

Aktenzeichen: 7 AZR 9/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 27. Februar 1985
- 7 AZR 9/84 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 9. November 1982
Hamburg - 5 Ca 536/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 9. September 1983
Hamburg - 3 Sa 59/83 -

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

Entscheidungsstichwort:

Kein Arbeitsverhältnis bei Lehrauftrag

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 9/84

3 Sa 59/83 Hamburg

Verkündet am
27. Februar 1985

Im Namen des Volkes!

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1985 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Johannsen und Straub für Recht erkannt:

Die Revisionen der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 9. September 1983 - 3 Sa 59/83 - werden zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Revisionsverfahrens.

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin ist seit dem Wintersemester 1977/78 bei der Beklagten als Lehrbeauftragte für Französisch am Zentralen Fremdspracheninstitut der Universität Hamburg beschäftigt. Die Lehraufträge wurden der Klägerin für jedes Semester durch Schreiben der Universität erteilt; der Umfang schwankte von Semester zu Semester zwischen zwei und acht Semesterwochenstunden. Die von der Klägerin durchgeführten Lehrveranstaltungen waren regelmäßiger Bestandteil des Lehrangebots.

Im Dezember 1980 wurden am Zentralen Fremdspracheninstitut Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben ausgeschrieben. Die Klägerin bewarb sich, wurde jedoch nicht berücksichtigt. Nach einer erneuten internen Ausschreibung schlossen die Parteien am 30. April 1981 einen Arbeitsvertrag, demzufolge die Klägerin befristet für die Zeit vom 1. April 1981 bis 30. September 1981 als wissenschaftliche Angestellte (Lehrkraft für besondere Auf-



gaben gemäß § 21 des Hamburgischen Hochschulgesetzes) mit einer Unterrichtsverpflichtung von 16 Semesterwochenstunden und einer Vergütung nach VergGr. II a BAT eingestellt wurde. Die Umwandlung dieses Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes wurde von der Beklagten abgelehnt. Für das Wintersemester 1981/82 wurde der Klägerin wieder nur ein Lehrauftrag (mit vier Semesterwochenstunden) erteilt.

Mit ihrer am 21. Oktober 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, sie stehe bereits seit dem Wintersemester 1977/78 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten; zumindest aber sei die Befristung des Arbeitsvertrages vom 30. April 1981 unwirksam. Sie sei daher als Lehrkraft für besondere Aufgaben zu beschäftigen und gemäß der VergGr. II a BAT zu vergüten.

Die Klägerin hat im ersten Rechtszug beantragt,

1. festzustellen, daß die Klägerin sich seit dem Wintersemester 1977/78 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit der Beklagten als Lehrkraft für besondere Aufgaben befindet und entsprechend der Vergütungsgruppe BAT II a zu vergüten ist und
2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin als Lehrkraft für besondere Aufgaben zu beschäftigen und entsprechend BAT II a zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei nicht Arbeitnehmerin, sondern freie Mitarbeiterin gewesen. Sie sei nicht persönlich abhängig gewesen, da sie nicht in die Organisation des Fachbe-



reichs Sprachwissenschaften bzw. des Zentralen Fremdspracheninstituts eingegliedert gewesen sei, sondern nur Lehraufgaben zu erfüllen gehabt habe. Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 30. April 1981 sei rechtswirksam, da der Klägerin vertretungsweise die Wahrnehmung von bestimmten Aufgaben übertragen worden sei. Die von der Klägerin besetzte Stelle sei eine von fünf Stellen, die dem Fachbereich Sprachwissenschaften im Dezember 1980 zugewiesen worden seien. Von diesen fünf Stellen seien zwei für den Fachbereich Französisch zur Verfügung gestellt worden. Aufgrund der Ausschreibung vom Dezember 1980, an der sich auch die Klägerin beteiligt habe, sei eine Stelle an den Bewerber B., und die zweite Stelle geteilt an zwei andere Bewerberinnen vergeben worden. Da Herr B. die Stelle jedoch nicht, wie ursprünglich vorgesehen, zum 1. April, sondern erst zum 1. Oktober 1981 habe antreten können, habe seine Stelle zunächst vertretungsweise besetzt werden müssen. Zu diesem Zwecke habe eine interne Ausschreibung am Zentralen Fremdspracheninstitut stattgefunden, die zur vertretungsweisen Einstellung der Klägerin geführt habe.

