Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen:	1 AZR 136/83
Bundesarbeitsgericht 1. Senat	Urteil vom 28. Februar 1984 - 1 AZR 136/83 -
I. Arbeitsgericht Freiburg	Urteil vom 10. März 1982 - 8 Ca 658/81 -
II. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg	Urteil vom 20. Oktober 1982 - 2 Sa 59/82 -

---

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Wegfall d. Geschäftsgrundlage bei Vertrag zugunst. Dritter

Gesetz: BGB §§ 242, 328; BetrVG §§ 111, 112

Leitsätze:

K e i n e

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 AZR 136/83
---
2 Sa 59/82 Baden-Württemberg

Verkündet am
28. Februar 1984

Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES !

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Februar 1984 durch den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr. Seidensticker und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter Rösch und Kehrmann für Recht erkannt:

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Auf die Revision der Beklagten werden die Urteile des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. Oktober 1982 - 2 Sa 59/82 - und des Arbeitsgerichts Freiburg, Kammern Villingen-Schwenningen, vom 10. März 1982 - 8 Ca 658/81 - im Kostenausspruch und insoweit aufgehoben, als der Klage stattgegeben worden ist.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des ersten und des zweiten Rechtszuges werden der Klägerin zu 7/10 und der Beklagten zu 3/10 auferlegt.

Die Kosten der Revision trägt die Klägerin.

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 über einen Abfindungsanspruch.

Die Beklagte betrieb eine Wirk- und Strickwarenproduktion. Ihr Hauptbetrieb befand sich in A . Außerdem hatte sie einen Filialbetrieb in R /Kreis Schwarzwald-Baar

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mit regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmern, zu denen auch die Klägerin gehörte. Die im Hauptbetrieb der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer hatten einen Betriebsrat gewählt. In dem Filialbetrieb R bestand dagegen kein Betriebsrat.

Wegen der damals bevorstehenden Aufgabe ihrer Produktion und Stillegung ihrer Betriebe schloß die Beklagte mit dem Betriebsrat des Betriebes A am 23. Juni 1981 eine Betriebsvereinbarung über einen Sozialplan ab, der für die aufgrund der Betriebsstillegung ausscheidenden Arbeitnehmer Abfindungszahlungen vorsah. Gemäß Ziff. 3.4 des Sozialplans sollten von dem Abfindungsbetrag 30 % am Tage des Ausscheidens und die restlichen 70 % drei Monate nach dem Ausscheiden fällig werden.

Dem Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 23. Juni 1981 war eine Betriebsversammlung im Hauptbetrieb in A vorausgegangen, an der auch einige Angehörige des Filialbetriebes R teilnahmen. Bei dieser Betriebsversammlung sprach sich in einer Abstimmung die Mehrheit der Anwesenden dafür aus, daß auch die in dem betriebsratslosen Betrieb R tätigen Arbeitnehmer der Beklagten die Leistungen aus dem Sozialplan erhalten sollten, was auch den Vorstellungen der Geschäftsleitung der Beklagten entsprach, die dies von vornherein angestrebt hatte. Beim Abschluß der Betriebsvereinbarung bestand auch zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat des Hauptbetriebes Einvernehmen über die Einbeziehung der Belegschaft des Filialbetriebes in den Sozialplan.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Der Inhalt des Sozialplans wurde nach seiner Verabschiedung den Beschäftigten des Filialbetriebes R von dessen Leiterin, Frau E , bekanntgegeben. Auch der zweite Geschäftsführer der Beklagten, Herr D , teilte der dortigen Belegschaft mit, daß auch sie die Leistungen aus dem Sozialplan erhielten.

Die Beklagte kündigte die Arbeitsverhältnisse der in dem Filialbetrieb R beschäftigt gewesenen Mitarbeiter, darunter auch das der Klägerin, zum 31. Juli 1981. Mit der Abrechnung für den Monat Juli 1981 zahlte sie den ausscheidenden Arbeitnehmern die erste Rate von 30 % der aufgrund des Sozialplans errechneten Abfindungen. Das machte für die Klägerin bei einer Gesamtabfindung von 5.000,-- DM einen Betrag von 1.500,-- DM aus.

