

Aktenzeichen: 8 AZR 392/04
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 14. Juli 2005
- 8 AZR 392/04 -

I. Arbeitsgericht
Kassel

Urteil vom 16. Juli 2003
- 1 Ca 391/02 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 15. März 2004
- 16 Sa 1377/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - Befristung

Gesetze:

BGB § 613a; SGB IV § 4; TzBfG §§ 14, 17

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen: - 8 AZR 392/04 - (vorliegend, führend), - 8 AZR 393/04 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 392/04
16 Sa 1377/03
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
14. Juli 2005

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. Juli 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Knospe für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 15. März 2004 - 16 Sa 1377/03 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Der Kläger begehrt festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 27. September 2002 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht, die Beklagte zu verurteilen, ihn weiterhin als Plant-Shift-Leader in Libyen zu beschäftigen sowie - hilfsweise - die Beklagte zu verurteilen, ihm den Abschluss eines Arbeitsvertrags für die Tätigkeit eines Plant-Shift-Leaders in Libyen anzubieten.

Der Kläger war auf Grundlage eines Dienstvertrags vom 19. Dezember 1991 seit 1. Januar 1992 in der von der Beklagten betriebenen Erdöl-Raffinerie Em in L als Chemiefacharbeiter beschäftigt.

Am 7. Juli 1998 vereinbarten die Parteien, dass der Kläger in der Erdölförderung der Beklagten in Libyen tätig werden sollte. Die diesbezüglich abgeschlossene Entsendungsvereinbarung lautete - soweit hier von Belang - wie folgt:

„Ihre Tätigkeit in unserem Unternehmen / Ihr Einsatz in Libyen

Sehr geehrter Herr S,

wir beziehen uns auf die vorangegangenen Gespräche im vorerwähnten Zusammenhang und bestätigen hiermit die folgenden Vereinbarungen, die für die Zeit Ihrer Tätigkeit in Libyen, vorbehaltlich der Erteilung des Resident-Visums durch die Libysche Regierung sowie des positiven Ergebnisses unserer Tropentauglichkeitsuntersuchung, gültig sind.

Sie treten voraussichtlich mit dem 01.10.1998 von der Erdöl-Raffinerie Em in L über zur Zentrale nach K. An die Stelle Ihres Dienstvertrages mit der Erdöl-Raffinerie tritt deshalb für die Zeit Ihres Auslandseinsatzes diese Entsendungsvereinbarung; für diesen Zeitraum ruht Ihr vorerwählter Dienstvertrag:



1. Aufgabe

Wir übertragen Ihnen voraussichtlich ab dem 01.10.1998 - den genauen Termin werden wir in Abhängigkeit von der Erteilung des Resident-Visums und Ihrer nachfolgenden Einreise nach Libyen noch festlegen - die Aufgaben eines Schichtführers in den Feldesanlagen unserer Konzessionen in Libyen.

2. Vertragsdauer

Dieses Dienstabkommen gilt zunächst für die Dauer von 4 Jahren. Danach läuft es auf unbestimmte Zeit mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten zum jeweiligen Quartalsende.

Wir behalten uns das Recht vor, Sie jederzeit, insbesondere bei Beendigung oder Einschränkung unserer Tätigkeit in Libyen, nach Deutschland zurückzurufen oder Sie an einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz zu beschäftigen.

Die in diesem Dienstabkommen festgelegten Bedingungen, insbesondere auch die auf diesen Einsatz abgestellten Bezüge, verlieren ihre Gültigkeit nach Abschluß Ihres Einsatzes in Libyen.

Bei Ihrer Rückkehr nach Deutschland werden wir Sie - vorbehaltlich des allgemeinen Kündigungsrechts - in einer Stellung beschäftigen, die der entspricht, die Sie vor Ihrem Auslandseinsatz innehatten. Sollte eine solche Stelle zum Zeitpunkt Ihrer Rückkehr nicht verfügbar sein, behalten wir uns vor, Ihnen bis zum Freiwerden einer geeigneten Stelle qualifizierte Sonderaufgaben zu übertragen.“

Gleich lautende Entsendungsverträge schloss die Beklagte mit zahlreichen anderen Mitarbeitern ab. Die Parteien stellten außerdem klar, „dass auf das Arbeitsverhältnis die Anwendung deutschen Rechts vereinbart ist“. Vor der Vertragsunterzeichnung war dem Kläger noch die „Kurzfassung der Regelungsinhalte“ für den „Einsatz bei W Libya (WILI) als Mitarbeiter im ON-/OFF-Verhältnis“ überreicht worden. Sie lautete - soweit hier von Belang - folgendermaßen:

