

997

Aktenzeichen: 7 AZR 534/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 11. Dezember 1990  
- 7 AZR 534/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 06. August 1987  
Limburg/Lahn - 1 Ca 155/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 16. Juni 1989  
Frankfurt am Main - 13 Sa 60/89 -

-----  
Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse : Nein  
Für das Bundesarchiv : Nein  
-----

Entscheidungsstichwort:

(Mittelbares) Arbeitsverhältnis mit Vertragspartner des  
Arbeitgebers

Gesetz:

BGB § 611 (Mittelbares Arbeitsverhältnis); KSchG § 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Kein (mittelbares) Arbeitsverhältnis eines beim Betreiber  
einer Asylunterkunft angestellten Sozialarbeiters zum  
Bundesland, das die Asylanten unterzubringen hat.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 534/89  
-----

13 Sa 60/89 Frankfurt am Main

Verkündet am  
11. Dezember 1990

Range,  
Reg.-Hauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund  
der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 1990 durch den  
Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter  
Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter  
Dr. Gentz und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des  
Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom  
16. Juni 1989 - 13 Sa 60/89 - wird auf Kosten  
des Klägers zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :  
-----

Der Kläger, der als Sozialarbeiter einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit der "C & V GbR" abgeschlossen hat, begehrt die Feststellung, mit denselben Aufgaben Arbeitnehmer des beklagten Landes zu sein, sowie den Abschluß eines schriftlichen Arbeitsvertrages mit dem beklagten Land.

Am 7. März 1986 schloß das beklagte Land (Vertragspartner zu 1) mit der C & V GbR (Vertragspartner zu 2), bestehend aus den Gesellschaftern C und V, einen Vertrag, der auszugsweise lautet:

:  
"§ 1

1. Die Vertragspartner zu 2. verpflichten sich, für das Land Hessen Asylbewerber, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge unterzubringen. Soweit dieser Bedarf nicht mehr besteht, kann das Land Hessen die Unterbringungsstätte während der Vertragsdauer anderweitig nutzen. Die Unterbringung erfolgt in

- a) Hotel J , R
- b) Fachklinik "Schloß D " in Ru
- c) Fachklinik "M " in K

.....



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



§ 8

1. Die zur Erfüllung dieses Vertrages notwendigen personellen Maßnahmen stimmen die Beteiligten zu 2. (die Gesellschafter) rechtzeitig mit dem Vertragspartner zu 1. (beklagtes Land) ab. Dies gilt für Einstellungen und Entlassungen.
2. Als Mindestausstattung im personellen Bereich sind grundsätzlich 19 Ganztagsstellen vorzusehen, einschließlich im Urlaubs- und Krankheitsfalle. Teilzeitkräfte finden entsprechend der Wochenarbeitszeit Berücksichtigung.
3. Darüber hinaus beschäftigen die Vertragspartner zu 2. Sozialarbeiter für die Betreuung der untergebrachten Personen. Die Personalkosten für die Sozialarbeiter werden von dem Vertragspartner zu 1. erstattet.
4. Zur Sicherstellung einer ausreichenden medizinischen Versorgung können durch die Vertragspartner zu 2. nach vorheriger Zustimmung der HGU durch Kostenübernahmeerklärung Krankenschwestern bzw. Krankenpfleger beschäftigt werden. Dieses Personal wird im Einvernehmen mit der HGU eingesetzt.
5. Auf Verlangen des Beteiligten zu 1. sind in begründeten Fällen die erforderlichen arbeitsrechtlichen Schritte einzuleiten.

....."

Am 30. September 1986 schlossen die "Fa. C & V GbR" und der Kläger einen Arbeitsvertrag, wonach der Kläger seit dem 1. Oktober 1986 als Sozialarbeiter gegen ein monatliches Gehalt "analog Vergütungsgruppe IV a BAT zuzügl. Ortszuschlag" angestellt ist. Er ist in der Unterkunft Schloß Dehrn tätig.

Gegen eine von den Gesellschaftern C und zum 31. März 1987 ausgesprochene ordentliche Kündigung hat der Kläger Kündigungsschutzklage erhoben. Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 6. August 1987 (1 Ca 155/87) festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet worden ist, da die notwendige Betriebsratsanhörung fehlte.



