

Aktenzeichen: 1 AZR 223/82

Bundesarbeitsgericht 1. Senat      Urteil vom 25. Oktober 1983  
- 1 AZR 223/82 -

I.    Arbeitsgericht Trier              Urteil vom 27. Oktober 1981  
- 2 Ca 1057/81 -

II. Landesarbeitsgericht              Urteil vom 4. März 1982  
    Rheinland-Pfalz                    - 4 Sa 905/81 -

---

Für die Amtliche Sammlung:    Nein

Für die Fachpresse:                Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Sozialplans

Gesetz:            BetrVG § 112; BGB § 157

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 223/82

4 Sa 905/81 Rheinland-Pfalz

Verkündet am  
25. Oktober 1983

Stöcker,  
Amtsinspektorin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

## Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1983 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Jobs sowie die ehrenamtlichen Richter Kehrmann und Dr. Gentz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 4.

- 2 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)



- 2 -

März 1982 - 4 Sa 905/81 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

### Tatbestand:

Die Beklagte ist ein Fertigbauunternehmen und beschäftigt rund 1.400 Arbeitnehmer. Sie unterhält u.a. in W einen Betrieb. Seit dem vierten Quartal 1980 litt der Betrieb W /P 21 an Auftragsmangel, so daß teilweise in Kurzarbeit gearbeitet wurde. Die Beklagte plante daraufhin, ihren Betrieb durch Abbau von Personal einzuschränken, und schloß mit dem Betriebsrat am 18. Dezember 1980 einen Sozialplan, der auszugsweise wie folgt lautet:

### II. Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für alle Arbeitnehmer der S Fertigbau/P 21, W , die am 01.01.1981 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis standen.

Er gilt für alle betriebsbedingten Kündigungen, welche bis zum 31.12.1981 von S ausgesprochen werden.

Leistungen aus dem Sozialplan erhalten:

1. Arbeitnehmer, die aufgrund der Betriebs-einschränkung durch arbeitgeberseitige Kündigung nach dem 31.12.1980 ausscheiden.
2. Arbeitnehmer, die durch Vertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen aufgrund der betrieblichen Maßnahmen ab dem 01.01.1981 ausscheiden.

- 3 -



- 3 -

3. Arbeitnehmer, die in einen anderen Betrieb der S -Gruppe versetzt werden oder ihren Arbeitsbereich/Arbeitsplatz wechseln müssen und damit finanzielle Nachteile erleiden.

Keinen Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialplan erhalten:

.....

4. Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis aus eigenem Interesse selbst kündigen.

.....

#### IV. Abfindungen

.....

#### V. Versetzungen

Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz oder in einen anderen Betrieb der S -Gruppe sind möglich,

1. im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter oder
2. wenn der angebotene Arbeitsplatz gleichwertig und zumutbar ist.

Lehnt ein Mitarbeiter das Angebot der Versetzung auf einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz ab, so erhält er im Falle des Ausscheidens keine Leistungen aus dem Sozialplan.

.....

Das Angebot eines befristeten Arbeitsvertrages gilt als nicht zumutbar. ...

.....

Der Kläger war seit dem 24. April 1973 bei der Beklagten als Bauschlosser und Kranführer im Betrieb W beschäftigt. Ende 1980 fragte er bei der Beklagten an, ob er nicht auf einer Auslandsbaustelle eingesetzt werden könne. Das verneinte die Beklagte zunächst mit der Begründung, daß kein

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Arbeitsplatz frei sei. Später teilte die Beklagte dem Kläger mit, er könne auf einer Baustelle in Libyen als Kranführer beschäftigt werden. Voraussetzung sei, daß er zuvor sein Arbeitsverhältnis zur Beklagten künde und einen neuen Auslandsvertrag abschließe. Am 20. März 1981 schlossen die Parteien einen "Auslandsdienstvertrag", in dem es auszugsweise wie folgt heißt:

#### "1. Dienststellung und Tätigkeit

- 1.1 Der Mitarbeiter wird als Monteur/  
Kranfahrer in das Einsatzland zum  
Einsatzort Libyen entsendet.