Während der vom 20. Juli bis zum 7. August 1981 dauernden Betriebsferien ergab sich, daß die Beklagte für Abwicklungsarbeiten im Filialbetrieb R noch Arbeitskräfte benötigte. Sie stellte deshalb im August 1981 einen Teil der entlassenen Mitarbeiter befristet wieder ein, und zwar die Klägerin für die Zeit vom 26. August bis zum 27. Oktober 1981.

Am 12. Oktober 1981 konnte die Beklagte den Filialbetrieb R einschließlich des gesamten Maschinenparks an die Firma Kleiderfabrik H GmbH verkaufen, die sich im September 1981 als Interessentin gemeldet hatte. Diese Firma betreibt in R nunmehr eine Näherei und stellte für

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

diesen Betrieb bis Mitte November 1981 18 der vorher dort bei der Beklagten beschäftigt gewesenen Arbeitnehmerinnen ein, darunter auch die Klägerin. Die Einstellung der Klägerin und der meisten anderen Arbeitnehmerinnen erfolgte zum 2. November 1981.

Aufgrund der Tatsache, daß es gelungen war, die Betriebsstätte R "als lebenden Betrieb" zu veräußern, ergänzten die Beklagte und der Betriebsrat des Hauptbetriebes A die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung vom 23. Juni 1981 über den Geltungsbereich durch zwei Nachträge vom 20. Oktober und vom 12. November 1981.

Durch den Nachtrag vom 20. Oktober 1981 wurde folgende Ziff. 1.2 d in den Sozialplan eingefügt:

> "1.2 Keine Ansprüche aus diesem Sozialplan haben:
>
> .....
>
> d) Arbeitnehmer, die von einer "Nachfolgefirma" auf den Betriebsgeländen der Firma W GmbH & Co. KG, einen Arbeitsplatz angeboten bekommen.
>
> Ziff. d) gilt längstens bis drei Monate nach dem Ausscheiden aus der Firma."

Durch den Nachtrag Nr. 2 vom 12. November 1981 wurde der Nachtrag Nr. 1 dahin geändert, daß die Ziff. 1.2 d längstens bis sechs Monate nach dem Ausscheiden aus der Firma gelten sollte.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Im Hinblick auf diese Nachträge zum Sozialplan hat die Beklagte es abgelehnt, die zweite Abfindungsrate an die von der Firma H übernommenen Mitarbeiter zu zahlen. Daraufhin haben die Klägerin und 15 weitere übernommene Mitarbeiter die zweite Abfindungsrate eingeklagt.

Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage die zweite Abfindungsrate im rechnerisch unstreitigen Betrage von 3.500,-- DM. Sie hat die Auffassung vertreten, die Nachträge zur Betriebsvereinbarung vom 23. Juni 1981 könnten für sie keine Rechtswirkungen entfalten.

Die Klägerin hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 3.500,-- zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

> die Klage abzuweisen,
>
> widerklagend,
>
> die Klägerin zu verurteilen, die bereits erhaltene erste Sozialplanrate in Höhe von DM 1.500,-- zurückzuzahlen und ab 15. August 1981 mit 14,5 % zu verzinsen.

Die Beklagte hat vorgetragen:

Für das Begehren der Klägerin fehle es an einer Anspruchsgrundlage. Der mit dem Betriebsrat ihres Hauptbetriebes abge-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

schlossene Sozialplan könne keine normativen Wirkungen für die in dem betriebsratslosen Filialbetrieb R beschäftigt gewesene Klägerin entfalten. Auch eine einzelvertragliche Rechtsgrundlage sei nicht gegeben. Zwar hätten die Leiterin der Filiale R , Frau E , und Herr D den dort beschäftigten Arbeitnehmern den Sozialplan bekanntgemacht; sie hätten aber weder Abfindungen angeboten noch zugesagt. Dazu wäre Herr D auch gar nicht befugt gewesen. Aus einer bloßen Information folge kein Vertragsangebot. Die Erklärungen in der Betriebsversammlung hätten nur so verstanden werden können, daß sie - die Beklagte - die Filiale R in den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung habe mit einbezogen wissen wollen. Auch in der Zahlung einer ersten Abfindungsrate könne ein Angebot zum Abschluß eines Einzelvertrages über die Zahlung einer Abfindung nicht gesehen werden. Aus der Zahlung habe nämlich nur geschlossen werden können, daß sie eine vermeintliche Verpflichtung aus dem Sozialplan habe erfüllen wollen. Im übrigen könne ein Sozialplan durch eine spätere Betriebsvereinbarung in den Grenzen von Recht und Billigkeit auch zuungunsten der Arbeitnehmer geändert werden. Das sei hier geschehen. Ein Abfindungsanspruch der Klägerin folge auch nicht aus einem Vertrag zugunsten Dritter gemäß § 328 BGB. Zwischen ihr und dem Betriebsrat habe nämlich kein solcher Vertrag abgeschlossen werden können. Sie habe auch weder unmittelbar mit den betroffenen Arbeitnehmern der Filiale R noch mit dem Betriebsrat derartige Verträge abschließen wollen. Vielmehr habe sie lediglich den Sozialplan auf die Filiale R erstreckt wissen wollen, was aber aus Rechtsgründen nicht möglich gewesen sei. Sollte gleichwohl ein

