

Aktenzeichen: 4 AZR 899/77

LAG Hamburg

Urteil des BAG vom 22. August 1979

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag;
§ 611 Lehrer, Dozenten

Leitsätze:

K e i n e



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



4 AZR 899/77

5 Sa 78/75 Hamburg

Verkündet am
22. August 1979

gez. Regul,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts im schriftlichen Verfahren gemäß § 128 Abs. 2 ZPO am 22. August 1979 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Jobs und Dr. Röhler sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Richter und Metzger für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 10. August 1977 - 5 Sa 78/75 - in der Kostenentscheidung und insoweit aufgehoben, als es den Antrag des Klägers, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.800,-- DM zu zahlen, abgewiesen hat.

Insoweit wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Im übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

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 dem 1. Oktober 1968 in verschiedenen Funktionen am slawischen Seminar der Universität H tätig. Seit dem 1. Oktober 1972 wurde er als wissenschaftlicher Angestellter in VergGr. II a BAT in einem bis zum 30. September 1974 befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dieser Vertrag enthält als Nebenabrede eine Vereinbarung, daß der Kläger gem. § 6 Abs. 2 des Universitätsgesetzes mit den Dienstaufgaben eines Dozenten beauftragt wird. Zwischen den Parteien besteht Übereinstimmung, daß die Aufgabenbeschreibung mit dem Stand vom Wintersemester 72/73 Bestandteil des Vertrages ist. In Ziffer 8 dieses Vertrages ist für die Dienstaufgaben eines Dozenten zusätzlich eine pauschalierte Lehrvergütung von 2.400,-- DM jährlich vorgesehen.

Über den 1. Oktober 1974 hinaus war der Kläger zunächst ohne schriftlichen Arbeitsvertrag weiter tätig. Von diesem Zeitpunkt an zahlte die Beklagte keine Lehrgeldpauschale mehr, weil sie der Ansicht war, daß der Kläger nur als Lektor beschäftigt sei. Gegenüber dem vorhergehenden Zeitraum änderte sich die Tätigkeit des Klägers nicht. Am 1. März 1975 unterzeichnete der Kläger einen unbefristeten Lektorenvertrag mit der Vergütung nach VergGr. II a BAT.

Der Kläger ist der Auffassung, daß er über den 30. September 1974 hinaus als Dozent mit einer pauschalierten Lehrvergütung von 2.400,-- DM jährlich beschäftigt worden ist. Es fehle an einem sachlichen Grund für die Befristung dieses Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Angestellter nach der VergGr. II a BAT bei der Universität H beschäftigt ist, und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.800,-- DM brutto als pauschalierte Lehrvergütung für die Monate Oktober 1974 bis August 1976 und darüber hinaus ab September 1976 eine monatlich pauschalierte Lehrvergütung in Höhe von 200,-- DM brutto zu zahlen. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

- 3 -



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



- 3 -

Die Beklagte ist der Auffassung, daß der Abschluß des Zeit-
arbeitsverhältnisses rechtlich zulässig gewesen sei und der Klä-
ger darüber hinaus ab Oktober 1974 nur als Lektor beschäftigt
werde.

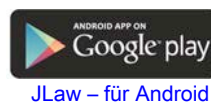
Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landes-
arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Revision ver-
folgt der Kläger sein ursprüngliches Klagebegehren weiter; die
Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

1. Soweit der Kläger Feststellung begehrt, daß er in einem un-
befristeten Arbeitsverhältnis als wissenschaftlicher Angestell-
ter nach der VergGr. II a BAT bei der Beklagten beschäftigt sei,
ist sein Antrag jedenfalls im Ergebnis zu Recht vom Landesar-
beitsgericht wegen fehlenden Feststellungsinteresses gem. § 256
ZPO als unzulässig abgewiesen worden. Es kann dahingestellt blei-
ben, ob der Feststellungsantrag vom Landesarbeitsgericht zutref-
fend dahin ausgelegt worden ist, der Kläger wolle lediglich fest-
gestellt haben, daß ihm die Vergütung nach VergGr. II a BAT auch
ab Oktober 1974 zusteht. In diesem Falle fehlt das rechtliche
Interesse des Klägers an einer solchen Feststellung bereits des-
wegen, weil der Beklagte den Kläger im genannten Zeitraum un-
streitig nach dieser Vergütungsgruppe bezahlt hat. Aber auch
wenn man mit der Revision den Feststellungsantrag im Zusammen-
hang mit der Klagebegründung dahin auslegt, daß der Kläger die
Feststellung begehrt, er sei ab Oktober 1974 weiter als Dozent
und nicht als Lektor bei der Beklagten beschäftigt, ist das
Feststellungsinteresse gem. § 256 ZPO zu verneinen. Der Kläger
hat einen Leistungsantrag auf Zahlung der Lehrvergütung ab Okto-
ber 1974 bis August 1976 gestellt. Bei Prüfung dieses Antrages
ist aber die Rechtsfrage, ob der Kläger bei der Beklagten als
Dozent tätig war, als Vorfrage mitzuentcheiden. Da der Kläger
keine sonstigen Gründe für sein Feststellungsinteresse vorgetra-
gen hat, betrifft der Feststellungsantrag somit nur ein Element
des Leistungsanspruches, was zur Verneinung des Feststellungsinteresses führt (BAG AP Nr. 47 zu § 256 ZPO). Eine Zwischenfest-



