

Aktenzeichen: 7 AZR 1068/79

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 24. März 1982
Az. 7 AZR 1068/79

I. Arbeitsgericht Hamburg Urteil vom 13. Juli 1978
Az. 8 Ca 228/77

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. Juni 1979
Hamburg Az. 5 Sa 87/78

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristung; Revisionsantrag

Gesetz:

BGB § 620; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 1

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](#)

7 AZR 1068/79

5 Sa 87/78 Hamburg

Verkündet am
24. März 1982

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 24. März 1982 durch
den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Roeper und
Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und
Stappert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 13. Juni
1979 - 5 Sa 87/78 - teilweise aufgehoben.

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis
der Parteien nicht am 30. Juni 1977 geendet, son-
dern bis zum 31. August 1977 fortbestanden hat.
Im übrigen wird der Klageantrag zu 1. abgewiesen
und insoweit die Revision zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2 -

Hinsichtlich der Klageanträge zu 2. und 3. wird die Revision als unzulässig verworfen.

Von den Kosten des Rechtsstreits tragen die Klägerin 2/3 und die Beklagte 1/3.

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

Tatbestand:

Die Klägerin ist Volljuristin. Sie wurde im Rahmen zweier vom 29. November 1976 bis zum 30. April 1977 und vom 1. März bis zum 30. Juni 1977 befristeter Arbeitsverträge von der Beklagten als Aushilfsangestellte im Arbeitsamt Hamburg (Widerspruchsstelle) beschäftigt.

Die Beklagte hat die Klägerin über den 30. Juni 1977 hinaus nicht beschäftigt und ihr vorsorglich für den Fall der Unwirksamkeit der Befristung mit Schreiben vom 15. Juli 1977 zum 31. August 1977 gekündigt; dieses Schreiben ging der Klägerin am 19. Juli 1977 zu.

Die Klägerin hält die Befristung und die Kündigung für unwirksam und hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Angestelltenverhältnis der Klägerin zur Beklagten nicht am 30. Juni 1977 endet, sondern als unbefristetes Angestelltenverhältnis fortbesteht,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung vom 15. Juli 1977 aufgelöst worden sei, sondern fortbesteht,
3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung ihres Antrages hat die Beklagte im wesentlichen vorgetragen: Die Befristungen des Arbeitsvertrages mit der Klägerin seien wirksam. Zunächst sei die Klägerin zur Bewältigung einer erhöhten (winterlichen) Mehrbelastung in der Widerspruchsstelle eingestellt wor-

- 3 -



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



- 3 -

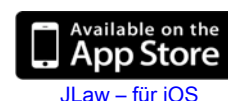
den; auch habe der Präsident des Landesarbeitsamtes Schleswig-Holstein-Hamburg mit Verfügung vom 13. September 1976 - III c 2 - 2702/2710 - eine Ermächtigung zur Beschäftigung von Aushilfsangestellten nur bis zum 30. April 1977 erteilt. Die zweite Befristung sei vorgenommen worden, weil mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahl bis spätestens 1980 gerechnet worden und deshalb ein stufenweiser Abbau der vorhandenen Mitarbeiterzahl erforderlich gewesen sei. Diese Verlängerung der Befristung sei überhaupt nur möglich geworden, weil einige Mitarbeiter, deren Verträge bis zum 30. Juni 1977 befristet gewesen seien, vorzeitig ausgeschieden seien. Selbst wenn die Befristungen unwirksam seien, sei jedenfalls die mit Zustimmung des Personalrates ausgesprochene Kündigung wirksam. Denn die Leistungen der Klägerin seien trotz Abmahnung zumindest in quantitativer Hinsicht mangelhaft gewesen; sie habe daher auch Arbeiten eines anderen Mitarbeiters als eigene Arbeit ausgegeben. Darüber hinaus werde die Kündigung auch darauf gestützt, daß die Klägerin sich unbefugt Abschriften von dienstlichen Schriftstücken verschafft und diese in den arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit eingeführt habe, sowie darauf, daß die Kündigung auch aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt gewesen sei, da über den 30. Juni 1977 hinaus keine Mittel für die Weiterbeschäftigung der Klägerin zur Verfügung gestanden hätten und der Arbeitsanfall in der Widerspruchsabteilung stark abgesunken sei.

