

Aktenzeichen: 7 AZR 322/07
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 16. Juli 2008
- 7 AZR 322/07 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 19. Juli 2006
- 16 Ca 133/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 9. März 2007
- 6 Sa 76/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Befristeter Arbeitsvertrag - Wissenschaftlicher Mitarbeiter - Doppel-
befristung - Einstellungsanspruch

Gesetze:

HRG (in der bis 31. Dezember 2006 geltenden Fassung) § 57b; ZPO
§ 253 Abs. 2 Nr. 2, § 894 Abs. 1

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 322/07
6 Sa 76/06
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Juli 2008

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juli 2008 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bundesarbeitsgericht Dr. Koch und die ehrenamtlichen Richter Schiller und Zwisler für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. März 2007 - 6 Sa 76/06 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis auf Grund Befristung am 28. Februar 2006 geendet hat. Für den Fall des Obsiegens mit der Befristungskontrollklage verlangt der Kläger seine vorläufige Weiterbeschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter für die Dauer des vorliegenden Rechtsstreits. Für den Fall des Unterliegens mit der Befristungskontrollklage macht der Kläger einen Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags geltend. Außerdem begehrt er für den Fall des Obsiegens mit der Befristungskontrollklage oder der auf Abschluss eines Arbeitsvertrags gerichteten Klage die Zahlung von Vergütung aus Annahmeverzug für die Zeit vom 1. März 2006 bis zum 30. Juni 2006.

Der Kläger war vom 1. Oktober 2002 bis zum 28. Februar 2006 auf Grund dreier befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Universität Hamburg-Harburg beschäftigt. Der erste Arbeitsvertrag vom 26. September 2002 war „längstens zum 31. Mai 2005“ befristet. Durch Arbeitsvertrag vom 30. Mai 2005 wurde der Kläger ab 1. Juni 2005 „bis längstens zum 30. Juni 2005“ weiterbeschäftigt. Unter dem 30. Juni 2005 schlossen die Parteien einen „Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom 30. Mai 2005“. Dieser Vertrag lautet auszugsweise:



„§ 1

§ 1 des Vertrages wird mit Wirkung vom 01.07.2005 wie folgt geändert:

Herr **R** wird als Angestellter auf bestimmte Zeit nach § 57b Hochschulrahmengesetz (HRG) und im übrigen nach der Sonderregelung (SR) 2 y zum Bundes-Angestellten-tarifvertrag (BAT) als vollbeschäftigter Wissenschaftlicher Mitarbeiter gemäß § 27 Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) in den geltenden Fassungen für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer:

Im Rahmen des Forschungsvorhabens: ‚Belastung - Beanspruchung bei Elektromog bei Grenzwerten unterhalb deutscher Arbeitsplatznormen‘

für die Zeit bis längstens zum 28. Februar 2006 weiterbeschäftigt.

...

Mit einem an den Kanzler der Technischen Universität Hamburg-Harburg gerichteten Schreiben vom 14. November 2005 bat der Institutsleiter Prof. Dr. F um die Verlängerung des Arbeitsvertrags mit dem Kläger bis zum 30. September 2007. Hiervon unterrichtete Prof. Dr. F den Kläger mit Schreiben vom 15. November 2005 zu seiner „persönlichen Planungssicherheit“ und teilte ihm mit, dass er beabsichtige, ihn bis zum 30. September 2007 weiterzu-beschäftigen. Der Kanzler der Technischen Universität Hamburg-Harburg wies Prof. Dr. F mit Schreiben vom 21. Dezember 2005 darauf hin, dass eine Vertragsverlängerung mit dem Kläger über den 28. Februar 2006 hinaus ein erneutes positives Votum des FSP-Rates erfordere, da bisher nur ein positives Votum bis 28. Februar 2006 vorliege. Erst danach werde sich das Präsidium ggf. mit einer Ausnahmeentscheidung von der Regel befassen, dass Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter in den letzten vier Jahren vor dem Ausscheiden eines Hochschullehrers - im Falle Prof. Dr. F am 1. April 2008 - zu sperren seien. Zu einer Vertragsverlängerung über den 28. Februar 2006 hinaus kam es in der Folgezeit nicht.