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



- 4 -

stellungsklage gem. § 280 ZPO (jetzt § 256 Abs. 2 ZPO) hat der Kläger nicht erhoben.

Auch soweit der Kläger mit seinem Antrag die Verpflichtung der Beklagten begehrt, ab September 1976 eine monatlich pauschalisierte Lehrvergütung in Höhe von 200,-- DM zu zahlen, war das Begehren mangels Rechtsschutzinteresses als unzulässig abzuweisen. Bei einer Klage auf zukünftige Leistungen gem. § 259 ZPO liegt das Rechtsschutzinteresse in der Besorgnis, daß der Schuldner bei Fälligkeit nicht leisten werde. Für eine derartige Besorgnis hat der Kläger jedoch nichts vorgetragen. Im übrigen ist davon auszugehen, daß die Beklagte sich als Körperschaft des öffentlichen Rechts ihren Verpflichtungen nicht entzieht, sofern sie gerichtlich festgestellt werden (vgl. dazu BAG AP Nr. 30 zu §§ 22, 23 BAT).

2. Die Revision ist im wesentlichen begründet, soweit der Kläger für den Zeitraum von Oktober 1974 bis August 1976 Zahlung der pauschalierten Lehrvergütung in Höhe von 4.600,-- DM begehrt. In Höhe von 1.200,-- DM ist die Klage allerdings auch noch nicht ausreichend substantiiert.

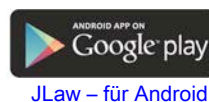
Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger könne seinen Anspruch nicht auf den Arbeitsvertrag stützen, wonach ihm die Dienstaufgaben eines Dozenten mit einer pauschalierten Lehrvergütung von 200,-- DM monatlich übertragen worden seien. Dieses Arbeitsverhältnis sei zulässigerweise bis zum 30. September 1974 befristet gewesen. Es habe daher zu diesem Zeitpunkt geendet und sei auch nicht fortgesetzt worden. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, der Kläger habe im Verhandlungstermin vom 18. August 1976 ein Geständnis gem. § 288 ZPO dahin abgelegt, daß sachliche Gründe für die Befristung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen hätten. Der mit Schriftsatz vom 9. August 1976 erfolgte Widerruf dieses Geständnisses sei gem. § 290 ZPO unbeachtlich, weil das Geständnis nicht durch einen Irrtum veranlaßt worden sei. Im übrigen ergebe sich der sachliche Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses auch aus der Tatsache, daß der Kläger nicht als Dozent, sondern nur mit der vorübergehenden Wahrnehmung der Geschäfte eines Dozenten beauftragt worden

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

- 5 -



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



- 5 -

sei. Es handele sich somit um eine von vornherein begrenzte Arbeitsaufgabe. Der sachliche Grund für die Dauer der Befristung ergebe sich aus der Begrenzung der Haushaltsmittel.

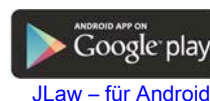
Mit dieser Begründung der sachlichen Rechtfertigung für die Befristung des Arbeitsverhältnisses hat das Landesarbeitsgericht, wie die Revision zu Recht rügt, den Sachverhalt nicht umfassend und widerspruchsfrei gewürdigt und auch die Grundsätze der bisherigen Rechtsprechung zur Zulässigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen insofern nicht befolgt, als zur Zulässigkeit von Zeitverträgen immer wieder herausgestellt worden ist, daß der sachliche Grund für die Befristung selbst und auch für die Dauer der Befristung im konkreten Falle vorliegen und vom Landesarbeitsgericht festgestellt sein muß (vgl. BAG AP Nrn. 38, 39, 40 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag).