Die Klägerin hat demgegenüber geltend gemacht, schon bei Abschluß der Zeitverträge sei nach der eigenen Einschätzung der Beklagten nicht mit einem Rückgang der Arbeitslosenzahlen zu rechnen gewesen. Diese eigene Beurteilung der Beklagten sowie der ihr nahestehenden Institute deckten sich mit der Voraussage anderer wirtschaftswissenschaftlicher Forschungseinrichtungen. Die Beklagte könne auch die Ablehnung der Weiterbeschäftigung der Klägerin nicht mit dem Wegfall von Haushaltsmitteln

- 4 -



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



- 4 -

rechtfertigen, weil die zur Beschäftigung der Klägerin dienenden Haushaltsmittel nicht der Beklagten insgesamt entzogen worden seien, sondern innerhalb der Beklagten nur andere Haushaltsstellen damit versorgt worden seien. Auch sei die Dauer der Befristung sachlich nicht gerechtfertigt. Schließlich seien die von der Beklagten zur Rechtfertigung der Kündigung vorgebrachten Tatsachen unzutreffend.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben; das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge weiter. Die Revisionsbegründung enthält keine Anträge und befaßt sich inhaltlich nur mit der Frage der Wirksamkeit der Befristung. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

I. Hinsichtlich der Klageanträge zu 2. (Kündigung) und 3. (Weiterbeschäftigung) ist die Revision unzulässig und deshalb gemäß § 72 Abs. 3 ArbGG 1953, § 554 a Abs. 1 Satz 2 ZPO insoweit als unzulässig zu verwerfen.

Die Revisionsbegründung enthält insofern keine Anträge (§ 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO); dieser Mangel wird durch die nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist erfolgte Antragstellung nicht beseitigt. Zwar kann eine Revisionsbegründung auch ohne einen ausdrücklichen Revisionsantrag den Anforderungen des § 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO entsprechen, wenn sie nur unzweifelhaft erkennen läßt, in welchem Umfang das Berufungsurteil angegriffen werden soll (vgl. BAG 1, 36 [38 f.] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Gratifikation [zu I der Gründe]; BAG 11, 225 [226] = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche; BGH NJW 1951, 153 = JZ 1951, 84; BGH LM Nr. 14 zu § 546 ZPO). Indessen fehlt es hier an der erforderlichen Eindeutigkeit. Daß sich die Revision gegen die Abweisung des Klageantrages zu 1. richtet, ist aufgrund der gegebenen

- 5 -



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

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

- 5 -

Begründung zweifelsfrei. Daraus läßt sich aber nicht eindeutig und zwingend folgern, daß die Revision sich auch gegen die Abweisung der Anträge zu 2. und 3. richten soll. Das isolierte Weiterverfolgen des Klageantrages zu 1. ist keineswegs sinnentleert, da die Anträge zu 1. und zu 2. sich auf unterschiedliche Beendigungszeitpunkte beziehen, wobei die Kündigung auf einen späteren Beendigungszeitpunkt abzielt. Aus der Weiterverfolgung des Klageantrages zu 1. ist auch nicht zwingend zu schließen, daß der Weiterbeschäftigungsanspruch ebenfalls weiterverfolgt werden sollte. Denn der Feststellungsantrag zu 1. ist auch ohne die Verknüpfung mit dem Leistungsantrag zu 3. geeignet, der Klägerin den (vorübergehenden) Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu sichern.

Unzutreffend ist auch das Argument der Revision, eine Unzulässigkeit der Revision bezüglich der Klageanträge zu 2. und 3. habe im Hinblick auf die Revisionssumme zur Unzulässigkeit der Revision insgesamt führen müssen, so daß sich schon hieraus ergebe, die Revision habe alle drei Klageanträge in die Revisionsinstanz bringen wollen. Denn die Statthaftigkeit der Revision beurteilt sich hier, da es nicht um Zahlungsansprüche geht und die Vorinstanzen auch keine Aufgliederung des Gesamtstreitwertes von 6.600,-- DM vorgenommen haben (vgl. dazu BAG 25, 18 [19 ff.] = AP Nr. 23 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision; BAG AP Nr. 29 und 32 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision), allein nach § 72 Abs. 1 Satz 4 ArbGG 1953, d. h. nach dem festgesetzten und mangels offenkundiger Fehlerhaftigkeit das Revisionsgericht bindenden Gesamtstreitwert.