Mit der am 17. März 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Befristung zum 28. Februar 2006 gewandt, seine Weiterbeschäftigung als

3

4



wissenschaftlicher Mitarbeiter verlangt und hilfsweise einen Einstellungsanspruch geltend gemacht. Mit Schriftsatz vom 4. Juli 2006 hat er die Klage um Annahmeverzugsvergütung für die Monate März bis Juni 2006 in Höhe von 13.710,40 Euro brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes in Höhe von 4.809,60 Euro netto nebst Zinsen erweitert.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die in dem Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 vereinbarte Befristung könne nicht auf § 57b HRG gestützt werden. Nach § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG müsse die Befristung kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Dies sei bei der im Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 vereinbarten Befristung nicht der Fall, da es sich um eine Doppelbefristung handele. Bei einer Doppelbefristung sei bei Vertragsschluss unklar, zu welchem Zeitpunkt des Arbeitsverhältnis enden werde. Das sei mit § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG nicht zu vereinbaren. Außerdem sei eine Befristung nach dem HRG nicht zulässig, wenn bei Vertragsschluss erkennbar sei, dass der Mitarbeiter die angestrebte Qualifikation während der Laufzeit des befristeten Vertrags nicht erreichen könne. Die achtmonatige Laufzeit des Änderungsvertrags vom 30. Juni 2006 sei nicht geeignet gewesen, die vom Kläger angestrebte Promotion abzuschließen. Jedenfalls stehe ihm nach den Grundsätzen der Selbstbindung der Verwaltung ein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags zu. Er habe auf Grund des Verhaltens der Beklagten darauf vertrauen dürfen, auch nach dem 28. Februar 2006 weiterbeschäftigt zu werden. Sowohl sein Vorgesetzter Prof. Dr. F als auch das Präsidium der Technischen Universität Hamburg-Harburg hätten seine Weiterbeschäftigung befürwortet. Die Finanzierung seiner Stelle sei bis zum 30. September 2007 gesichert gewesen. Auf Grund der Mitteilung von Prof. Dr. F im Schreiben vom 15. November 2005, dass er die Verwaltung gebeten habe, die Vertragsverlängerung auszustellen und dass er auf Grund des vom FSP 1-Rat genehmigten Poolprojekts und der ihm zustehenden finanziellen Mittel beabsichtige, ihn bis zum 30. September 2007 weiterzubeschäftigen, habe er auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vertrauen dürfen. Es könne von ihm nicht erwartet werden, jede Aussage von Prof. Dr. F bei der Verwaltung zu hinterfragen. Der FSP 1-Rat habe die Mittel für seine Weiterbeschäftigung nicht

5

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



nur bis zum 28. Februar 2006 genehmigt, sondern vielmehr bei seiner Sitzung vom 11. Mai 2005 dem auf vier Jahre angelegten Projekt einstimmig zugestimmt und damit auch die Mittel für diesen Zeitraum bewilligt.

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Bedeutung, zuletzt beantragt,

6

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der Befristungsvereinbarung vom 30. Juni 2005 am 28. Februar 2006 endete,

hilfsweise für den Fall, dass dem Antrag zu 1) stattgegeben wird,

2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Rechtsstreits entsprechend seinem Arbeitsvertrag zu unveränderten Bedingungen als vollbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter an der Technischen Universität Hamburg-Harburg weiterzubeschäftigen,

hilfsweise für den Fall, dass der Antrag zu 1) abgewiesen wird,

3. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger als vollbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Tätigkeiten nach der Entgeltgruppe (vormals: Vergütungsgruppe II a der Anlage 1 a BAT) nach dem für die Beklagte geltenden TVöD an der Technischen Universität Hamburg-Harburg zu den betriebsüblichen Bedingungen mit einem Bruttomonatsentgelt von Euro 3.427,60 einzustellen,

hilfsweise für den Fall, dass dem Klageantrag zu 1) oder dem Klageantrag zu 3) stattgegeben wird,