Zur Begründung der vorliegenden, am 15. Juni 1988 eingereichten Klage hat der Kläger geltend gemacht, in einem Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land zu stehen. Die Gesellschafter Czok und Vogel nähmen ihm gegenüber eine lediglich formale Arbeitgeberstellung ein. Die Tatsache, daß das beklagte Land mit ihm keinen Arbeitsvertrag geschlossen habe, stelle eine sachlich ungerechtfertigte, willkürliche Wahl einer nur für das beklagte Land günstigeren Gestaltungsform dar, mit der arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen umgangen worden seien. Es liege ein Mißbrauch in der Form der Vermittlung eines Arbeitsverhältnisses vor, weil sich die Vermittlung des Arbeitsverhältnisses als Rechtsmißbrauch bzw. als Umgehung zwingenden Rechts darstelle. Die Gesellschaft habe dem beklagten Land alle wesentlichen Arbeitgeberfunktionen überlassen. Sie habe, jedenfalls soweit es den Sozialbereich angehe, keine Möglichkeit selbständiger unternehmerischer Entscheidungen und Gewinnerzielung, vielmehr sei diese im vollen Umfang von den Weisungen und der Kostenübernahme des beklagten Landes abhängig. Die Auswahl der einzustellenden Sozialarbeiter habe das beklagte Land völlig eigenständig vorgenommen. Es habe über diese sowohl die Fach- als auch die Dienstaufsicht ausgeübt. Dienstanweisungen und Arbeitsplatzbeschreibung für den leitenden Sozialarbeiter seien von der Hessischen Gemeinschaftsunterkunft für ausländische Flüchtlinge (HGU) - einer Abteilung des Sozialministeriums - erfolgt. Diese habe auch federführend bei den bisher ausgesprochenen Kündigungen mitgewirkt. Dienstbesprechungen hätten stets in Anwesenheit des Leiters der Abteilung Sozialarbeit der HGU, Herrn F , und meist unter seiner Leitung stattgefunden. Auch der auf Schloß D gebildete Betriebsrat habe die Gesellschafter



nicht als kompetente Arbeitgeber erlebt. Entsprechende Anliegen des Betriebsrates haben diese "zuständigkeitshalber an die HGU" weitergeleitet. Gelegentlich habe das beklagte Land auch eigene Sozialarbeiter ohne Beteiligung des Betriebsrates auf Schloß Dehrn eingesetzt. Die Gehaltsabrechnungen der Sozialarbeiter habe die HGU vorbereitet.

Sei jedoch ein derartiges mittelbares Arbeitsverhältnis zu verneinen, so sei jedenfalls vom Zustandekommen eines wirksamen Arbeitsverhältnisses der Parteien gem. § 10 AÜG auszugehen. Er sei dem beklagten Land als Arbeitnehmer überlassen worden.

In beiden Fällen sei das beklagte Land verpflichtet, mit ihm einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

Der Kläger hat beantragt,

1. es wird festgestellt, daß er seit Beginn seiner Beschäftigung als Sozialarbeiter in der Asylbewerberunterkunft Schloß Dehrn ein im Angestelltenverhältnis Bediensteter des Landes Hessen ist,
2. das beklagte Land wird verurteilt, mit ihm einen schriftlichen, unbefristeten Arbeitsvertrag auf der Grundlage des BAT unter Vermeidung jeglicher Schlechterstellung gegenüber dem mit der Firma C & V GbR abgeschlossenen Arbeitsvertrag und in Gleichstellung vergleichbarer bereits in Landesdiensten beschäftigter Sozialarbeiter abzuschließen.

Das beklagte Land hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es hat vorgetragen, ein Arbeitsverhältnis des Klägers bestehe mit den Gesellschaftern C und V, nicht aber mit dem beklag-



ten Land. Zwischen den Parteien des Rechtsstreits bestehe auch kein mittelbares Arbeitsverhältnis. Zu einem mittelbaren Arbeitsverhältnis gehöre begriffsnotwendig, daß die Mittelsperson Arbeitnehmer des Hauptarbeitgebers sei. Ein Mißbrauch der vertraglichen Gestaltungsfreiheit liege nicht vor. Die Einschaltung privater Unternehmen in die Unterbringung von Asylbewerbern sei sachlich begründet. Da die C & V GbR im Bereich der sozialen Betreuung von Asylbewerbern über keine Erfahrung verfügt habe, habe es sie bei der Auswahl der Bewerber für die Sozialarbeit beraten. Sein Einfluß auf die Entlassung von Sozialarbeitern habe allein der Verhinderung von Mißständen bei der Betreuung der Asylbewerber gedient. Zwar habe Herr F anfänglich auch Anweisungen für die Arbeit der Sozialarbeiter gegeben, jedoch nur bis Januar 1988, als der Kläger als leitender Sozialarbeiter hinreichend eingearbeitet gewesen sei, um die Funktionen eines Vorgesetzten wahrzunehmen. Die wirtschaftliche Einwirkungsmöglichkeit des beklagten Landes sei für die arbeitsrechtliche Beziehung zwischen den Gesellschaftern C und V einerseits und dem Kläger andererseits ohne Bedeutung. Die C & V GbR entscheide über personelle Maßnahmen wie z. B. über Überstunden, Urlaub oder sonstige Dienstbefreiungen selbständig. Die Gehaltsabrechnungen der Sozialarbeiter erstelle sie ebenfalls selbst. Die unternehmerischen Befugnisse und Risiken seien bei der Gesellschaft verblieben. Hinsichtlich ihrer Gewinnmöglichkeit sei nicht isoliert auf den Sozialbereich, sondern auf den gesamten Betrieb abzustellen, der unstreitig Gewinn erziele. § 10 AÜG greife nicht ein. Der Kläger sei dem beklagten Land nicht zur Arbeitsleistung überlassen worden.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter; das beklagte Land beantragt, die Revision zurückzuweisen.