II.1. Hinsichtlich des Klageantrages zu 1. ist die Revision zulässig. Die Unklarheit des Revisionsbegehrens im übrigen führt nicht zur Unzulässigkeit der Revision insgesamt. Die Revision bleibt zulässig, soweit die Revisionsbegründung eindeutig die Weiterverfolgung eines bestimmten Teils des bisherigen Begehrens ergibt (BGH NJW 1975, 2013).



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



- 6 -

2. Die Revision ist insoweit auch überwiegend begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin für wirksam erachtet.

a) Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die Befristungen des Arbeitsvertrages mit der Klägerin bis zum 30. April 1977 und danach bis zum 30. Juni 1977 seien sowohl dem Grunde als auch der Dauer nach sachlich gerechtfertigt. Denn es hätten für den Abschluß beider Zeitverträge nur begrenzt Haushaltsmittel zur Verfügung gestanden, wobei diese begrenzten Haushaltsmittel zur Bewältigung des winterlichen Arbeitsanfalls 1976/1977 bereitgestellt worden seien. Für den Behördenleiter sei auch voraussehbar gewesen, daß mit großer Wahrscheinlichkeit nicht damit zu rechnen gewesen sei, daß der neue Haushaltsplan die für die Bezahlung der vorübergehend beschäftigten Arbeitnehmer notwendigen Mittel wiederum bewilligen werde. Auch wenn die von der Klägerin zu erledigenden Arbeiten zu den Daueraufgaben der Beklagten zu zählen seien, sei die Beklagte dennoch auf den Einsatz befristet eingestellter Aushilfskräfte zur Bewältigung des jeweils zeitweilig konjunkturbedingt erhöhten Arbeitsanfalles angewiesen. Die Dauer der Befristungen sei nicht zu beanstanden. Sie orientiere sich zum einen an der Mittelbegrenzung bis zum 30. Juni 1977 und zum anderen daran, daß der winterliche Mehrbedarf erst zeitlich verzögert mit dem 30. Juni 1977 geendet habe.

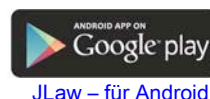
b) Bei dieser Würdigung hat das Landesarbeitsgericht im Ausgangspunkt zutreffend die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG [GS] 10, 65 [70 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu C der Gründe]; BAG 31, 40, BAG 32, 85 und BAG 33, 26 = AP Nr. 46, 50 und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie AP Nr. 40, 52 und 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vgl. zuletzt Urteile des Senats vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und - 7 AZR 280/79 - [zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts

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

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

bestimmt] und Urteile des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 602/79, 7 AZR 467/79, 7 AZR 789/78 - [die beiden letztgenannten Entscheidungen sind zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen]) zugrunde gelegt. Danach ist nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und gemäß § 620 Abs. 1 BGB die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse für eine solche Vertragsgestaltung entfällt nur dann, wenn die Befristung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Die Befristung ist unzulässig, wenn sie als rechtliche Gestaltungsmöglichkeit objektiv funktionswidrig verwendet wird. Dies ist dann anzunehmen, wenn der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlicher Grund vorliegt.

Die sachliche Berechtigung der Befristung muß darüber hinaus auch hinsichtlich der Dauer gegeben sein (BAG AP Nr. 40, 50 [Blatt 4], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; Urteile des Senates vom 30. September 1981 wie bereits zitiert). Die von den Parteien vereinbarte Dauer eines Arbeitsverhältnisses ist dabei an den Sachgründen für die Befristung zu orientieren. Es muß also im konkreten Einzelfall bereits bei Abschluß des jeweiligen Vertrages ersichtlich sein, daß auch die gewählte Zeitdauer des Vertrages sachlich gerechtfertigt ist. Liegen die entscheidenden Umstände in der Zukunft, so ist die Frage, welche Zeitdauer bei einem derartigen Arbeitsvertrag zu wählen ist, von der gerichtlich nachprüfbaren Prognose des Arbeitgebers abhängig (vgl. BAG AP Nr. 50 [Blatt 4 R], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 [zu IV 2 d der Gründe] zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie die zitierten Urteile des Senats vom 30. September 1981).