„lfd. Nr.“	Tatbestand	Regelungsinhalt
1	bestehender Arbeitsvertrag bei E	wird ruhend gestellt; lebt bei Rückkehr wieder auf
2	Entsendungsvereinbarung	Arbeitsvertrag für Tätigkeit bei WILI ersetzt für Entsendungszeitraum den ruhenden Arbeitsvertrag personelle Betreuung durch PPV/K



5	Dauer der Entsendung	4 Jahre, dann automatische Verlängerung oder Rückkehr Abklärung der Wünsche der Beteiligten ca. 6 Monate vor Ablauf der Vertragszeit Beendigung der Libyentätigkeit vor Ablauf von 4 Jahren möglich aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen
---	----------------------	--

...“

Wie vorgesehen arbeitete der Kläger ab (ca.) 1. Oktober 1998 als Plant-Shift-Leader in der Erdölförderung der Beklagten in Libyen zu einem Bruttomonatsentgelt von 7.500,00 Euro.

Ende 1999/Anfang 2000 veräußerte die Beklagte die Erdöl-Raffinerie in L an die V, die sie Anfang 2001 an die E mbH (E) weiter veräußerte.

Mit Schreiben vom 22. August 2002 teilte die Beklagte dem Kläger mit, die zwischen den Parteien bestehende Entsendungsvereinbarung ende mit Ablauf des 27. September 2002 und ab dem Folgetag lebe der Dienstvertrag des Klägers bei der Erdöl-Raffinerie Em auf. Auf Grund dessen kehrte der Kläger Anfang Oktober 2002 nach Deutschland zurück und nahm seine Tätigkeit in der Erdöl-Raffinerie in L wieder auf. Im Zusammenhang mit seiner Ausreise aus Libyen wurde ihm ein Vermerk „final exit“ in den Reisepass gestempelt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, wegen der in § 4 SGB IV geregelten Ausstrahlung, die voraussetze, dass während der Entsendung ein Beschäftigungsverhältnis zum entsendenden inländischen Arbeitgeber bestehe und die Entsendung in diesem Rahmen erfolge, müsse auch nach dem Betriebsübergang ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestanden haben. Die nach wie vor von der Beklagten ausgehende Entsendung habe nur auf einer derartigen Grundlage erfolgen können. Dieses Arbeitsverhältnis sei durch die Beendigung der Entsendung nicht erloschen. Mit Blick auf die gesamten Umstände habe er die Regelung in Ziff. 2 Abs. 1 der Entsendungsvereinbarung nur so verstehen können, dass es, sollte er nicht sechs Monate vor Ablauf der vier Jahre eine Rückkehr wünschen, „automatisch“ zu einem Einsatz für die Beklagte in Libyen auf unbestimmte Zeit mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende kommen werde. Der Kläger hat außerdem behauptet, Herr Dr. K von der Be-



