

Aktenzeichen: 7 AZR 361/89

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 13. Juni 1990
- 7 AZR 361/89 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 14. Dezember 1988
Essen - 4 Ca 2759/88 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 6. April 1989
Düsseldorf - 5 (3) Sa 129/89 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Auslandsarbeitsvertrag für Baustelle

Gesetz: BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag; KSchG § 1

Leitsätze:

K e i n e



7 AZR 361/89

5 (3) Sa 129/89 Düsseldorf

Verkündet am
13. Juni 1990

Range,

Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Neumann und

Leeschulte für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 6. April
1989 - 5 (3) Sa 129/89 - wird auf Kosten des
Klägers zurückgewiesen.

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 Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis in-
folge seiner Befristung mit dem 31. August 1988 sein Ende gefun-
den hat.

Der 1928 geborene Kläger war vom 27. Juli 1977 bis 27. Ja-
nuar 1986 bei der Beklagten als Organisator auf der Baustelle New
Jeddah International Airport, Saudi Arabien, tätig. Er war ins-
besondere für die selbständige Abteilung "Office Administrator"
verantwortlich, übernahm im Laufe der Zeit auch die Abteilung
"Projekt Service" und war zudem in der Einkaufsabteilung tätig.
Von Oktober bis Dezember 1984 war er im Rahmen einer Krankheits-
und Urlaubsvertretung des dortigen kaufmännischen Leiters auf
einer anderen Baustelle in Saudi Arabien, nämlich der Baustelle
Khamis, eingesetzt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein zunächst auf
24 Monate befristeter, mehrfach verlängerter Arbeitsvertrag vom
12. Juli/14. Juli 1977 zugrunde. Mit ihrem Schreiben vom 21. Sep-
tember 1985 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie beabsichtige
nicht, den Arbeitsvertrag über den 27. Januar 1986 hinaus zu ver-
längern. Dementsprechend endete die Tätigkeit des Klägers am
27. Januar 1986.



- 3 -

Am 11. Juli 1986 schlossen die Parteien einen befristeten Arbeitsvertrag über den Einsatz des Klägers vom 20. Juli 1986 bis 19. Juli 1988 als Camp-Verwalter für das Projekt 2/4/12 Khamis Mushayt II in Saudi Arabien ab. Das Grundgehalt des Klägers betrug hiernach monatlich 7.000,-- SR brutto; hinzu kam eine Auslandszulage in Höhe von 3.500,-- SR brutto. Daneben wurde dem Kläger eine freie Wohnung zur Verfügung gestellt. Ab Januar 1988 wurde dem Kläger zusätzlich die Leitung der Security-Abteilung übertragen; deswegen wurden sein Grundgehalt auf 7.185,-- SR brutto und seine Auslandszulage auf 4.000,-- SR brutto erhöht. Mit ihrem Schreiben vom 18. Mai 1988 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie mache von der vertraglich vorgesehenen Verlängerungsmöglichkeit für die Zeit bis zum 31. August 1988 Gebrauch; das Arbeitsverhältnis werde an diesem Tag enden. Zu diesem Zeitpunkt waren die Bauarbeiten nach entsprechender Planung abgeschlossen.

Der Kläger hatte sich seit 1979 zuletzt mit seinem Schreiben vom 10. Oktober 1985, mehrfach bemüht, von der Beklagten einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit zu erhalten. Die Beklagte hatte das Ansinnen des Klägers stets mit der Begründung abgelehnt, bei der derzeitigen Auftragssituation im Auslandsge-
schäft sehe sie keine Möglichkeit, den Kläger auf unbestimmte Zeit einzustellen.

Mit seiner am 30. September 1988 eingereichten Klage macht der Kläger geltend, zwischen den Parteien bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Er hat vorgebracht, die Befristungen



der Arbeitsverträge seien unwirksam. Es müsse die Rechtfertigung der Befristung nicht nur des letzten, sondern auch des vorherigen Arbeitsvertrages geprüft werden, denn die Beschäftigungen vom Juli 1977 bis August 1988 stellten wirtschaftlich einen einheitlichen Vorgang dar. Es bestehe insoweit ein direkter Zusammenhang zwischen beiden Arbeitsverträgen und deren Verlängerungen. Die zeitliche Unterbrechung von fast sechs Monaten zwischen dem Ende des ersten und dem Beginn des zweiten Arbeitsvertrages und der Umstand, daß es sich um verschiedene Großprojekte gehandelt habe, seien nicht entscheidend. Im Grunde habe sich die Tätigkeit des Klägers nicht verändert. Außerdem habe er die Bezüge eines langjährig beschäftigten Mitarbeiters auch in seinem zweiten Arbeitsverhältnis erhalten sowie jeweils ein volles Weihnachtsgeld, obwohl ihm nur ein anteiliges Weihnachtsgeld zugestanden hätte, wenn die Beklagte von der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen wäre. Die Beklagte verstoße auch gegen Treu und Glauben, wenn sie meine, es komme nur auf die sachliche Rechtfertigung der Befristung des Vertrages vom 11. Juli 1986 an. Gegen die Befristung des früheren Arbeitsvertrages sei er nur deswegen nicht vorgegangen, weil die Beklagte ihm bei Ablauf dieses Vertrages bereits das neue befristete Arbeitsverhältnis in Aussicht gestellt habe. Überdies habe er auch immer wieder einen entsprechenden Vorbehalt erklärt, indem er zum Ausdruck gebracht habe, ihm stehe gegenüber der Beklagten aufgrund seiner langjährigen Beschäftigung das Recht zu, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Aber auch wenn man nur auf die Befristung des Arbeitsvertrages vom 11. Juli 1986 abstelle, sei die Befristung nicht sachlich gerechtfertigt. Die Beklagte führe laufend Projekte im

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



- 5 -

Ausland durch und könne sich nicht darauf berufen, ein Auslandsarbeitsverhältnis sei seiner Natur nach von vornherein jeweils bis zur Beendigung des jeweiligen Projekts zu befristen. Es dürfe jedenfalls bei der Beklagten nicht auf einzelne Baustellen im Ausland abgestellt werden, sondern es müsse die Auslandsbetätigung der Beklagten insgesamt gewürdigt werden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages vom 11. Juli 1986 auch über den 31. August 1988 hinaus besteht.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Befristung für wirksam und hat erwidert, es komme nur auf die sachliche Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsverhältnisses aus dem Vertrag vom 11. Juli 1986 an. Der vorherige befristete Arbeitsvertrag sei in die Befristungskontrolle nicht einzubeziehen, da der zeitliche Abstand zwischen der Beendigung des vorletzten und dem Abschluß und Beginn des letzten Arbeitsverhältnisses fast sechs Monate betragen habe. Der letzte Arbeitsvertrag sei vom Kläger auch vorbehaltlos abgeschlossen worden. Zudem sei der Kläger selbst davon ausgegangen, zur Beklagten nicht bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen, weil er ein solches für die Zukunft angestrebt habe. Die Befristung des Arbeitsvertrages vom 11. Juli 1986 sei sachlich



- 6 -

gerechtfertigt. Dies ergebe sich aus dem vorübergehenden Bedarf an Arbeitnehmern für die zeitlich begrenzte Dauer des jeweiligen Bauprojektes im Ausland. Die vom Kläger ausgeübte Funktion eines Camp-Verwalters sei mit der vorhergesehenen Beendigung des Projektes völlig weggefallen. Die gewählte Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses der Parteien habe sich mit der vorgesehenen Laufzeit des Projektes gedeckt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der von ihm zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Begehren unverändert weiter, während 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.

I. Das Landesarbeitsgericht hat den auf die Feststellung gerichteten Antrag des Klägers, mit der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Camp-Verwalter für Auslandsprojekte zu ansonsten den Bedingungen des Arbeitsvertrags vom 11. Juli 1986 zu stehen, zu Recht als unbegründet zurückgewiesen. Zwischen den Parteien besteht kein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat infolge der im letzten Arbeitsvertrag vereinbarten Befristung am 31. August 1988 sein Ende gefunden. Die Befristung ist wirksam.



- 7 -

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ist nur zu prüfen, ob die Befristung des letzten Arbeitsvertrages der Parteien vom 11. Juli 1986 wirksam ist. Dagegen ist nicht zu untersuchen, ob die Befristung des vorherigen Arbeitsvertrages der Parteien wirksam war.

a) Dies ergibt sich zum einen aus der sachgerechten Auslegung des Antrags des Klägers. Er ist nicht auf die Feststellung gerichtet, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien deshalb fortbesteht, weil die Zweckbefristung des vorletzten Arbeitsvertrages unwirksam sei, sondern darauf, daß die Befristung des letzten Arbeitsvertrages zum 31. August 1988 unwirksam sei.

b) Zum anderen ist als letzter Arbeitsvertrag im Sinne der gerichtlichen Befristungskontrolle nur derjenige zu prüfen, den die Parteien unter dem 11. Juli 1986 geschlossen haben.

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Rechtfertigung hin zu prüfen. Ob vorangegangene Arbeitsverträge wirksam zeit- oder zweckbefristet waren, ist im Grundsatz unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgeblich sein soll. Will der Arbeitnehmer dieses Ergebnis vermeiden und sich seine Rechte aus einer etwaigen Unwirksamkeit der Befristung des



- 8 -

vorangegangenen Arbeitsvertrages erhalten, so muß er mit dem Arbeitgeber einen entsprechenden Vorbehalt des Inhaltes vereinbaren, daß der neue befristete Vertrag nur gelten soll, wenn die Parteien nicht schon aufgrund des vorangegangenen Vertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen (vgl. BAGE 49, 73, 79 f. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe; BAGE 50, 298, 307 = AP Nr. 100, aaO; BAGE 57, 13, 16 = AP Nr. 8 zu § 119 BGB, zu I 1 der Gründe).

Die Parteien haben ihren Arbeitsvertrag vom 11. Juli 1986 ohne einen solchen vereinbarten Vorbehalt abgeschlossen. Demzufolge kommt es nicht mehr darauf an, ob die Parteien vor Abschluß dieses letzten Arbeitsvertrages in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden haben oder nicht. Das Bemühen des Klägers um einen "Stammarbeitsvertrag" macht zudem deutlich, daß er selbst davon ausgegangen ist, noch nicht in einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu stehen.

c) Ausnahmsweise kann auch ohne Beseitigung des nachfolgenden Arbeitsvertrages und ohne Vereinbarung eines Vorbehalts über dessen Unwirksamkeit die Befristung eines vorhergehenden Arbeitsvertrages auf ihre Wirksamkeit zu prüfen sein, wenn sich der zeitlich letzte Vertrag nach den Umständen des Falles lediglich als ein unselbständiger Annex des vorhergehenden befristeten Arbeitsvertrages darstellt. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß dies hinsichtlich des letzten Arbeitsvertrages der Parteien vom 11. Juli 1986 nicht der Fall ist.



aa) Von einem Annex-Vertrag ist nur auszugehen, wenn die Parteien dem letzten Arbeitsvertrag keine eigenständige Bedeutung beimessen, sondern durch ihn den bisherigen Vertrag nur hinsichtlich seines Beendigungszeitpunktes modifizieren wollen. Hierzu reicht nicht schon aus, daß der letzte und der vorletzte Arbeitsvertrag in ihren Bedingungen bis auf den Zeitpunkt der Befristung übereinstimmen oder daß die zu erfüllende Arbeitsaufgabe die gleiche bleibt. Vielmehr müssen neben diesen Voraussetzungen weitere Umstände vorliegen, damit aus dem Abschluß des befristeten letzten Arbeitsvertrages nicht geschlossen werden darf, der vorherige Arbeitsvertrag sei in seinen Wirkungen beseitigt worden. Solche besonderen Umstände liegen vor, wenn durch den Anschlußvertrag eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des Befristungszeitpunktes herbeigeführt werden soll und sich diese Korrektur am Sachgrund für die Befristung des zuvor geschlossenen Vertrages orientiert. Die Vertragsänderung darf nur in der Anpassung der ursprünglich zutreffend vereinbarten Vertragszeit an später eingetretene, nicht vorhergesehene Umstände bestehen. Es muß den Parteien bei der Vereinbarung des neuen Befristungsendes also gleichsam darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrages mit dem Sachgrund für dessen Befristung in zeitlicher Hinsicht wieder in Einklang zu bringen. Nur in solchen Fällen wird der Wille der Parteien erkennbar, beide Verträge in dem Sinn als Einheit behandeln zu wollen, daß der frühere Vertrag Grundlage des Arbeitsverhältnisses bleibt und lediglich der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses geringfügig auf den Zeitpunkt korrigiert wird, den die Parteien von vornherein vereinbart hätten, wenn ihnen die während der Laufzeit des Vertrages eingetre-



tene Änderung der Sachlage bereits bei Abschluß des früheren Arbeitsvertrages bekannt gewesen wäre (vgl. BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu I 2 der Gründe).

