

Aktenzeichen: 2 AZR 117/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 14. Juli 1983
- 2 AZR 117/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 18. Februar 1981
Dortmund - 4 Ca 3174/80 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 14. August 1981
Hamm - 5 Sa 369/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Drittmittelfinanzierung

Gesetz:

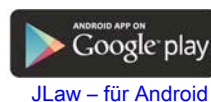
BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



2 AZR 117/82

5 Sa 369/81 Hamm

Verkündet am
14. Juli 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juli 1983 durch den Richter Professor Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Hautmann und Sickert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 14. August 1981 – 5 Sa 369/81 – aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dortmund vom 18. Februar 1981 – 4 Ca 3174/80 – wird zurückgewiesen.
3. Die Beklagte trägt die Kosten der Berufung und 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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1944 geborene Kläger, ein promovierter Diplom-Volkswirt, wurde aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 16. Januar 1979 ab 15. November 1978 bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung (künftig: BAU) der Beklagten zunächst befristet bis 14. November 1979 als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Für die Zeit vom 15. November 1979 bis 31. Dezember 1979 schloß die Beklagte mit dem Kläger einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag über eine Beschäftigung bei der BAU "als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer mit den Tätigkeiten eines wissenschaftlichen Mitarbeiters" für das Projekt "Fis 13" ab. Nach einem weiteren, unter dem 10. Januar 1980 abgeschlossenen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. Januar bis 31. Dezember 1980 sollte der Kläger bei der BAU "als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer mit den Tätigkeiten eines wissenschaftlichen Mitarbeiters" für das Vorhaben "Informationszentrum für Arbeitswissenschaft und Arbeitsschutz" beschäftigt werden. In sämtlichen Verträgen war die Anwendung des BAT, der ihn ergänzen und ändernden Tarifverträge sowie eine Vergütung nach VergGr. II a BAT vereinbart worden. Das Monatsgehalt des Klägers betrug zuletzt 4.400,-- DM brutto. Der Kläger wurde während der gesamten Vertragszeit im Rahmen des in dem letzten Vertrag bezeichneten Forschungsvorhabens eingesetzt, das der BAU von der Gesellschaft für Information und Dokumentation (künftig: GID) übertragen worden war. Diese Gesellschaft, an der die Beklagte zu 65 % und die Bundesländer zu 35 % als Gesellschafter beteiligt sind, finanzierte sämtliche für diesen Forschungsvorhaben anfallenden Sach- und Personalkosten.

Auf einen Antrag vom 12. April 1977 hatte die GID der BAU in einem Schreiben vom 24. November 1978 mitgeteilt, daß der Bundesminister für Forschung und Technologie (künftig: BMFT) für dieses Forschungsvorhaben für die Zeit vom 13. November 1978 bis 31. Dezember 1979 einen Bundeszuschuß von 644.810,-- DM zur Verfügung gestellt habe. Dem Schreiben waren u.a. Erläuterungen über die Verwendung der Mittel



- 3 -

Auf einen weiteren Antrag vom 7. März 1979 teilte die GID der BAU im Auftrag des BMFT unter dem 13. Dezember 1979 mit, daß der BMFT für das Forschungsvorhaben am 10. Dezember 1979 einen weiteren Bundeszuschuß bis zur Höhe von 2.159.788, DM für die Zeit vom 15. Oktober 1978 bis 31. Dezember 1981 zur Verfügung gestellt habe und folgender kassenmäßiger Bedarf angenommen werde:

im Haushaltsjahr 1978	102.710,--	DM
im Haushaltsjahr 1979	542.100,--	DM
im Haushaltsjahr 1980	1.061.608,--	DM
im Haushaltsjahr 1981	1.098.180,--	DM.

Ein Finanzierungsplan für die Zeit vom 1. Januar 1980 bis 31. Dezember 1981 war beigelegt.