Das Arbeitsgericht Hamburg hat am 9. November 1982 folgendes Urteil verkündet:

"Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien seit dem Wintersemester 1977/78 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht, in dessen Rahmen die Klägerin seit dem 1. Januar 1979 als Lehrkraft für besondere Aufgaben tätig ist.

Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin als Lehrkraft für besondere Aufgaben zu beschäftigen.

Die weitergehende Klage wird abgewiesen.
..."



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



Zur Begründung hat es im wesentlichen ausgeführt, die Klage sei unzulässig, soweit die Klägerin mit dem Klageantrag zu 2 die Verurteilung der Beklagten begehre, die Klägerin entsprechend BAT II a zu vergüten. Denn dieser Klageantrag sei nicht hinreichend bestimmt, weil die genaue Höhe der Vergütung nicht angegeben worden sei. Im übrigen sei die Klage zulässig, aber nur teilweise begründet. Unbegründet sei sie, soweit die Klägerin mit dem Klageantrag zu 1 die Feststellung begehre, sie sei entsprechend der VergGr. BAT II a zu vergüten. Der Arbeitsvertrag vom 30. April 1981, der diese Vergütung vorgesehen habe, sei wirksam befristet worden, weil für die Beschäftigung der Klägerin als vollzeitige tätige Lehrkraft nur bis zum 30. September 1981, dem Zeitpunkt der Übernahme der Stelle durch Herrn B., Bedarf bestanden habe. Im übrigen sei die Klage begründet. Die Klägerin stehe aufgrund der ihr erteilten Lehraufträge seit dem Wintersemester 1977/78 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten, das nicht wirksam befristet worden sei. Für dieses Arbeitsverhältnis aber sei eine Vergütung gemäß BAT II a weder vereinbart noch gemäß § 612 Abs. 2 BGB gegeben.

Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt.

Die Klägerin hat zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, das Arbeitsgericht habe zu Unrecht die Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsvertrages vom 30. April 1981 angenommen. Entgegen der Beweiswürdigung des Arbeitsgerichts könne nicht davon ausgegangen werden, daß die Beklagte das Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Befristung bewiesen habe.



Die Klägerin hat im zweiten Rechtszuge beantragt,

festzustellen, daß die Klägerin sich seit dem 1. April 1981 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit einer Lehrverpflichtung von 16 Semesterwochenstunden befindet und die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin entsprechend der Vergütungsgruppe II a der Anlage 1a/1b zum BAT zu vergüten, hilfsweise,
festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit einer Lehrverpflichtung von 16 Semesterwochenstunden und einer Vergütung entsprechend der Vergütungsgruppe II a der Anlage 1a/1b zum BAT anzubieten,
ferner hilfsweise
festzustellen, daß sich die Klägerin seit dem Wintersemester 1977/78 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Lehrkraft für besondere Aufgaben befindet und die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin entsprechend der Vergütungsgruppe II a der Anlage 1a/1b zum BAT zu vergüten.

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Berufung der Klägerin zurückzuweisen;
2. unter Abänderung des angefochtenen Urteils die Klage in vollem Umfange abzuweisen.

Zur Begründung hat sich die Beklagte im wesentlichen auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts berufen, nach der Lehrbeauftragte an Hochschulen, die mit bestimmten Lehrveranstaltungen im Semester betraut seien, in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art stünden, wenn der Lehrauftrag durch eine einseitige Maßnahme der Hochschule erteilt worden sei. Dies sei hier jeweils der Fall gewesen. Überdies sei jedenfalls seit 22. Mai 1979 im Hamburgischen Hochschulgesetz ausdrücklich bestimmt, daß Lehrbeauftragte in einem öffentlich-rechtlichen



Beschäftigungsverhältnis stünden.

