

Aktenzeichen: 2 AZR 543/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 6. Dezember 1984

- 2 AZR 543/82 -

I. Arbeitsgericht

Mannheim

Urteil vom 8. Februar 1978

- 6 Ca 34/77 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 10. August 1981

- 10 Sa 55/78 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Präklusionswirkung eines Urteils im Kündigungsschutzprozeß;
Betriebsübergang

Gesetz: KSchG 1969 §§ 4, 13; BGB §§ 133, 157, 613 a; ZPO § 322

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 543/82

10 Sa 55/78 Baden-Württemberg (Mannheim)

Verkündet am
6. Dezember 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Mayr und Dr. Harder für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Kläger wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 10. August 1981 - 10 Sa 55/78 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 Kläger sind die gesetzlichen Erben des am 17. April 1981 im Alter von 59 Jahren verstorbenen Kaufmanns S G (künftig: Erblasser). Sie machen gegen die jetzt in Liquidation befindliche Beklagte zu 1), eine Kommanditgesellschaft mit Sitz in B , und ihren Komplementär, den Beklagten



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

-3-

zu 2), Gehaltsansprüche für die Jahre 1973 bis 1980 geltend. Außerdem begehren sie die Feststellung, daß die Beklagten wegen verspäteter Gehaltszahlung zum Schadenersatz verpflichtet sind.

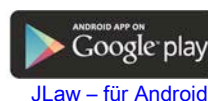
Der Erblasser war ehemals Komplementär der Beklagten zu 1), die die Herstellung und Montage von Fertigbauteilen für den Ausbau von Baulichkeiten sowie den Handel mit diesen Gegenständen betrieben hatte. Der Beklagte zu 2) war vor 1969 Darlehnsgeber der Beklagten zu 1) mit über einer halben Million DM. Im Januar 1969 trat er als stiller Gesellschafter in die Gesellschaft ein; sein Darlehen wurde in Höhe von 500.000,-- DM in eine Einlage umgewandelt. In den ersten Monaten des Jahres 1970, als die Beklagte zu 1) nach erheblichen Verlusten in den Vorjahren vor dem Konkurs stand, wurden die Anteile an der Beklagten zu 1) auf den Beklagten zu 2) und dessen Ehefrau übertragen.

Am 7. März 1970 schlossen die Beklagte zu 1) und der Erblasser einen Anstellungsvertrag (künftig: Anstellungsvertrag 1970), durch den dem Erblasser die technische Leitung des Unternehmens übertragen wurde. Als Entgelt war ein Monatsgehalt von 3.000,-- DM brutto, eine Tantieme und mietfreies Wohnen vereinbart. Der Vertrag sollte mit sechsmonatiger Frist zum Schluß eines Kalenderhalbjahres von beiden Vertragspartnern gekündigt werden können.

In der Folgezeit entstand zwischen dem Erblasser und den Beklagten Streit darüber, ob im Rahmen der Übertragung der Gesellschaftsanteile der Erblasser verpflichtet sei, das Eigentum



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



an dem im Grundbuch auf ihn eingetragenen, in den Bilanzen als Betriebsgrundstück ausgewiesenen Grundstück zu übertragen. In einem privatschriftlichen Vertrag vom 22. März 1971 (künftig: Rahmenvereinbarung) vereinbarten der Erblasser und seine Ehefrau, die Klägerin zu 1), mit den beiden Beklagten sowie der Ehefrau des Beklagten zu 2) "zur abschließenden Regelung der sich aus der Übernahme der Gesellschaftsanteile der S G KG, B /Odenwald, ergebenden und zur Regelung der damit zusammenhängenden Fragen" unter anderem folgendes:

"§ 1

Die Jahresbilanz per 31.12.1969 in der von Herrn Wirtschaftsprüfer Dr. H F , F , geprüften Fassung wird als Auseinandersetzungs-guthaben von den Vertragsteilen festgestellt.

Herr S G erklärt nach bestem Wissen und Gewissen, daß in dieser Bilanz alle Geschäftsvorfälle richtig und vollständig verzeichnet sind. ...

§ 2

Herr S G hat die Umschreibung des Betriebsgrundstücks auf die Kommanditgesellschaft vorgenommen.