Mit Schreiben vom 24. November 1980 wies die GID die BAU im Auftrag des BMFT auf die Möglichkeit von Mittelkürzungen bei den Vorhaben der Fachinformation und Dokumentation im Haushaltsjahr 1981 hin. Gemäß Schreiben vom 23. Dezember 1980 kürzte die GID im Auftrag des BMFT den bisher insgesamt bewilligten Bundeszuschuß von 2.804.598,-- DM um 558.180,-- DM auf höchstens 2.246.418,-- DM und legte die kassenmäßige Inanspruchnahme wie folgt fest:

in den Haushaltsjahren 1978/79	644.810,--	DM
im Haushaltsjahr 1980	1.061.608,--	DM
im Haushaltsjahr 1981	540.000,--	DM.

Im übrigen wurde auf das Zuweisungsschreiben vom 24. November 1978 verwiesen und als Grund für die Mittelkürzung angeführt, bei der Aufstellung des Entwurfs für den Haushaltsplan 1981 seien die Mittel für die Projektförderung der Informationssysteme erheblich eingeschränkt worden und damit wesentliche Voraussetzungen für eine weitere Förderung entfallen.

Nachdem der Kläger auf eine Anfrage vom 5. November 1980 die Mitteilung erhalten hatte, daß mit einer Verlängerung seines Vertrages nicht gerechnet werden könne, hat er mit der am 12. Dezember 1980 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Feststellung begehrt, daß ein Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 1980 hinaus fortbestehe, und im weiteren Verlauf des Rechtsstreits beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 4.400,-- DM brutto als Gehalt für den Monat Januar 1981 an ihn zu verurteilen. Zur Begründung hat er vorgetragen:



- 4 -

Die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages sei rechtsunwirksam, weil im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses festgestanden habe, daß für das Forschungsvorhaben Mittel bis Ende 1981 zur Verfügung standen. Trotz der Kürzung habe die Beklagte Stellen ausgeschrieben, die auch mit Mitarbeitern der Projektgruppe hätten besetzt werden können, und auch mindestens elf Verträge mit Mitarbeitern des Forschungsvorhabens verlängert. Die Aufgabe "Dokumentation und Information" stelle eine für die BAU integrale Aufgabe dar, die durch Drittmittel lediglich zwischenfinanziert werden sollte.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorge-
tragen, bei Vorhaben, die nach Art und Umfang begrenzt seien und durch Drittmittel finanziert würden, sei stets mit dem völligen oder teilweisen Wegfall ihrer Weiterführung zu rechnen. Überdies sei das Forschungsvorhaben selbst von vornherein nach Umfang und zeitlicher Dauer begrenzt gewesen. Zu der allgemeinen Befürchtung einer Kürzung oder gänzlichen Streichung der zunächst bis 31. Dezember 1981 zugesagten Mittel sei hinzugekommen, daß zuständige Mitarbeiter der GID den Repräsentanten der BAU schon vor Abschluß des letzten Arbeitsvertrages mit dem Kläger eindeutige Hinweise auf bevorstehende Mittelkürzungen gegeben hätten.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

I. Das Berufungsgericht hat die zum 31. Dezember 1980 vereinbarte Befristung des Arbeitsvertrages für wirksam angesehen und dies im wesentlichen wie folgt begründet:

Der Kläger sei auf einem mit Drittmitteln befristet finanzierten Arbeitsplatz eingesetzt und das auf diese Weise geförderte Forschungsvorhaben sei von vornherein nur für eine begrenzte Dauer bis 31. Dezember 1981 angelegt gewesen.



- 5 -

Es sei nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber in solchen Fällen dem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag anbiete. Nach der Aussage des Zeugen Prof. Dr. F sei bei der BAU keine Gruppe eingerichtet, die der von der GID geförderten Projektgruppe entspreche. Die Beklagte habe daher nicht Arbeitnehmer zunächst auf Arbeitsplätzen der Projektgruppe einsetzen können, um sie nach Beendigung der Förderung auf vergleichbaren vorhandenen Arbeitsplätzen weiterzubeschäftigen. Die Beschäftigung des Klägers wie der anderen am Projekt "Fis" eingesetzten Mitarbeiter sei somit von der Förderung der Projektgruppe aus Drittmitteln abhängig gewesen.