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Vertrag zustande gekommen sein, so handele es sich um eine Schenkung, die wegen Fehlens der nach § 518 BGB vorgeschriebenen notariellen Beurkundung nichtig sei. Jedenfalls aber sei durch die Übernahme der Klägerin und ihrer Kolleginnen aus der Filiale R durch die Firma H die Geschäftsgrundlage für die Auszahlung der Sozialplanabfindung entfallen. Die von der Firma H übernommenen Arbeitnehmerinnen hätten durch die Betriebsschließung keine oder nur geringe Nachteile erlitten, weshalb die Zahlung einer Abfindung nicht gerechtfertigt sei. Im Rahmen der Sozialplanverhandlungen seien alle Beteiligten davon ausgegangen, daß es vorrangiges Ziel der Beklagten sein sollte, einzelne Filialbetriebe zu erhalten. Wegen der allgemeinen wirtschaftlichen Situation habe man allerdings einem solchen Bestreben wenig Erfolgsaussicht eingeräumt und es deshalb versäumt, eine Regelung in den Sozialplan aufzunehmen, daß von einem Betriebserwerber übernommene Mitarbeiter keine Abfindungsleistungen erhalten sollten. Nachdem die Firma H im September 1981 ihr Interesse bekundet habe, das Werk R samt Maschinenpark zu erwerben und dort eine Näherei zu betreiben, und sie außerdem beabsichtigt habe, die überwiegende Zahl der dort tätigen Mitarbeiter weiterzubeschäftigen, habe sie - die Beklagte -, um die Arbeitsplätze zu erhalten, alle übrigen Verkaufsverhandlungen abgebrochen und der Firma H erhebliche Preiszugeständnisse gemacht. Anstatt eines angestrebten Kaufpreises von 430.000,-- DM habe sie sich schließlich mit einem Kaufpreis von 385.000,-- DM zufrieden gegeben.

Die Klägerin hat Abweisung der Widerklage beantragt und ent-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gegnet:

Nach dem Willen der Beklagten sei den Arbeitnehmerinnen des Werkes R mitgeteilt worden, daß sie wegen der Betriebsschließung Abfindungszahlungen erhalten sollten. Das darin liegende Vertragsangebot habe sie - die Klägerin - durch die widerspruchslose Annahme der ersten Abfindungsrate angenommen. Der erste Nachtrag vom 20. Oktober 1981 zum Sozialplan habe sich nicht nachteilig auf den solchermaßen zustande gekommenen Vertrag auswirken können. Ein Vertrag zu Lasten Dritter sei rechtlich nicht möglich. Hingegen sei eine Vereinbarung auch mit dem Betriebsrat zugunsten Dritter zulässig. Bei der Abfindung handele es sich nicht um eine Schenkung, sondern um eine Entschädigung für den Verlust des sozialen Besitzstandes oder des Arbeitsplatzes, die nicht der Formvorschrift des § 518 BGB unterliege. Die Beklagte könne sich auch nicht auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen. Ein Fall der Betriebsübernahme im Sinne des § 613 a BGB liege nicht vor. Im übrigen sei nicht jede Abweichung von einer zur Geschäftsgrundlage gewordenen Voraussetzung rechtserheblich. Im vorliegenden Falle habe es sich jedoch allenfalls um einen unbeachtlichen Irrtum über eine negative Erwartung, nämlich die Unveräußerlichkeit des Betriebes R , gehandelt. Schließlich könne sich die Beklagte auch aus dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes nicht mehr von der einmal zugesagten Abfindungsleistung lossagen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage der Beklagten abgewiesen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die dagegen eingelegte Berufung der Beklagten ist vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen worden.

Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage; ihre Widerklage verfolgt sie nicht mehr weiter. Die Klägerin beantragt Zurückweisung der Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet.

Da sich die Beklagte mit ihrer Revision nicht gegen die Abweisung ihrer Widerklage wendet, sondern das Berufungsurteil nur im Umfange ihrer Verurteilung zu weiterer Abfindungszahlung an die Klägerin angreift, war im Revisionsverfahren nur die Frage zu entscheiden, ob der Klägerin über die bereits erhaltene Abfindung hinaus ein weiterer Abfindungsanspruch in Höhe der Klagesumme zusteht. Das ist entgegen der Ansicht der Vorinstanzen nicht der Fall.

I.1.Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, daß die Klägerin den Klageanspruch nicht auf die Betriebsvereinbarung vom 23. Juni 1981 als kollektiv-rechtliche Rechtsgrundlage stützen kann. Die betriebsverfassungsrechtliche Regelungskompetenz des Betriebsrats des Hauptbetriebes in A

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

erstreckte sich nicht auf die Belegschaft des betriebsratslosen Filialbetriebes in R , der unstreitig ein selbständiger Betrieb im Sinne von § 4 Satz 1 BetrVG war. Daß der Sozialplan vom 23. Juni 1981 und seine Nachträge vom 20. Oktober und vom 12. November 1981 keine normative Wirkung hinsichtlich der Arbeitnehmer des Filialbetriebes und damit auch hinsichtlich der Klägerin entfalten können, ist zwischen den Parteien auch nicht umstritten.

2. Damit kommt für den Klageanspruch nur eine individual-rechtliche Rechtsgrundlage in Betracht. Das Landesarbeitsgericht hat offengelassen, ob unmittelbar zwischen der Beklagten und den Belegschaftsmitgliedern ihres Filialbetriebes aufgrund einer diesen gegebenen Gesamtzusage gleichlautende Einzelverträge über deren Einbeziehung in den für den Hauptbetrieb aufgestellten Sozialplan zustande gekommen sind. Eine individual-rechtliche Anspruchsgrundlage hat es jedoch in einem echten Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 Abs. 1 BGB) gesehen, den die Beklagte mit dem Betriebsrat ihres Hauptbetriebes zugunsten der Arbeitnehmer des Filialbetriebes in R geschlossen habe mit dem Inhalt, daß diesen die in dem Sozialplan vom 23. Juni 1981 vorgesehenen Abfindungsleistungen ebenfalls zugute kommen und sie darauf einen unmittelbaren Anspruch gegen die Beklagte erwerben sollten. Dabei ist es im Anschluß an das Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Januar 1979 - 5 AZR 454/77 - (BAG 31, 266, 276 f. = AP Nr. 8 zu § 112 BetrVG 1972) von der rechtlichen Möglichkeit ausgegangen, daß der Betriebsrat zugunsten von ihm nicht repräsentierter Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber einen

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

diese Arbeitnehmer unmittelbar berechtigenden Vertrag schließen kann. Das Zustandekommen eines solchen Vertrages im vorliegenden Falle hat es daraus hergeleitet, daß zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat beim Abschluß der Betriebsvereinbarung vom 23. Juni 1981 Einigkeit über die Einbeziehung der Belegschaft des Filialbetriebes in die Leistungen des Sozialplans bestanden habe, daß die Beklagte dies von vornherein gewollt habe und der Betriebsrat sich für eine Einbeziehung der Belegschaft des Filialbetriebes zunächst aufgrund einer Abstimmung des Einverständnisses der Mehrheit der von ihm repräsentierten Belegschaft des Hauptbetriebes versichert habe. Auch aus den speziell aufgrund der Veräußerung des Betriebes in R zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat vereinbarten Nachträgen zu dem Sozialplan hat das Landesarbeitsgericht auf einen schon bei der Aufstellung des Sozialplans vorhandenen übereinstimmenden Willen der Betriebspartner geschlossen, auch den Belegschaftsmitgliedern des Filialbetriebes einen Anspruch auf die Sozialplanleistungen zu verschaffen, weil die Vereinbarung der Nachträge sonst überflüssig gewesen wäre.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts werden von der Revision aus mehreren Gründen bekämpft. Insbesondere wendet sich die Revision dagegen, daß der Betriebsrat, der als solcher keine Rechtsfähigkeit besitze und deshalb außerhalb seiner gesetzlichen Befugnisse als Betriebsverfassungsorgan nicht am allgemeinen rechtsgeschäftlichen Verkehr teilnehmen könne, Vertragspartner eines Vertrages zugunsten von ihm nicht repräsentierter dritter Arbeitnehmer solle werden können. Der Senat brauchte sich mit