klagen habe ihm vor Abschluss der Entsendungsvereinbarung zugesagt, er werde auch über vier Jahre hinaus in Libyen beschäftigt werden, wenn er wolle bis zur Rente. Die Beklagte habe entsprechende Entsendungsvereinbarungen in vielen anderen Fällen verlängert. Der Kläger hat weiterhin vorgetragen, in Libyen bestünde nach wie vor eine Beschäftigungsmöglichkeit für ihn. Aus der Zusage der Beklagten, ihn auch über vier Jahre hinaus in Libyen zu beschäftigen, ergebe sich zumindest ein Anspruch auf Abschluss eines Arbeitsvertrags zu den Bedingungen, die in Libyen gegolten hätten.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, dass zwischen den Parteien über den 27. September 2002 hinaus ein Arbeitsverhältnis besteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 27. September 2002 hinaus in Libyen als Plant-Shift-Leader weiter zu beschäftigen;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger den Abschluss eines Arbeitsvertrags für die Tätigkeit eines Plant-Shift-Leaders in Libyen anzubieten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, nicht nur das Arbeitsverhältnis des Klägers, sondern auch das Entsendeverhältnis seien wegen des Betriebsübergangs gem. § 613a BGB auf die E übergegangen. Die Befristung der Entsendung sei auch sachlich gerechtfertigt gewesen. Sie hat behauptet, sie müsse 75 % der Arbeitsplätze mit libyschen Staatsangehörigen besetzen. Es sei aber nur eine Quote von 60 % erfüllt. Befristete Verträge mit deutschen Mitarbeitern würden aber von den libyschen Behörden akzeptiert. Die Beklagte hat weiterhin die Meinung geäußert, von Bedeutung sei ebenfalls der Erhalt der deutschen Sozialversicherung für die deutschen Mitarbeiter. Die Arbeit in Libyen werde rechtlich als Ausstrahlung anerkannt. Dies setze aber zwingend eine Befristung der im Ausland ausgeübten Tätigkeit voraus. Außerdem sei eine Beschäftigung des Klägers in Libyen nicht mehr möglich. In diesem Zusammenhang hat die Beklagte behauptet, die Erteilung des „final exit“ bedeute, dass eine Einreise nach Libyen zur Aufnahme einer Arbeit für drei Jahre nicht gestattet sei. Außerdem habe die E von der Beklagten verlangt, dass die Mitarbeiter der Erdöl-Raffinerie nach Befristungsablauf aus Libyen zurückkehren sollten.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die arbeitsrechtlichen Beziehungen zur Beklagten sind beendet, er hat auch keinen Anspruch darauf, dass ihm die Beklagte den Abschluss einen neuen Arbeitsvertrags anbietet und ihn weiter in Libyen einsetzt.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr bestehe. Das von den Parteien begründete Arbeitsverhältnis sei im Wege des Betriebsübergangs auf die E übergegangen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei dem Betrieb der Erdöl-Raffinerie zuzurechnen gewesen. Daran habe die Auslandsbeschäftigung nichts geändert. Der erforderliche Inlandsbezug des Arbeitsverhältnisses des Klägers sei gegeben. Er könne nur zu dem Betrieb bestanden haben, in dem der Kläger vor der Entsendung eingesetzt gewesen sei, somit zur Erdöl-Raffinerie in L. Durch die Entsendungsvereinbarung sei kein zweites Arbeitsverhältnis begründet, sondern lediglich das bestehende Arbeitsverhältnis modifiziert worden. Für die Zeit nach dem Betriebsübergang sei zwischen den Parteien auch kein Arbeitsverhältnis kraft gesetzlicher Fiktion, wegen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung zustande gekommen. Eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung durch die V bzw. die E habe nicht vorgelegen. Da kein Arbeitsverhältnis der Parteien mehr bestehe, fehle auch dem Weiterbeschäftigungsverlangen des Klägers die Rechtsgrundlage. Der darauf gerichtete Klageantrag sei unbegründet. Das gelte auch für den auf Vertragsabschluss gerichteten Antrag. Die Beklagte sei infolge des Betriebsübergangs nicht mehr in der Lage gewesen, den Entsendungsvertrag zu verlängern.

II. Diesen Ausführungen folgt der Senat im Ergebnis. Zwischen den Parteien besteht kein Arbeitsverhältnis mehr. Bereits deshalb kann der Kläger von der Beklagten keine Beschäftigung in Libyen verlangen. Ein Anspruch auf einen erneuten Abschluss eines Entsendungsvertrags hat der Kläger nicht.

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts ist zulässig.



a) Die Zulässigkeit der Berufung gehört zu den in der Revision von Amts wegen zu prüfenden Prozessfortsetzungsvoraussetzungen. Gleichgültig, ob der Revisionskläger oder die Revisionsbeklagte die Berufung eingelegt hat, muss das Revisionsgericht von Amts wegen prüfen, ob die in den Vorinstanzen eingelegten Rechtsmittel ordnungsgemäß waren (*BAG 5. Februar 2004 - 8 AZR 112/03 - AP BGB § 611a Nr. 23 = EzA BGB 2002 § 611a Nr. 3, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, mwN*). Es kommt dabei nicht darauf an, ob das Landesarbeitsgericht die Berufung als zulässig angesehen hat (*BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 44/00 - BAGE 97, 57 = AP BGB § 630 Nr. 26 = EzA BGB § 630 Nr. 23*). Nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 520 Abs. 3 ZPO muss die Berufungsbegründung die Bezeichnung der Umstände enthalten, aus denen sich die Rechtsverletzung und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung ergibt. Der Berufungskläger muss im Einzelnen angeben, in welchen Beziehungen und aus welchen Gründen er die rechtliche oder tatsächliche Würdigung des angefochtenen Urteils für unrichtig hält (*BAG 14. Oktober 2004 - 6 AZR 564/03 -; 16. Juni 2004 - 5 AZR 529/03 - AP ZPO 2002 § 551 Nr. 2 = EzA ZPO 2002 § 520 Nr. 3*). Die Begründung muss auf den einzelnen Streitfall zugeschnitten sein. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung.

