

Aktenzeichen: 7 AZR 59/93
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 01. Dezember 1993
- 7 AZR 59/93 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 17. April 1991
- 6 Ca 531/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 26. August 1992
- 2 Sa 1302/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag bei Auslandseinsatz

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](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 59/93

2 Sa 1302/91 Frankfurt am Main

Verkündet am
1. Dezember 1993

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 1. Dezember 1993 durch den Vor-
sitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr.

- 2 -



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



Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter
Haeusgen und Prof. Dr. Zachert für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom
26. August 1992 - 2 Sa 1302/91 - 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 zwischen ihnen über den 18. Februar 1991 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Der Kläger ist Ingenieur für Hafen- und Schiffstechnik und stand seit dem 1. November 1984 in einem Anstellungsverhältnis zur Firma R GmbH in B , die ihn für eine Auslandstätigkeit bei der Beklagten freistellte. Am 29. Januar 1985 begründeten die Parteien ein auf zwei Jahre befristetes Arbeitsverhältnis, wonach der Kläger bei der Beklagten als sogenannter "Marine Expert" in Saudi-Arabien tätig wurde. Dieses vom Kläger am 19. Februar 1985 angetretene Arbeitsverhältnis wurde in den Folgejahren durch insgesamt vier Nachträge jeweils um ein weiteres Jahr verlängert, letztmalig durch den Änderungsvertrag Nr. 4 vom 3. Dezember 1989 bis 18. Februar 1991. Der Kläger war in Riyadh/Saudi-Arabien für eine Abteilung des saudischen Marine-Ministeriums, die Seaport-Authority (SEAPA) mit Beratungsaufgaben befaßt. Seine Jahresbezüge beliefen sich auf 126.661,-- DM brutto.



Die Beklagte, deren Alleingesellschafterin die Bundesrepublik Deutschland ist, führt Maßnahmen der Entwicklungshilfe für die Bundesregierung durch, indem sie u.a. Fachkräfte für bestimmte Entwicklungshilfeprojekte zur Verfügung stellt. Daneben ist sie auch unmittelbar für andere Auftraggeber im Bereich der Entwicklungshilfe tätig. Im vorliegenden Fall ist sie auf der Grundlage eines sogenannten Rahmenvertrages vom 8. Januar 1980 unmittelbar im Auftrag sowie auf Kosten des Königreichs Saudi-Arabien tätig. In diesem Vertrag ist u.a. die Entsendung von Experten an saudi-arabische Dienststellen geregelt, wobei jene Dienststellen die geeigneten Experten für den jeweiligen Einzelauftrag auswählen können. Solche Einzelaufträge zur Entsendung von Experten sehen - aus Gründen des saudischen Haushaltsrechts - stets Laufzeiten von einem bzw. höchstens zwei Jahren vor; jede Einsatzverlängerung bedarf mithin der Zustimmung des saudi-arabischen Auftraggebers. Nach den Vorgaben zu Art. I Abs. 1, II Abs. 1, IV Abs. 1 und VI Abs. 3 dieses Rahmenvertrages war es dem Königreich Saudi-Arabien, vertreten durch seinen Finanzminister bzw. durch die von ihm beauftragten Dienststellen, ausdrücklich vorbehalten, nicht nur die einzelnen, der technischen Unterstützung bedürftigen Projekte bzw. Aufgabenfelder zu bestimmen, sondern auch unter den von der Beklagten hierfür vorzuschlagenden Experten die geeignet erscheinenden Personen auszuwählen und endgültig anzufordern. Als Gegenleistung übernahm die saudische Seite sämtliche daraus erwachsenden Gehalts- und Nebenkosten (zuzüglich der mit 12 % pauschalierten Gemeinkosten der Beklagten). Hieraus leitet die Beklagte ihrerseits die Berechtigung zum Abschluß jeweils be-



fristeter Arbeitsverträge mit den nach Saudi-Arabien entsandten Experten her.

Dem Abschluß des vorerwähnten 4. Änderungsvertrages der Parteien für die Zeit bis zum 18. Februar 1991 lag ein Schriftwechsel zwischen der Beklagten und der SEAPA vom Januar 1990 zugrunde, bei dem die SEAPA gegen die einjährige Vertragsverlängerung keine Einwände erhob. Als im September/Okttober 1990 die Frage einer erneuten Vertragsverlängerung des Klägers in Rede stand, übersandte sie dem Projektverwaltungsbüro der Beklagten in Riyadh auf dessen vorherige Anfrage die englische Übersetzung des Entwurfs eines Schreibens. Die deutsche Fassung lautet an maßgeblicher Stelle wie folgt:

"3. Die SEAPORTS-AUTHORITY möchte den Vertrag von
Herrn Kurt M nicht verlängern, sondern
Herrn Detlef K unter Vertrag nehmen."