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

diesen Angriffen der Revision nicht auseinanderzusetzen. Auf sie kommt es für die Entscheidung über den Klageanspruch nicht an. Auch wenn man zugunsten der Klägerin annimmt, daß sie aufgrund eines zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat des Hauptbetriebes abgeschlossenen echten Vertrages zugunsten Dritter (§ 328 Abs. 1 BGB) einen Abfindungsanspruch nach Maßgabe des Sozialplans vom 23. Juni 1981 erworben hätte, wäre dieser Anspruch, jedenfalls soweit er die hier nicht mehr interessierende erste Rate von 30 % übersteigt, entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts später erloschen, weil die Geschäftsgrundlage nachträglich entfallen ist.

II.1. Das Landesarbeitsgericht hat auf der Grundlage des von ihm angenommenen Vertrages zugunsten Dritter geprüft, ob die Vertragspartner der Klägerin die einmal erworbenen Rechte durch die Nachträge vom 20. Oktober und vom 12. November 1981 wieder entziehen konnten. Hierbei ist es von § 328 Abs. 2 BGB ausgegangen, wonach in Ermangelung einer besonderen Bestimmung aus den Umständen, insbesondere aus dem Vertragszweck zu entnehmen ist, ob den Vertragsschließenden die Befugnis vorbehalten sein soll, das Recht des Dritten ohne dessen Zustimmung aufzuheben oder zu ändern. Aus dem Zweck des Vertrages, die Klägerin und die übrigen Belegschaftsmitglieder des Filialbetriebes hinsichtlich der Abfindungsansprüche den Mitarbeitern des Hauptbetriebes gleichzustellen, und weiter daraus, daß deren Sozialplanrechte auf der Normenwirkung einer Betriebsvereinbarung beruhen, hat es gefolgert, daß Vertragsänderungen ohne Zustimmung der begünstigten Belegschaftsmitglieder des Filialbetriebes nur unter denselben

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Voraussetzungen zulässig sein sollten, unter denen auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung hätte geändert werden können. Sodann führt das Landesarbeitsgericht im einzelnen aus, daß die bereits entstandenen Abfindungsansprüche der Klägerin, wenn sie auf einer Betriebsvereinbarung beruhten, nicht durch eine spätere Betriebsvereinbarung mit dem Inhalt der Nachträge vom 20. Oktober und vom 12. November 1981 wieder hätten beseitigt werden können. Einer solchen nachträglichen Aufhebung bereits entstandener Ansprüche stehe jedenfalls der Grundsatz des Vertrauensschutzes entgegen, an den die Betriebspartner gebunden seien. Die Klägerin habe sich darauf verlassen dürfen, daß die ihr eingeräumte Rechtsposition nicht nachträglich wieder beschnitten werde; sie habe darauf vertrauen dürfen, daß der bereits entstandene Anspruch nach dem Eintritt der Fälligkeit erfüllt werde. Im übrigen könnten die Nachträge für diejenigen Arbeitnehmer des Filialbetriebes, die im Zeitpunkt ihrer Vereinbarung gar nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden hätten, ohnehin keine Normenwirkungen mehr entfalten. Ebensowenig könne ein etwaiger Wegfall der Geschäftsgrundlage den Abfindungsanspruch der Klägerin berühren. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage führe nämlich nicht zur Auflösung der Betriebsvereinbarung vom 23. Juni 1981; die Parteien der Betriebsvereinbarung hätten in einem solchen Falle ein Recht zur außerordentlichen Kündigung des Sozialplans, wozu es im vorliegenden Falle jedoch nicht gekommen sei. Vielmehr hätten die Parteien der Betriebsvereinbarung versucht, der Veränderung der Verhältnisse durch die Nachträge vom 20. Oktober und vom 12. November 1981 Rechnung zu tragen, wodurch sie aber den der Klägerin erwachsenen Abfindungsanspruch