b) Diesen Anforderungen genügt die Berufungsbegründung des Klägers. Das Arbeitsgericht hat angenommen, zwischen den Parteien habe lediglich ein Arbeitsverhältnis bestanden. Es sei dem Betrieb der Erdöl-Raffinerie Em zuzuordnen und gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die E übergegangen. Dem zentralen (Gegen-) Argument des Klägers, um gem. § 4 SGB IV die deutsche Sozialversicherungspflicht zu erhalten, müsse auch nach dem Betriebsübergang ein Arbeitsverhältnis der Parteien bestanden haben, hat es entgegengehalten, es könne dahingestellt sein, ob dies der Fall sei oder - erlaubte - Arbeitnehmerüberlassung vorgelegen habe. Auf alle Fälle sei ein derartiges Arbeitsverhältnis der Parteien nunmehr erloschen. Dagegen hat der Kläger mit der Berufungsbegründung eingewandt, die Entsendungsvereinbarung sei nicht beendet, sondern bestehe fort. Das genügt als Angriff auf die Argumentation im arbeitsgerichtlichen Urteil, unterstellt der Einwand träfe zu.

2. Der Feststellungsantrag ist unbegründet. Zwischen den Parteien besteht kein Arbeitsverhältnis mehr. Das auf die Erdöl-Raffinerie Em in L bezogene Arbeitsverhältnis des Klägers ist im Wege des Betriebsübergangs gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die E übergegangen. Die Entsendungsvereinbarung, die als weiteres, zweites Ar-



beitsverhältnis der Parteien anzusehen ist, ist auf Grund des Fristablaufs beendet worden.

Die Parteien haben zunächst mit Vertrag vom 19. Dezember 1991, ein auf die Beschäftigung des Klägers im damaligen Betrieb der Beklagten Erdöl-Raffinerie Em in L bezogenes Arbeitsverhältnis begründet. Insoweit besteht über die Zuordnung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien auch kein Streit. Sodann haben die Parteien die Entsendungsvereinbarung vom 7. Juli 1998 geschlossen. Das Landesarbeitsgericht hat sie als Änderungsvertrag zum ursprünglichen Arbeitsvertrag vom 19. Dezember 1991 ausgelegt. Dem vermag der Senat nicht zu folgen: Es handelt sich vielmehr um einen weiteren, zweiten Arbeitsvertrag der Parteien, der der Zentrale der Beklagten in K zuzuordnen ist und die Zuordnung des Vertrags vom 19. Dezember 1991 unberührt lässt.

a) Die Auslegung der Entsendungsvereinbarung durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der vollen revisionsgerichtlichen Nachprüfung, weil es sich um einen typischen Vertrag handelt. Die Beklagte verwendet gleich lautende Entsendungsverträge in einer Vielzahl von Fällen. Die Auslegung richtet sich nach den §§ 133, 157 BGB. Trotz des in § 133 BGB enthaltenen Verbots der Buchstabeninterpretation hat die Auslegung vom Wortlaut der Erklärung auszugehen. Maßgebend ist im Zweifel der allgemeine Sprachgebrauch, bei Texten, die sich an Fachleute richten, die fachsprachliche Bedeutung, bei Begriffen, die in dem beteiligten Verkehrskreis in einem bestimmten Sinn verstanden werden, diese Bedeutung. Ähnlich wie bei der Gesetzesauslegung sind auch bei rechtsgeschäftlichen Texten der sprachliche Zusammenhang (grammatikalische Auslegung) und die Stellung der Formulierung im Gesamtzusammenhang des Textes (systematische Auslegung) zu berücksichtigen. Als Hilfsmittel können auch die Argumentationsformen herangezogen werden, die bei der Gesetzesauslegung verwandt werden, wie Analogie, Umkehrschluss und teleologische Reduktion. Nach der Ermittlung des Wortsinns sind in einem zweiten Auslegungsschritt die außerhalb des Erklärungsaktes liegenden Begleitumstände in die Auslegung einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Als auslegungsrelevante Begleitumstände kommen neben der Verkehrssitte vor allem in Betracht: Die Entstehungsgeschichte, die von den Parteien in ihrer Geschäftsverbindung herausgebildeten Usancen sowie die Äußerungen der Parteien über den Inhalt des Rechtsgeschäfts. Obwohl die Erklärung mit dem Zeitpunkt ihres Wirksamwerdens ihren grundsätzlich unveränderlichen Erklärungswert erhält, kann auch späteres Verhalten