Durch das angefochtene Urteil hat das Landesarbeitsgericht
wie folgt erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des
Arbeitsgerichts Hamburg vom 9. November 1982
- 5 Ca 536/81 - wie folgt abgeändert:

Die Klage der Klägerin bezüglich des Hilfsantrages
zu 2) und hinsichtlich der Weiterbeschäftigung der
Klägerin als Lehrkraft für besondere Aufgaben wird
als unzulässig abgewiesen.

Im übrigen wird die Berufung der Klägerin zurückge-
wiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu
tragen.

Der Streitwert wird auf DM 16.000,00 festgesetzt.

Die Revision wird zugelassen.

In seinen Entscheidungsgründen hat das Landesarbeitsgericht
zur Revisionszulassung ausgeführt:

"Die Revision ist teilweise zugelassen worden, soweit
es die rechtliche Einordnung des Lehrbeauftragtenver-
hältnisses als öffentlich-rechtliches Beschäftigungs-
verhältnis anbetrifft. Insoweit hatte der Rechtsstreit
grundsätzliche Bedeutung (§ 72 Abs. 2 Ziff. 1 ArbGG).

Im übrigen ist die Revision nicht zugelassen worden, da
die Frage, ob der Arbeitsvertrag der Parteien vom
30. April 1981 wirksam befristet war oder nicht, keine
Fragen von grundsätzlicher Bedeutung aufgeworfen hat."

Mit ihrer (ersten) Revision (7 AZR 9/84) beantragt die Klä-
gerin (Antragswortlaut gemäß Revisionsbegründungsschrift vom
7. Februar 1984),



1. das Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg vom 9.11.1982 - 5 Ca 536/81 - und das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamburg vom 9.9.1983 - 3 Sa 59/83 - zu ändern und festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht; hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Lehrkraft für besondere Aufgaben abzuschließen; weiterhin hilfsweise, den Rechtsstreit an das Verwaltungsgericht Hamburg zu verweisen;
2. die Kosten des Rechtsstreits der Beklagten aufzuerlegen.

Auf die Nichtzulassungsbeschwerde der Klägerin hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts durch Beschluß vom 8. März 1984 (2 AZN 20/84) die Revision "auch hinsichtlich des von der Klägerin verfolgten Hauptantrages (Feststellung, daß die Klägerin sich seit dem 1. April 1981 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Lehrkraft für besondere Aufgaben mit einer Lehrverpflichtung von 16 Semesterwochenstunden befindet und die Beklagte verpflichtet ist, die Klägerin entsprechend der VergGr. II a der Anlage 1a/1b zum BAT zu vergüten)" zugelassen.

Mit ihrer (zweiten) Revision (7 AZR 231/84) beantragt die Klägerin,

das Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg vom 9.11.1982 - 5 Ca 536/81 - und das Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamburg vom 9.9.1983 - 3 Sa 59/83 - zu ändern und festzustellen, daß das gemäß Arbeitsvertrag vom 30.4.1981 zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis über den 30.9.1981 hinaus unbefristet fortbesteht.

Die in der Revisionsbegründungsschrift vom 7.2.1984 - 2 AZR 9/84 - unter Ziff. 1 gestellten Haupt- und



Hilfsanträge stellen wir sämtlich als Hilfsanträge zu dem zuvor formulierten Hauptantrag.

Durch Beschluß vom 21. Dezember 1984 hat der erkennende Senat die beiden Revisionsverfahren unter dem Aktenzeichen 7 AZR 9/84 verbunden. In der mündlichen Verhandlung vor dem Senat am 27. Februar 1985 war die Beklagte nicht vertreten.

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

A. Die Revisionen sind zulässig. Insbesondere sind sie aufgrund Zulassung - teils durch das Landesarbeitsgericht, teils durch das Bundesarbeitsgericht - statthaft.