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

nicht hätten beseitigen können.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu den Wirkungen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage werden von der Revision mit Recht bekämpft. Es trifft schon nicht zu, daß dem Wegfall der Geschäftsgrundlage bei einer Betriebsvereinbarung nur dadurch Rechnung getragen werden könnte, daß einer der Betriebspartner eine außerordentliche Kündigung ausspricht. Der Wegfall der Geschäftsgrundlage führt nicht notwendig zur Auflösung des Vertrages, sondern zu seiner Anpassung an die veränderten Verhältnisse. Das könnte bei einer Betriebsvereinbarung durch eine entsprechende Vereinbarung der Betriebspartner geschehen, ohne daß einer solchen Vereinbarung eine außerordentliche Kündigung vorausgegangen sein müßte. Erst wenn sich einer der Betriebspartner der notwendigen Anpassung der Betriebsvereinbarung widersetzt, kommt eine außerordentliche Kündigung durch den anderen Betriebspartner in Betracht. Für den vorliegenden Fall braucht diese Frage jedoch nicht weiter vertieft zu werden, weil es hier nicht darauf ankommt, wie sich der Wegfall der Geschäftsgrundlage auf eine Betriebsvereinbarung als einen Normenvertrag auswirkt. Die Rechtsgrundlage des hier eingeklagten Abfindungsanspruches ist keine Betriebsvereinbarung, sondern ein Individualvertrag. Fehlt einem solchen Vertrag die Geschäftsgrundlage oder fällt sie später weg, dann bedarf es zur Anpassung der Rechtsbeziehungen der Beteiligten an die tatsächlichen Verhältnisse keiner hierauf gerichteten Willenserklärung eines Vertragspartners. Die Anpassung tritt vielmehr, sofern dem durch die unvorhergesehene Entwicklung Benachteiligten ein weiteres Festhalten an der ursprünglichen ver-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

traglichen Regelung nach Treu und Glauben nicht mehr zuzumuten ist, unmittelbar kraft Gesetzes, nämlich gemäß § 242 BGB, ein; das Bestreben des anderen Partners, den bisherigen Vertragsinhalt aufrechtzuerhalten, erscheint dann als unzulässige Rechtsausübung (BGH NJW 1972, 152, 153 mit weiteren Rechtsprechungsnachweisen). Für den Wegfall der Geschäftsgrundlage und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen ist es deshalb auch unerheblich, ob und inwieweit die Vertragspartner eines Vertrages zugunsten Dritter nach den Umständen, insbesondere nach dem Zweck der Vertrages zu einer späteren Vertragsänderung zum Nachteil des begünstigten Dritten ohne dessen Zustimmung befugt sein sollen (§ 328 Abs. 2 BGB). Auf die vom Landesarbeitsgericht hierzu angestellten Erwägungen über die Abänderbarkeit von Betriebsvereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer und insbesondere über die Abänderbarkeit des Sozialplans vom 23. Juni 1981 durch die Nachtragsvereinbarungen vom 20. Oktober und vom 12. November 1981 kommt es daher in diesem Zusammenhang nicht an.

2. Hiernach hängt die Entscheidung des Rechtsstreit davon ab, ob durch die im Oktober 1981 erfolgte Veräußerung des Filialbetriebes an die Firma H und die spätere Übernahme des weitaus größten Teils der früheren Belegschaft durch diese Firma die Geschäftsgrundlage für die Einbeziehung der übernommenen Belegschaftsmitglieder des Filialbetriebes in die Sozialplanleistungen entfallen ist. Diese vom Landesarbeitsgericht offen gelassene Frage ist zu bejahen.

a) Geschäftsgrundlage sind nach ständiger Rechtsprechung die

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

beim Abschluß des Vertrages zu Tage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen der einen Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien von dem Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut (RGZ 103, 328, 332; BGHZ 25, 390, 392; 40, 334, 335 f.; BGH NJW 1976, 565, 566; 1982, 2184, 2185). Bei einem Vertrag zugunsten Dritter kommt es hierbei auf das Deckungsverhältnis, also auf das Verhältnis zwischen Versprechendem und Versprechensempfänger als den Partnern des Vertrages an. Im vorliegenden Falle sind also für die Ermittlung der Geschäftsgrundlage die Vorstellungen der Beklagten und des Betriebsrats als diejenigen der vertragsschließenden Parteien maßgebend.