der Parteien zumindest als Indiz für die Auslegung von Bedeutung sein. Zu berücksichtigen ist auch und vor allem die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck. Geboten ist eine nach beiden Seiten interessengerechte Auslegung. Sieht das Gesetz für die Erreichung eines bestimmten Zwecks mehrere rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten vor, ist ein Abstellen auf die Interessenlage dagegen in der Regel unergiebig und im Zweifel der Wortlaut entscheidend. Welchen Stellenwert der Wortlaut der Erklärung und die weiter zu berücksichtigenden Umstände im Ergebnis haben, hängt von den Gegebenheiten des Einzelfalls ab. Entscheidend ist, wie die Erklärung unter Berücksichtigung aller Begleitumstände, insbesondere des Gesamtverhaltens der Parteien und der von ihnen verfolgten Zwecke, redlicherweise zu verstehen ist (*für alle: Palandt/Heinrichs BGB 64. Aufl. § 133 Rn. 14 - 18 mwN*).

b) Danach ist im Hinblick auf die Entsendungsvereinbarung vom Vorliegen eines weiteren, zweiten Vertrags der Parteien auszugehen. Dabei kommt bereits dem Wortlaut der Entsendungsvereinbarung ausschlaggebende Bedeutung zu. Dort haben die Parteien im Vorspann, Abs. 2, Satz 2 das Verhältnis der Entsendungsvereinbarung zum bisherigen Vertrag ausdrücklich geregelt. Von Bedeutung ist vor allem der zweite Halbsatz, weil er den juristischen Terminus des „Ruhens“ verwendet. Es soll der bisherige, auch so bezeichnete Dienstvertrag vom 19. Dezember 1991 suspendiert werden. Damit haben die Vertragsparteien dem ursprünglichen Arbeitsvertrag eine andere rechtliche Behandlung angedeihen lassen als eine Modifikation einzelner Vertragspflichten. Letzteres haben die Parteien dem Wortlaut der Vereinbarung nach gerade nicht vereinbart. Von diesem Blickwinkel aus ist auch der erste Halbsatz zu sehen. „An die Stelle Ihres Dienstvertrages treten“ bedeutet nicht eine befristete Änderung des bisherigen Vertrags, sondern dessen zeitweiliges Ruhendstellen verbunden mit dem Abschluss eines neuen Vertrags, der Entsendungsvereinbarung. Dafür, den Vertragswortlaut auch wörtlich zu nehmen, spricht außerdem, was durch die Revisionserweiterung bestätigt wird, dass es sich bei der Abteilung in der Zentrale der Beklagten, die die Libyeneinsätze der Mitarbeiter organisiert und steuert, um eine hierfür, auch in rechtlicher Hinsicht, kompetente Stelle handelt. Wenn diese juristische Fachbegriffe verwendet, ist dem entsprechende Bedeutung zuzumessen. Weiterhin haben die Parteien mit der Entsendungsvereinbarung eine umfassende und vollständige Regelung getroffen, was im Falle einer bloßen Änderung einzelner Teile eines Vertrags nicht erforderlich erscheint. Schließlich kann als für diese Auslegung sprechendes Indiz angesehen werden, dass nach dem (ersten) Betriebsübergang der Libyeneinsatz des Klä-



gers unverändert weitergeführt wurde. Ohne das Fortbestehen einer vertraglichen Grundlage zwischen den Parteien ist das aber nicht zu erklären.

