kläger den weiteren Inhalt des Arbeitsverhältnisses nur dann in seinen Antrag aufzunehmen, wenn im Laufe des Rechtsstreits erkennbar geworden wäre, daß später - bei positiver Beurteilung der Feststellungsklage - noch über einzelne Arbeitsbedingungen gestritten werden wird (so auch Crisolli in Anm. zu AP Nr. 4 zu § 23 a BAT). Da über die sonstigen Arbeitsbedingungen des Klägers, die sich weitgehend aus dem Inhalt des zwischen den Parteien geltenden Tarifvertrages ergeben, kein Streit herrscht, besteht für den Kläger kein Anlaß, auch den weiteren Inhalt des Arbeitsverhältnisses in seinen Antrag aufzunehmen.

Der Bestimmtheit des Klageantrages steht auch nicht entgegen, daß der Kläger nicht im Antrag klargestellt hat, auf welchen genauen Zeitraum sich die begehrte Feststellung beziehen soll. Da es dem Kläger nur um die Klärung seines kündigungsrechtlichen Status geht und er sein Feststellungsinteresse in zeitlicher Hinsicht nicht konkretisiert hat, ist davon auszugehen, daß im vorliegenden Fall Streitgegenstand das

- 5 -



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



- 5 -

Bestehen bzw. das Nichtbestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz ist.

3. Der Kläger hat auch ein berechtigtes Interesse an der Feststellung, zwischen ihm und der Beklagten bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Für die kündigungsrechtliche Stellung des Klägers ist es von ausschlaggebender Bedeutung zu klären, ob er sich in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Beklagten befindet. Gemäß dem Rechtsstandpunkt der Beklagten würde das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Beendigung der Sendereihe "Der 7. Sinn" sein Ende finden, ohne daß es einer vorherigen Kündigung seitens der Beklagten bedürfte. Nach dieser Ansicht könnte sich der Kläger weder auf die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes noch auf die einschlägigen tarifrechtlichen Kündigungsvorschriften berufen. Bei einer von der Beklagten für wirksam erachteten Zweckbefristung des Arbeitsverhältnisses wäre aber auch für beide Parteien das Recht zur ordentlichen Kündigung ausgeschlossen; denn die Parteien haben nicht vorgetragen, daß sie Vereinbarungen über eine ordentliche Kündigung innerhalb des befristeten Arbeitsverhältnisses getroffen haben.

Alle diese Unsicherheiten im kündigungsrechtlichen Status können durch den vorliegenden Rechtsstreit geklärt werden. Bei einer positiven Beurteilung der Feststellungsklage steht für die Parteien fest, daß der Kläger bei Auslaufen der Sendereihe "Der 7. Sinn" den gesetzlichen und tarifrechtlichen Kündigungsschutz geltend machen kann.

Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Feststellungsklage der vorliegenden Art wäre zu verneinen, wenn zur Erreichung des mit der Klage erstrebten Zieles ein spezieller Rechtsschutzweg gegeben wäre (vgl. BAG AP Nr. 12 zu § 256 ZPO). Daran fehlt es aber. Zweifelsfragen hinsichtlich der wirksamen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses werden regelmäßig im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens entschieden. Da wegen der noch nicht beendeten Sendereihe "Der 7. Sinn" es dem

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



- 6 -

Kläger nicht möglich ist, eine Kündigungsklage zu erheben, besteht gegenwärtig auch kein speziellerer Rechtsschutzweg, auf den der Kläger verwiesen werden könnte.

4. Ungeklärt sind bisher die tatsächlichen Voraussetzungen für die Frage, ob ein Bedürfnis des Klägers an alsbaldiger Klärung seines kündigungsrechtlichen Status anzuerkennen ist. Nach dem Vortrag der Beklagten war die seit 1969 laufende Sendereihe "Der 7. Sinn" auf 185 Verkehrserziehungsspotts beschränkt. Da im Rahmen dieser Sendereihe monatlich jeweils drei Sendungen ausgestrahlt werden, wäre im Zeitpunkt der Klagerhebung (Juli 1974) diese Anzahl etwa erreicht gewesen, so daß aus dieser Überlegung ein Interesse an alsbaldiger Feststellung hätte bejaht werden können. Unstreitig sind jedoch bis heute laufend weitere Spots vom Kläger produziert worden, ohne daß die Parteien erklärt haben, wann und ob überhaupt mit der Beendigung der Arbeiten zu rechnen ist. Im Hinblick hierauf dürfte ein Interesse des Klägers an alsbaldiger Feststellung nicht bestehen.

In der Verhandlung vor dem Senat haben die Parteien freilich weitere Tatsachen vorgetragen, die die Zulässigkeit der Feststellungsklage, nämlich das Interesse des Klägers an alsbaldiger Feststellung, begründen können. Die Parteien haben u.a. berichtet, daß jeweils am Jahresende von der Beklagten entschieden werde, ob aus Gründen der Nachfrage nach weiteren Sendungen, aber auch wegen der finanziellen Möglichkeiten die Sendereihe "Der 7. Sinn" weiter produziert werde oder nicht.

Zu diesen Punkten, nämlich zum weiteren tatsächlichen Verlauf der vertraglichen Beziehungen der Parteien, bedarf es noch weiterer Feststellungen des Landesarbeitsgerichts. Falls der erwähnte Vortrag zutrifft, kann dies nicht nur von Bedeutung sein für die Zulässigkeit der Feststellungsklage, sondern kann sich auch im materiellrechtlichen Bereich auswirken, vor allem im Zusammenhang mit der Frage nach der sachlichen Rechtfertigung eines befristeten Vertrags.

- 7 -



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



- 7 -

5. Bisher ungeprüft ist die Zulässigkeit der vom Landesarbeitsgericht noch festzustellenden Art der Befristung im Zusammenhang mit dem für die Parteien geltenden Tarifvertrag vom 9. Oktober 1954/6. Januar 1964, soweit er die Zulässigkeit von Zeitverträgen regelt. Abgesehen von dieser Frage mag nicht ohne Bedeutung für die Voraussetzungen sein, die an die Vereinbarung einer Befristung des Arbeitsverhältnisses zu stellen sind, ob der Kläger zur Zeit des Beginns der von der Beklagten behaupteten Zweckbefristung bereits Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gewesen ist oder ob er erst im Zusammenhang mit der Übertragung der Aufgaben an der Sendereihe "Der 7. Sinn" ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten begründet hat. Es bedarf grundsätzlich unmißverständlicher Vereinbarungen, wenn ein bestehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis durch Zweckbestimmung befristet werden soll.

gez.: Dr. Gröninger Hillebrecht Roeper

Schwarz Brenne



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