Wie die Beweisaufnahme weiter ergeben habe, seien den verantwortlichen Mitarbeitern der BAU im Herbst 1979 sowohl von Bundestagsabgeordneten als auch von Sachbearbeitern des BMFT Hinweise zugegangen, daß möglicherweise bereits die für 1980 zugesagten Mittel gekürzt werden könnten. Im Zeitpunkt der Entscheidung über die Verlängerung des zum 31. Dezember 1979 auslaufenden Vertrages mit dem Kläger sei der Beklagten bereits greifbar die Möglichkeit einer Mittelkürzung für dieses Projekt vor Augen gestellt worden. Die bis 31. Dezember 1980 befristete Weiterbeschäftigung sei somit durch die durchaus realistisch zu nennende Möglichkeit einer Kürzung der ursprünglich zugewiesenen Mittel sachlich gerechtfertigt. Schließlich könnten auch gegen die Dauer der Befristung keine Einwendungen hergeleitet werden, da die tatsächlich dann auch vorgenommene Mittelkürzung für 1980 durchaus als sachlicher Grund für die nur bis Ende 1980 vereinbarte Befristung anzusehen sei.

II. Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAG 10, 65 ff. = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe, m.w.N., auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertrags-



- 6 -

schluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind dann unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Das ist dann anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Falle hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sachlich gerechtfertigt muß nicht nur die Befristung an sich sondern gerade auch die gewählte Dauer der Befristung sein. Die von den Parteien vereinbarte Dauer ist dabei an den Sachgründen der Befristung zu orientieren (Urteil des Senats vom 16. Juni 1976 - 2 AZR 630/74 - AP Nr. 40 sowie BAG 32, 274 = AP Nr. 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Liegt bei der letzten von mehreren Befristungen ein sachlicher Grund nicht vor, entsteht ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Der die Befristung rechtfertigende sachliche Grund muß im konkreten Einzelfall vorliegen. Die hiernach maßgeblichen Umstände des Einzelfalles müssen zu generellen Merkmalen in Beziehung gesetzt werden. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, ob für die Befristung und deren Zeitdauer ein sachlicher Grund vorliegt, von einer Prognose des Arbeitgebers abhängig. An die Prognose sind strenge Anforderungen zu stellen. Aufgrund greifbarer Tatsachen muß der Arbeitgeber mit einiger Sicherheit annehmen können, daß der in der Zukunft liegende Ungewißheitsbestand eintritt (BAG 32, 274).

Im übrigen handelt es sich bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung um einen unbestimmten Rechtsbegriff, dessen Anwendung vom Revisionsgericht nur beschränkt darauf überprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt oder Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1973 - 2 AZR 158/72 - AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe; BAG 36, 235, 238 = AP Nr. 62 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 2 der Gründe).



- 7 -

Auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil nicht stand.

2. Haushaltsrechtliche Gesichtspunkte vermögen den letzten, unter dem 10. Januar 1980 abgeschlossenen Arbeitsvertrag jedenfalls hinsichtlich der Dauer der bis zum 31. Dezember 1980 vereinbarten Befristung nicht zu rechtfertigen.

a) Haushaltsrechtliche Erwägungen sind dann kein Grund für die Befristung von Arbeitsverhältnissen, wenn sie auf Begrenzung des Haushalts durch das Haushaltsjahr abheben, wenn eine allgemeine Mittelkürzung zu erwarten ist oder wenn lediglich allgemeine Einsparungen haushaltsrechtlich angeordnet werden. Dagegen stellt die haushaltsrechtliche Entscheidung, daß eine Haushaltsstelle nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt wird und dann fortfällt, einen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages dar (BAG 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG). Wie das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung BAG 32, 85 (AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) klargestellt hat, kann auch die zeitlich begrenzte Zuweisung bestimmter Haushaltsmittel als solche keinen Grund für die Befristung darstellen, es sei denn, im Haushaltsplan würden konkrete Stellen nur für einen bestimmten Zeitraum bewilligt und entfielen anschließend; das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes hat grundsätzlich keinen Einfluß auf das Arbeitsverhältnis.