bb) Diese Voraussetzungen liegen hier jedoch nicht vor. Der Vertrag vom 11. Juli 1986 hat selbständige Bedeutung. Er ist nicht lediglich eine Berichtigung oder Korrektur des Beendigungszeitpunktes des früheren Vertrages der Parteien aus dem Jahre 1977. Dies ergibt sich bereits daraus, daß die vom Kläger in beiden Arbeitsverträgen versprochene Arbeitsleistung nicht dieselbe ist. Zum anderen ist auch nicht die Befristungsdauer in der beschriebenen Art und Weise korrigiert worden. Hiernach handelt es sich inhaltlich wie gegenständlich um völlig unterschiedliche Vertragsinhalte.

cc) Hieran ändert auch nichts, daß die Beklagte dem Kläger nicht nur anteiliges, sondern volles Weihnachtsgeld gewährt und der Kläger Bezüge eines langjährig beschäftigten Mitarbeiters erhalten hat. Aus diesen Umständen läßt sich nicht ableiten, daß die Parteien dem zweiten Arbeitsvertrag vom 11. Juli 1986 keine eigenständige Bedeutung beimessen wollten oder beigemessen haben.

d) Die Beklagte hat die Rechtsfolge, daß mit Abschluß des letzten Arbeitsvertrages der Parteien vom 11. Juli 1986 ein etwaiges früheres unbefristetes Arbeitsverhältnis des Klägers erloschen sei, entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht unter Verstoß gegen § 242 BGB mit der Folge herbeigeführt, daß ausnahmsweise zu



prüfen wäre, ob die Befristung des früheren Arbeitsvertrages der Parteien wirksam sei oder nicht. Der Kläger hat insoweit zwar gemeint, er sei gegen die Befristung des früheren Arbeitsvertrages nur deswegen nicht vorgegangen, weil ihm die Beklagte zur Zeit der Beendigung jenes Arbeitsverhältnisses bereits eine erneute befristete Tätigkeit, diesmal als Camp-Verwalter, in Aussicht gestellt habe. Die Beklagte hat aber dann durch ihr späteres Verhalten ein Vertrauen des Klägers, das sie durch eine solche Zusage hervorgerufen haben könnte, nicht enttäuscht, sondern sich an diese Ankündigung gehalten. Der Kläger hat auch nicht etwa behauptet, die Beklagte habe ihm bei Beendigung des vorherigen Arbeitsverhältnisses für die Zukunft ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten oder auch nur in Aussicht gestellt. Es kann deshalb dahinstehen, ob der Ansicht des Klägers rechtlich gefolgt werden kann.

2. Insgesamt kommt es daher für die Frage der Wirksamkeit der Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien allein darauf an, ob die Befristung im Zeitpunkt des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages der Parteien vom 11. Juli 1986 wirksam vereinbart worden ist. Dies hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht bejaht.

a) Die Befristung des Arbeitsvertrages der Parteien vom 11. Juli 1986 ist nur wirksam, wenn für die Befristung ein sachlich rechtfertigender Grund vorgelegen hat. Denn sonst würde bereits aufgrund der Dauer des Arbeitsverhältnisses die zwingende Kündigungsschutzbestimmung des § 1 KSchG umgangen werden. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgegangen.



b) Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zu folgen, daß die zeitliche Begrenzung der Aufgaben eines Camp-Verwalters für das zeitbegrenzte Bauprojekt der Beklagten in Saudi Arabien geeignet ist, einen sachlich rechtfertigenden Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses der Parteien abzugeben. Die zeitliche Begrenzung besonderer Arbeitsaufgaben in zeitlich begrenzten Projekten ist grundsätzlich geeignet, die entsprechende Befristung von Arbeitsverhältnissen sachlich zu rechtfertigen (vgl. BAGE 52, 122, 128 = AP Nr. 101 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 b aa der Gründe; BAGE 52, 133, 143 = AP Nr. 102, aaO, zu I der Gründe).

c) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steigen aber mit zunehmender Dauer der Beschäftigung auch die Anforderungen an den Sachgrund der Befristung des letzten Arbeitsvertrages. Denn mit der Zunahme der Dauer der Beschäftigung wächst die Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Für ihn wird es schwerer, anderweitig Arbeit zu finden, so daß er mehr und mehr auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses angewiesen ist. Entsprechend der immer stärker werdenden Ausprägung des Bestandschutzes des Arbeitsverhältnisses wächst auch die Verantwortung des Arbeitgebers. Nach langjähriger Beschäftigung genügt die allgemeine Unsicherheit, ob im Anschluß an das befristete Projekt noch ein weiterer Einsatz des Arbeitnehmers zur Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgabe möglich ist, für sich allein nicht mehr, um unter dem Gesichtspunkt der Projektbindung die Befristung des Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen. Vielmehr muß sich der Arbeitgeber dann besonders mit den



Verhältnissen der betroffenen Stelle und der Frage einer künftigen Verwendung des Arbeitnehmers befassen. Im Ergebnis ist eine Befristung dann nur noch sachlich gerechtfertigt, wenn zur Zeit des Abschlusses des Arbeitsvertrages hinreichend konkrete objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß dieser Arbeitnehmer nach Auslaufen des konkreten Projekts nicht mehr weiter beschäftigt werden kann, weil für ihn Arbeit der vertraglich geschuldeten Art nicht mehr vorhanden sein wird (vgl. BAG Urteil vom 30. November 1977 - 5 AZR 561/76 - AP Nr. 44 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule; BAG Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 29/89 - nicht veröffentlicht, unter VI 1 der Gründe).

Diese Grundsätze sind vom Bundesarbeitsgericht bisher nur in Fällen angewendet worden, in denen das Arbeitsverhältnis der Parteien tatsächlich nicht unterbrochen worden, sondern lediglich rechtlich auf mehrere befristete Arbeitsverträge gestützt worden ist. Hiervon unterscheidet sich der vorliegende Rechtsstreit. Zwischen der tatsächlichen Beendigung des vorherigen und dem tatsächlichen Beginn des letzten Arbeitsverhältnisses der Parteien liegt ein Zeitraum von nahezu sechs Monaten. Die damit aufgeworfene Frage, ob - wie das Landesarbeitsgericht gemeint hat - trotz dieser tatsächlichen Unterbrechung insgesamt von einer im Sinne der vorstehend wiedergegebenen Rechtsprechung langen Beschäftigungsdauer auszugehen ist mit der Folge, daß an die sachliche Rechtfertigung der Befristung des letzten Arbeitsvertrages hohe Anforderungen zu stellen sind, bedarf im vorliegenden Fall keiner



Entscheidung. Denn selbst wenn man sie zugunsten des Klägers bejaht, erweist sich die Befristung seines Arbeitsverhältnisses als sachlich gerechtfertigt. Die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die vom Kläger nicht angegriffen worden sind und daher den Senat binden, führen zu dem Schluß, daß die Befristung sachlich gerechtfertigt ist, weil die Beklagte bei Abschluß des Vertrages davon ausgehen durfte, sie werde den Kläger im Anschluß an die vorgesehene Befristung des Vertrages nicht wiederum als Camp-Verwalter für eine Auslandsbaustelle einsetzen können, weil dann eine solche Stelle nicht zur Verfügung stehen werde. Bei der vom Kläger wahrgenommenen Aufgabe handelt es sich um eine herausgehobene Funktion, nämlich die eines Verwaltungsleiters eines Baucamps auf einer Auslandsbaustelle. Sie kommt für jedes Camp nur einmal vor. Angesichts der Einzigartigkeit dieser Position in Verbindung mit der Tatsache, daß es sich um eine Auslandsbaustelle im außereuropäischen Ausland gehandelt hat, durfte die Beklagte davon ausgehen, für den Kläger werde eine funktionsgleiche Verwendung, nämlich wiederum als Verwaltungsleiter eines Camps einer Auslandsbaustelle im außereuropäischen Raum, im Anschluß an die vorgesehen Befristung nicht zur Verfügung stehen. Soweit der Kläger in diesem Zusammenhang meint, die Beklagte hätte auch berücksichtigen müssen, daß er anderweitig hätte eingesetzt werden können, nämlich in nachgeordneteren Funktionen, ist seine Ansicht rechtlich unerheblich. Für die Frage der Wirksamkeit der Befristung kommt es auf den zu erwartenden Wegfall der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgabe an, nicht aber darauf, ob

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



- 15 -

ein Arbeitnehmer später mit anderen, von ihm im Rahmen des befristeten Arbeitsvertrages nicht geschuldeten Aufgaben betraut werden könnte.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Seidensticker	Dr. Steckhan	Schliemann
Neumann	Kleeschulte	





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)