.....

#### 2. Einsatzzeit und Arbeitszeit

- 2.1 Der Einsatz ist für die Dauer von  
ca. 6 Monaten vorgesehen, längstens  
jedoch bis zur Erfüllung der dem Mit-  
arbeiter übertragenen Arbeiten gemäß  
Artikel 1.
- 2.2 Die Einsatzzeit beginnt mit dem Aus-  
reisetag aus dem Inland und endet  
mit dem Einreisetag in das Inland.
- 2.3 Die tägliche Arbeitszeit richtet  
sich ...

.....

#### 10. Arbeits- und Tarifvertrag

- 10.1 Soweit Vereinbarungen in einem Ar-  
beitsvertrag den Vereinbarungen in  
einem Auslandsdienstvertrag widerspre-  
chen, werden sie für die Dauer der  
Entsendung ungültig, sofern nichts Ge-  
genteiliges ausdrücklich vereinbart  
wurde.

.....

#### 18. Lösung des Dienstverhältnisses

- 18.1 S und der Mitarbeiter haben das  
Recht, diesen Auslandsdienstvertrag

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

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

bis zum 15. jeden Monats zum Ende  
des darauffolgenden Monats zu kündi-  
gen. ...

18.2 Unabhängig von der Nr. 18.1 ist S  
berechtigt, den Auslandsdienstvertrag  
aus wichtigem Grunde fristlos aufzu-  
lösen. Als wichtiger Grund gilt insbe-  
sondere:

.....

18.3 Kündigungen ... müssen in jedem Fall  
schriftlich unter Angabe der Gründe  
erfolgen.

18.4 Im Falle der Lösung des Auslands-  
dienstvertrages gemäß Nr. 18.2 ist,  
bei Vorliegen persönlichen Verschul-  
dens des Mitarbeiters, S berech-  
tigt, auch den Arbeitsvertrag zu lö-  
sen. Inwieweit eine fristgerechte oder  
fristlose Lösung des Arbeitsvertrages  
erfolgt, richtet sich nach der Schwere  
des Verschuldens und nach einschlägi-  
ger Rechtsprechung.

## 19. Sonstige Vereinbarung

.....

19.3 Der Auslandsdienstvertrag regelt ab-  
schließend die Rechtsbeziehung zwi-  
schen S und Mitarbeiter für die  
Dauer der Entsendung.

## 20. Vertragslaufzeit, Gerichtsstand

20.1 Vorstehender Auslandsdienstvertrag  
tritt mit dem Datum der erstmaligen  
Ausreise aus dem Inland in Kraft. Er  
tritt mit dem Datum der letztmaligen  
Einreise in das Inland außer Kraft.

.....

Am 23. März 1981 unterzeichnete der Kläger ein mit "Ent-  
lassung" überschriebenes Formular, in dem es heißt:

- 6 -



- 6 -

"Name: M Vorname: Raimund

Kündigung durch Arbeitnehmer/Arbeitgeber  
am 23. 3. 81 zum 27. 3. 81

Kündigungsgrund: eig. Wunsch

....."

In diesem Zusammenhang füllte der Kläger einen neuen  
Bewerbungsbogen aus und wurde ein Einstellungsblatt neu an-  
gelegt, in dem es heißt:

"Die Einstellung erfolgt zum 30.03.81 als  
Kranführer/Monteur ...

.....

Eingestellt unter folgenden Bedingungen:  
befristet bis zum Ablauf Entsendungsver-  
trag

....."

Dieses Einstellungsblatt wurde vom Kläger unterschrieben  
und dem Betriebsrat zugeleitet, der darauf vermerkte, daß  
der Einstellung zugestimmt wird.

Am 30. März 1981 reiste der Kläger nach Libyen und kehr-  
te von dort nach Beendigung der Baustelle am 29. Juni 1981  
zurück. An diesem Tage schrieb die Beklagte dem Kläger wie  
folgt:

"Wegen Auslaufen der Baustelle in Libyen  
kündigen wir hiermit das Arbeitsverhält-  
nis mit Ihnen zum 09. Juli 1981.