b) Die Beklagte hat hierzu unter Beweisantritt vorgetragen, bei Vertragsabschluß seien alle Beteiligten davon ausgegangen, daß Abfindungszahlungen nur dann einen Sinn haben könnten, wenn es nicht gelinge, einen Betriebsnachfolger zu finden und der begünstigte Arbeitnehmer deshalb seinen Arbeitsplatz verliere. Da jedoch angesichts der wirtschaftlichen Verhältnisse kaum Aussichten bestanden hätten, einen Betriebsnachfolger zu finden, habe man davon abgesehen, in den Sozialplan eine ausdrückliche Regelung darüber aufzunehmen, daß Mitarbeiter, die von einem Betriebsnachfolger übernommen werden, keine Sozialplanleistungen erhalten sollten. Die Revision rügt, daß das Landesarbeitsgericht diesen Sachvortrag nicht beachtet und den angebotenen Beweis nicht erhoben hat.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Diese Revisionsrüge ist begründet. Sie zwingt jedoch nicht dazu, den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Vielmehr ergibt sich der Wegfall der Geschäftsgrundlage ohne weiteres schon aus dem unstreitigen Sachverhalt.

Die Einbeziehung der Klägerin und der übrigen Belegschaftsmitglieder des Filialbetriebes R in den Sozialplan für den Hauptbetrieb erfolgte, weil sie ebenso wie die Arbeitnehmer des Hauptbetriebes durch eine beabsichtigte Betriebsstillegung mit dem dadurch bedingten endgültigen Verlust ihrer Arbeitsplätze betroffen waren. Wegen ihres insoweit gleichen Schicksals sollten sie auch hinsichtlich der Sozialplanleistungen der Belegschaft des Hauptbetriebes, dessen Stillegung kraft Gesetzes (§§ 111 Satz 2 Nr. 1, 112 BetrVG) sozialplanpflichtig war, gleichgestellt werden; allein die unterbliebene Wahl eines Betriebsrats in dem Filialbetrieb sollte ihnen nach dem Willen der Beklagten und des Betriebsrats des Hauptbetriebes unter diesen Umständen nicht zum Nachteil gereichen. Es kann deshalb keinem vernünftigen Zweifel unterliegen, daß der Geschäftswille der Beklagten und auch des Betriebsrats, als sie die Einbeziehung des Filialbetriebes in den Sozialplan vereinbarten, auf der angenommenen Stillegung des Filialbetriebes und dem dadurch bedingten endgültigen Verlust der Arbeitsplätze aufbaute. Dies ergibt sich zusätzlich auch daraus, daß sie nach der erfolgten Übernahme des Betriebes durch die Firma H einvernehmlich die übernommenen Arbeitnehmer wieder von den Sozialplanleistungen ausnahmen, und zwar - wie es in der Nachtragsvereinbarung vom 20. Oktober

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1981 einleitend heißt - aufgrund der Tatsache, daß es der Beklagten gelungen war, den Betrieb "als lebenden Betrieb unter Aufrechterhaltung diverser Arbeitsplätze" zu veräußern. Dieses spätere Verhalten der Vertragspartner läßt einen Rückschluß auf ihre gemeinsamen Vorstellungen beim Abschluß des Vertrages zu. Geschäftsgrundlage für die Einbeziehung der Belegschaft des Filialbetriebes in den Sozialplan war demnach die Annahme, daß die Arbeitsplätze nicht durch eine Betriebsveräußerung erhalten bleiben konnten, sie vielmehr durch eine Betriebsstillegung verloren gingen.

Das gilt nicht nur, wenn man mit dem Landesarbeitsgericht den Klageanspruch aus einem Vertrag zugunsten Dritter herleitet. Auch wenn man annimmt, daß aufgrund einer Gesamtzusage der Beklagten entsprechende Einzelverträge zwischen dieser und den Belegschaftsmitgliedern des Filialbetriebes zustande gekommen sind, ergibt sich nichts anderes. Daß der Geschäftswille der Beklagten auf der erwarteten Stillegung des Betriebes und dem damit verbundenen endgültigen Verlust der Arbeitsplätze aufbaute, war offensichtlich und kann den begünstigten Arbeitnehmern nicht verborgen geblieben sein.