### E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage zu Recht abgewiesen.

I. Der zulässige Antrag zu 1) ist unbegründet. Der Kläger steht in keinem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, fehlt es insoweit an einem Begründungstatbestand, der das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien hätte zur Folge haben können.

1. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht von den ausdrücklichen Erklärungen der Parteien ausgegangen. Zwischen dem Kläger und dem beklagten Land ist unmittelbar durch einen Vertragsabschluß ein Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen. Auf der Arbeitgeberseite ist der Arbeitsvertrag von den Gesellschaftern abgeschlossen worden. Angesichts dessen würde dieser Vertrag nur dann zu einem unmittelbaren, vertraglich begründeten Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und dem beklagten Land führen, wenn die Gesellschafter mindestens zugleich oder gar ausschließlich als rechtsgeschäftliche Vertreter des beklagten Landes gehandelt hätten. Eine solche Annahme scheitert schon daran, daß die Gesellschafter auf der Arbeitgeberseite ausschließlich in ihrem eigenen



Namen handelten und nicht etwa als Vertreter des beklagten Landes aufgetreten sind. Der Wortlaut ist eindeutig und läßt keine andere Auslegung zu. Zu Recht führt das Landesarbeitsgericht aus, daß der zwischen den Gesellschaftern C und V einerseits und dem Kläger andererseits abgeschlossene Vertrag alle Merkmale eines Arbeitsvertrages aufweist. Der Kläger hat sich den Gesellschaftern gegenüber zur Dienstleistung verpflichtet. Diese konnten im Rahmen der getroffenen Vereinbarung über die Arbeitskraft des Klägers verfügen. Die Gesellschafter C und V sind auch zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

2. Sonstige Umstände, aus denen zu schließen sein könnte, zwischen den Parteien des Rechtsstreits sei es zum Abschluß eines Arbeitsvertrages gekommen, liegen nicht vor.

a) Der Vortrag des Klägers, er habe seine Arbeitsleistung auf konkrete Weisungen des beklagten Landes, insbesondere durch die HGU, erbracht, genügt nicht, um einen Arbeitsvertrag mit dem beklagten Land als zustandegekommen anzusehen. Aufgrund der zwischen den Gesellschaftern C und V und dem beklagten Land abgesprochenen vorläufigen Dienstanweisung vom 5. Mai 1986 war das beklagte Land zwar berechtigt und verpflichtet, nicht nur die Fachaufsicht, sondern in Absprache mit den Gesellschaftern C und V insoweit auch die Dienstaufsicht und das damit verbundene Weisungsrecht auszuüben. Eine solche Aufspaltung bzw. Teilung der Arbeitgeberfunktionen, deren Umfang und Reichweite den vertraglichen Absprachen zwischen dem Vertragsarbeitgeber und dem Dritten zu entnehmen ist (vgl. auch § 613 Satz 2 BGB), begründet aber kein Arbeitsverhältnis mit dem Dritten (BAG Urteil vom 24. August 1983