§ 4

Die Kommanditgesellschaft und Herr G haben gleichzeitig einen Anstellungsvertrag abgeschlossen. Dieser ist wesentlicher Bestandteil dieser Vereinbarung. ...

Über den Inhalt dieses Anstellungsvertrages hinaus vereinbaren die Vertragsteile, daß die Kommanditgesellschaft berechtigt ist, das Dienstverhältnis zu Herrn G mit sechsmonatiger Frist auf das Ende eines Kalenderjahres zu kündigen, sofern die Gesellschafter der Kommanditgesellschaft eine Liquidation der Gesellschaft im Sinne des HGB mit Einzelverwertung der Aktiva beschließen und durchführen. Herr G ist alsdann ab 1.7. des Jahres, in dem die Kündigung erfolgt, mit vollen



-5-

Bezügen beurlaubt. Die Kündigung kann letztmals am 30.6.1972 zum 31.12.1972 erfolgen.

Das Wettbewerbsverbot gemäß § 2 des Anstellungsvertrages gilt nicht, wenn die Gesellschaft im Sinne des HGB mit Einzelverwertung liquidieren wird.

§ 6

Damit sind alle gegenseitigen Ansprüche der Vertragsteile erledigt, ausgenommen der Anstellungsvertrag, den die Kommanditgesellschaft mit Herrn S G abgeschlossen hat.

§ 8

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung nichtig oder unwirksam sein, so verpflichten sich die Vertragsteile, diese Vorschriften so anzupassen, daß der Zweck der Vereinbarung am besten erreicht wird. Die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen der Vereinbarung wird durch die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen nicht berührt."

Der in § 4 der Rahmenvereinbarung erwähnte, ebenfalls unter dem 22. März 1971 abgeschlossene schriftliche Anstellungsvertrag (künftig: Anstellungsvertrag 1971) sah für den Erblasser ab Januar 1972 ein Monatsgehalt von 4.000,-- DM sowie ab Januar 1973 eine Gewinnbeteiligung vor. Ferner enthält der Vertrag unter anderem folgende Bestimmungen:

"§ 7

Im Falle der Krankheit von Herrn G erhält er drei Monate lang sein Gehalt in voller Höhe weiter. In den darauffolgenden nächsten drei Monaten erhält er sein Gehalt zur Hälfte. Beträgt die Arbeitsunfähigkeit von Herrn G in einem Kalenderjahr zusammengerechnet mehr als sechs Monate, so hat die Gesellschaft ein Sonderkündigungsrecht zum Ende des Kalenderjahres auf den 31. März des folgenden Jahres.

§ 8

Der Vertrag wird zum 31.12.1980 fest abgeschlossen. Wird er zu diesem Zeitpunkt verlängert, so kann



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



-6-

er mit jährlicher Frist auf das Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Das Vertragsverhältnis kann im übrigen nur aus wichtigem Grund gekündigt werden."

In einem notariellen Vertrag vom 23. März 1971 übereigneten der Erblasser und die Klägerin zu 1) das Betriebsgrundstück auf die Beklagte zu 1).

Im Januar 1972 beschlossen die Gesellschafter der Beklagten zu 1) die Liquidation der Gesellschaft. Im Rahmen der Liquidation verkaufte die Beklagte zu 1) im Juni 1972 an die Firma F Sch in U bzw. an deren Alleininhaber, den Betriebstechniker E Sch, von wenigen Einzelstücken abgesehen, ihr gesamtes Anlagevermögen. Übereignung und Übergabe der beweglichen Sachen (Maschinen, Fuhrpark, Betriebs- und Geschäftseinrichtung, Werkzeuge und Warenvorräte) zum 1. Juli 1972 zum Preis von 525.884,70 DM (Verkaufswert 473.770,-- DM zuzüglich 52.114,70 DM Mehrwertsteuer) wurden in einem schriftlichen Kaufvertrag vom 27. Juni 1972 zwischen der Beklagten zu 1) und der Firma F Sch vereinbart. Die Auflassung des Betriebsgrundstücks war Gegenstand eines weiteren, zwischen der Beklagten zu 1) und Herrn E Sch am selben Tag abgeschlossenen notariellen Vertrages. In einem weiteren schriftlichen Vertrag vom 27. Juni 1972 vereinbarten die Beklagte zu 1) und die Firma F Sch unter anderem folgendes:

"8. Die Firma Sch ist bereit, nach ihrer Wahl von der Firma G ausscheidende Arbeitnehmer zu übernehmen. Die Firma G ist verpflichtet, alles zu tun und nichts zu unter-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

lassen, daß die von der Firma Sch gewünschten Arbeitnehmer bei dieser Firma eintreten.