Zur Stillegung des Filialbetriebes ist es jedoch nicht gekommen. Zwar sind die Arbeitsverhältnisse der dortigen Arbeitnehmer zum 31. Juli 1981 gekündigt worden; nach dem Ende der Betriebsferien am 7. August 1981 ist jedoch ein Teil der Arbeitnehmer, darunter die Klägerin, mit Abwicklungsarbeiten aufgrund befristeter Verträge weiterbeschäftigt worden. Bevor es zur

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

endgültigen Schließung des Betriebes kam, gelang Mitte Oktober 1981 die Veräußerung des Betriebes an die Firma H , die sodann Anfang November 1981 mit der bisherigen Betriebsausstattung und mit fast allen früheren Mitarbeitern der Beklagten, mit denen sie neue Arbeitsverträge abschloß, den Betrieb fortführte. Dadurch ist der Betrieb mit seinen Arbeitsplätzen für die Belegschaftsmitglieder erhalten geblieben und die die Geschäftsgrundlage bildende Erwartung der endgültigen Stillegung des Betriebes mit dem damit verbundenen Verlust der Arbeitsplätze der Belegschaft nicht eingetreten.

c) Der Wegfall der Geschäftsgrundlage hat - wie oben bereits gesagt wurde - nicht ohne weiteres die Auflösung des Vertrages zur Folge; vielmehr führt er zu einer Anpassung des Vertragsinhalts an die veränderten Umstände gemäß § 242 BGB, wobei eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen und dem Gedanken der Vertragstreue Rechnung zu tragen ist. Auch im vorliegenden Falle muß die nicht eingetretene Erwartung der Betriebsschließung nicht notwendig zum vollständigen Wegfall der Abfindungsansprüche der Arbeitnehmer des Filialbetriebes führen.

Die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer des Filialbetriebes sind nicht nahtlos gemäß § 613 a Abs. 1 BGB auf die Erwerberfirma übergegangen. Sämtliche Arbeitsverhältnisse waren bereits von der Beklagten gekündigt und zum 31. Juli 1981 ausgelaufen. Nur mit einem Teil der Arbeitnehmer hatte die Beklagte im Anschluß daran zur Durchführung von Abwicklungsarbeiten noch befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, die aber ebenfalls vor

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Betriebsübernahme endeten. Die Arbeitnehmer sind von der Erwerberfirma neu eingestellt worden, was auch erforderlich war, weil nach § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB nur die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber übergehen. Durch die von der Beklagten ausgesprochenen rechtswirksamen Kündigungen war der bisherige, infolge der Dauer der Betriebszugehörigkeit erworbene betriebliche Besitzstand der Arbeitnehmer verloren gegangen, der nach der Neueinstellung erst wieder erworben werden muß. Die betroffenen Arbeitnehmer waren in den Monaten August bis Oktober 1981 ganz oder - wie die Klägerin - zeitweise arbeitslos und haben auch dadurch gewisse wirtschaftliche Nachteile erlitten. Diese Umstände müssen bei der Anpassung des Vertrages an die veränderte Sachlage berücksichtigt werden. Das bedeutet, daß die vertraglichen Abfindungsansprüche in gewissem Umfange erhalten bleiben müssen. Gegenüber den Nachteilen, die ein endgültiger Verlust der Arbeitsplätze mit sich gebracht hätte, sind die nunmehr eingetretenen wirtschaftlichen Nachteile der Belegschaft jedoch wesentlich geringer zu veranschlagen. Entsprechend gering muß auch die den Arbeitnehmern bei der Vertragsanpassung noch verbleibende Abfindung ausfallen. Sie kann den Satz von 30 % der im Vertrag ursprünglich vorgesehenen Abfindung jedenfalls nicht überschreiten. Einen entsprechenden Betrag hat die Klägerin bereits erhalten. Dieser Betrag verbleibt ihr auch. Zwar hat die Beklagte mit der von ihr erhobenen Widerklage dessen Rückzahlung verlangt; die Widerklage ist aber in den Vorinstanzen abgewiesen worden. Dabei bleibt es, weil die Beklagte das Berufungsurteil insoweit mit der Revision nicht angefochten hat und mithin ihren Widerklageanspruch nicht weiterver-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

folgt. Eine darüber hinausgehende Abfindung kann die Klägerin nicht verlangen, so daß ihre Klage unter entsprechender teilweiser Aufhebung der vorinstanzlichen Urteile abzuweisen war.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO.

Dr. Kissel Dr. Seidensticker Matthes

Rösch Kehrmann

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS