

Aktenzeichen: 2 AZR 203/81

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 25. Februar 1983
- 2 AZR 203/81 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 1. Juni 1979
- 11 Ca 572/78 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 29. Januar 1981
- 3 Sa 1051/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristete Arbeitsverträge mit Saison-Flugbegleiterin

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 611 Einstellungsanspruch

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 203/81

3 Sa 1051/79 Frankfurt am Main

Verkündet am
25. Februar 1983

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. Februar 1983 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhslers und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Sickert und Dr. Kirchner für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main
vom 29. Januar 1981 - 3 Sa 1051/79 - wird
zurückgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die am 31. Januar 1944 geborene verheiratete Klägerin war
bei der Beklagten bzw. deren Tochtergesellschaft Condor in fol-
genden Zeiträumen als sogenannte Saison-Flugbegleiterin beschäf-
tigt:

19. März 1973 bis 30. Juni 1973	DLH
1. April 1974 bis 31. Juli 1974	DLH
1. September 1974 bis 30. Oktober 1974	Condor
23. April 1975 bis 30. Juni 1975	DLH
1. April 1976 bis 15. Mai 1976	Condor
1. Juni 1976 bis 31. Oktober 1976	DLH
5. Januar 1977 bis 30. November 1977 (Einsatz unterbrochen in der Zeit vom 1. Februar 1977 bis 28. Februar 1977)	DLH
1. März 1978 bis 31. August 1978	DLH

Vor ihrem letzten Einsatz als Saison-Flugbegleiterin füllte
die Klägerin am 5. Januar 1978 einen von der Beklagten vorge-
druckten Fragebogen aus, in welchem sie u. a. als Einsatzwunsch
für das Jahr 1978 angab: "Diesmal nur ca. 6 Mon. wegen Hausbau".
Unter dem 2. März 1978 gab sie ferner die Zusatzerklärung ab,
daß sie auf ihren Wunsch hin ein zeitlich befristetes Arbeits-
verhältnis eingehe; eine Festanstellung als Flugbegleiterin komme
für sie nicht in Frage, da sie beabsichtige, sich im Anschluß an
ihre Aushilfstätigkeit vollberuflich der Tätigkeit als Hausfrau
zu widmen. Bei dieser Erklärung handelt es sich um einen Vor-



druck, in dem lediglich die anschließende Tätigkeit offengelassen war, die dann von der Klägerin mit "Hausfrau" angegeben wurde. Die Beklagte lehnte eine Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. August 1978 hinaus ab.

Mit ihrer am 4. Oktober 1978 erhobenen Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung des Arbeitsverhältnisses⁸ gewandt und hilfsweise ihre Einstellung als Saison-Flugbegleiterin für die Zeit vom 1. April 1979 bis zum 31. Oktober 1979 geltend gemacht. Sie hat die Auffassung vertreten, ein sachlicher Grund für eine Befristung habe jedenfalls bei Abschluß der beiden letzten Verträge nicht bestanden. Saison-Flugbegleiterinnen würden bei der Beklagten ganzjährig und ohne Rücksicht auf saisonale oder sonstige Bedarfsschwankungen eingestellt, ihr Einsatz sei von dem der sogenannten Stammbesatzung nicht zu unterscheiden. Sie selbst sei nicht für die Erfüllung eines kurzzeitigen "Überhanges" eingesetzt worden. Um von der Beklagten wenigstens befristet als Saison-Flugbegleiterin eingestellt zu werden, bleibe nur die Wahl, die vorformulierten Verträge bzw. Erklärungen zu akzeptieren bzw. wunschgemäß zu ergänzen. Von ihr sei verlangt worden, nicht nur das Ende der Frist, sondern auch den Grund für die Befristung darzutun. Bei einer Weigerung wäre sie überhaupt nicht beschäftigt worden. Im übrigen sei durch die Verlängerung des ursprünglich auf den Zeitraum vom 5. Januar 1977 bis zum 31. Oktober 1977 befristeten Saison-Flugbegleiter-Vertrages spätestens ab dem 1. November 1977 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden. Den letzten befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. März 1978 bis zum 31. August 1978



fechte sie daher wegen Irrtums an.