9. Die Firma G wird für die von ihr noch durchzuführenden restlichen Arbeiten einzelne Arbeitnehmer auf ihr Risiko und auf ihre Rechnung weiterbeschäftigen. Zwischen den Parteien besteht jedoch Einigkeit, daß die Firma Sch im Monat Juli 1972 über mindestens 5 qualifizierte Monteure mit 1 Montageleiter verfügen kann. Die restlichen Arbeitnehmer sollen zum Stichtag 1.8.1972 für die Firma Sch verfügbar sein. Darüber hinaus werden ab 10.7.1972 ca. 14 Maschinenschreiner von der Firma G KG freigegeben. Die übrigen Arbeitnehmer werden bis spätestens 1. August 1972 von der Firma Sch übernommen."

Unter Ziffer 12 und 13 wurde ferner vereinbart, daß keine Firmen- oder Schuldübernahme stattgefunden habe.

Durch Gesellschaftsvertrag vom 7. Juli 1972 wurde eine S GmbH mit Sitz in B gegründet, deren alleinvertretungsberechtigter Geschäftsführer Herr E Sch ist und die am 4. Oktober 1972 in das Handelsregister eingetragen wurde. Diese Gesellschaft betrieb mit den in den vorbezeichneten Verträgen genannten Betriebsmitteln und in den zuvor von der Beklagten zu 1) benutzten Betriebsräumen eine Schreinerei mit ähnlichem Fertigungsprogramm wie zuvor die Beklagte zu 1). Von den ehemaligen ca. 110 Arbeitnehmern der Beklagten zu 1) beschäftigte die S GmbH mindestens 68 weiter.

Mit Schreiben vom 27. Juni 1972, zugegangen am 30. Juni 1972, kündigte die Beklagte zu 1) das Arbeitsverhältnis mit dem Erblasser zum 31. Dezember 1972. Hiergegen erhob der Erblasser am 20. Juli 1972 Kündigungsschutzklage (Arbeitsgericht Mannheim - 4 Ca 101/72 -). Die Beklagte zu 1) stützte die Kündigung auf



das in der Rahmenvereinbarung vom 22. März 1971 unter § 4 festgelegte Sonderkündigungsrecht. Sie vertrat hierzu die Auffassung, daß sie eine Liquidation im Sinne des HGB mit Einzelverwertung der Aktiva durchgeführt habe. Der Erblasser berief sich hingegen darauf, daß die Beklagte zu 1) ihr Aktivvermögen nicht einzeln verwertet habe, sondern in der S GmbH, die am 1. Juli 1972 den Betrieb übernommen habe, weiterbestehe. Das Arbeitsgericht entschied durch Urteil vom 9. Januar 1975 wie folgt:

Es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.6.1972, dem Kläger zugegangen am 30.6.1972, zum 31.12.1972 nicht aufgelöst ist.

Die Berufung der Beklagten zu 1) blieb erfolglos (Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 8. Juli 1975 - 7 Sa 27/75 -). Die Revision der Beklagten zu 1) wies der erkennende Senat durch Urteil vom 28. Oktober 1976 - 2 AZR 441/75 - zurück.

Inzwischen hatte die Beklagte zu 1) dem Erblasser am 29. Dezember 1972 eine vorsorgliche fristlose Kündigung erklärt. Zur Begründung brachte sie vor, der Erblasser sei für eine Baugesellschaft als Bauleiter tätig und verstoße damit gegen das in dem Anstellungsvertrag 1971 vereinbarte Konkurrenzverbot. Mit der hiergegen am 9. Januar 1973 gegen die Beklagten zu 1) und 2) erhobenen Klage (Arbeitsgericht Mannheim - 4 Ca 18/73 -) beehrte der Erblasser die Feststellung, daß die Kündigung vom 29. Dezember 1972 rechtsunwirksam sei. Weiter verlangte er Gehaltszahlung für Dezember 1972. Das Arbeitsgericht entschied durch Urteil



vom 8. Juni 1973 wie folgt:

- "1. Es wird festgestellt, daß das Anstellungsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 29. Dezember 1972 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte Ziff. 1 und der Beklagte Ziff. 2 werden als Gesamtschuldner verurteilt, an den Kläger 4.285,-- DM brutto zu zahlen."