Gegen dieses Auslegungsergebnis kann nicht eingewandt werden, der oder jedenfalls ein wesentlicher Zweck der Entsendungsvereinbarung, dem Kläger die deutsche Sozialversicherung zu erhalten, erfordere es, den Entsendungsvertrag als Änderung des Dienstvertrags vom 19. Dezember 1991 auszulegen. Nach § 4 Abs. 1 SGB IV gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht und die Versicherungsberechtigung, soweit sie eine Beschäftigung voraussetzen, auch für Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich des SGB bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb dieses Geltungsbereichs entsandt werden, wenn die Entsendung infolge der Eigenart der Beschäftigung oder vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt ist. Sinn der Vorschrift ist, dass den Arbeitnehmern in der Sozialversicherung keine Nachteile entstehen, wenn sie - durch die zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft bedingt - im Ausland beschäftigt werden; sie bestimmt daher, dass Personen, die im Rahmen eines im Geltungsbereich des SGB bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in ein Gebiet außerhalb des Geltungsbereichs entsandt werden, ihren Versicherungsschutz nicht verlieren (*vgl. BSG 10. August 1999 - B 2 U 30/98 R - SozR 3-2400 § 4 Nr. 5; Begründung zu Art. I § 4 des Entwurfs eines SGB IV, BT-Drucks. 7/4122 S. 30*). Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist es für Fälle der fortdauernden Integration ins inländische Arbeitsleben und damit zur Ausstrahlung des inländischen Sozialversicherungsrechts grundsätzlich erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis zum inländischen Arbeitgeber fortbesteht und dass dieses Arbeitsverhältnis bei Beendigung des von vornherein durch Vertrag zeitlich begrenzten Auslandsaufenthalts mit seinen Hauptpflichten wieder auflebt (*BSG 10. August 1999 - B 2 U 30/98 R - aaO mwN*). Denn die Entsendung muss „im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses“ erfolgen. Fehlt es an diesem Rahmen, kann es nicht zur Ausstrahlung kommen. Auch setzt § 4 SGB IV voraus, dass der entsendende Betrieb das Entgelt fortzahlt oder dass er zumindest (so ggf. bei der Arbeitnehmerüberlassung) die Kosten der Arbeitsleistung als Aufwendungen geltend macht, die durch den Betrieb veranlasst sind (*BSG 7. November 1996 - 12 RK 79/94 - BSGE 79, 214 = AP Internationales Sozialversicherungsrecht Nr. 4*). Es ist für das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis allerdings unerheblich, mit wem ein Arbeitsvertrag geschlossen ist bzw. zu wem er (fortbesteht). Es kommt allein auf die - fortbestehende - Eingliederung in ein - inländisches - Unternehmen an. Das Bundessozialgericht hatte bisher - soweit ersichtlich - nur Fälle zu behandeln, in denen das inlän-



dische Beschäftigungsverhältnis mit dem entsendenden Arbeitgeber wieder aufleben sollte und nicht, in dem dies zwar zunächst geplant war, aber wegen eines Teilbetriebsübergangs ein weiteres ruhendes Arbeitsverhältnis, das zunächst ebenfalls zum entsendenden Arbeitgeber bestand, wieder auflebt. Dieser sozialrechtliche Hintergrund führt nicht zur Annahme eines fortbestehenden Arbeitsverhältnisses zur Beklagten. Zunächst ist der Zweck der Erhaltung der inländischen Sozialversicherung für die arbeitsrechtliche Beurteilung grundsätzlich nicht erheblich. Selbst wenn eine Sozialversicherungspflicht nach deutschem Recht nicht mehr gegeben wäre, können die arbeitsrechtlichen Beziehungen und auch die Befristung wirksam sein. Der sozialrechtliche Hintergrund ist allenfalls für die Ermittlung des Zwecks der Regelung erheblich, der im Rahmen der Auslegung der arbeitsrechtlichen Willenserklärungen zu berücksichtigen sein kann. Bei Abschluss der Entsendungsvereinbarung, dh. vor dem Betriebsübergang war die Erhaltung des inländischen sozialrechtlichen Schutzes aber gewährleistet, da zu diesem Zeitpunkt die Beklagte der inländische Arbeitgeber war, bei der der Kläger nach Abschluss der Entsendung wieder im Inland weiterbeschäftigt werden sollte. Der sozialrechtliche Zweck steht somit der Annahme zweier Arbeitsverträge nicht entgegen, denn die spätere Entwicklung, die durch den Teilbetriebsübergang entstanden ist, kann zur Auslegung des ursprünglichen Zwecks der Vereinbarungen entgegen der Auffassung des Klägers nicht herangezogen werden. Von Bedeutung ist lediglich, dass die Beschäftigung vertraglich im Voraus zeitlich begrenzt, befristet, sein muss. Wie dieses Erfordernis umzusetzen ist, regelt § 4 Abs. 1 SGB IV nicht. Möglich sind sowohl die entsprechende Modifikation eines bestehenden Vertrags als auch der Abschluss eines neuen, befristeten Vertrags. Danach spricht der bzw. ein wesentlicher von den Parteien verfolgte Vertragszweck nicht gegen eine dem Wortlaut folgende Vertragsauslegung.