- 7 AZR 485/81 -, n.v., zu B I 2 b der Gründe). An der Einheitlichkeit des auf dem Arbeitsvertrag beruhenden Rechtsverhältnisses ändert sich nichts, wenn eine Teilung in der Ausübung von Arbeitgeberfunktionen eintritt, z. B. wenn der sogenannte mittelbare Arbeitgeber gegenüber der vom Mittelsmann eingestellten Hilfsperson Weisungen wie ein Arbeitgeber erteilt. Denn solche Weisungen erfolgen nicht aufgrund einer der Hilfsperson gegenüber bestehenden unmittelbaren Weisungsbefugnis. Für ein Arbeitsverhältnis ist nicht notwendig, daß derjenige, der die Dienste zu fordern hat, die ihm als Arbeitgeber zustehende Weisungsbefugnis selbst ausübt. Rechtlich besteht eine persönliche Abhängigkeit der Hilfsperson, d. h. die im Arbeitsvertrag wurzelnde Gehorsamspflicht bei der Arbeitsleistung, nur gegenüber dem vertraglichen Arbeitgeber. Eine Aufspaltung von Arbeitgeberfunktionen tritt allenfalls tatsächlich, nicht aber rechtlich ein (so auch BAGE 6, 232, 243 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis, zu III 1 der Gründe).

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Gesellschafter C und V wesentliche Arbeitgeberfunktionen gegenüber dem Kläger ausgeübt. Sie hatten ihn eingestellt und entlassen, wenn auch unter Mitwirkung oder auf Anregung des beklagten Landes. Dies zeigt sich besonders deutlich am Kündigungsrechtsstreit zwischen dem Kläger und den Gesellschaftern C und V. Der Lohn wurde ebenfalls von den Gesellschaftern gezahlt. Daran ändert auch eine spätere Kostenerstattung durch das beklagte Land nichts.



b) Die vom Kläger behauptete starke wirtschaftliche Abhängigkeit der Gesellschafter C und V vom beklagten Land, die dessen Einflußmöglichkeiten begründen kann, ist für die fraglichen arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Kläger und den Gesellschaftern bzw. dem beklagten Land ohne Bedeutung. Solche Abhängigkeiten sind bekannte Erscheinungsformen des Wirtschafts- und Arbeitslebens. Inwieweit sich daraus Ansprüche eines Arbeitnehmers gegen einen Dritten ergeben können, der durch seine Maßnahmen seinen Arbeitsplatz und seinen Verdienst gefährdet, kann dahingestellt bleiben. Auch wenn zum Schutz des Arbeitnehmers für solche Rechte ein (Durchgriffs-)Anspruch anzuerkennen wäre, ändert dies nichts daran, daß ein Arbeitsverhältnis nur zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages besteht (vgl. BAGE 27, 340, 346 = AP Nr. 19 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 22. Juli 1982 - 2 AZR 57/81 -, nicht veröffentlicht).

3. Ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien läßt sich auch nicht aus dem rechtlichen Gesichtspunkt der Gesetzesumgehung durch Mißbrauch einer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit herleiten. Der Abschluß des Arbeitsvertrages des Klägers allein von den Gesellschaftern im eigenen Namen und nicht namens des beklagten Landes stellt für das beklagte Land keinen Mißbrauch einer rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit dar.

a) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist ein Mißbrauch der vertraglichen Gestaltungsfreiheit bisher nur als möglich erachtet worden, wenn die gewählte Vertragsform zu einer gänzlichen Ausschaltung des Kündigungsschutzgesetzes und damit zu einer Vereitelung des gesetzlich gewollten Bestandsschutzes eines



Arbeitsverhältnisses insgesamt geführt hätte (vgl. z. B. BAGE 25, 505 = AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Ein solcher Fall liegt hier nicht vor, denn zwischen dem Kläger und den Gesellschaftern C und V besteht ein dem Kündigungsschutz unterliegender Arbeitsvertrag. Damit wird der gesetzliche Kündigungsschutz hier gerade nicht umgangen, wie das Kündigungsschutzverfahren - 1 Ca 155/87 - zeigt.

b) Die Erwägung, daß der Kündigungsschutz für den Kläger stärker wäre, wenn er Arbeitnehmer des beklagten Landes wäre, ist rechtlich unerheblich. Der erkennende Senat hat bereits in seinen Entscheidungen vom 29. Juni 1988 (BAGE 59, 104, 118 = AP Nr. 1 zu § 25 HRG, zu II 1 der Gründe) und vom 11. November 1988 (- 7 AZR 603/87 -, nicht veröffentlicht, zu II 2 d, aa der Gründe) darauf hingewiesen, daß insoweit nicht auf das Kündigungsschutzgesetz zurückgegriffen werden kann. Das KSchG begründet keinen Anspruch auf Eingehung eines Arbeitsverhältnisses, sondern es setzt vielmehr voraus, daß rechtlich ein Arbeitsverhältnis besteht. Dabei bedarf es zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses stets des Abschlusses eines entsprechenden Arbeitsvertrages.