Die hiergegen erhobene Berufung wies das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg durch rechtskräftiges Urteil vom 14. Dezember 1973 - 7 Sa 106/73 - zurück. Es vertrat die Ansicht, im Hinblick auf die Liquidation habe die Beklagte zu 1) von September 1972 an kein berechtigtes geschäftliches Interesse mehr an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots durch den Erblasser gehabt.

Mit der vorliegenden, am 13. Dezember 1976 erhobenen Klage hat der Erblasser die ihm nach seiner Ansicht seit dem Jahre 1973 entstandenen Gehaltsansprüche geltend gemacht. Er hat vorgetragen, die Beklagten seien als Gesamtschuldner aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zur Gehaltszahlung verpflichtet. Sein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) habe über das Jahr 1972 hinaus fortbestanden. Ein Übergang des Betriebs oder eines Betriebsteils im Sinne des § 613 a BGB habe nicht stattgefunden. Die Gesellschaft sei liquidiert worden, erhebliche Teile des Betriebsvermögens seien bei den Beklagten verblieben. Er habe seine Arbeitskraft den Beklagten angeboten und sei auch in der Lage, diese Arbeit auszuführen. Es sei ihm bislang noch nicht möglich gewesen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.



Der Erblasser hat auf der Basis eines Monatsgehalts von zuletzt 4.285,-- DM brutto und ihm nach seiner Ansicht in den Jahren 1974 bis 1976 zu gewährender Gehaltserhöhungen beantragt, die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, ihm für die Zeit vom 1. Januar 1973 bis 31. Dezember 1977 insgesamt 330.253,24 DM nebst Zinsen sowie vom 31. Januar 1978 bis 31. Dezember 1980 monatlich je 6.018,15 DM brutto nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben vorgetragen, Gehaltsansprüche stünden dem Erblasser schon deshalb nicht zu, weil der Betrieb der Beklagten zu 1) und damit auch das Arbeitsverhältnis zwischen ihr und dem Erblasser gemäß § 613 a BGB zum 1. Juli 1972 auf die Firma Schmid und Herrn E Sch übergegangen sei. Daß die Voraussetzungen des § 613 a BGB vorlägen, stehe zwischen den Parteien aufgrund des Urteils des Arbeitsgerichts Mannheim vom 9. Januar 1975 im Vorprozeß 4 Ca 101/72 rechtskräftig fest.

Die Beklagten haben weiter behauptet, der Anstellungsvertrag vom 22. März 1971 sei nur zustande gekommen, weil sich der Erblasser trotz seiner rechtlichen Verpflichtung hierzu geweigert habe, das Betriebsgrundstück zu übertragen, die Banken aber ohne Bereitstellung des Grundstücks weitere Kredite verweigert hätten. Diese finanzielle Zwangslage habe der Erblasser ausgenutzt und die Übertragung des Grundstücks vom Abschluß des Anstellungsvertrages abhängig gemacht. Der Vertrag sei daher nichtig. Bei seinem Abschluß seien auch die unzureichende Kalkulation der noch



nicht abgewickelten Aufträge, die fehlende Geschäftsplanung und die mangelhaften Arbeiten auf den Baustellen nicht bekannt gewesen; dies habe zu einem weiteren Verlust von 400.000,-- DM geführt. Die Liquidation der Kommanditgesellschaft habe einen Verlust von insgesamt rund 5 Mio. DM ergeben, der noch auf das Verhalten des Erblassers und der Klägerin zu 1) vor Betriebsübergabe zurückzuführen sei. Das Wirtschaftsrisiko habe daher der Erblasser zu tragen; schon deshalb könne er keine Gehaltsansprüche geltend machen.

In jedem Falle müsse der Erblasser sich anrechnen lassen, was er anderweitig verdient habe. Es sei nicht vorstellbar, daß er vier Jahre ohne Einkommen gewesen sei. Zudem sei davon auszugehen, daß er öfters krank gewesen sei, so im Jahre 1977 länger als ein halbes Jahr.

