

Aktenzeichen: 7 AZR 159/02
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 4. Juni 2003
- 7 AZR 159/02 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 9. März 2001
- 28 Ca 231/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 18. September 2001
- 2 Sa 32/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Befristung einer erhöhten Arbeitszeit

Gesetze:

HmbPersVG § 10, § 48 Abs. 1, § 87 Abs. 1; KSchG § 2; BGB §§ 615, 625

Leitsatz:

Das Gebot der unentgeltlichen Amtsführung nach § 48 Abs. 1 HmbPersVG steht der befristeten Arbeitszeiterhöhung eines teilzeitbeschäftigten Personalratsmitglieds auch dann nicht entgegen, wenn es im Rahmen der erhöhten Arbeitszeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter des Personalrats gegen ein entsprechendes Entgelt beschäftigt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 159/02
2 Sa 32/01
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
4. Juni 2003

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 4. Juni 2003 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Pods sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Nottelmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. September 2001 - 2 Sa 32/01 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 9. März 2001 - 28 Ca 231/00 - wird insoweit zurückgewiesen, als es festgestellt hat, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2001 hinaus mit der regelmäßigen Wochenstundenzahl eines vollbeschäftigten Angestellten - wissenschaftlicher Mitarbeiter - fortbesteht.

Hinsichtlich der Zahlungsanträge zu 3) bis 5) wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob die Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers auf Grund Befristung am 30. Juni 2000 geendet hat.

Der Kläger ist Kommunikationswissenschaftler und Soziologe. Er ist seit 1981 zunächst befristet, seit 1986 unbefristet als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der K des Universitätsklinikums E mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt. Seit 1993 ist er Mitglied des beim Universitätsklinikum gebildeten Personalrats für das wissenschaftliche Personal (WPR). Am 10. Juni 1993 bat der Vorsitzende des WPR den Leiter der Personalabteilung, für die Zeit der Nichtinanspruchnahme von Freistellungen einen wissenschaftlichen Mitarbeiter als Referenten des WPR einzustellen. Am 2. September 1993 schlug er vor, den Kläger mit der Hälfte der Arbeitszeit als Referenten für den WPR befristet bis zum Ablauf der Amtszeit einzustellen. Daraufhin schlossen die Parteien am 23. September 1993 einen bis zum 31. Mai 1994 befristeten Vertrag über eine Beschäftigung des Klägers mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten für folgende Aufgabe von begrenzter Dauer: „Tätigkeit als Referent beim Personalrat für das wissenschaftliche Personal bis zum Ende der Legislaturperiode“. In der folgenden Amtszeit des WPR setzte der Kläger seine Tätigkeit als Referent im Umfang einer halben Stelle ohne eine weitere Vereinbarung der Parteien fort. Daneben war er weiterhin als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der K tätig. Am 10. Juli 1997 schlossen die Parteien einen Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrags vom 21. April 1986. Er lautet auszugsweise:



„§ 1

1. § 1 des Vertrages wird mit Wirkung vom 01.07.1997 wie folgt geändert:

Herr Dr. K wird

- 1.1. als vollbeschäftigter Angestellter - wissenschaftlicher Mitarbeiter gemäß § 23 HmbHG - bis zum 30.06.2000

- 1.2. als nicht vollbeschäftigter Angestellter - wissenschaftlicher Mitarbeiter gemäß § 23 HmbHG -

- 1.2.1. mit der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Angestellten ab 01.07.2000

- 1.3. auf unbestimmte Zeit

weiterbeschäftigt.

3. § 5 des Vertrages wird mit Wirkung vom 01.07.1997 wie folgt geändert:

Die befristete Arbeitszeiterhöhung auf Vollzeitbeschäftigung dient der Tätigkeit als wissenschaftlicher Referent im Personalrat für das wissenschaftliche Personal am UK.“

Auf entsprechenden Beschluß des WPR vom 15. Oktober 1997 stellte die Beklagte den Kläger für die Zeit vom 27. Oktober 1997 bis zum 31. Mai 2000 als Personalratsmitglied von seiner halben Stelle in der K frei. Nach den Neuwahlen im Jahr 2000 teilte der Kläger dem WPR mit, dass er seine Arbeit als Referent weiterhin ausüben wolle, wenn er von seiner halben Stelle in der K weiterhin freigestellt werde. Der WPR beschloss eine Freistellung des Klägers, nicht aber eine Fortsetzung der von ihm gewünschten Referententätigkeit. Daraufhin nahm der Kläger ab 1. Juli 2000 seine Tätigkeit in der K des Universitätsklinikums wieder auf.