- 8 -



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



Damit wird klargestellt, daß die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann zulässig ist, wenn nach den obwaltenden Umständen aus der Sicht verständiger Vertragspartner ein arbeitsrechtlich beachtlicher Sachverhalt als sachlicher Grund für eine derartige Vereinbarung besteht. Als sachlicher Grund kommen nur solche arbeitsrechtlich relevanten Umstände in Betracht, die im Zeitpunkt des Abschlusses des befristeten Arbeitsvertrages vorliegen (BAG AP Nr. 39 [zu I 2 a der Gründe], 50 [Blatt 3 R], 52 [zu 2 der Gründe], 54 [zu I 4 der Gründe] und 56 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; oben zitierte Senatsurteile vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und vom 30. September 1981). Dabei dürfen mehrere hintereinandergeschaltete Zeitverträge auch hinsichtlich der Dauer nicht als Einheit angesehen werden. Vielmehr muß der sachliche Grund für die Befristung und deren Dauer hinsichtlich eines jeden Vertrages gegeben sein (BAG AP Nr. 54 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; oben zitierte Senatsurteile vom 19. August 1981 - 7 AZR 252/79 - und vom 30. September 1981; Jobs/Bader, Beilage Nr. 21 zu DB 1981, S. 3).

3. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der vom Revisionsgericht nur beschränkt überprüft werden kann. Eine nachprüfbare Rechtsverletzung liegt insoweit nur vor, wenn der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (vgl. BAG AP Nr. 20 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 2 b der Gründe]; BAG AP Nr. 37 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II 1 der Gründe]; Urteil des Senats vom 30. September 1981 - 7 AZR 467/79 - [zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt]). Das angefochtene Urteil hält jedoch auch diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab nicht stand.

a) Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht die Befristungen als im Hinblick auf die Haushaltslage der Beklagten gerechtfertigt erachtet. Das Bundesarbeitsgericht hat



- 9 -

in seinem Urteil vom 29. August 1979 - 4 AZR 863/77 - (BAG 32, 85 = AP Nr. 50 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; im Anschluß daran auch Urteil des Senats vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) klargestellt, daß haushaltsrechtliche Erwägungen jedenfalls dann keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses darstellen können, wenn es sich - wie hier - nur um allgemeine Ermächtigungen handelt, die im einzelnen erst im Verwaltungswege durchzuführen sind. Die bloße Unsicherheit darüber, ob im Wege weiterer Ermächtigungen weitere Mittel zur Verfügung gestellt werden, gibt aus Rechtsgründen keinen sachlichen Grund für die Befristung ab (BAG, aaO). Soweit das Landesarbeitsgericht auf die Verfügung des Präsidenten des Landesarbeitsamtes Schleswig-Holstein-Hamburg vom 13. September 1976 abstellt, verkennt es, daß es sich dabei nur um internes Verwaltungshandeln der Beklagten handelt, das von den Gerichten für Arbeitssachen auf seine Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften nachzuprüfen ist. Es stellt sich hier mithin nicht die Frage der Respektierung haushaltsrechtlicher Entscheidungen des Gesetzgebers (s. dazu BAG vom 29. August 1979, aaO, und vom 25. Januar 1980, aaO, sowie BAG [GS] 3, 245 = AP Nr. 20 zu § 1 KSchG; BAG 30, 272 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung und AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 m.w.N.).

b) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts läßt sich jedenfalls die letzte Befristung (vom 1. März bis zum 30. Juni 1977) auch nicht unter dem Gesichtspunkt der Bewältigung eines vorübergehenden verstärkten Arbeitsanfalls rechtfertigen. Denn die Beklagte hat nicht ausreichend dargetan, daß die Prognose im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Vertrages am 4. März 1977 ergeben hätte, daß nach dem 30. Juni 1977 der vorübergehende verstärkte

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Arbeitsanfall beendet sein und damit kein Bedürfnis für die weitere Tätigkeit der Klägerin bestehen werde.