Vorsorglich haben die Beklagten mit Schadenersatzansprüchen gegen den Erblasser aufgerechnet. Der Erblasser habe fast sämtliche Gebäude des Betriebsgrundstücks ohne oder abweichend von der Baugenehmigung errichtet. Dadurch sei ihnen ein Schaden von 145.000,-- DM entstanden. In diesem Zusammenhang könne sich der Erblasser nicht auf die Entlastung in § 6 der Rahmenvereinbarung berufen, da er verschwiegen habe, die Genehmigungsvorschriften mißachtet zu haben. Ein weiterer Schaden in Höhe von 400.000,-- DM sei durch die von dem Erblasser zu verantwortende mangelhafte Kalkulation, fehlende Geschäftsplanung und mangelhafte Arbeiten auf den Baustellen entstanden. Schließlich sei durch betrügerisches Verhalten des Erblassers und seiner Ehefrau



(Doppelabtretungen von Forderungen an mehrere Gläubiger) in den Monaten Januar bis März 1970 dem Beklagten zu 2) mindestens ein Schaden von 200.000,-- DM zugefügt worden. Aufgrund dieser Umstände habe der Streitverkündete auch den Vorschlag des Beklagten zu 2) abgelehnt, den Erblasser zu übernehmen.

Der Erblasser hat die gegen ihn und seine Ehefrau erhobenen Vorwürfe bestritten und vorgetragen, der Beklagte zu 2) habe dem Streitverkündeten erklärt, er wünsche keine Beschäftigung des Erblassers bei der S GmbH, obwohl diese von einer Bank empfohlen worden sei.

Auf die Streitverkündung des Erblassers hat Herr E Sch (künftig: Streitverkündeter) erklärt, daß er namens der Firma F Sch dem Rechtsstreit auf seiten des Erblassers beitrete.

Das Arbeitsgericht hat dem Erblasser Gehaltsansprüche in Höhe von monatlich 4.285,-- DM für die Zeit vom 1. Januar 1973 bis 31. Dezember 1977 zuerkannt und der Klage in Höhe von 257.100,-- DM nebst 10 % Zinsen aus dem jeweils zum Monatsende fälligen Gehaltsbetrag stattgegeben; im übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Hiergegen haben die Beklagten im Umfang ihres Unterliegens Berufung eingelegt.

Der Erblasser hat im Wege der Anschlußberufung beantragt,



1. die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen, an ihn über den durch das Urteil des Arbeitsgerichts zugesprochenen Betrag hinaus an Gehalt für die Zeit vom 1. November 1978 bis 30. April 1980 insgesamt 77.130,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit 12. Juli 1979 zu zahlen,
2. festzustellen, daß die Beklagten zum Ersatz jeden Schadens verpflichtet sind, der ihm aus der verspäteten Gehaltszahlung entstanden ist oder noch entstehen wird.

Die Kläger haben nach dem Tod des Erblassers den Rechtsstreit als seine gesetzlichen Erben aufgenommen und die von ihm gestellten Anträge weiterverfolgt.

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage im vollen Umfang abgewiesen.

Mit der Revision beantragen die Kläger, das Urteil des Arbeitsgerichts, soweit es der Klage stattgegeben hat, wiederherzustellen und ihren mit der Anschlußberufung verfolgten Anträgen zu entsprechen. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

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

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht.

Das Berufungsgericht hat zwar zutreffend angenommen, daß zum 1. Juli 1972 ein Betriebsübergang von der Beklagten zu 1) auf den Streitverkündeten erfolgt ist und die Beklagten sich im vor-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

liegenden Verfahren auch hierauf berufen können (nachfolgend unter A). Jedoch kann sich aus § 4 der Rahmenvereinbarung vom 22. März 1971 auch eine Haftung der Beklagten für die geltend gemachten Ansprüche ergeben. Insoweit bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen, die das Berufungsgericht treffen muß (nachfolgend unter B).

A.I. Das Arbeitsverhältnis des Erblassers mit der Beklagten zu

1) ist gemäß § 613 a Abs. 1 BGB zum 1. Juli 1972 auf den Streitverkündeten übergegangen. Dies hat das Berufungsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise angenommen.