B. Die Revisionen sind jedoch unbegründet, denn das Berufungsgericht hat die Klage jedenfalls im Ergebnis zu Recht abgewiesen (§ 563 ZPO). Sie sind daher trotz der Säumnis der Revisionsbeklagten durch streitiges Endurteil (sogen. unechtes Versäumnisurteil) zurückzuweisen (vgl. z.B. Thomas/Putzo, ZPO, 13. Aufl., § 557 Anm. 2 d).

I. Den Hauptantrag der Klägerin, festzustellen, das durch den Arbeitsvertrag vom 30. April 1981 begründete Arbeitsverhältnis bestehe über den 30. September 1981 hinaus unbefristet fort, hat das Landesarbeitsgericht als unbegründet abgewiesen.

1. Der Antrag ist zulässig; insbesondere sind für die hier zur Entscheidung gestellten Fragen allein die Gerichte für Arbeits-sachen zuständig. Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht zu Recht ausgegangen.



2. Das Landesarbeitsgericht ist auch zu dem zutreffenden Ergebnis gelangt, daß der Klageantrag unbegründet ist.

Auf die Begründung des Landesarbeitsgerichts, für die Befristung habe ein sachlicher Grund vorgelegen, weil die Klägerin lediglich vertretungsweise für Herrn B. eingestellt worden sei, kommt es nicht an. Denn für die erste Befristung eines Arbeitsvertrages auf die Dauer von nicht mehr als sechs Monaten ist ein sachlicher Grund nicht erforderlich (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts; vgl. z.B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - SAE 1985, 62, zu III 1 a der Gründe, m.w.N.).

Der Arbeitsvertrag vom 30. April 1981 war nur für die Zeit vom 1. April bis 30. September 1981, mithin nur für die Dauer von sechs Monaten, abgeschlossen worden. Auch war die Klägerin zuvor noch nicht in einem Arbeitsverhältnis i.S. des § 1 Abs. 1 KSchG bei der Beklagten beschäftigt, so daß eine Zurechnung des Zeitraums, in dem sie bei der Beklagten im Rahmen von Lehraufträgen tätig war, nicht in Betracht kommt.

Zu dieser Feststellung bedarf es allerdings bereits eines Eingehens auf das Feststellungsbegehren der Klägerin, das sie erst mit ihrem (ersten) Hilfsantrag verfolgt, nämlich daß sie schon seit dem Wintersemester 1977/78 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stehe.

Diese Prüfung ergibt, daß die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, bis zum 31. März 1981 habe kein Arbeitsverhältnis,



sondern ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis besonderer Art vorgelegen, richtig ist. Sie entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteile vom 15. April 1982 - 2 AZR 1111/79 - BAG 38, 259 = AP Nr. 27 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten und vom 27. Juni 1984 - 5 AZR 567/82 - zur Veröffentlichung vorgesehen; vgl. auch das zur Veröffentlichung bestimmte Senatsurteil vom 30. November 1984 - 7 AZR 511/83 -) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwGE 49, 137). Das Landesarbeitsgericht hat auch die nach dieser Rechtsprechung erforderlichen tatsächlichen Feststellungen getroffen, daß das Lehrauftragsverhältnis durch einseitige Maßnahme der Hochschule begründet wurde. Daß der Erteilung eines Lehrauftrags ein Antrag zugrundeliegt oder daß der Lehrbeauftragte den Lehrauftrag annimmt, ändert an dieser einseitigen Erteilung nichts, sondern liegt im Wesen eines derartigen mitwirkungsbedürftigen Verwaltungsakts.

3. Die Angriffe der Revision gegen diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts zielen hauptsächlich in die Richtung, die Beklagte habe die Rechtsform des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses mißbräuchlich verwendet und damit arbeitsrechtliche Schutznormen objektiv umgangen. Die Klägerin sei haupt- und nicht nur nebenberuflich tätig gewesen. Nach dem Hamburgischen Hochschulgesetz solle das Lehrangebot in erster Linie durch festangestellte Lehrkräfte befriedigt werden; Lehraufträge sollten nur an nebenberuflich tätige Lehrkräfte, die woanders ihren Hauptberuf ausübten, vergeben werden.