b) Entgegen der Meinung des Berufungsgerichts gelten diese Grundsätze auch für die sog. Drittmittelfinanzierung (Urteil des Siebten Senats vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ob entsprechende Mittel für die Bezahlung einer Arbeitskraft in Zukunft zur Verfügung stehen, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes aber der unternehmerischen (Planungs-) Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, muß es in den arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie diese behandelt werden. Auch bei der Drittmittelfinanzierung ist daher nicht entscheidend, daß zunächst Ungewißheit über die in Zukunft zur Verfügung stehenden Mittel besteht. Maßgebend ist allein, daß für eine vorübergehende Beschäftigung vom Tatsächlichen her ein sachlicher



Grund gegeben ist. Letztlich handelt es sich bei den Maßnahmen der staatlichen Zuwendungsempfänger auch im Falle der Drittmittelfinanzierung um ein Verwaltungshandeln, das von den Gerichten für Arbeitssachen auf die Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften zu überprüfen ist. Nur wenn das Verwaltungshandeln bereits dadurch eingeschränkt ist, daß eine Haushaltsstelle von vornherein nur für eine genau bestimmte Zeitdauer bewilligt ist, und sie anschließend fortfällt, muß auch im Bereich der Drittmittelfinanzierung diese haushaltsrechtliche Entscheidung angenommen werden. Denn in einem solchen Fall ist davon auszugehen, daß sowohl der Zuwendungsempfänger als auch die für die Drittmittelfinanzierung zuständige Stelle sich gerade mit den besonderen Verhältnissen dieser Stelle befaßt und ihre Entscheidung über den Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes aus sachlichen Erwägungen getroffen haben. Diese Grundsätze gelten sowohl im Hochschulbereich (so das vorstehend zitierte Urteil des BAG) als auch für andere Forschungsträger, wie hier die der unmittelbaren Aufsicht des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung unterstehende BAU (vgl. BAG Urteil vom 28. Juli 1982 - 7 AZR 103/80 - nicht veröffentlicht, zu V der Gründe, betreffend das Bundesgesundheitsamt). Unerheblich ist ferner, daß der Forschungsauftrag nicht unmittelbar durch ein Ministerium des Bundes, sondern von der GID als Gesellschaft des privaten Rechts vergeben wurde. Wie sich aus ihren Bewilligungsschreiben ergibt, wurden die Mittel vom BMFT bezogen auf den von der BAU auszuführenden Forschungsauftrag zweckgebunden und aufgeteilt auf Haushaltsjahre zur Verfügung gestellt. Nach dem eigenen Vortrag des Beklagten wurde die GID ausschließlich im Auftrag dieses Ministeriums tätig, die Zuwendungen wurden aufgrund der §§ 23, 44 der Bundeshaushaltsordnung (BHO) und der hierzu erlassenen Vorläufigen Verwaltungsvorschriften (Vorl.VV-BHO) gewährt.

c) Der Finanzierungsplan, nach dem die der BAU für die Zeit vom 1. Januar 1980 bis 31. Dezember 1981 zur Verfügung gestellten Mittel zu verwenden waren, sah u.a. unter "Personalausgaben" 350.000,-- DM pro Jahr für "5 1/2 Wissenschaftler



- 9 -

nach BAT II a/I b" vor. Darin kann die befristete Zuweisung bestimmter Stellen im Sinne der von der Rechtsprechung anerkannten Ausnahmefälle einer aus haushaltsrechtlichen Gründen gerechtfertigten Befristung gesehen werden.