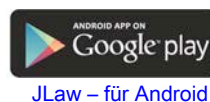
Ihre Arbeitspapiere erhalten Sie zu Mitte  
August."

In der Folgezeit machte der Kläger einen Anspruch auf  
Zahlung einer Abfindung in der unstreitigen Höhe von 11.696,31  
DM geltend, was die Beklagte mit Schreiben vom 20. August  
1981 ablehnte.

- 7 -



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



- 7 -

Der Kläger ist der Ansicht, er erfülle die Anspruchsvoraussetzungen für eine Abfindung nach dem Sozialplan. Das Arbeitsverhältnis sei von der Beklagten am 29. Juni 1981 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Durch den Auslandsdienstvertrag sei kein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart worden. Aus dem Vertrag selbst ergebe sich, daß das Arbeitsverhältnis neben diesem weiter bestehe. Davon sei auch die Beklagte ausgegangen, wie ihr eigenes Kündigungsschreiben beweise. Auch in den Lohnabrechnungen für die Auslandstätigkeit sei als Eintrittsdatum stets der 24. April 1973 genannt. Seine eigene Kündigung vom 23. März 1981 sei lediglich eine Formsache gewesen. Daß damit Ansprüche aus dem Sozialplan entfielen, hätte die Beklagte ihm sagen müssen.

Der Kläger hat daher beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn  
11.696,31 DM nebst 4 % Zinsen seit  
dem 11. September 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Kläger habe sein Arbeitsverhältnis zur S Fertigung/P 21 W am 23. März 1981 auf eigenen Wunsch gekündigt. Danach sei ein für die Dauer der Auslandstätigkeit befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, der mit Beendigung der Baustelle geendet habe. Der Kläger falle daher nicht unter den Anwendungsbereich des Sozialplanes und könne eine Abfindung nicht verlangen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht sie abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

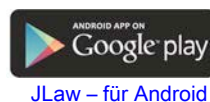
### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat einen Anspruch des Klägers auf eine Abfindung mit der Begründung verneint, dieser sei weder aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung durch die Beklagte noch aufgrund betrieblicher Maßnahmen im gegenseitigen Einvernehmen ausgeschieden. Das Arbeitsverhältnis habe vielmehr durch Ablauf des befristeten Vertrages vom 20. März 1981 sein Ende gefunden. Sein bis zur Aufnahme der Auslandstätigkeit bestehendes Arbeitsverhältnis habe der Kläger selbst gekündigt. Diese Kündigung habe der Kläger nicht angefochten. Eine Anfechtung wäre auch unbegründet gewesen. Gegen die Wirksamkeit der Befristung des Auslandsdienstvertrages bestünden keine Bedenken.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den am 20. März 1981 abgeschlossenen Auslandsdienstvertrag - ohne nähere Begründung - als einen auf die Beendigung der Arbeiten auf der Baustelle in Libyen befristeten Arbeitsvertrag angesehen. Diese Auslegung eines individuellen Vertrages und der auf den Abschluß eines solchen Vertrages gerichteten Willenserklärungen ist grundsätzlich Aufgabe der Tatsacheninstanzen und unterliegt der Überprüfung durch das Revisionsgericht nur in beschränktem Umfange. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob das Landesarbeitsgericht den vorgetragenen Sachverhalt erschöpfend und widerspruchsfrei gewürdigt und bei seiner Auslegung nicht gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze verstoßen hat. Daran gemessen ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts fehlerhaft.