An diese Grundsätze hat sich das Landesarbeitsgericht nicht in ausreichendem Maße gehalten.

Im vorliegenden Falle war die Prüfung des Vorliegens eines sachlichen Grundes für die Zulässigkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht deshalb entbehrlich, weil der Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 18. August 1976 erklärt hat, "er stütze seine Klage nicht darauf, daß es an einem sachlichen Grund für die Befristung fehle, sondern mache geltend, daß er über den Fristablauf in unveränderter Form weiterbeschäftigt werde". Entgegen der nicht näher begründeten Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann nicht davon ausgegangen werden, daß der Kläger damit eine ihm ungünstige Behauptung i.S. des § 288 ZPO zugestehen wollte. Eine dem Revisionsgericht mögliche Auslegung der protokollierten Erklärung gem. § 133 BGB ergibt vielmehr, daß der Kläger damit lediglich klarstellen wollte, daß er als Sachverhalt zur Begründung seines Klagebegehrens nur die Tatsache der unveränderten Weiterbeschäftigung über den 30. September 1974 hinaus vortrage. Eine derartige Ausschaltung des Sachverhaltes zum "sachlichen Grund für die Befristung" ist jedoch schon aus Rechtsgründen nicht als Geständnis gem. § 288 ZPO zu werten. Zugestanden werden können grundsätzlich nur Tatsachen und die juristische Einkleidung einer Tatsachenbehauptung, wie man sie bei einfachen und geläufigen Rechtsbegriffen findet



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



- 6 -

(vgl. BGH LM Nr. 50 zu § 675 BGB; Wieczorek, ZPO, Band II 1, § 288 A II b 2). Zu diesen einfachen und geläufigen Rechtsbegriffen gehört jedoch nicht der Rechtsbegriff des sachlichen Grundes für die Zulässigkeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Dies folgt allein schon aus der Tatsache, daß diesem unbestimmten Rechtsbegriff eine mannigfaltige Fülle von Tatsachen zugrunde liegen kann, die sich aus dem Rechtsbegriff selbst nicht herleiten lassen. Da der Kläger aber im weiteren Verlaufe des Rechtsstreites zulässigerweise den zunächst fallengelassenen Vortrag des Fehlens eines sachlichen Grundes wieder eingeführt hat, war er auch zu beachten.

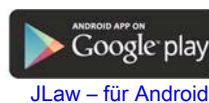
Ohne nähere Begründung entnimmt das Landesarbeitsgericht dem Umstand, daß der Kläger nicht als Dozent, sondern als wissenschaftlicher Angestellter mit den Dienstaufgaben eines Dozenten betraut und befristet eingestellt worden ist, daß es sich bei der Tätigkeit des Klägers um eine Aufgabe von begrenzter Dauer handelt. Derartiges ist jedoch weder aus dem Vertrag noch aus der Nebenabrede noch aus der Aufgabenbezeichnung zu entnehmen. Da es sich bei der Tätigkeit des Klägers sowohl um eine Aufgabe von begrenzter Dauer als auch eine ständig anfallende Aufgabe handeln kann, wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, welche Fallgestaltung hier gegeben ist. Handelt es sich bei den Aufgaben des Klägers um ständig anfallende Aufgaben, so muß es nachprüfen, welche besonderen Umstände des konkreten Falles gleichwohl die Befristung rechtfertigen. Wenn sich aus den besonderen Umständen des Falles keine Anhaltspunkte für einen sachlichen Grund für die Befristung ergeben, wird das Landesarbeitsgericht weiter festzustellen haben, ob und aus welchen generellen Merkmalen die Befristung bei der vorliegenden Vertragsgestaltung etwa üblich ist.

Auch soweit das Landesarbeitsgericht aus haushaltsrechtlichen Gründen die Dauer der Befristung für berechtigt hält, kann ihm nicht gefolgt werden. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Hinweis auf die Begrenzung der Haushaltsmittel überhaupt genügt, die Dauer einer Befristung zu rechtfertigen (vgl. dazu Urteil des Senats vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 -). Im

- 7 -



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



Dies alles führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht zur weiteren Sachaufklärung. Das Landesarbeitsgericht wird dabei auch über die Kosten der Revision mit zu befinden haben.

Available on the
App Store
JLaw – für iOS