Das Berufungsgericht hat jedoch zu Unrecht angenommen, daß aufgrund des von ihm festgestellten Sachverhalts die mit dem Kläger vereinbarte letzte Befristung auch hinsichtlich ihrer Dauer sachlich gerechtfertigt sei. Nach den Feststellungen des Berufungsgerichts hatten verantwortliche Mitarbeiter der BAU im Herbst 1979 Hinweise von Bundestagsabgeordneten und Sachbearbeitern des BMFT erhalten, daß "möglicherweise" bereits die für 1980 zugewiesenen Mittel gekürzt werden könnten. Solche allgemein gehaltenen Hinweise genügen nicht den an die Prognose des Arbeitgebers zu stellenden strengen Anforderungen. Sie stellen keine greifbaren Tatsachen dar, aufgrund deren die BAU schon mit einiger Sicherheit annehmen konnte, daß bereits 1980 und auch 1981 Mittelkürzungen vorgenommen und wie sich diese gerade auf den Arbeitsplatz des Klägers auswirken würden (vgl. BAG 32, 274). Die Ankündigung einer Mittelkürzung im Schreiben der GID vom 24. November 1980 sowie die dann für 1981 - und nicht, wie das Berufungsgericht ausführt, bereits für 1980 - vorgenommene Mittelkürzung können für die Rechtfertigung der im Januar 1980 vereinbarten Befristung nicht herangezogen werden, weil auf den Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung (Januar 1980) abzustellen ist.

3. Auch vom Tatsächlichen her lag jedenfalls für die Dauer der letzten Befristung kein sachlicher Grund vor.

Das Berufungsgericht hat zwar im Ausgangspunkt richtig erkannt, daß ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrages gegeben sein kann, wenn es sich bei der nach dem Vertrag auszuübenden Tätigkeit um eine Aufgabe von begrenzter Dauer oder um eine Aufgabe im Rahmen eines Sonderprogramms handelt (vgl. BAG Urteil vom 25. Januar 1980, aaO, zu 4 der Gründe m.w.N.). Um eine Aufgabe von vorübergehender Dauer kann es sich auch bei einem speziellen Forschungsauftrag handeln, der einer Hochschule oder einem sonstigen Forschungsträger zusätzlich zu den sonst durch-



JLaw - Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

- 10 -

- 10 -

von der Sache her zeitlich bestimmbar begrenzt ist. Nach dem Vortrag der Beklagten wurde der BAU der im Arbeitsvertrag des Klägers bezeichnete Forschungsauftrag zusätzlich zu ihren sonstigen Aufgaben und zeitlich bis 31. Dezember 1981 begrenzt erteilt. Nach dem Vortrag des Klägers handelt es sich bei diesem Forschungsprojekt um eine eigentliche Aufgabe der BAU, die lediglich vorübergehend durch Drittmittel zwischenfinanziert werden sollte und für deren Durchführung ab 1982 nunmehr auch Planstellen bewilligt worden sind.

Die Frage, ob insoweit dem Grunde nach die Befristung sachlich gerechtfertigt erscheint, braucht jedoch nicht abschließend beantwortet zu werden, weil jedenfalls die Dauer der Befristung auch aus dem Gesichtspunkt der Aufgabe von begrenzter Dauer nicht gerechtfertigt ist. Insoweit kann auf die vorstehenden Ausführungen zur Befristungsdauer aus haushaltsrechtlichen Erwägungen verwiesen werden. Nach dem eigenen Vortrag der Beklagten war das Forschungsprojekt bis Ende 1981 angelegt. Ob es in vollem Umfang durchgeführt werden würde, hing somit allein von der Finanzierung ab. Für die Annahme, daß diese für die vorgesehenen letzten beiden Jahre eingeschränkt werden würde, lagen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, wie ausgeführt, keine greifbaren Tatsachen vor.

4. Die Unwirksamkeit der letzten Befristung des Arbeitsvertrages hat zur Nichtigkeit der Befristungsabrede geführt, während der Arbeitsvertrag im übrigen wirksam geblieben ist und auf unbestimmte Zeit fortbesteht (vgl. BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 5 der Gründe, m.w.N.). Daraus folgt, daß seit dem 1. Januar 1980 zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand und die Beklagte dem Kläger auch das eingeklagte Gehalt für Januar 1981 aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen hat, dessen Voraussetzungen nach dem unstreitigen Sachverhalt vorliegen. Somit ergibt sich, daß das Arbeitsgericht zutreffend entschieden hat. Sein Urteil ist deshalb wiederherzustellen.

