

Aktenzeichen: 7 AZR 960/77

LAG Baden-Württemberg

Urteil des BAG vom 12. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk:	Ja
Für die Fachpresse:	Ja
Für die Amtliche Sammlung:	Nein

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 622;
ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256

Leitsatz:

Eine auf die Feststellung des Bestehens eines un-
fristeten Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage eines
Arbeitnehmers ist nur dann zulässig, wenn dieser im
einzelnen die Umstände darlegt, aus denen sich ein
alsbaldiges Feststellungsinteresse im Sinne des
§ 256 Abs. 1 ZPO ergibt.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 960/77

1 a Sa 26/77 Baden-Württemberg

Verkündet am
12. Oktober 1979

gez. Zeuner,

Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Jobs und Dr. Becker sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 3. Oktober 1977 - 1 a Sa 26/77 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Frage, ob sich der Kläger in einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnis zum Beklagten befindet.

Der beklagte Verein ist der Rechtsträger des aus etwa 50 Musikern bestehenden S S (SSO). Er besitzt kein eigenes Vermögen; seine jährlichen Mitgliedsbeiträge belaufen sich auf ca. 2.500,-- DM. Die Kosten für das S S werden von Gebietskörperschaften (Land B , Stadt R , Landkreis R und der Stadt T) sowie von sonstigen Institutionen aufgebracht. Die von dem beklagten Verein erzielten Einnahmen aus Eintrittsgeldern betragen ca. 15 % der Gesamtzuschüsse. Die von den Gebietskörperschaften gewährten Zuschüsse werden in deren Haushalten jährlich neu beschlossen. Auf eine Weitergewährung der Zuschüsse hat der beklagte Verein keinen Rechtsanspruch.

Der Kläger gehört seit dem 1. September 1960 ununterbrochen dem S S als Bratschist an. Die jährliche Spielzeit läuft jeweils vom 1. September bis 31. August.

Der beklagte Verein schließt mit den Mitgliedern des S S Arbeitsverträge ab, in denen zunächst eine Probezeit von 3 Monaten vorgesehen ist. Wird ein Arbeitsverhältnis über das Ende der Probezeit hinaus fortgesetzt, so endet es am Ende der ersten Spielzeit (31. August eines jeden Jahres). Für den Fall, daß das Arbeitsverhältnis von einem der beiden Arbeitsvertragspartner bis zum 31. März nicht gekündigt werden sollte, verlängert es sich stillschweigend um die darauffolgende Spielzeit.

Die im Anstellungsvertrag des Klägers enthaltene Regelung der Vertragsdauer lautet wie folgt:

"Das Vertragsverhältnis beginnt am 1. September 1960 mit einer Probezeit von 3 Monaten. Wird es nach deren Ablauf fortgesetzt, so endet es mit Ablauf der Spielzeit am 31. August 1961. Wird der Vertrag am 31. März von einem der beiden Vertragspartner nicht gekündigt, so ist er stillschweigend um die darauffolgende Spielzeit verlängert."



- 3 -

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, daß diese vertragliche Gestaltung zur Begründung von unzulässigen Kettenarbeitsverträgen führe. Er hat beantragt, festzustellen, daß er sich bei dem Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinde.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen, es lägen sowohl wirtschaftliche als auch künstlerische Gründe vor, die ihn zum Abschluß von Zeitverträgen berechtigten. Jeder Orchestermusiker übe einen künstlerischen Beruf aus, bei dem ein sachlich begründetes Abwechselungsbedürfnis bestehe und der Ausschluß einer dauernden Bindung im Interesse der Vertragspartner liege. Mit dem Wechsel des Dirigenten ändere sich auch die künstlerische Gesamtauffassung. Es müsse daher ohne Schwierigkeiten möglich sein, sich von solchen Musikern zu trennen, die mit der jeweiligen künstlerischen Gesamtauffassung nicht einverstanden seien. Außerdem sei der beklagte Verein bei einer Kürzung der Zuschüsse nicht dazu in der Lage, das Orchester weiter zu unterhalten. Deshalb müsse er in jedem Jahr seine Personalkosten an die wirtschaftlichen Gegebenheiten anpassen; bei der Begründung von Dauerarbeitsverhältnissen sei ihm dies nicht möglich.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit der Begründung stattgegeben, der Kläger befinde sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Beklagten, da es an einem sachlichen Grund für die ständig wiederkehrenden Befristungen des Arbeitsverhältnisses fehle.

Auf die Berufung des beklagten Vereins hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Feststellungsbegehren weiter, während der Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

Die Klage ist mangels ausreichender Darlegung eines alsbaldigen Feststellungsinteresses i. S. des § 256 ZPO unzulässig.

- 4 -



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



I. Das Vorbringen des Klägers reicht nicht aus, sein gemäß § 256 ZPO erforderliches rechtliches Interesse an der alsbaldigen Feststellung seines kündigungsrechtlichen Status zu bejahen.