4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Euro 13.710,40 brutto abzüglich Euro 4.809,60 netto gezahlten Arbeitslosengeldes nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz jährlich auf jeweils Euro 3.427,60 brutto abzüglich Euro 1.202,40 netto gezahlten Arbeitslosengeldes seit dem 1. April 2006, dem 1. Mai 2006, dem 1. Juni 2006 sowie dem 1. Juli 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

7



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

8

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 vereinbarten Befristung am 28. Februar 2006 geendet. Die Befristung ist nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG in der bis zum 31. Dezember 2006 geltenden Fassung gerechtfertigt. Die Befristung genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG. Da der Klageantrag zu 1) unbegründet ist, ist der unechte Hilfsantrag zu 2) dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Der für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1) gestellte echte Hilfsantrag zu 3) ist mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig. Da die Klageanträge zu 1) und 3) keinen Erfolg haben, war über den unechten Hilfsantrag zu 4) nicht zu entscheiden.

9

I. Der Klageantrag zu 1) ist unbegründet.

10

1. Mit dem Klageantrag zu 1) wendet sich der Kläger in der Revision nur noch gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der in dem Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 vereinbarten Befristung zum 28. Februar 2006. Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nach § 15 Abs. 5 TzBfG, auf den sich der Kläger in den Vorinstanzen berufen hat, ist in der Revision nicht mehr im Streit, wie der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat klargestellt hat.

11

2. Die in dem Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 vereinbarte Befristung zum 28. Februar 2006 ist wirksam. Entgegen der Auffassung der Parteien und

12



der Vorinstanzen haben die Parteien in dem Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 keine Doppelbefristung, sondern ausschließlich eine kalendermäßige Befristung zum 28. Februar 2006 vereinbart. Die Befristung ist nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG gerechtfertigt. Sie genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 57 Abs. 3 Satz 3 HRG. Selbst wenn eine Doppelbefristung vereinbart wäre, wäre die zwischen den Parteien allein streitige kalendermäßige Befristung nach § 57b HRG wirksam.

a) Das Landesarbeitsgericht hat die in dem Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 vereinbarte Befristungsabrede - ebenso wie das Arbeitsgericht und die Parteien - zu Unrecht als Doppelbefristung ausgelegt. In dem Änderungsvertrag ist ausschließlich eine kalendermäßige Befristung zum 28. Februar 2006 vereinbart. Es kann offenbleiben, ob es sich bei der Vereinbarung in dem Änderungsvertrag um eine typische Vertragsbestimmung handelt, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich uneingeschränkt überprüfbar ist (*vgl. etwa BAG 20. Juni 1985 - 2 AZR 427/84 - AP BetrVG 1972 § 112 Nr. 33 = EzA KSchG § 4 Ausgleichsquittung Nr. 1, zu B I 2 der Gründe*), oder ob eine nichttypische Vereinbarung vorliegt, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht revisionsrechtlich nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden kann, ob das Landesarbeitsgericht die gesetzlichen Auslegungsregeln (§§ 133, 157 BGB) richtig angewandt, nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen und den für die Auslegung maßgeblichen Tatsachenstoff vollständig verwertet hat (*vgl. etwa BAG 23. Januar 2002 - 7 AZR 611/00 - BAGE 100, 204 = AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 230 = EzA BGB § 620 Nr. 185, zu II 1 a der Gründe mwN*). Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts hält auch einer nur eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Auslegung den Vertragswortlaut nicht ausreichend beachtet.