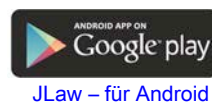
1. Wie das Berufungsgericht im unstreitigen Teil des Tatbestandes des angefochtenen Urteils festgestellt hat, verkaufte und veräußerte die Beklagte zu 1) durch die beiden Verträge vom 27. Juni 1972 das Eigentum am Geschäftsgrundstück, an der maschinellen Einrichtung, dem Fuhrpark, der Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie den Werkzeugen und Warenvorräten an den Streitverkündeten, der die Sachmittel bis auf das Grundstück unter seinem Kaufmannsnamen Firma F Sch erwarb. Hierbei handelte es sich - bis auf wenige Einzelstücke - um das gesamte Anlagevermögen der Beklagten zu 1). Der Streitverkündete übertrug die Betriebsmittel der am 7. Juli 1972 gegründeten und am 4. Oktober 1972 in das Handelsregister eingetragenen S GmbH, die in den von der Beklagten zu 1) benutzten Räumen die Produktion aufnahm und diese mit einem ähnlichen Programm weiterführte. An diese Feststellungen ist das Revisionsgericht gemäß § 561 Abs. 1 ZPO gebunden.



2. Das Berufungsgericht hat diese Vorgänge rechtsfehlerfrei als Betriebsübergang im Sinne des am 19. Januar 1972 in Kraft getretenen § 613 a Abs. 1 BGB angesehen.

a) Die Revision rügt, § 613 a BGB finde deshalb keine Anwendung, weil das Betriebsgrundstück der Streitverkündete persönlich, die übrigen verkauften Vermögensgegenstände die unter dem Namen F Sch von ihm betriebene Firma übernommen, geschäftliche Aktivitäten jedoch nur die S GmbH entfaltet habe, mit der die Beklagte zu 1) kein Rechtsgeschäft abgeschlossen habe.

Diese Rüge ist unbegründet. Nach dem Sinn und Zweck des § 613 a BGB kommt es nicht darauf an, welche Zwecke der Erwerber mit dem erworbenen Betrieb verfolgen will. Es ist deshalb unerheblich, ob er den Betrieb z. B. ganz oder teilweise stilllegen oder verlegen will (BAG 27, 291 = AP Nr. 2 zu § 613 a BGB, zu 1 b der Gründe; BAG Urteil vom 22. Februar 1978 - 5 AZR 800/76 - AP Nr. 11 zu § 613 a BGB, zu 3 b der Gründe). Die Vorschrift ist deshalb auch dann anzuwenden, wenn der Erwerber den Betrieb alsbald an einen Dritten weiterveräußert (BAG 35, 104 = AP Nr. 24 zu § 613 a BGB, zu 2 der Gründe). Da es im vorliegenden Fall nur um die Frage geht, ob wegen des Betriebsübergangs ab 1. Januar 1973 kein Arbeitsverhältnis des Erblassers mit der Beklagten zu 1) mehr bestanden hat und die Beklagten deshalb für Gehaltsansprüche aus fortbestehendem Arbeitsverhältnis von diesem Zeitpunkt an nicht passiv legitimiert sind, kann unentschieden bleiben, ob zwischen dem Streitverkündeten und der S GmbH noch



ein weiterer Betriebsübergang stattgefunden hat und das Arbeitsverhältnis des Erblassers auf diese Gesellschaft übergegangen ist.

b) Die Revision rügt weiter, das Berufungsgericht habe verkannt, daß mit den verkauften Vermögensgegenständen allenfalls ein Betriebsteil übergegangen sei, weil das Deckengeschäft bei der Beklagten zu 1) verblieben sei. Da das Arbeitsverhältnis des Erblassers als eines leitenden Angestellten nicht mit dem übergangenen Betriebsteil verbunden gewesen sei, habe ein Übergang seines Arbeitsverhältnisses nicht stattgefunden. Auch diese Rüge bleibt erfolglos.