Das Landesarbeitsgericht ist offensichtlich nur vom Wortlaut des Auslandsdienstvertrages ausgegangen, nach dessen



Ziff. 2.1 der Einsatz für die Dauer von ca. sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Erfüllung der dem Kläger übertragenen Arbeiten vorgesehen war. Es hat dem Umstand, daß nach Ziff. 10.1 und 18.4 des Auslandsdienstvertrages ein außerhalb dieses Vertrages bestehendes Arbeitsverhältnis fortbestehen kann, keine Bedeutung beigemessen, weil der Auslandsdienstvertrag als Formularvertrag auch für solche Fälle Vorsorge treffen müsse, daß das Inlandsarbeitsverhältnis für die Dauer der Auslandsbeschäftigung fortgesetzt werden sollte. Ein solches Verständnis des Auslandsdienstvertrages ist jedoch unzutreffend. Der Auslandsdienstvertrag geht nach seinem gesamten Inhalt davon aus, daß zwischen dem Mitarbeiter und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht. Nach Ziff. 1.1 des Auslandsdienstvertrages wird dieser Mitarbeiter auf eine auswärtige Baustelle entsandt. In Ziff. 2.1 ist lediglich die Dauer der Entsendung geregelt, nicht aber besagt diese Vorschrift irgend etwas über die Dauer oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im folgenden regelt der Auslandsdienstvertrag die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Parteien für die Dauer der Entsendung. Er sagt nichts darüber, wie sich das Rechtsverhältnis der Parteien nach Beendigung des Einsatzes im Ausland gestalten soll. Ziff 18.1 regelt die ordentliche Kündigung des Auslandsdienstvertrages, wobei nicht eindeutig klar wird, ob mit einer solchen ordentlichen Kündigung nur das Auslandsdienstverhältnis endet oder auch das Arbeitsverhältnis. Ziff. 18.2 gibt der Beklagten ein Recht, das Auslandsdienstverhältnis aus bestimmten Gründen fristlos zu kündigen. Diese fristlose Kündigung führt jedenfalls nach dem eindeutigen Wortlaut nicht zur automatischen Beendigung des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses; Ziff. 18.4 bestimmt vielmehr, daß die Beklagte im Falle einer solchen fristlosen Kündigung des Auslandsdienstvertrages auch zur fristgemäßen oder fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages berechtigt ist, wenn ein persönliches Verschulden des Mitarbeiters vorliegt. Aus dem Auslandsdienstvertrag



- 10 -

ergibt sich damit nicht, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten für die Dauer seiner Tätigkeit in Libyen befristet war.

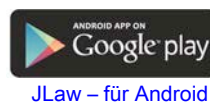
3. Gleichwohl ist dem Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu folgen. Nach dem vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen unstreitigen Vorbringen der Parteien ist der Kläger Ende März 1981 erneut "eingestellt" worden. Im Einstellungsblatt heißt es ausdrücklich, die Einstellung erfolge für die Dauer der Entsendung. Dieses Einstellungsblatt hat der Kläger unterschrieben, von seinem Inhalt damit Kenntnis genommen. Die Beklagte hat erklärt, abgesehen von leitenden oder besonders qualifizierten Mitarbeitern würden Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen stets nur befristet eingestellt. Auch dem Kläger war bewußt, daß sein Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Arbeiten auf der Baustelle in Libyen enden sollte. Das ergibt sich aus seiner vor dem Arbeitsgericht protokollierten Erklärung, wonach er sich beim Betriebsrat erkundigt habe, ob nach Ablauf des Auslandsauftrages eine Weiterbeschäftigung bei der Beklagten möglich sei, und der Betriebsrat ihm erklärt habe, man werde für ihn sicherlich eine Möglichkeit finden. Aus diesen unstreitigen Tatsachen ergibt sich aber, daß die Parteien vereinbart haben, daß nicht nur die Auslandsbeschäftigung mit der Beendigung der Baustelle in Libyen, sondern das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten überhaupt mit der Beendigung der Auslandsbaustelle enden sollte.