1. Der Kläger begehrt mit der Klage die Feststellung, daß er in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Beklagten steht. Dieser Klageantrag ist im Sinne des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügend bestimmt. Dem steht nicht entgegen, daß der Kläger lediglich die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses begehrt, ohne eine nähere Klärung des Vertragsinhalts zu wünschen. Derartig allgemein gehaltene Feststellungsklagen sind dann hinreichend bestimmt, wenn zu erwarten ist, daß nach einer Entscheidung über die begehrte Feststellung kein Streit über den sonstigen Inhalt des Arbeitsverhältnisses entsteht (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 611 BGB Abhängigkeit /zu I der Gründe7; BAG AP Nr. 17 zu § 611 BGB Abhängigkeit /zu I 1 der Gründe7; BAG AP Nr. 18 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG AP Nr. 20 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG AP Nr. 41 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag /zu I 2 der Gründe7).

Unter Zugrundelegung dieser Rechtsprechung brauchte der Kläger den weiteren Inhalt des Arbeitsverhältnisses nur dann in seinen Antrag aufzunehmen, wenn im Laufe des Rechtsstreits erkennbar geworden wäre, daß später - bei positiver Beurteilung der Feststellungsklage - noch über einzelne Arbeitsbedingungen gestritten werden wird. Für eine derartige Annahme bietet der vom Landesarbeitsgericht festgestellte Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte.

2. Der als hinreichend bestimmt anzusehende Klageantrag ist aber deshalb unzulässig, weil es an einem alsbaldigen Feststellungsinteresse i. S. des § 256 ZPO fehlt.

a) Der Kläger hat sein Interesse an alsbaldiger Feststellung seines kündigungsrechtlichen Status in der Klageschrift im wesentlichen wie folgt begründet: Der Beklagte habe in einem vor dem Arbeitsgericht durch Vergleich erledigten Parallelrechtsstreit (K ./. S S R), die Auffassung vertreten, daß die Arbeitsverhältnisse der dem S S angehörenden Musiker befristet seien und daher durch Zeitablauf beendet werden könnten. Hierauf habe er bei dem Beklagten angefragt, ob er auch in seinem Fall



auf dem Standpunkt stehe, daß der Vertrag zum Ende der Spielzeit ohne weiteres beendet werden könnte. Dies habe der Beklagte mit Schreiben vom 28. September 1976 ohne jede Einschränkung bejaht. Daraus ergebe sich die nahe Gefahr für den Kläger, schon zum Ende der laufenden Spielzeit mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den beklagten Verein rechnen zu müssen.

b) Damit hat der Kläger, der im Zeitpunkt der Verhandlung vor dem Revisionsgericht noch immer bei dem beklagten Verein beschäftigt gewesen ist, nicht hinreichend dargelegt, daß er ein rechtliches Interesse daran hat, seinen kündigungsrechtlichen Status in Form einer Feststellungsklage der vorliegenden Art alsbald klären zu lassen.

Es fehlt insbesondere an der Darlegung von konkreten Anhaltspunkten dafür, daß der beklagte Verein in absehbarer Zeit beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis des Klägers zu beenden. Der Kläger hat auch keine Umstände vorgetragen, aus denen auf eine entsprechende Absicht des Beklagten geschlossen werden könnte. Das Vorbringen des Klägers läßt nicht erkennen, daß sich der beklagte Verein etwa aus wirtschaftlichen (z.B. wegen Fortfalls oder Kürzung von Zuschüssen) oder künstlerischen Gründen (z.B. Abwechslungsbedürfnis, Dirigentenwechsel) in naher Zukunft dazu veranlaßt sehen könnte, das Arbeitsverhältnis des Klägers zu beenden. Das Vorliegen von verhaltens- oder personenbedingten Gründen (z.B. Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten oder starker Leistungsabfall), die den beklagten Verein zu einer alsbaldigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bewegen könnten, hat der Kläger ebenfalls nicht dargetan noch sind derartige Umstände sonstwie ersichtlich.

Als darlegungspflichtige Partei hätte der Kläger weiterhin durch den Vortrag von greifbaren Tatsachen dartun müssen, aus welchen Gründen es erforderlich ist, seinen kündigungsrechtlichen Status in Form einer Feststellungsklage der vorliegenden Art alsbald klären zu lassen. Hierzu hätte insbesondere die Darlegung gehört, auf welche Art und Weise (z.B. durch Berufung auf Zeitablauf, ordentliche oder außerordentliche Beendigungskündigung, Auflösungsvertrag, ordentliche oder außerordentliche Änderungskündigung) der beklagte Verein beabsichtige, sein Arbeitsverhältnis alsbald zu beenden. Der Hinweis des Klägers, der Beklagte



stehe auf dem Standpunkt, daß sein Arbeitsverhältnis durch die Berufung auf den Zeitablauf zum Ende einer Spielzeit beendet werden könnte, reicht zur Darlegung eines alsbaldigen Feststellungsinteresses nicht aus. Dieser Vortrag läßt nämlich nicht erkennen, daß der beklagte Verein beabsichtigt, das Arbeitsverhältnis des Klägers auf diese Art und Weise alsbald zu beenden.

3. Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Feststellungsklage der vorliegenden Art ist im Streitfall auch deshalb zu verneinen, weil Zweifelsfragen hinsichtlich des kündigungsrechtlichen Status des Klägers im Rahmen eines Beendigungsrechtsstreits als Vorfragen abschließend zu entscheiden wären.

a) Das Rechtsschutzbedürfnis für eine Feststellungsklage fehlt, wenn dem Kläger zur Erreichung des mit ihr erstrebten Zieles ein spezieller Rechtsschutzweg zur Verfügung steht (vgl. BAG AP Nr. 12 zu § 256 ZPO). Ein berechtigtes Interesse an der begehrten Feststellung ist weiterhin dann zu verneinen, wenn das Feststellungsurteil nicht zu einer abschließenden Klärung der zwischen den Parteien bestehenden Zweifelsfragen führen würde (vgl. Baumbach-Lauterbach-Albers-Hartmann, ZPO, 37. Aufl., § 256 Anm. 3 D a; Stein-Jonas-Schumann-Leipold, ZPO, 19. Aufl., § 256 Anm. III 3; Thomas-Putzo, ZPO, 10. Aufl., § 256 Anm. I 5 d; Wieczorek, ZPO, 2. Aufl., § 256 Anm. C II c 2; BGH LM Nr. 40 zu § 256 ZPO; RGZ 104, 399). Dies ist insbesondere der Fall, wenn das erstrebte Feststellungsurteil nicht dazu geeignet wäre, weitere Prozesse und Kosten zu vermeiden.

b) Eine abschließende Entscheidung über den kündigungsrechtlichen Status des Klägers kann nur im Rahmen eines Beendigungsrechtsstreits gefällt werden. Sollte der Beklagte entsprechend den im vorliegenden Rechtsstreit vertretenen Standpunkt zu einem späteren Zeitpunkt sich auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf berufen, käme als spezielle Klageart die Erhebung einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 ZPO in Betracht. In einem derartigen Beendigungsrechtsstreit wäre sodann als Vorfrage zu prüfen, ob der Kläger sich in einem unbefristeten oder in einem befristeten Arbeitsverhältnis befunden hat. Auf die Klärung dieser Frage kommt es dagegen dann nicht an, wenn der Beklagte von der arbeitsvertraglich vorgesehen Mög-



lichkeit der ordentlichen Kündigung zum Ablauf einer Spielzeit Gebrauch machen sollte. In dem zuletzt genannten Fall kommt als spezielle Klageart allein die Erhebung einer Kündigungsschutzklage gemäß § 4 KSchG in Betracht. Eine abschließende Klärung aller Zweifelsfragen hinsichtlich der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses könnte in beiden Arten der vorerwähnten Rechtsstreitigkeiten erfolgen. Dabei wird der Beklagte allerdings zu beachten haben, daß aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses allein durch Zeitablauf von vorneherein ausscheidet. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es vielmehr einer ordentlichen Kündigung des beklagten Vereins, und zwar mit der Maßgabe, daß diese jeweils nur zum Ende einer Spielzeit unter Beachtung der arbeitsvertraglichen sowie der gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 1 BGB, § 2 des Gesetzes über die Fristen für die Kündigung von älteren Angestellten vom 9. Juli 1926) erfolgen kann. Die vom Beklagten vertretene Ansicht, wonach das Arbeitsverhältnis zum Ende einer Spielzeit allein durch Zeitablauf sein Ende finden könne, verkennt die rechtliche Bedeutung der arbeitsvertraglichen Verlängerungsklausel. Danach soll das Arbeitsverhältnis gerade nicht nach Ablauf der jeweils auf eine Spielzeit bestimmten Zeit enden, sondern jeweils stillschweigend wieder um eine weitere Spielzeit verlängert werden, wenn es nicht zum Ablauf der bestimmten Zeit gekündigt wird. Durch das Erfordernis einer vorherigen Kündigung führt die Verlängerungsklausel im Ergebnis zur Begründung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit einer Kündigungsmöglichkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt (vgl. BAG AP Nr. 15 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag / zu I 2 der Gründe; RAG, ArbR Samml. Bd. 7, 504; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 7. Aufl., § 55 Anm. I 3 / S. 529; Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 1 Anm. 52; Molitor, Die Kündigung, 2. Aufl., S. 30, 31; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. 1, 3. Aufl., § 47 Anm. I 3 / S. 665). Dafür, daß die Parteien einen vom objektiven Erklärungswert abweichenden beiderseitigen inneren Willen hatten, fehlt es im Streitfall an jeglichen Anhaltspunkten. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt, wenn es ohne Anführung entsprechender - beim Vertragsabschluß in Erscheinung getretener - Begleitumstände sowie unter Verkenntung der von dem Kläger im vorliegenden Rechtsstreit vertretenen Ansicht angenommen hat, beide Parteien gingen davon



Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrnG geschützt.