c) Die Entsendungsvereinbarung ist auf vier Jahre befristet. Das ergibt sich aus dem Wortlaut von Ziff. 2 Abs. 1. Ziff. 2 Abs. 1 Satz 2 befasst sich - lediglich - mit der Kündbarkeit eines danach, dh. nach Ablauf der vier Jahre zustande gekommenen Arbeitsvertrags. Dessen Zustandekommen bleibt aber ungeregelt. Andernfalls hätten die Parteien insbesondere Satz 1 anders formuliert und anders formulieren müssen. Ziff. 2 Abs. 1 der Entsendungsvereinbarung kann insbesondere nicht, wie der Kläger meint, dahin gehend ausgelegt werden, dass sich die Entsendungsvereinbarung nach Ablauf der vier Jahre automatisch verlängert. Das kann dem Wortlaut der Vereinbarung nicht entnommen werden. Einer solchen Auslegung steht auch der mit der Entsendungsvereinbarung verfolgte Zweck, dem Kläger die deutsche Sozialversicherung zu erhalten,



entgegen. Eine Klausel, nach der sich der Entsendevertrag automatisch verlängert, hätte § 4 Abs. 1 SGB IV nicht Genüge getan; Verträge, die eine solche Klausel enthalten, sind Dauerarbeitsverträge für eine Beschäftigung im Ausland, die von Beginn an nicht von § 4 SGB IV erfasst werden. Dagegen kann auch nicht der Inhalt von Nr. 5 der dem Kläger überreichten „Kurzfassung“ eingewandt werden, da er insoweit lediglich den Vertragstext wiederholt. Ziff. 2 Abs. 1 der Entsendungsvereinbarung kann letztlich entgegen der Auffassung der Revision nicht dahin gehend ausgelegt werden, dass es zur Vertragsbeendigung einer Nichtverlängerungsanzeige der Beklagten bedürfe. Dagegen spricht, ungeachtet dessen, ob eine derartige Vereinbarung den Erfordernissen des § 4 Abs. 1 SGB IV genügen würde, bereits der Wortlaut der Vereinbarung.

d) Die Befristung ist wirksam. Es kann dahinstehen, ob dies bereits deshalb der Fall ist, weil der Kläger keine Entfristungsklage iSv. § 17 Satz 1 TzBfG erhoben hat. Erhebt ein Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach Fristablauf Klage, gilt die Befristung als von Anfang an rechtswirksam, § 17 Satz 2 TzBfG, § 7 KSchG. § 17 TzBfG, der den, soweit hier von Belang, inhaltsgleichen, seit 1. Oktober 1996 geltenden § 1 Abs. 5 BeschFG abgelöst hat, gilt ab dem 1. Januar 2001 und zwar ohne Übergangsregelung. Die Vorschrift erfasst daher ua. alle befristeten Arbeitsverträge, bei denen das Fristende am 1. Januar 2001 oder später liegt. Es kann dahinstehen, ob die im Streitfall erhobene allgemeine Feststellungsklage als Entfristungsklage auszulegen ist. Dem könnte entgegenstehen, dass die Klagebegründung im Wesentlichen auf die Feststellung abzielt, die Vertragsbeziehungen der Parteien bestünden trotz des Übergangs des Betriebs der Erdöl-Raffinerie Em auf einen anderen Inhaber iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB fort. Jedenfalls ist die Befristung der Entsendungsvereinbarung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Seit dem 1. Januar 2001 ist die Zulässigkeit von Befristungen und die Geltendmachung ihrer Unwirksamkeit in §§ 14, 17 TzBfG geregelt. Da die Parteien aber die Befristung bereits im Sommer 1998 vereinbart haben, beurteilt sich deren Wirksamkeit nicht nach den Bestimmungen des TzBfG, sondern nach der seinerzeit geltenden Rechtslage. Danach bedurfte die Befristung eines Arbeitsvertrags einer Rechtfertigung, wenn dem Arbeitnehmer durch die Befristung der ihm ansonsten zustehende gesetzliche Kündigungsschutz vorenthalten wird (st. Rechtsprechung, vgl. zuletzt BAG 19. Januar 2005 - 7 AZR 115/04 -; 16. April 2003 - 7 AZR 187/02 - BAGE 106, 79 = AP BeschFG 1996 § 4 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 5, zu II 1 der Gründe; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 256 = EzA BGB 2002 § 620 Nr. 9, zu I 2 der Gründe). Auf dieser Grundlage hat das Bundesarbeitsgericht mehrfach den Fortbestand eines Arbeitsver-