Diese Angriffe gehen fehl. Sie finden weder eine rechtliche Stütze in den Bestimmungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes noch treffen sie auf die tatsächliche Tätigkeit der Klägerin zu. Die Klägerin hat selbst nicht schlüssig dargetan, daß sie in der für ein Arbeitsverhältnis erforderlichen persönlichen Abhängigkeit Arbeitsleistungen erbracht habe. Auch kann dem Hamburgischen Hochschulgesetz eine Verpflichtung der Beklagten, eine Lehrkraft im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses zu beschäftigen, nicht entnommen werden. Daß die im Hamburgischen Hochschulgesetz vorgesehene Möglichkeit, Lehraufträge zu erteilen, die Anwendung des Arbeitsrechts ausschließt, kann für sich allein nicht als objektive Gesetzesumgehung angesehen werden. Erforderlich wäre zumindest die Herausarbeitung konkreter, von ganz bestimmten zwingenden Gesetzesnormen verfolgter Zwecksetzungen, die durch die an sich zulässige Vertragsgestaltung vereitelt würden. Derartige ist für den Entscheidungsfall weder von der Revision dargelegt noch sonst ersichtlich.

4. Hat mithin vor dem 1. April 1981 kein Arbeitsverhältnis bestanden, so war für die Befristung des Arbeitsvertrages vom 30. April 1981 ein sachlicher Grund nicht erforderlich. Überdies lag ein sachlicher Grund vor: Für die Beschäftigung der Klägerin bestand, wie im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses feststand, für die Beklagte nur bis zum 30. September 1981 ein Bedarf, weil zu diesem Zeitpunkt die Stelle mit dem Bewerber B. besetzt werden sollte, der (im Gegensatz zur Klägerin) von der Beklagten als zur dauernden Wahrnehmung der Arbeitsaufgaben geeignet angesehen worden war.



5. Bedurfte die Befristung mithin angesichts der Kürze ihrer Laufzeit keines sachlichen Grundes, so kommt es auch nicht darauf an, ob der Klägerin der sachliche Grund bekannt war und ob er insbesondere in Übereinstimmung mit Nr. 2 SR 2 y BAT im Arbeitsvertrag anzugeben war (vgl. dazu z.B. Senatsurteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 458/82 - SAE 1985, 62). Dieser Tarifnorm kann die Unwirksamkeit jedenfalls solcher Befristungen, die nicht zu einer Umgehung zwingender Kündigungsschutzvorschriften führen können und deshalb keines sachlichen Grundes bedürfen, nicht entnommen werden. Denn die Tarifnorm dient ersichtlich lediglich dazu, den für die gerichtliche Befristungskontrolle in Betracht kommenden sachlichen Grund einzugrenzen. Scheidet eine solche Befristungskontrolle aus, greift sie daher nicht ein.

II. Auch den ersten Hilfsantrag (auf Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses) hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht abgewiesen. Er ist jedoch nicht unzulässig, sondern unbegründet.

1. Für die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses sind die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 b ArbGG). Allein diese Feststellung wird von der Klägerin begehrt.

Der Klägerin geht es ersichtlich allein um die rechtliche Qualifizierung ihres Beschäftigungsverhältnisses als Arbeitsverhältnis; die Frage der Befristung will sie nur für den Fall geklärt wissen, daß ein Arbeitsverhältnis vorliege. Im Anschluß an