Der Umstand, daß der Kläger nach Abschluß des Auslandsdienstvertrages - nämlich erst am 23. März 1981 - sein bis dahin bestehendes Arbeitsverhältnis gekündigt hat, ist insoweit ohne Bedeutung. Auch ohne eine solche Kündigung hätten die Parteien vereinbaren können, daß das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis mit dem Ende der Baustelle in

- 11 -



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



Libyen enden sollte. Es ist daher nur folgerichtig, wenn die Beklagte auf den Lohnabrechnungen für die Dauer der Tätigkeit in Libyen nach wie vor als Eintrittsdatum den 24. April 1973 ausgewiesen hat, da das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger seit diesem Zeitpunkt bestand, unabhängig davon, daß es durch den Auslandsdienstvertrag und die Vereinbarung der Befristung auf das Ende der Baustelle in Libyen inhaltlich geändert worden ist. Daß die Beklagte dem Kläger am 29. Juni 1981 noch einmal wegen Beendigung der Baustelle kündigte, steht der Annahme einer vereinbarten Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Auch in dieser Kündigung kommt zum Ausdruck, daß die Beklagte das Arbeitsverhältnis wegen des Auslaufens der Baustelle in Libyen beenden wollte. Wenn sie deswegen "kündigte", mag dies, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, auf einem Versehen beruhen.

Damit ist davon auszugehen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund einer vereinbarten Befristung am 9. Juli 1981 sein Ende gefunden hat.

4. Gegen die Befristung bestehen keine Bedenken. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG GS 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und zuletzt Urteil vom 13. Mai 1982 - 2 AZR 87/80 - AP Nr. 68 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen) ist im Grundsatz die Vereinbarung befristeter Arbeitsverträge zulässig. Ein schutzwertes Interesse an einer solchen 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 Kündigungsbestimmungen gewährleistete Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses vereitelt wird und dafür kein sachlich gerechtfertigter Grund vorliegt. In diesem Rahmen ist ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag dann zulässig, wenn der Zeitpunkt der Zweckerfüllung voraussehbar ist und in überschaubarer Zeit liegt.



- 12 -

Die Beklagte beschäftigt nach ihrem Vorbringen in der Regel Arbeitnehmer auf ausländischen Baustellen nur in befristeten Arbeitsverhältnissen. Sie hat zur Begründung dafür vorgetragen, daß sie die Dauer einer Baustelle im Ausland nicht zuverlässig im voraus abschätzen könne, weil diese von einer Vielzahl von ihr nicht beeinflubarer Faktoren abhängig sei. Sie könne daher auch nicht im voraus beurteilen, ob sie einen Arbeitnehmer nach Beendigung einer Auslandsbaustelle weiter beschäftigen kann. Sie könne auch einem bereits vorher bei ihr beschäftigten Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht für die Dauer der Auslandstätigkeit freihalten, um diesen im Anschluß daran im Betrieb weiter zu beschäftigen. Diese Besonderheiten einer betrieblichen Tätigkeit im Ausland rechtfertigen es sachlich, Arbeitnehmer für die Dauer der Auslandstätigkeit befristet einzustellen. Die Beklagte ist ein Produktionsbetrieb. Die Montage ihrer Produkte auf einer Auslandsbaustelle stellt einen außerordentlichen und vorübergehenden Arbeitsanfall dar, zu deren Bewältigung sie zusätzlich Arbeitskräfte benötigt, für die eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nach Beendigung der zusätzlichen Arbeit in der Regel nicht ersichtlich ist. Von daher ist es gerechtfertigt, Arbeitnehmer für solche besonderen Bauvorhaben befristet einzustellen oder zu beschäftigen. Schon für inländische größere Montagebaustellen ist es nach der Übung im Arbeitsleben, wie sie u.a. im Bundesmontagetarifvertrag zum Ausdruck kommt, üblich, Arbeitnehmer befristet für die Dauer der Arbeiten einzustellen.

Im vorliegenden Falle war auch der Zeitpunkt der Zweckerreichung voraussehbar und lag innerhalb überschaubarer Zeit. Daß die Baustelle in Libyen nach Beendigung der Montagearbeiten auslaufen würde, war klar. Dieser Zeitpunkt lag in überschaubarer Zeit. Wie sich aus Ziff. 2.1 des Auslandsdienstvertrages ergibt, war längstens mit einer Tätigkeit von ca. sechs

- 13 -



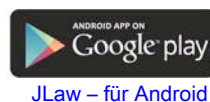
**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



Monaten zu rechnen. Daß diese Annahme der Beklagten nur sehr grob war und die Baustelle schon bedeutend früher auslief, ist insoweit ohne Bedeutung. Die Befristung ist damit wirksam vereinbart worden.