Die Klägerin hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. August 1978 hinaus unbefristet fortbesteht

und hilfsweise

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, sie ab 1. April 1979 bis zum 31. Oktober 1979 als Saison-Flugbegleiterin zu den firmenüblichen Bedingungen einzustellen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt und bestritten, daß von ihr ohne Rücksicht auf konkrete saisonale oder sonstige Bedarfschwankungen Saison-Flugbegleiter eingestellt würden. Vielmehr würden in aller Regel Saison-Flugbegleiter nur in der eigentlichen Urlaubssaison, also in den Monaten April bis September eingestellt. Der Beschäftigungszeitraum könne sich allerdings auf Wunsch der Mitarbeiter in Einzelfällen schon einmal um einen Monat verschieben. Sachlicher Grund für den Abschluß von befristeten Verträgen für Flugbegleitpersonal sei eine Aushilfstätigkeit in den Monaten mit erhöhtem Flugbedarf. Diese Voraussetzungen hätten auch bei den in der Vergangenheit mit der Klägerin abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträgen vorgelegen. Ein unzulässiger Druck sei auf die Klägerin nicht ausgeübt worden, insbesondere auch nicht durch vorformulierte Fragebögen. Vorformuliert seien nur die Fragen. Im Jahre 1977 habe die etwas längere Beschäftigungszeit der Klägerin ihre Ursache in der Beschaffung und im Einsatz neuer Fluggeräte gehabt. Die damit verbundenen Umlaufänderungen hätten zwangsläufig einen Mehrbedarf an Personal erforderlich gemacht. Der Bedarf an neuem Stammpersonal habe sich



nicht von heute auf morgen decken lassen, so daß Saison-Flugbegleiter bereits vor der eigentlichen Saison 1977 zum Einsatz herangezogen worden seien. Außerdem habe eine neue tarifvertragliche Vereinbarung, wonach für Urlaubs-, Krankheits- und sonstige Personalausfälle permanent eine Personalreserve habe zur Verfügung stehen müssen, einen Personalmehrbedarf ausgelöst.

Die Klägerin sei im übrigen mit einer Verlängerung ihres Arbeitsverhältnisses im Jahre 1977 um einen Monat bis zum 30. November 1977 einverstanden gewesen. Schließlich habe es dem ausdrücklichen Wunsch der Klägerin entsprochen, für das Jahr 1978 ebenfalls nur ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis einzugehen. Wenn die Klägerin der Auffassung gewesen wäre, es bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, dann hätte sie innerhalb der gebotenen Frist Kündigungsschutzklage erheben müssen. Außerdem betrage nach den Einstellungsrichtlinien das Höchstalter bei Einstellungen 28 Jahre, so daß schon aus diesem Grunde eine Festanstellung der Klägerin nicht in Betracht habe kommen können.

Die Klägerin hat erwidert, soweit sich die Beklagte zur sachlichen Rechtfertigung der Befristung auf die Anschaffung eines neuen Flugzeugtyps und die neue tarifvertragliche Regelung berufe, sprächen beide Gesichtspunkte eher gegen eine Befristung. Die Anschaffung neuer Flugzeuge werde bei der Beklagten nämlich jahrelang voraus geplant, gleiches gelte für den damit zusammenhängenden Personalbedarf. Die tarifvertraglich vereinbarte "Personalreserve" wiederum habe gerade nicht befristet, sondern auf Dauer zur Verfügung stehen sollen. Insgesamt bestätige der



Vortrag der Beklagten, daß sie Saison-Flugbegleiter allein zur Deckung eines dauernd bestehenden Personalmangels eingestellt habe.