Diese Darlegung oblag der Beklagten, und zwar auch unter Berücksichtigung der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Oktober 1960 (BAG 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag), derzufolge grundsätzlich der Arbeitnehmer darlegen und beweisen muß, daß für den Abschluß des befristeten Arbeitsvertrages keine sachlichen Gründe vorgelegen haben. Denn hier spricht der Beweis des ersten Anscheins dafür, daß die Befristung unwirksam ist, so daß es nunmehr Sache der Beklagten gewesen wäre, diesen Anschein zu entkräften (vgl. dazu BAG [GS] 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; AP Nr. 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu 3 a der Gründe]; BAG vom 6. Dezember 1973 - 2 AZR 40/73 - [zu II 3 der Gründe] - unveröff. -). Denn aus dem eigenen Vortrag der Beklagten ergibt sich, daß die Beklagte im Arbeitsamt Hamburg seinerzeit ständig eine größere Zahl von Angestellten in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt hat.

Der Beklagten ist es nicht gelungen, diesen Anschein zu widerlegen. Die Beklagte hat sich nur pauschal darauf bezogen, daß bis spätestens 1980 die Zahl der Arbeitslosen voraussichtlich zurückgehen werde, und im übrigen vortragen, der vorübergehende Einsatz der Klägerin sei wegen des um mehr als 30 % erhöhten Winterbedarfs, der aufgrund der Erfahrungswerte bis spätestens Ende Juni 1977 wegfallen werde, erforderlich gewesen. Dies kann nicht ausreichen, da sich daraus nicht aufgrund überprüfbarer Tatsachenangaben ersehen läßt, wann - bezogen auf die Prognose im Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Vertrages - konkret mit einem Absinken des Mehrbedarfs zu rechnen war.

Demgegenüber greift auch der Hinweis der Revisionserwidern auf den Schriftsatz der Beklagten vom 12. Oktober 1977 nicht durch, in dem die Beklagte die Zahlen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hinsichtlich der eingegangenen Widersprüche für die Monate Januar bis Juni 1977 aufgelistet hat. Bei der Beurteilung der Wirksamkeit einer Befristung müssen spätere Gesichtspunkte außer Betracht bleiben; es kommt ausschließlich auf den Zeitpunkt des Abschlusses des konkreten Vertrages an (BAG [GS] 10, 65 und BAG 13, 96 = AP Nr. 16 und Nr. 23 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag sowie BAG AP Nr. 37, 39 und 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Auch nach den von der Beklagten vorgetragenen Zahlen ergibt sich für Anfang März 1977 nicht, daß damals mit einem Ende des Mehranfalls an Arbeit mit dem 30. Juni 1977 gerechnet werden konnte oder mußte. Allein in diesem Falle aber wäre die Befristung sachlich gerechtfertigt gewesen.

4. Auch hinsichtlich des Klageantrags zu 1. ist der Revision kein voller Erfolg beschieden, weil wegen der Verwerfung der Revision bezüglich des Klageantrages zu 2. (Kündigung) nicht festgestellt werden kann, daß das Arbeitsverhältnis fortbesteht, sondern nur, daß es über den 30. Juni 1977 hinaus bis zum 31. August 1977 fortbestanden hat. Hinsichtlich des weitergehenden Feststellungsbegehrens war deshalb die Revision zurückzuweisen.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO. Die Klägerin ist überwiegend unterlegen, und zwar hinsichtlich der Kündigung und des Weiterbeschäftigungsanspruches voll und zum Teil hinsichtlich des Klageantrages zu 1.

Für den durch Urlaub an
der Unterschrift ver-
hinderten Vorsitzenden
Richter Bichler

Roeper

Roeper

Dr. Steckhan

Neumann

Stappert