Mit der am 20. Juli 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger die Feststellung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses und seine Weiterbeschäftigung begehrt. Er hat die Auffassung vertreten, bereits auf Grund der unklaren Regelungen in dem Arbeitsvertrag vom 10. Juli 1997 und wegen der unterlassenen Beteiligung des Personalrats sei ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zustande gekommen. Die Befristung in diesem Arbeitsvertrag sei nicht durch einen



sachlichen Grund gerechtfertigt. Da er seine Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der K im Umfang von 38,5 Wochenstunden fortgesetzt habe, sei zumindest gemäß § 625 BGB ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis zustande gekommen. Nachdem die Beklagte dem Kläger nur für Juli und August 2000 sein Gehalt für eine Vollzeittätigkeit gezahlt hatte, hat der Kläger seine Klage um die Gehälter für September, Oktober und November 2000 erweitert und zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30. Juni 2000 hinaus mit der regelmäßigen Wochenstundenzahl eines vollbeschäftigten Angestellten - wissenschaftlicher Mitarbeiter - fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 30. Juni 2000 hinaus für die Dauer des Rechtsstreites mit der regelmäßigen Wochenstundenzahl eines vollbeschäftigten Angestellten - wissenschaftlicher Mitarbeiter - mit Tätigkeiten zu beschäftigen, die den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe I b entsprechen,
3. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger 8.908,92 DM brutto nebst 9,62 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 15. September 2000 zu zahlen,
4. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger 8.824,92 DM brutto nebst 9,62 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 15. Oktober 2000 zu zahlen,
5. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger weitere 8.908,92 DM brutto nebst 9,62 % Zinsen aus dem Nettobetrag seit dem 15. November 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der sachliche Grund für die befristete Arbeitszeiterhöhung des Klägers habe in dem Wunsch des WPR nach einer personellen Unterstützung zur Durchführung projektbezogener Aufgaben für die Dauer einer Amtszeit gelegen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - unter teilweiser Abweisung des Zinsantrages - stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts besteht das Arbeitsverhältnis des Klägers über den 30. Juni 2000 hinaus mit der regelmäßigen Wochenstundenzahl eines vollbeschäftigten Angestellten fort. Die am 10. Juli 1997 vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers ist wirksam. Sie widerspricht nicht dem Gebot der unentgeltlichen Amtsführung nach § 48 Abs. 1 HmbPersVG. Die Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers hat nicht auf Grund Befristung am 30. Juni 2000 geendet. Diese Befristung war unwirksam, da sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war. Der Weiterbeschäftigungsantrag des Klägers fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an. Hinsichtlich der Zahlungsanträge zu 3) bis 5) ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Auf Grund der bislang festgestellten Tatsachen kann der Senat darüber nicht abschließend entscheiden. Die Vergütungsansprüche für September, Oktober und November 2000 hängen ua. davon ab, in welchem Umfang der Kläger ab 1. September 2000 tatsächlich gearbeitet hat. Die dazu erforderlichen Tatsachenfeststellungen hat das Landesarbeitsgericht nachzuholen.

I. Die am 10. Juli 1997 vereinbarte Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers um die weitere Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten ist wirksam. Sie hat nicht auf Grund Befristung am 30. Juni 2000 geendet. Diese Befristung war unwirksam, da sie nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt war.