c) Der Dritte Senat ist in seiner Entscheidung vom 20. Juli 1982 (BAGE 39, 200 = AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mittelbares Arbeitsverhältnis), auf das sich die Revision stützt, davon ausgegangen, daß der Arbeitsvertrag zwischen der dortigen Klägerin (Reinigungskraft) und dem als Arbeitgeber fungierenden Schulhausmeister eindeutig den Willen zum Ausdruck bringt, keine unmittelbaren Rechtsbeziehungen zur dort beklagten Stadt entstehen zu lassen und hat es für möglich erachtet, daß sich dies als Mißbrauch der Rechtsform des



mittelbaren Arbeitsverhältnisses und als Umgehung zwingender arbeitsrechtlicher Grundsätze erweisen könne und daß die dort beklagte Stadt für Versäumnisse bei der Zusatzversorgung der dortigen Klägerin einzustehen habe. Einen Mißbrauch der Gestaltungsform hat der Dritte Senat jedoch nur dann bejaht, wenn der Mittelsmann keine unternehmerischen Entscheidungen treffen und keinen Gewinn erzielen kann.

Ein solcher Fall liegt hier jedoch schon nach dem unstreitigen Sachverhalt nicht vor. Die Gesellschafter C und V wollen Gewinne erzielen und treffen entsprechende unternehmerische Entscheidungen. Hierbei kommt es auf das Betreiben der Unterkünfte insgesamt an, nicht allein auf den Einsatz von Sozialarbeitern.

4. Zwischen dem Kläger und dem beklagten Land ist auch nicht aufgrund gesetzlicher Fiktion des Art. 1 § 10 AÜG infolge unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Gesellschafter C und V haben den Kläger nicht dem beklagten Land zur Arbeitsleistung überlassen (vgl. Art. 1 § 9 Nr. 1 i.V.m. § 1 Abs. 1 AÜG). Der Kläger ist vielmehr im Betrieb "Schloß Dehrn" tätig, der von seiner Arbeitgeberin C & V GbR betrieben wird. Der Vertrag zwischen dem beklagten Land und der "C & V GbR" zeigt in seinem § 1 deutlich, daß nicht das beklagte Land Inhaber oder Betreiber der Unterbringungsstätte Schloß D ist. Demgegenüber kommt dem unscharf formulierten Eingangssatz im angefochtenen Urteil keine hiervon abweichende feststellende Wirkung zu.



II. Das Landesarbeitsgericht hat den auf den Abschluß eines Arbeitsvertrages gerichteten Antrag zu 2) zu Recht als unzulässig erachtet.

Zwar hat der erkennende Senat einen Antrag auf Verurteilung eines mittelbaren Arbeitgebers zum Abschluß eines Arbeitsvertrages zu den mit dem unmittelbaren Arbeitgeber bestehenden Bedingungen für zulässig erachtet. Ein solcher Antrag sei gem. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmt und werfe auch keine vollstreckungsrechtlichen Probleme auf (Urteile vom 24. August 1983 - 7 AZR 485/81 - und - 7 AZR 403/81 -, beide n.v.).

Der hier vorliegende Antrag ist damit jedoch nicht vergleichbar. Hier will der Kläger nicht nur die Verurteilung des beklagten Landes zum Abschluß eines Arbeitsvertrages zu den bisherigen Bedingungen seines Arbeitsvertrages mit den Gesellschaftern C und V durchsetzen, sondern einen Vertrag auf der Grundlage des BAT unter Vermeidung jeglicher Schlechterstellung gegenüber den Bedingungen des mit der C & V GbR abgeschlossenen Arbeitsvertrages und in Gleichstellung vergleichbarer, bereits in Landesdiensten beschäftigter Sozialarbeiter erreichen. Diesem Antrag fehlt die von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO geforderte Bestimmtheit und Bestimmbarkeit. Weder aus der Formulierung des Antrages noch aus dem sonstigen Vorbringen des Klägers läßt sich bestimmen, zu welchen genauen Bedingungen das Arbeitsverhältnis bestehen soll. Entgegen der Ansicht der Revision ist für die Vollstreckung des Antrages auch § 894 ZPO maßgebend. Der durchzusetzende Anspruch besteht in der Abgabe einer Willenserklärung des beklagten Landes,



durch die der Arbeitsvertrag zustande kommt. Hierzu ist erforderlich, daß der Inhalt des erstrebten Vertrages im Antrag so genau angegeben wird, daß zweifelsfrei ist, welche Vertragsbedingungen gelten sollen.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker      Dr. Steckhan      Schliemann  
Dr. Gentz                      Dr. Zachert