Durch Schreiben vom 15. (richtig: 5.) November 1990 teilte das Büro der Beklagten in Riyadh dem Kläger mit, daß sein Vertrag vereinbarungsgemäß zum 18. Februar 1991 auslaufen werde. Mit einem weiteren Schreiben vom 27. November 1990 ordnete die Beklagte sodann seine endgültige Rückkehr unter Inanspruchnahme des ihm zustehenden Heimaturlaubs in der Zeit vom 28. Dezember 1990 bis 18. Februar 1991 an. Am 1. Dezember 1990 ging bei dem Projektverwaltungsbüro der Beklagten in Riyadh ein weiteres von ihrem Generaldirektor Karim B unterzeichnetes Schreiben der SEAPA in arabischer Sprache ein, das in deutscher Übersetzung auszugsweise wie folgt lautet:



Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei unwirksam, da sie ihm den gesetzlichen Kündigungsschutz des Kündigungsschutzgesetzes entziehe und ein sachlicher Grund für die Befristung nicht bestehe. Die Beklagte habe unter den gegebenen Bedingungen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abschließen und ggf. mit entsprechender Frist betriebsbedingt kündigen können. Auch durch die Vertragsdauer zwischen den Parteien habe sich die soziale Verantwortung des Arbeitgebers erhöht, so daß an den sachlichen Grund für die Befristung strengere Anforderungen zu stellen seien. Im Entscheidungsfall hätten zur Zeit des Abschlusses des letzten Arbeitsvertrages keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte dafür vorgelegen, daß

der Kläger nach Auslaufen des konkreten Projektes nicht mehr weiter hätte beschäftigt werden können. Dies werde auch durch den Umstand bestätigt, daß ein anderer Mitarbeiter der Beklagten, Herr Detlef K , die Stelle des Klägers besetzt habe. Die Ungewißheit der Beklagten darüber, ob die saudi-arabische Seite einer Vertragsverlängerung zustimmen würde, reiche deshalb allein als Befristungsgrund nicht aus.

Überdies handele die Beklagte bei ihrer Berufung auf die Befristung treuwidrig. Sie habe selbst veranlaßt, daß der Einsatz des Klägers in Saudi-Arabien nicht verlängert werde. Dies habe nicht dem Wunsch der SEAPA entsprochen; diese sei vielmehr durch die Mitteilung des Klägers über die Beendigung des Einsatzes überrascht gewesen, zumal für seine kaufmännische und technische Beratung hinsichtlich der Hafenanlage nach wie vor ein erhöhter Bedarf bestanden habe. Die von der Beklagten allein getroffene Entscheidung sei der SEAPA lediglich mitgeteilt worden, die diese im Interesse einer künftigen gedeihlichen Zusammenarbeit letztlich akzeptiert habe.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zu den bisherigen Bedingungen unbefristet über den 18. Februar 1991 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat im wesentlichen vorgetragen, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei wegen der unerläßlichen Zustimmung des Auftraggebers der Beklagten zur jeweiligen Einsatzverlängerung erfolgt. Die vertrag-



lichen Regelungen zwischen der Beklagten und dem saudi-arabischen Vertragspartner hätten im einzelnen eine auf die Arbeitsvertragsbefristung durchschlagende Abhängigkeit begründet. Des weiteren habe auch die Firma R GmbH einer weiteren Vertragsverlängerung nicht zugestimmt. Deswegen seien auch keine besonderen sozialen Aspekte des Klägers zu beachten, da er durchaus hätte angemessen beschäftigt werden können. Die Beklagte betreibe kein auf Gewinn ausgerichtetes Unternehmen des Wirtschaftslebens, sondern sei, zum Teil im Auftrag der Bundesregierung, im Dienste der Entwicklungshilfe tätig.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Entscheidung des Arbeitsgerichtes abgeändert und die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. 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 zulässige Revision ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien ist durch rechtswirksame Befristung am 18. Februar 1991 beendet worden.