Die Beklagte hat repliziert, zwar treffe es zu, daß sie Flugzeuge nicht kurzfristig bestelle, wenn jedoch termingebundene Optionen zum Terminsende ausgeübt würden, reiche angesichts ihrer beschränkten Schulungskapazität die Zeit bis zum Einsatz des neuen Flugzeugs sehr oft nicht aus, um die erforderliche Zahl an Flugbegleitern auszubilden. Andererseits sei es auch wirtschaftlich nicht vertretbar, den Schulungsapparat so auszubauen, daß damit auch gelegentliche Spitzen abgedeckt werden könnten. Einen nur kurzfristig auftretenden Engpaß habe auch der neue Tarifvertrag zur Folge gehabt, und es sei ihre Sache, wie sie die damit verbundenen Probleme bewältige.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. In der Berufungsinstanz hat die Klägerin ihren erstinstanzlich gestellten Hauptantrag wiederholt und hilfsweise beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, sie auch im weiteren als Saison-Flugbegleiterin zu den firmenüblichen Bedingungen einzustellen,

ferner festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr den Schaden zu ersetzen, der ihr aus der unzutreffenden Auskunft des Vertreters der Beklagten, Herrn U , im November 1977, trotz erheblicher Überschreitung des Fristendes des befristeten Arbeitsvertrages sei zwischen den Parteien kein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen, entstanden ist.



Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Klägerin - abgesehen von dem Hilfsantrag auf Schadenersatz, den sie nicht aufrechterhält - den zweitinstanzlich gestellten Antrag weiter. Die Beklagte 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. Die Vorinstanzen haben die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, das von der Klägerin ab 1. März 1978 eingegangene befristete Arbeitsverhältnis sei durch Fristablauf am 31. August 1978 beendet worden. Ein Anspruch auf Einstellung als Saison-Flugbegleiterin für die Folgezeit oder eine Schadenersatzverpflichtung der Beklagten bestehe nicht.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien sei im Jahre 1977 nicht schon durch Weiterbeschäftigung der Klägerin über den 31. Oktober 1977 hinaus auf unbestimmte Zeit verlängert worden. Die Beklagte habe der Klägerin lediglich eine Fortsetzung ihrer Tätigkeit um einen Monat angeboten und damit unmißverständlich zu erkennen gegeben, das Arbeitsverhältnis nicht auf unbestimmte Zeit fortsetzen zu wollen. Nach den glaubhaften Aussagen des Zeugen von H habe die Klägerin auch nur um eine Weiterbeschäftigung um einige Monate, nicht aber um eine solche in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nachgesucht.



Für die Befristung der Arbeitsverträge in den Jahren 1977 und 1978 habe ein sachlicher Grund vorgelegen. Wie sich nämlich aus den Aussagen der Zeugen B , Dr. G und F ergebe, sei die Beklagte zur Abdeckung sogenannter Bedarfsspitzen, d. h. zur Erfüllung unplanbarer, unvorhergesehener Programme, auf den Einsatz von Flugbegleitpersonal mit befristeten Verträgen angewiesen. Die Eigenart des Betriebes der Beklagten als Linienfluggesellschaft und die von ihr zu erfüllenden Arbeitsaufgaben rechtfertigten den Abschluß von Zeitarbeitsverträgen und deren jeweils vereinbarte Dauer. Abgesehen vom Jahre 1977 hätten die Befristungen auch nie länger als sechs Monate gedauert. Die längere Befristungszeit des im Jahre 1977 mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsvertrages sei durch die Beschaffung und den Einsatz neuer Fluggeräte sowie durch die infolge tarifvertraglicher Vereinbarungen notwendig gewordene Besetzung neu geschaffener Flugbegleiterstellen gerechtfertigt.

Die Beklagte sei auch nicht gehalten gewesen, die Klägerin als Stammpersonal zu übernehmen, da die Klägerin das nach den Einstellungsrichtlinien vorgesehene Höchstalter von 28 Jahren längst überschritten habe. Die Klägerin sei verheiratet und zu ihrem Lebensunterhalt auf eine Dauerstellung nicht angewiesen. Auch andere Gründe, die ein besonderes Interesse an einer Dauerbeschäftigung bei der Beklagten begründen könnten, seien nicht ersichtlich.

Ob die Klägerin bei der Ausfüllung des Bewerbungsfragebogens und der Zusatzerklärung vom 2. März 1978 infolge der ihr be-



kannten Einstellungsgrundsätze der Beklagten in ihrer Entscheidungsfreiheit behindert gewesen sei und die befristete Einstellung somit nicht ihren Vorstellungen und Wünschen entsprochen habe, könne daher dahingestellt bleiben. Die Beklagte habe sich jedenfalls auf die wahrheitsgemäße Beantwortung der Fragen im Bewerbungsbogen, einschließlich des Wunsches nach der Dauer, verlassen dürfen.

II. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts ist zwar nicht frei von Rechtsfehlern, im Ergebnis aber zutreffend.

1. Bei der rechtlichen Beurteilung ist von den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auszugehen, da die Revision allein die Verletzung des § 620 BGB rügt, eine durchgreifende Verfahrensrüge aber nicht erhoben hat. Soweit aus der Revisionsbegründung auf eine Verfahrensrüge nach § 139 Abs. 1 und 2 ZPO geschlossen werden kann, ist diese unzulässig. Die Klägerin hat insoweit nicht angegeben, welche konkreten Hinweise das Landesarbeitsgericht hätte geben sollen und was sie hierauf dargelegt hätte (BAG 13, 340, 344; BAG 32, 56, 66).

2. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zunächst davon ausgegangen, daß das am 5. Januar 1977 zwischen den Parteien begründete befristete Arbeitsverhältnis nicht gemäß § 625 BGB durch die Weiterbeschäftigung über das ursprünglich für den 31. Oktober 1977 vorgesehene Ende hinaus auf unbestimmte Zeit verlängert worden ist. Nach der von der Revision nicht angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte der Klägerin



seinerzeit ausdrücklich nur eine Fortsetzung ihrer Tätigkeit um einen Monat, d. h. bis zum 31. November 1977, angeboten. Dieses Angebot hat die Klägerin angenommen; die Parteien haben in diesem Umfang eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses vereinbart. Damit ist die Anwendbarkeit des § 625 BGB ausgeschlossen, und die Klägerin kann sich hierauf nicht mehr berufen (BAG 12, 328; KR-Hillebrecht, § 625 BGB Rz 11 ff.).

3. Zu Unrecht wendet das Landesarbeitsgericht vorliegend jedoch die vom Großen Senat (Beschluß vom 12. Oktober 1960 - GS 1/79 - BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) aufgestellten und von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fortgeführten Grundsätze (vgl. z.B. BAG 25, 125; BAG 31, 40; BAG 32, 85; BAG 37, 283; BAG 37, 305; BAG Urteil vom 11. Februar 1982 - 2 AZR 368/81 - BB 1982, 1858) über eine Befristungskontrolle bei befristeten Arbeitsverträgen an. Denn eine Befristungskontrolle kommt nur in Betracht, wenn zwingende Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden können. Das ist entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts vorliegend jedoch hinsichtlich der letzten Befristung nicht der Fall und für die früheren Zeitverträge nicht mehr zu prüfen.

a) Der letzte befristete Arbeitsvertrag zwischen den Parteien hat vom 1. März 1978 bis zum 31. August 1978, mithin also genau sechs Monate gedauert. Eine Umgehung des allgemeinen Kündigungsschutzes kommt für diese Befristung daher nicht in Betracht. Auch die Umgehung einer anderweitigen gesetzlichen Bestandsschutzregelung ist aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sach-



verhält oder aus dem Parteivorbringen nicht ersichtlich (vgl. dazu die Senatsurteile vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - und vom 17. Februar 1983 - 2 AZR 208/81 - EzA § 620 BGB Nr. 61 und 62).

b) Eine Umgehung des Kündigungsschutzes scheidet aber auch dann aus, und damit auch eine Anwendung der Grundsätze über eine Befristungskontrolle, wenn die beiden letzten zwischen den Parteien abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge im Zusammenhang betrachtet werden.

Wie der Senat bereits entschieden hat (Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - aaO), ist bei der Frage, ob zwischen den Parteien ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von mehr als sechs Monaten anzunehmen ist, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anwartschaft heranzuziehen. Die Zeiten eines früheren Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber sind dann mit zu berücksichtigen, wenn das neue Arbeitsverhältnis in einem engen und sachlichen Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis steht. Dabei kommt es insbesondere auf Anlaß und Dauer der Unterbrechung sowie auf die Art der Weiterbeschäftigung an (BAG 28, 252). In der Regel ist ein enger sachlicher Zusammenhang zu verneinen, wenn die Zeit der Unterbrechung "verhältnismäßig lange" gedauert hat. Der Senat hat einerseits eine Unterbrechung von mehr als vier Monaten (BAG Urteil vom 18. Januar 1979 - 2 AZR 254/77 - AP Nr. 3 zu § 1 KSchG 1969 Wartezeit), andererseits aber auch bereits eine Unterbrechung von nur 2 2/3 Monaten (Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - aaO) als



verhältnismäßig lange angesehen. Unter diesen Umständen ist im vorliegenden Fall, da zwischen dem vorletzten und dem letzten befristeten Arbeitsvertrag eine rechtliche Unterbrechung von drei Monaten lag, von einer den sachlichen Zusammenhang ausschließenden unverhältnismäßig langen Unterbrechung zwischen den beiden Arbeitsverhältnissen auszugehen.

c) Dieser Auffassung kann nicht entgegengehalten werden, daß damit der Umgehung des Kündigungsschutzgesetzes Vorschub geleistet werde, weil es dem Arbeitgeber ermögliche, durch das "Einschieben" einer rechtlichen Unterbrechung sich der Befristungskontrolle zu entziehen. Denn gegen eine solche Möglichkeit kann sich der Arbeitnehmer, wie der Senat bereits in seiner Entscheidung vom 11. November 1982 (aaO) betont hat, durch die Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht wehren.

Nach Auslaufen des vorletzten Saison-Flugbegleiter-Vertrages hat die Klägerin keine Feststellungsklage erhoben, obwohl die Beklagte ihr mit dem Angebot, sie über den 31. Oktober 1977 hinaus befristet bis zum 30. November 1977 zu beschäftigen, unmißverständlich zu erkennen gegeben hatte, zu einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit nicht bereit zu sein. Die Beklagte hat der Klägerin, wie sie selbst einräumt, auch nie versprochen, sie unbefristet weiterzubeschäftigen, sondern ihr zuletzt im November 1977 auf ihre Bitte auf Weiterbeschäftigung nur erklärt, "sie werde auch in Zukunft wieder dabei sein". Nachdem die Klägerin zuvor für die Beklagte ausschließlich im Rahmen befristeter Arbeitsverträge tätig gewesen war und die



Beklagte ihre unbefristete Einstellung mit dem Hinweis auf das fortgeschrittene Alter der Klägerin auch ausdrücklich abgelehnt hatte, konnte hierin nur das Angebot der Beklagten an die Klägerin gesehen werden, sie auch weiterhin nur im Rahmen befristeter Arbeitsverträge einzusetzen. So ist der Klägerin mit vorgedrucktem Anschreiben im August 1977 bezüglich eines Einsatzes im Jahre 1978 von der Beklagten auch ausdrücklich nur ein "Angebot auf Saison-Einsatz" unterbreitet worden. Dieses Angebot hat die Klägerin auch unstreitig angenommen. Alle diese tatsächlichen Vorgänge sprechen somit gegen die Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten vor der rechtlichen Unterbrechung von drei Monaten.

d) Es kann dahingestellt bleiben, ob es nach dem Grundsatz, daß die Befristungskontrolle keine Besserstellung des befristet eingestellten gegenüber dem unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer erreichen will, nicht nahe liegt, § 4 KSchG auf befristete Arbeitsverhältnisse analog anzuwenden (vgl. Senatsurteil vom 11. November 1982, aaO; insoweit ablehnend BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Die Klägerin hat die Klagebefugnis auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristungsabreden jedenfalls prozessual verwirkt, und schon deshalb ist von der Rechtswirksamkeit der beiden letzten befristeten Arbeitsverträge auszugehen. Weder hat die Klägerin innerhalb der Regelfrist von drei Wochen nach Ablauf der vorletzten Befristung am 30. November 1977 Klage erhoben (Zeitmoment) noch hat die Beklagte aufgrund der gegebenen Umstände (Umstandsmoment) mit einem entsprechenden späteren Feststellungsbegehren bzw. Klageerhebung durch die



Klägerin rechnen müssen (vgl. dazu BAG 11, 353; BAG Urteil vom 7. März 1980 - 7 AZR 177/78 - AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 11. November 1982 - 2 AZR 552/81 - aaO).

Die Beklagte hat darauf vertrauen dürfen, nicht mehr mit einer Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristungsabreden der mit der Klägerin abgeschlossenen Arbeitsverträge überzogen zu werden. Die Klägerin hat nämlich nicht nur bis zum Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages, also während der rechtlichen Unterbrechung von drei Monaten, keine Feststellungsklage erhoben sondern sie hat darüber hinaus der Beklagten auch nicht ihre Auffassung zu erkennen gegeben, daß sie trotz des abermaligen Abschlusses eines befristeten Arbeitsvertrages der Meinung sei, ihr früheres Arbeitsverhältnis bestehe unbefristet fort. Selbst vor oder während der Laufzeit des letzten befristeten Arbeitsvertrages hat sie nicht geltend gemacht, zwischen ihr und der Beklagten habe über den 30. November 1977 hinaus ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit bestanden. Im Gegenteil hat sie sich während der Laufzeit des vorletzten Arbeitsvertrages an den Zeugen von H gewandt und darum gebeten, sie über den 31. August 1978 hinaus noch für einige weitere Monate als Saison-Flugbegleiterin einzusetzen. Der Zeuge hat daraufhin der Klägerin erklärt, daß die Beklagte im Hinblick auf die Problematik von Kettenarbeitsverträgen Saison-Flugbegleiterinnen möglichst nicht länger als sechs Monate pro Jahr beschäftigen wolle.

Erst am 4. Oktober 1980, also fast fünf Wochen nach Been-



digung des letzten befristeten Arbeitsvertrages und zehn Monate nach Ablauf des vorletzten befristeten Arbeitsvertrages hat die Klägerin ihre Feststellungsklage erhoben. Zu dieser Zeit durfte die Beklagte aber davon ausgehen, daß die Klägerin die Befristungen der mit ihr abgeschlossenen Arbeitsverträge nicht mehr angreifen werde. Die Klägerin hat ihr Recht, sich auf die früheren Beschäftigungszeiten zu berufen, prozessual verwirkt. Der allgemeine Kündigungsschutz konnte daher vorliegend gar nicht umgangen werden. Darauf, ob ein sachlicher Grund die Befristungen gerechtfertigt hat, kommt es daher nicht mehr an, da es zur Rechtswirksamkeit einer Befristung, die nicht in den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses eingreift, keines sachlichen Grundes bedarf (Urteil des Senates vom 17. Februar 1983, aaO).

4. Die Beklagte hat der Klägerin beim Auslaufen ihres letzten Arbeitsvertrages nicht zugesichert, sie in der Folgezeit wieder als Saison-Flugbegleiterin zu beschäftigen. Eine weitere Beschäftigung der Klägerin über den 31. August 1978 hinaus hat die Beklagte sogar unstreitig abgelehnt. Die Revision ist daher auch hinsichtlich des Hilfsantrages unbegründet.

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Dr. Weller

Walter Sickert

Dr. Kirchner



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