1. Die Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers, die seiner Tätigkeit als wissenschaftlicher Referent im WPR diene, widerspricht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht dem Gebot der unentgeltlichen Amtsführung in § 48 Abs. 1 HmbPersVG.

a) Nach § 48 Abs. 1 HmbPersVG führen die Mitglieder des Personalrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Diese Regelung gilt gemäß § 10 HmbPersVG auch für den am Universitätskrankenhaus E gebildeten Personalrat für das wissenschaftliche Personal. Die Vorschrift des § 48 Abs. 1 HmbPersVG entspricht ihrem Wortlaut nach den Bestimmungen in § 46 Abs. 1 BPersVG und § 37 Abs. 1 BetrVG. Sie dient dazu, die innere Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Personalratsmitgliedes bei der Ausübung seines Amtes zu wahren (zu § 46 BPersVG: vgl. BAG 13. November 1991 - 7 AZR 469/90 - AP BPersVG § 46 Nr. 17, zu II 2 b der Gründe; zu § 37 BetrVG: BAG



5. März 1997 - 7 AZR 581/92 - BAGE 85, 224 = AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 123 = EzA BetrVG 1972 § 37 Nr. 136, zu II 4 b bb der Gründe). Das Gesetz verbietet die Gewährung eines Entgelts für die Personalratstätigkeit. Damit ist jedes mittelbare oder versteckte Entgelt, also jede Zuwendung eines geldwerten Vorteils, verboten. Nicht nur die Leistung eines besonderen Entgelts, sondern auch das Versprechen ist unzulässig. Eine derartige Vereinbarung ist verboten und nach § 134 BGB nichtig.

b) Der Kläger hat sein Amt als Personalrat unentgeltlich ausgeübt. Bereits seit 1993 war er Mitglied des WPR. Bei der Neuwahl des seit 1. Juni 1997 amtierenden WPR wurde auch der Kläger wiedergewählt. Damit hatte er sein Personalratsamt bereits vor dem Abschluss des Vertrags vom 10. Juli 1997 inne. Auf Grund dieses Amtes hatte er alle Aufgaben wahrzunehmen, die nach dem Gesetz einem Personalratsmitglied obliegen. Dazu gehören etwa die Abhaltung von Sprechstunden, die Teilnahme an Sitzungen des Personalrats und die Fassung von Personalratsbeschlüssen. Zwar ist der Kläger ab 1. Juli 1997 von der Beklagten als wissenschaftlicher Referent im WPR gegen ein entsprechendes Entgelt beschäftigt worden. Dabei handelte es sich jedoch nicht um eine Ausübung des Personalratsamtes iSd. § 48 Abs. 1 HmbPersVG. Zwischen den Aufgaben, die dem Kläger bereits vor Abschluss des Vertrags vom 10. Juli 1997 als gewähltem Personalratsmitglied oblagen, und den Aufgaben, die ihm durch den Abschluss des Vertrags zugewachsen sind, ist streng zu unterscheiden. Nach dem Inhalt des Vertrags bestand seine Aufgabe darin, die Arbeit der gewählten Mitglieder des WPR durch seine wissenschaftliche Referententätigkeit zu unterstützen. Diese Tätigkeit entspricht derjenigen von Büropersonal iSd. § 40 Abs. 2 BetrVG, das dem Personalrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Das Büropersonal unterstützt den Personalrat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben, ohne die mit dem Amt eines Personalrats verbundenen Aufgaben selbst wahrzunehmen. Für seine Tätigkeit, die allein dem Personalrat zugute kommt, erhält das Büropersonal sein Entgelt vom Arbeitgeber. Diese Vergütung stellt auch dann keinen Verstoß gegen das Gebot der unentgeltlichen Amtsführung von Personalratsmitgliedern iSd. § 48 Abs. 1 HmbPersVG dar, wenn der Büromitarbeiter Mitglied des Personalrats ist. Das gilt auch für die von der Beklagten vergütete Tätigkeit des Klägers als wissenschaftlicher Referent des WPR. Durch sie wird der Kläger nicht zu einem von der Beklagten bezahlten Berufspersonalrat. Die Vergütung des Klägers ist lediglich die Gegenleistung der Beklagten für die vom Kläger erbrachte Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter. Diese hat die Beklagte allerdings nicht selbst in Anspruch genommen, sondern sie dem WPR zur Verfügung gestellt.



Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt die Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers in Verbindung mit seinem Personalratsamt nicht deswegen zu einem Verstoß gegen das Gebot der unentgeltlichen Amtsführung, weil der Kläger auf diese Weise Personalratsaufgaben wie ein freigestelltes Personalratsmitglied ausüben konnte. Die im Vertrag vom 10. Juli 1997 vereinbarte Vergütung erhielt der Kläger nicht für die Wahrnehmung seiner Aufgaben als gewähltes Personalratsmitglied, sondern lediglich für seine wissenschaftliche Referententätigkeit. Daran änderte auch die Freistellung von seiner Arbeit in der K ab 27. Oktober 1997 nichts. Damit standen ihm zwar wie einem vollzeitbeschäftigten und gleichzeitig vollständig freigestellten Personalratsmitglied insgesamt 38,5 Wochenstunden für die Wahrnehmung von Personalratsaufgaben zur Verfügung. Ein vollzeitbeschäftigtes Personalratsmitglied wird aber nicht dadurch zum bezahlten Berufspersonalrat, dass es von seiner Arbeitsleistung freigestellt wird und vom Arbeitgeber gleichwohl die vereinbarte Vergütung erhält. Ebenso wenig veränderte die Freistellung des Klägers die strikte Trennung seiner Aufgaben für den Personalrat. Zur Hälfte seiner Arbeitszeit blieb er vertraglich verpflichtet, den WPR als wissenschaftlicher Referent zu unterstützen. Auf Grund der Freistellung konnte er die andere Hälfte seiner Arbeitszeit dazu nutzen, seine gesetzlichen Aufgaben als gewähltes Personalratsmitglied wahrzunehmen.

2. Die im Vertrag vom 10. Juli 1997 vereinbarte Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers ist unwirksam. Sie ist nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

a) Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen bedarf ebenso wie die Befristung des Arbeitsverhältnisses selbst eines rechtfertigenden Sachgrundes, da sie den gesetzlichen Änderungskündigungsschutz objektiv umgehen kann. Das gilt jedenfalls für solche Vertragsbedingungen, die im Fall der unbefristeten Vereinbarung dem Änderungskündigungsschutz nach § 2 KSchG unterliegen, weil sie die Arbeitspflicht nach Inhalt und Umfang in einer Weise ändern, die sich unmittelbar auf die Vergütung auswirkt, und damit das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung maßgeblich beeinflussen (*BAG 29. September 1999 - 7 AZR 205/98 - RzK I 9 c Nr. 33, zu 1 der Gründe; 9. August 2000 - 7 AZR 823/98 - RzK I 9 c Nr. 37, zu I der Gründe; 24. Januar 2001 - 7 AZR 208/99 - EzA BGB § 620 Nr. 173, zu B I 1 der Gründe*). Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit des Klägers bedurfte eines rechtfertigenden Sachgrundes, da sie sich unmittelbar auf seine Vergütung auswirkte.



b) Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers ist entgegen der Auffassung der Beklagten nicht dadurch sachlich gerechtfertigt, dass der WPR um eine personelle Unterstützung zur Durchführung projektbezogener Aufgaben für die Dauer einer Amtszeit gebeten hat.

aa) In der Bitte des WPR lag nicht zugleich ein Wunsch des Klägers nach einer Befristung der Arbeitszeiterhöhung. Es ist nicht ersichtlich, dass der Kläger eine gleichzeitig angebotene unbefristete Erhöhung seiner Arbeitszeit ausgeschlagen und sich für die am 10. Juli 1997 vereinbarte für die Dauer einer Amtszeit befristete Arbeitszeiterhöhung entschieden hätte.

bb) Die Arbeitszeiterhöhung des Klägers ist auch nicht vergleichbar mit dem Arbeitsverhältnis eines wissenschaftlichen Mitarbeiters in einer Parlamentsfraktion, das für die Dauer einer Legislaturperiode befristet werden kann (*BAG 26. August 1998 - 7 AZR 450/97 - BAGE 89, 316 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 202 = EzA BGB § 620 Nr. 153, zu II 2 c der Gründe*). Im Gegensatz zu dieser Form des befristeten Arbeitsverhältnisses war der Kläger nicht unmittelbar beim WPR beschäftigt. Er wurde lediglich von der Beklagten als seinem Arbeitgeber dem WPR zur Unterstützung dessen Aufgaben zur Verfügung gestellt. Der WPR und seine Mitglieder haben im Übrigen nicht die gleiche bereits durch die Verfassung hervorgehobene Stellung einer Parlamentsfraktion und ihrer Abgeordneten.