I. Die Befristung des Arbeitsvertrages zum 18. Februar 1991 war, wie das Landesarbeitsgericht rechtsfehlerfrei erkannt hat, durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.



1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im wesentlichen ausgeführt, die Beklagte sei unmittelbar auf vertraglicher Grundlage projekt-, personen- und finanzbezogen von einem ausländischen Vertragspartner im Rahmen der Entwicklungshilfe abhängig gewesen und habe insbesondere über die Dauer des Einsatzes der Experten keine eigenen Personalentscheidungen treffen können. Das Königreich Saudi-Arabien habe sich vorbehalten, nicht nur die unterstützungsbedürftigen Projekte und die dafür benötigten Experten aus dem Pool der Arbeitnehmer der Beklagten auszuwählen, sondern habe auch unter eigenen haushaltsrechtlichen Gesichtspunkten den Fortgang einzelner Projekte und damit über die Weiterverwendung der einzelnen Arbeitnehmer entscheiden können.

Die insgesamt fünfjährige Beschäftigung des Klägers bei der Beklagten im Zeitpunkt des letzten Vertragsabschlusses sei nicht geeignet, eine höhere Verantwortung des Arbeitgebers und damit steigende Anforderungen an den Befristungsgrund zu begründen. Der Kläger könne sich auch nicht auf treuwidriges Verhalten der Beklagten berufen, soweit er geltend gemacht hat, die Beklagte habe autonom über seine Einsatzverlängerung entschieden und die saudiarabischen Vertragspartner veranlaßt, die Weiterverwendung des Klägers abzulehnen. Konkrete Tatsachen dafür habe er nicht oder verspätet nach Abschluß der mündlichen Verhandlung vorgetragen.

2. Diese Würdigung des Landesarbeitsgerichts, für die Befristung des Arbeitsvertrages zum 18. Februar 1991 habe ein sachlicher Grund vorgelegen, ist rechtsfehlerfrei.



a) Da es sich bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung der Befristung um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, kann das Revisionsgericht die Würdigung des sachlichen Grundes durch das Landesarbeitsgericht nur daraufhin überprüfen, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt oder wesentliche Umstände bei der Bewertung übersehen worden sind (ständige Rechtsprechung, vgl. zuletzt z.B. BAG Urteil vom 11. Dezember 1991 - 7 AZR 128/91 - AP Nr. 144 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 1 der Gründe, m.w.N.).

b) Diesem Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand. Bei der durch die Rechtsprechung vorgenommenen Typenbildung sachlich gerechtfertigter Befristungen handelt es sich - anders als etwa bei gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen - nicht um eine abschließende Aufzählung der Voraussetzungen, unter denen Befristungen rechtswirksam sind. Weist eine als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten auf, die ihre nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen von Befristungsgründen unmöglich machen, ist eine eigene rechtliche Bewertung dieser Fallgestaltung erforderlich und dabei zu prüfen, ob bei ihr nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen ist (vgl. BAGE 52, 122, 128 = AP Nr. 101 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 b aa der Gründe; BAGE 42, 203, 208 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter II 3 der Gründe).



c) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß sich die als sachlicher Grund in Betracht kommenden Umstände im vorliegenden Fall zunächst aus den Aspekten der Drittmittelfinanzierung und der Bedarfsabhängigkeit ergeben. Auf der Grundlage des zwischen dem Königreich Saudi-Arabien und der Beklagten abgeschlossenen Rahmenvertrages vom 8. Januar 1980 wurden die durch die Beklagte angebotenen hochspezialisierten Arbeitnehmer mit Projekten in der Entwicklungshilfe beschäftigt, die einseitig durch die entsprechenden Dienststellen des Einsatzlandes ausgewählt und je nach Erforderlichkeit betrieben, beendet oder gar neu begründet wurden. Die Beklagte unterlag somit einem fremdbestimmten Dispositionsrecht eines ausländischen Vertragspartners, der ihr keine pauschalen Daueraufträge auf unbestimmte Zeit erteilte, sondern sich das Recht vorbehielt, auch in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden innerstaatlichen Haushaltsmittel jährlich darüber zu entscheiden, ob Einzelprojekte vergeben werden. Die Beklagte war insoweit gezwungen, arbeitnehmerbezogen die Einsatzmöglichkeiten mit der SEAPA abzustimmen und die einzelnen Arbeitsverträge entsprechend zu gestalten. Die eigene Personalplanung der Beklagten war daher erheblich eingeschränkt und von einem Dritten - einem einzigen Vertragspartner - abhängig und auf dessen Bedürfnisse quantitativ und qualitativ ausgerichtet. Auch die Sach- und Personalkosten der Beklagten wurden ausschließlich vom Einsatzland getragen.