hältnisses zum bisherigen Arbeitgeber und die gesicherte Rückkehrmöglichkeit des Arbeitnehmers in dieses Arbeitsverhältnis als sachlichen Befristungsgrund anerkannt (vgl. 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 89; 28. August 1996 - 7 AZR 849/95 - AP BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag Nr. 181 = EzA BGB § 620 Nr. 141; 6. Dezember 2000 - 7 AZR 641/99 - ZTR 2001, 525: zum befristeten Einsatz einer beurlaubten beamteten Lehrerin als Angestellte im Auslandsschulwesen der Bundesrepublik Deutschland). Dieser Fortbestand lag auch im Streitfall trotz des späteren Teilbetriebsübergangs vor. Hinzukommt, dass § 4 SGB IV, der für die Sozialversicherungsberechtigung von ins Ausland entsendeten Arbeitnehmern gerade die zeitliche Begrenzung der Entsendung voraussetzt, eine Befristungsvereinbarung der Parteien erfordert (vgl. LAG Köln 6. November 1998 - 11 Sa 345/98 - LAGE EGBGB Art. 30 Nr. 4).

e) Beide Verträge des Klägers mit der Beklagten sind beendet. Der auf Beschäftigung des Klägers in der Erdöl-Raffinerie Em bezogene, diesem Betrieb zuzuordnende Vertrag wurde vom Übergang des Betriebs iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zunächst auf die V und anschließend auf die E erfasst. Dem zweiten Absatz des Vorspanns der Entsendungsvereinbarung ist nämlich zu entnehmen, was die Parteien betreffend die Zuordnung ihrer Arbeitsverträge geregelt haben. Während der Entsendungsvertrag der Zentrale der Beklagten zugeordnet war (Vorspann, Abs. 2, Satz 1), verblieb es für den ruhenden Arbeitsvertrag bei der bestehenden Zuordnung zur Erdöl-Raffinerie Em. Das hat einen Wechsel des Arbeitgebers zur Folge. Vertragspartner des Klägers ist nicht mehr die Beklagte, sondern (letztlich) die E. Der Entsendungsvertrag ist auf Grund Befristungsablaufs (Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1 Entsendungsvereinbarung) erloschen.

3. Der Beschäftigungsantrag ist ebenfalls unbegründet. Soweit der Kläger tatsächliche Beschäftigung in der Vergangenheit begehrt, ist das aus tatsächlichen Gründen unmöglich und der Anspruch jedenfalls nach § 275 Abs. 1 BGB untergegangen. Außerdem fehlt es für das Begehren an einer vertraglichen Grundlage. Die Entsendungsvereinbarung der Parteien, auf Grund derer der Kläger allein Beschäftigung in Libyen verlangen könnte, ist erloschen. Überdies könnte der Kläger selbst bei einem Fortbestand des Entsendungsvertrags keine Beschäftigung in Libyen verlangen, denn die Beklagte hat sich in Ziff. 2 Abs. 2 der Entsendungsvereinbarung das Recht vorbehalten, den Kläger jederzeit nach Deutschland zurückzurufen. Ermessensfehler der Beklagten bei einer Ausübung des Rückrufrechts sind nicht ersichtlich.



4. Der auf den Abschluss eines neuen Vertrags gerichtete Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Er ist dahin auszulegen, dass er auf Verurteilung der Beklagten zur Annahme des klägerischen Angebots auf Neuabschluss der Entsendungsvereinbarung gerichtet ist (vgl. BAG 13. Mai 2004 - 8 AZR 198/03 - AP BGB § 613a Nr. 264 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 25, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 1 der Gründe; 28. Oktober 2004 - 8 AZR 199/04 - EzA BGB 2002 § 613a Nr. 30, zu II 1 der Gründe jeweils mwN). Der Kläger hat keinen derartigen Anspruch auf Abgabe einer entsprechenden Willenserklärung der Beklagten. Nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit steht es der Beklagten frei, mit dem Kläger einen neuen Entsendungsvertrag abzuschließen. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich auch nicht aus der bestrittenen Äußerung des Herrn Dr. K bei Unterzeichnung der Entsendungsvereinbarung. Der dahin gehende Vortrag des Klägers ist unsubstanziert, denn es ist nicht ersichtlich, bei welcher Gelegenheit Herr Dr. K als für die Beklagte vertretungsbefugt Handelnder eine entsprechende Willenserklärung mit Rechtsbindungswillen abgegeben hat.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Dr. Scholz

P. Knospe



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