5. Der Sozialplan regelt nicht ausdrücklich, ob Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer vereinbarten Befristung endet, eine Abfindung erhalten sollen. Es bestehen jedoch keine Bedenken, die Vereinbarung einer Befristung als "Vertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen" im Sinne von II.2 des Sozialplanes anzusehen, jedenfalls dann, wenn die Befristung nach dem 1. Januar 1981 vereinbart worden ist. Es besteht kein Unterschied, ob die Arbeitsvertragsparteien unmittelbar die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Termin vereinbaren oder ob sie zunächst eine Weiterbeschäftigung mit einer bestimmten Arbeit vorsehen und vereinbaren, daß das Arbeitsverhältnis mit Beendigung dieser Arbeit enden soll.

Voraussetzung für einen Abfindungsanspruch im Falle einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist jedoch weiter, daß diese einvernehmliche Beendigung "aufgrund der betrieblichen Maßnahmen" erfolgt. Anlaß für die Vertragsauflösung im gegenseitigen Einvernehmen muß daher die von der Beklagten geplante Betriebseinschränkung gewesen sein. Das ist vorliegend nicht der Fall. Die Parteien haben die Befristung nicht deswegen vereinbart, weil für den Kläger ohnehin aufgrund der Betriebseinschränkung alsbald keine Arbeit mehr gegeben war und er daher entlassen werden mußte, sondern weil der Kläger selbst ausdrücklich eine Beschäftigung auf einer Auslandsbaustelle gewünscht hat und die Beklagte Arbeitnehmer auf Auslandsbaustellen nur befristet beschäftigt. Es ist nichts dafür ersichtlich und vorgetragen worden, daß die Beklagte sich auf diese Weise der Zahlung einer Abfindung an den Kläger entziehen wollte, noch daß dem Kläger überhaupt



im Zuge der Betriebseinschränkung gekündigt worden wäre.

6. Selbst wenn die Beklagte den Kläger deswegen auf die Auslandsbaustelle in Libyen entsandt hätte, weil sie für ihn in ihrem W Betrieb keine Arbeit mehr hatte, wäre ein Anspruch auf Abfindung nicht gegeben. Nach Ziff. V des Sozialplanes waren Versetzungen auf einen anderen Arbeitsplatz oder in einen anderen Betrieb der S -Gruppe möglich, wenn der Arbeitnehmer einverstanden oder wenn der angebotene Arbeitsplatz gleichwertig und zumutbar ist. Mit seiner Versetzung auf die Auslandsbaustelle war der Kläger einverstanden. Damit schied eine Entlassung aufgrund der Betriebseinschränkung und damit auch die Zahlung einer Abfindung aus. Zwar hätte der Kläger eine Versetzung unter Befristung seines Arbeitsverhältnisses als unzumutbar ablehnen können und hätte dann bei einer Entlassung Anspruch auf eine Abfindung gehabt. Der Kläger hat die Beschäftigung auf der Auslandsbaustelle jedoch nicht abgelehnt, sondern war mit dieser trotz der damit verbundenen Befristung seines Arbeitsverhältnisses einverstanden.

Nach allem ist dem Kläger weder aufgrund der geplanten Betriebseinschränkung von der Beklagten gekündigt noch mit ihm die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden. Sein Arbeitsverhältnis hat vielmehr deswegen sein Ende gefunden, weil der Kläger auf eigenen Wunsch auf einer Auslandsbaustelle beschäftigt worden ist und die Parteien im Zusammenhang damit zulässigerweise vereinbart haben, daß das Arbeitsverhältnis mit der Beendigung der Baustelle enden sollte. Dem Kläger steht daher ein Anspruch auf die Abfindung nicht zu. Das macht die Zurückweisung der Revision erforderlich. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Dr. Seidensticker

Dr. Jobs

Matthes

Kehrmann

Dr. Gentz



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