d) Auch die bei Vertragsabschluß fast fünfjährige Beschäftigungsdauer des Klägers bei der Beklagten vermag an der oben vorgenommenen rechtlichen Bewertung nichts zu ändern. Im Ansatz ist



in der Rechtsprechung die wiederholte Befristung von Auslandsarbeitsverträgen in der Entwicklungshilfe für die Dauer der jeweils erteilten Aufträge anerkannt und geeignet, einen sachlichen Grund für die Befristung dieser Arbeitsverhältnisse abzugeben (vgl. BAG Urteil vom 4. April 1990 - 7 AZR 29/89 -, n.v.; BAGE 52, 133, 143 = AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 der Gründe). Danach steigen jedoch mit zunehmender Dauer der Beschäftigung auch die Anforderungen an den Sachgrund der Befristung des letzten Arbeitsvertrages. Denn mit zunehmender 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 Bestandsschutzes 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 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 Projektes nicht mehr weiter beschäftigt werden kann, weil für ihn Arbeit nicht mehr vorhanden sein wird.



Diese Rechtsgrundsätze, die sich das Berufungsgericht zu eigen gemacht hat, sind vorliegend von ihm rechtsfehlerfrei angewandt worden. Der Kläger war bei Abschluß des letzten befristeten Arbeitsvertrages im Januar 1990 etwa fünf Jahre bei der Beklagten beschäftigt. Eine solche relativ geringe Beschäftigungsdauer rechtfertigt allein noch keine höheren Anforderungen an den Befristungsgrund, zumal dem Kläger andere Arbeitsmöglichkeiten bei der Firma R GmbH in Aussicht gestellt waren. Dieses Vertragsangebot war inhaltlich konkret bestimmt und sah die Verwendung des Klägers in einem seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsverhältnis vor. Soweit der Kläger behauptet, das Arbeitsverhältnis mit der Firma R GmbH habe nur zum Schein bestanden, ist dies nicht durch verwertbare Tatsachen belegt. Es kommt mithin auch nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis bereits seit 1. November 1984 ununterbrochen bestanden hat und es lediglich ruhte oder ob es - wie der Kläger annimmt - gemäß Art. 1 §§ 9, 10 AÜG wegen möglicher unzulässiger Arbeitnehmerüberlassung auf die Beklagte - dann als "Entleiher" - übergegangen ist. Denn selbst wenn zwischen dem Kläger und der Firma R GmbH auf der Grundlage des konkreten Vertragsangebotes ein "neues" Arbeitsverhältnis begründet worden wäre, kann diese Tatsache für die Beurteilung der Aussichten des Klägers auf dem Arbeitsmarkt nicht unbeachtet bleiben.

II. Die Berufung der Beklagten auf die wirksame Befristung ist auch nicht treuwidrig. Insbesondere kann dahinstehen, ob es auf einer Einflußnahme von Vertretern der Beklagten beruhte, daß die



saudi-arabischen Stellen den Kläger nicht mehr erneut anforderten. Auf die insoweit erhobenen Verfahrensrügen des Klägers kommt es daher nicht an.

Da die Befristung des Arbeitsvertrages rechtswirksam war und das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf endete, stand es im freien Belieben der Beklagten, ob sie mit dem Kläger einen Verlängerungsvertrag abschließen wollte. Hierzu wäre sie insbesondere auch dann nicht verpflichtet gewesen, wenn die saudi-arabischen Stellen den Kläger erneut angefordert hätten. Es ist daher rechtlich unerheblich, ob die Beklagte auf eine Entscheidung der saudi-arabischen Stellen eingewirkt hat, den Kläger nicht erneut anzufordern. Die erneute Anforderung des Klägers durch die saudi-arabischen Stellen war nur einer der Faktoren, von denen die Beklagte ihre privatautonome Entscheidung, dem Kläger eine Vertragsverlängerung anzubieten, abhängig machen durfte.

III. Die Revision war daher zurückzuweisen. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Zugleich für den durch Eintritt in den Ruhestand an seiner Unterschrift verhinderten Vorsitzenden Richter
Dr. Seidensticker

Dr. Steckhan

Haeusgen

Schliemann

Prof. Dr. Zachert



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)