Eine Zweckbefristung erfordert die Vereinbarung, dass das Arbeitsverhältnis bei Eintritt eines bestimmten künftigen Ereignisses enden soll. Daran fehlt es bei der Regelung in § 1 des Änderungsvertrags. Danach wurde der Kläger als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Aufgaben von begrenzter Dauer im

13

14



Rahmen des Forschungsvorhabens „Belastung - Beanspruchung bei Elektromog unterhalb deutscher Arbeitsplatznormen“ für die Zeit längstens bis zum 28. Februar 2006 weiterbeschäftigt. Der Änderungsvertrag sieht nicht vor, dass der Kläger für die Dauer der Aufgaben weiterbeschäftigt werden sollte und dass das Arbeitsverhältnis bei Beendigung des Forschungsvorhabens enden sollte. Die Formulierung „...für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer...“ dient ersichtlich der Bezeichnung der Befristungsgrundform nach Nr. 2 Abs. 1, Nr. 1b SR 2y BAT. Darin liegt nicht gleichzeitig die Vereinbarung einer Zweckbefristung. Eine Beschäftigung mit Aufgaben von begrenzter Dauer iSd. Nr. 1b SR 2y BAT muss nicht im Rahmen eines zweckbefristeten Arbeitsvertrags für die gesamte Dauer des Projekts erfolgen. Dies kann auch im Rahmen einer kalendermäßigen Befristung geschehen.

b) Die Befristung zum 28. Februar 2006 ist nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG gerechtfertigt.

15

Nach dieser Bestimmung ist die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG genannten wissenschaftlichen Personals, das nicht promoviert ist, bis zur Dauer von sechs Jahren zulässig. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger war als wissenschaftlicher Mitarbeiter iSv. § 57a Abs. 1 Satz 1 HRG an der Hochschule der Beklagten beschäftigt. Die zulässige Befristungsdauer von sechs Jahren wurde durch die Beschäftigung des Klägers in der Zeit vom 1. Oktober 2002 bis zum 28. Februar 2006 nicht überschritten. Es kommt für die Wirksamkeit der Befristung nicht darauf an, ob bei Vertragsschluss am 30. Juni 2005 absehbar war, dass der Kläger die von ihm angestrebte Promotion innerhalb der Vertragslaufzeit nicht würde abschließen können und ob die Beklagte bei Abschluss des Arbeitsvertrags überhaupt Kenntnis von dem Promotionsvorhaben des Klägers hatte. Voraussetzung für eine Befristung nach § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG ist lediglich, dass die sechsjährige Höchstbefristungsdauer nicht überschritten wird. Von weiteren Voraussetzungen ist die Wirksamkeit der Befristung nicht abhängig.

16



- c) Das Zitiergebot des § 57b Abs. 3 Satz 1 HRG ist eingehalten. In dem Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 ist angegeben, dass der Kläger nach § 57b HRG weiterbeschäftigt wurde. 17
- d) Die Befristung genügt dem Bestimmtheitsgebot des § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG. 18
- aa) Nach § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG muss die Dauer der Befristung kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein. Dies setzt voraus, dass das Beendigungsdatum im Arbeitsvertrag ausdrücklich bezeichnet ist oder sich auf Grund der bei Abschluss des Arbeitsvertrags vorliegenden Angaben anhand eines Kalenders zweifelsfrei feststellen lässt. Befristungen nach § 57b HRG sind daher nur als Zeitbefristungen, nicht jedoch als Zweckbefristungen zulässig (vgl. zu der inhaltsgleichen Regelung in § 1 Abs. 2 Satz 1 ÄArbVtrG: BAG 13. Juni 2007 - 7 AZR 700/06 - Rn. 26, AP TzBfG § 14 Nr. 39 = EzA TzBfG § 14 Nr. 40; 14. August 2002 - 7 AZR 266/01 - BAGE 102, 166 = AP ÄArbVtrG § 1 Nr. 1 = EzA BGB § 620 Ärzte Nr. 1, zu I 1 der Gründe). 19
- Diese Voraussetzungen erfüllt die im Änderungsvertrag vom 30. Juni 2005 vereinbarte Befristung, da das Beendigungsdatum mit dem 28. Februar 2006 angegeben ist. 20
- bb) Dem Bestimmtheitsgebot des § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG wäre hinsichtlich der Zeitbefristung auch dann genügt, wenn die Parteien - wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat - in dem Änderungsvertrag eine Doppelbefristung vereinbart hätten. 21
- Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich unmissverständlich, dass das Arbeitsverhältnis spätestens am 28. Februar 2006 enden sollte. Dieser Beendigungszeitpunkt ist daher kalendermäßig bestimmt iSv. § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG. Eine außerdem vereinbarte Zweckbefristung könnte zwar nicht auf § 57b Abs. 1 Satz 1 HRG gestützt werden, da nach § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG Zweckbefristungen nicht zulässig sind. Dies hätte jedoch nicht die Unwirksamkeit der Zeitbefristung zum 28. Februar 2006 zur Folge. Die Unwirksamkeit einer Zweckbefristung hat auf die zugleich vereinbarte Zeitbefristung keinen Einfluss. 22



Sie führt nur dazu, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits auf Grund der etwaigen früheren Zweckerreichung endet, sondern bis zu der kalendermäßig bestimmten Höchstfrist fortbesteht. Ist das Arbeitsverhältnis ohnehin bis zu diesem Zeitpunkt fortgesetzt worden, gewinnt die Zweckbefristung keine Bedeutung (*BAG 10. Juni 1992 - 7 AZR 346/91 - EzA BGB § 620 Nr. 116, zu II der Gründe; 15. August 2001 - 7 AZR 263/00 - BAGE 98, 337 = AP BErzGG § 21 Nr. 5 = EzA BErzGG § 21 Nr. 4, zu B II 3 b der Gründe*). Dies gilt auch dann, wenn eine gesetzliche Bestimmung zur Zulässigkeit von Befristungen nur Zeitbefristungen, aber keine Zweckbefristungen gestattet (*vgl. zu § 1 Abs. 2 ÄArbVtrG, wonach die Befristung kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein muss: BAG 13. Juni 2007 - 7 AZR 700/06 - Rn. 28, AP TzBfG § 14 Nr. 39 = EzA TzBfG § 14 Nr. 40*). Entgegen der Auffassung des Klägers führt eine neben der Zeitbefristung vereinbarte Zweckbefristung nicht dazu, dass der Beendigungszeitpunkt für das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Vertragschlusses insgesamt unbestimmt ist. Dies wird durch die gesetzliche Regelung in § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG gerade verhindert. Da im Anwendungsbereich des HRG die Zweckbefristung unzulässig ist, steht von vornherein fest, dass das Arbeitsverhältnis jedenfalls auf Grund der hochschulrahmenrechtlichen Befristungsmöglichkeiten ausschließlich mit Ablauf der Zeitbefristung enden wird. Die nach dem Hochschulrahmenrecht unzulässige Zweckbefristung könnte zwar möglicherweise nach anderen Bestimmungen, zB nach § 14 Abs. 1 TzBfG, wirksam sein und zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Ablauf der Zeitbefristung führen. Dadurch wird aber das Bestimmtheitsgebot des § 57b Abs. 3 Satz 3 HRG nicht verletzt, denn dieses gilt nur, soweit die Befristung auf die Bestimmungen des HRG gestützt wird. Der Kläger verkennt, dass eine Doppelbefristung nicht einen einzigen Beendigungstatbestand, sondern zwei Beendigungstatbestände enthält, deren Wirksamkeit von unterschiedlichen Voraussetzungen abhängen kann und die auf unterschiedliche Rechtfertigungsgründe gestützt werden können.

II. Da der Klageantrag zu 1) unbegründet ist, ist der hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit diesem Antrag gestellte Klageantrag zu 2) dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen.