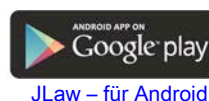


die Befristung des Arbeitsvertrages vom 30. April 1981, nämlich am 30. September 1981, hat die Beklagte der Klägerin wiederum einen Lehrauftrag im Umfang von vier Semesterwochenstunden für das Wintersemester 1981/82 erteilt. Daß die Beklagte sich anschließend geweigert habe, der Klägerin weitere Lehraufträge zu erteilen, hat die Klägerin selbst nicht behauptet. Die Parteien streiten also nicht darüber, ob das zwischen ihnen bis zum 1. April 1981, dem Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages, vorhanden gewesene Rechtsverhältnis - unabhängig von seiner Rechtsnatur - befristet gewesen ist oder nicht, sondern führen es fort. Der Klägerin liegt an der Feststellung seines Fortbestandes nur dann etwas, wenn es ein Arbeitsverhältnis ist. Wollte die Klägerin den Fortbestand dieses Rechtsverhältnisses auch für den Fall geklärt wissen, daß es ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis besonderer Art sei, so wäre angesichts der unstreitigen Fortführung dieses Rechtsverhältnisses sogar ihr Feststellungsinteresse fraglich. Man darf der Klägerin deshalb nicht unterstellen, sie begehre auch diese - für sie uninteressante und nicht aussichtsreiche - Feststellung. Der Sache nach liegt deshalb eine reine Statusklage vor, durch die die Klägerin festgestellt haben will, das Rechtsverhältnis sei ein Arbeitsverhältnis. Hierfür sind ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen zuständig. Die erstmals von der Revision hilfsweise beantragte Verweisung an das Verwaltungsgericht Hamburg kam deshalb nicht in Betracht.

2. Daß der Feststellungsantrag unbegründet ist, weil ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis besonderer Art vorliegt,



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



wurde oben (B I 2, 3) bereits ausgeführt.

III. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht auch den zweiten Hilfsantrag (auf Verurteilung der Beklagten, mit der Klägerin einen Arbeitsvertrag über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Lehrkraft für besondere Aufgaben abzuschließen) zu Recht abgewiesen.

1. Dieser Antrag ist schon mangels eines konkreten, vollstreckungsfähigen Inhalts unzulässig. Eine Auslegung des Antrags dahingehend, die Klägerin begehre einen Arbeitsvertrag mit einer Lehrverpflichtung von 16 Semesterwochenstunden und einer Vergütung entsprechend der VergGr. II a BAT, erscheint ausgeschlossen, weil die Klägerin den Antrag aus der Berufungsinstanz, der noch diese Merkmale enthielt, in der Revisionsinstanz gerade geändert und diese Merkmale fallengelassen hat.

2. Hiervon abgesehen ist das Begehren der Klägerin jedoch auch unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, die Klägerin habe den erstmals in der Berufungsinstanz geltend gemachten Anspruch, die Beklagte sei verpflichtet, ihr einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten, nicht näher begründet. Aus diesem Grunde sei nicht feststellbar, ob ein derartiger Anspruch überhaupt bestehe.

Die Revision hat sich zwar mit dieser Würdigung auseinandergesetzt, so daß die Revision insoweit nicht etwa mangels Begründung unzulässig ist. Sie ist jedoch unbegründet. Außer neuem



Sachvortrag, der in der Revisionsinstanz unbeachtlich ist, führt die Revision zur Begründung des Anspruchs lediglich zwei rechtliche Gesichtspunkte an, nämlich § 242 BGB und die Protokollnotiz Nr. 4 zu Nr. 1 SR 2 y BAT. Hinsichtlich beider Vorschriften hat das Landesarbeitsgericht jedoch mangels Vortrags in den Tatsacheninstanzen keine tatsächlichen Feststellungen treffen können, die die rechtliche Würdigung zuließen, der Klägerin könne ein Einstellungsanspruch zustehen. Verfahrensrügen hat die Revision nicht erhoben, insbesondere hat sie nicht gerügt, das Fehlen tatsächlicher Feststellungen des Landesarbeitsgerichts beruhe auf der Außerachtlassung bestimmten Sachvortrags oder mangelnder Aufklärung. Im Ergebnis muß es daher bei der tatsächlichen Feststellung des Landesarbeitsgerichts verbleiben, die Klägerin habe ihren Anspruch nicht näher begründet. Bei dieser Sachlage ist auch der Senat an einer rechtlichen Würdigung gehindert und muß die Klage insoweit als unschlüssig ansehen.

Roeper

Dr. Becker

Dr. Steckhan

Dr. Johannsen

Straub



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)