cc) Die Befristung der Arbeitszeiterhöhung beruhte auch nicht auf einem vorübergehenden Mehrbedarf an der Arbeitskraft des Klägers. Dazu fehlt es an der als Teil des Sachgrunds erforderlichen Prognose der Beklagten, auf Grund derer mit Sicherheit zu erwarten war, dass für die Beschäftigung des Klägers über den Ablauf der Amtszeit hinaus kein Bedarf mehr bestand. Die Bitte des Personalrats um personelle Unterstützung für die Durchführung bestimmter projektorientierter Personalratsaufgaben rechtfertigte keine Prognose über den Wegfall des Beschäftigungsbedarfs für den Kläger. Die Beklagte kann sich auch nicht darauf berufen, sie habe vom WPR keine Auskunft über den Inhalt und den Umfang der projektorientierten Aufgaben verlangen können. Diese Pflicht folgt bereits aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Personalrat. Begnügte sich die Beklagte mit allgemein gehaltenen Angaben zum Arbeitskräftebedarf, konnte sie darauf eine sichere Prognose über den Wegfall zum Ende der Amtszeit nicht stützen. Die bloße Ungewissheit, ob es nach Ablauf der Amtszeit zur Neuwahl eines Personalrats kommt, rechtfertigte die Be-



fristung der Arbeitszeiterhöhung des Klägers nicht. Mit der Entscheidung der Beklagten, dem WPR einen wissenschaftlichen Referenten zur Verfügung zu stellen, hatte sie diesen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf in ihre Personalplanungen einbezogen. Damit trug sie im Verhältnis zum Kläger das Risiko, dass dieser Bedarf nach Ablauf der Amtszeit absinkt. Dieses Risiko konnte sie durch den Abschluss eines befristeten Vertrags nicht auf den Kläger abwälzen.

3. Da das Arbeitsverhältnis des Klägers bereits auf Grund unwirksamer Befristung der Arbeitszeiterhöhung als Vollzeitarbeitsverhältnis fortbesteht, kommt es für die Entscheidung nicht darauf an, ob die Erhöhung der Arbeitszeit auf einer unklaren vertraglichen Regelung beruhte, einer Zustimmung des Personalrats bedurfte und ob die Parteien das Arbeitsverhältnis gemäß § 625 BGB über den 30. Juni 2000 fortgesetzt haben.

II. Der Antrag zu 2, mit dem der Kläger seine Weiterbeschäftigung über den 30. Juni 2000 hinaus begehrt, fällt dem Senat nicht zur Entscheidung an, da er ausdrücklich auf die Dauer des Rechtsstreits beschränkt ist.

III. Der Senat kann nicht abschließend beurteilen, ob die Zahlungsanträge des Klägers zu 3) bis 5) begründet sind. Zwar bestand das Arbeitsverhältnis des Klägers auf Grund unwirksamer Befristung der Arbeitszeiterhöhung über den 1. Juli 2000 hinaus mit der regelmäßigen Wochenstundenzahl eines vollbeschäftigten Angestellten fort. Somit könnte der Kläger die geltend gemachten Beträge für September, Oktober und November 2000 als Vergütung für geleistete Arbeit oder aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs gemäß § 615 BGB beanspruchen. Diese Ansprüche hängen aber ua. davon ab, in welchem Umfang der Kläger tatsächlich ab 1. September 2000 gearbeitet hat. Die zur Entscheidung über die Vergütungsansprüche des Klägers einschließlich deren von der Beklagten bestrittenen Höhe sowie seiner Zinsforderungen erforderlichen tatsächlichen Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht nachzuholen haben.



IV. Das Landesarbeitsgericht hat auch über die Kosten der Revision zu entscheiden.

Dörner Gräfl Pods

Bea Nottelmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 159/02
2 Sa 32/01
Landesarbeitsgericht
Hamburg

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 29. Juli 2003 beschlossen:

Gemäß § 319 ZPO wird der Tenor des Urteils des erkennenden Senats vom 4. Juni 2003 - 7 AZR 159/02 - wegen offenkundiger Unrichtigkeit von Amts wegen dahin berichtigt, dass im zweiten Absatz das Datum „30. Juni 2001“ durch das Datum „30. Juni 2000“ ersetzt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dörner

Gräfl

Pods

Nottelmann

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)