23



- III. Das Landesarbeitsgericht hat auch den Klageantrag zu 3), mit dem der Kläger seine Einstellung als vollbeschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Technischen Universität Hamburg-Harburg begehrt, zu Recht abgewiesen. Der Antrag ist bereits mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig. 24
1. Der nach seinem Wortlaut auf Einstellung gerichtete Antrag ist dahingehend auszulegen, dass der Kläger die Verurteilung der Beklagten begehrt, sein in der Klage liegendes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags anzunehmen. Es handelt sich daher um eine Klage auf Abgabe einer Willenserklärung, die nach § 894 Abs. 1 ZPO mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils als abgegeben gilt. Auf Grund dieser Rechtsfolge, die die Entstehung eines Arbeitsvertrags bewirkt, erfordert das Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, dass der Klageantrag - ggf. in Verbindung mit der Klagebegründung - die wesentlichen Vertragsbedingungen festlegt. Dazu gehören neben der Art der Tätigkeit, dem Arbeitsumfang, der Vergütung und der übrigen Arbeitsbedingungen auch der Vertragsbeginn und die Angabe, ob der Vertrag befristet oder auf unbefristete Zeit abgeschlossen werden soll. 25
2. In dem Klageantrag zu 3) sind zwar die Art der Tätigkeit und der Arbeitsumfang angegeben. Aus der Klagebegründung ergibt sich, dass Vertragsbeginn der 1. März 2006 sein soll. Unklar ist jedoch, ob der Vertrag unbefristet oder zum 30. September 2007 befristet abgeschlossen werden soll. Der Klageantrag zu 3) besagt hierzu nichts. Auch der Klagebegründung lässt sich nicht mit der gebotenen Eindeutigkeit entnehmen, ob ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Entstehung gelangen soll. In der Klagebegründung hat sich der Kläger einerseits auf die Rechtsprechung des Senats berufen, wonach der Arbeitgeber verpflichtet sein kann, den Arbeitnehmer nach Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags unbefristet weiterzubeschäftigen, wenn er auf Grund seines Verhaltens bei Vertragsschluss oder während der Vertragslaufzeit bei dem Arbeitnehmer einen entsprechenden Vertrauenstatbestand geschaffen hat. Dies könnte dafür sprechen, dass der Kläger den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags anstrebt. Andererseits hat er sein Klagebegehren damit begründet, dass für ihn eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit 26



bis zum 30. September 2007 bestehe, da das Forschungsvorhaben, an dem er mitgearbeitet habe, bis zu diesem Zeitpunkt andauere und die Finanzierung seiner Stelle bis dahin gesichert sei. Außerdem hat der Kläger vorgetragen, der Institutsleiter Prof. Dr. F habe ihn bis zum 30. September 2007 weiterbeschäftigen wollen und bei der Hochschulverwaltung eine entsprechende Vertragsverlängerung beantragt. Dieser Vortrag könnte dafür sprechen, dass auf Grund des Klageantrags zu 3) lediglich ein zum 30. September 2007 befristeter Arbeitsvertrag zustande kommen soll. Möglicherweise könnte das Begehren des Klägers auch so zu verstehen sein, dass er in erster Linie den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags erstrebt, hilfsweise den Abschluss eines zum 30. September 2007 befristeten Arbeitsvertrags. Dafür könnte sein Vorbringen in der Berufungsbegründung sprechen, das Arbeitsgericht hätte zu dem Ergebnis gelangen müssen, „dass ein entsprechender Wiedereinstellungsanspruch begründet ist, jedenfalls für weitere 19 Monate“. Angesichts dieser Unklarheiten fehlt dem Antrag die erforderliche Bestimmtheit.

- IV. Der Klageantrag zu 4), mit dem der Kläger Vergütung aus Annahmeverzug für die Monate März 2006 bis Juni 2006 verlangt, ist dem Senat nicht zur Entscheidung angefallen. Der Antrag steht unter der innerprozessualen Bedingung des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1) oder dem Klageantrag zu 3). Diese Bedingung ist nicht eingetreten. 27
- V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 28

Dörner

Gräfl

Zugleich für den we-
gen Urlaubs an der
Unterschriftsleistung
verhinderten Richter
Dr. Koch

R. Schiller

M. Zwisler



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