Unter dem Betrieb im Sinne des § 613 a BGB ist die organisatorische Einheit zu verstehen, innerhalb derer der Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe von sächlichen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgen kann. Dabei ist nicht erforderlich, daß alle Wirtschaftsgüter, die bisher zu seinem Betrieb gehört haben, auf den neuen Betriebsinhaber übergehen. Unwesentliche Bestandteile des Betriebsvermögens bleiben außer Betracht (vgl. BAG 27, 291, 295 = AP Nr. 2 zu § 613 a BGB, zu 1 a der Gründe; BAG 35, 104, 106 = AP Nr. 24 zu § 613 a BGB, zu 1 der Gründe). Vorliegend hat der Streitverkündete nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts das Betriebsgrundstück und das wesentliche Anlagevermögen der Beklagten zu 1) erworben. Damit war er in der Lage, eine Produktion mit ähnlichem Programm wie die Beklagte zu 1) aufzunehmen. Unerheblich ist ferner, daß das

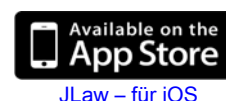


Deckengeschäft von der Beklagten zu 1) abgewickelt wurde. Für die Anwendbarkeit des § 613 a BGB kommt es nicht darauf an, daß die Betriebsidentität im Hinblick auf Betriebszweck und Betriebsorganisation erhalten bleibt (BAG 27, 291, 295 = AP Nr. 2 zu § 613 a BGB, zu 1 a der Gründe).

c) Schließlich scheitert der Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613 a Abs. 1 BGB auch nicht an einem Widerspruch des Erblassers.

aa) Das Berufungsgericht hat festgestellt, die Kläger hätten im vorliegenden Verfahren nicht behauptet, der Erblasser habe dem Betriebsübergang ausdrücklich widersprochen. Insoweit handelt es sich um eine Feststellung über Parteivortrag, an den das Revisionsgericht nach § 561 Abs. 1 ZPO gebunden ist. Das Berufungsgericht hat weiter aus Schriftsätzen des Klägers in den beigezogenen Akten der beiden Kündigungsschutzprozesse festgestellt, daß dem Erblasser der gesamte Inhalt der Vereinbarungen zwischen der Beklagten zu 1) und dem Streitverkündeten bekannt waren und er diese Vorgänge selbst als Betriebsübergang nach § 613 a BGB gewertet hatte. Auch an diese Feststellungen ist der Senat nach § 561 Abs. 2 ZPO gebunden, da die Revision insoweit keine Verfahrensrügen erhoben hat.

bb) Der Widerspruch gegen einen Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613 a BGB ist grundsätzlich nur bis zum Betriebsübergang zulässig und wirksam. Voraussetzung hierfür ist, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor rechtzeitig unterrichtet und



eine Erklärungsfrist in Lauf setzt. Wird der Arbeitnehmer erst nach dem Betriebsübergang unterrichtet, kann er noch zu diesem Zeitpunkt widersprechen (BAG Urteil vom 15. Februar 1984 - 5 AZR 123/82 - BAG 45, 140 = AP Nr. 37 zu § 613 a BGB = EzA § 613 a BGB Nr. 39, zu III der Gründe). Der Erblasser hätte deshalb spätestens im August 1972 dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen müssen. In der Erhebung der gegen die Kündigung vom 27. Juni 1972 gerichteten Kündigungsschutzklage gegen die Beklagte zu 1) kann kein konkludenter Widerspruch gesehen werden, da, wie noch auszuführen sein wird, unbeschadet des Betriebsübergangs die Beklagte zu 1) als die bisherige Arbeitgeberin verklagt werden mußte.

d) Erfolglos macht die Revision schließlich geltend, zwischen der Beklagten zu 1), dem Erblasser und dem Betriebserwerber sei ein Vertrag über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1) nach dem Betriebsübergang zustande gekommen. Hierfür wie auch für eine schlüssige Vereinbarung dieses Inhalts fehlt jeder Anhaltspunkt in dem angefochtenen Urteil. Soweit die Beklagte zu 1) an den Erblasser Leistungen erbracht hat, ist dies nur unter dem Druck der von diesem erhobenen Klagen und erstrittenen Urteile geschehen.

II. Das Berufungsgericht ist weiter zutreffend davon ausgegangen, daß vom Zeitpunkt des Betriebsübergangs an Gehaltfortzahlungsansprüche des Erblassers gegen die Beklagte zu 1) aus einem zwischen ihnen fortbestehenden Arbeitsverhältnis nicht mehr bestehen konnten.



Der Betriebsübergang nach § 613 a Abs. 1 BGB begründet einen gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Übernehmer. Der Erwerber tritt kraft Gesetzes anstelle des früheren Arbeitgebers in das Arbeitsverhältnis ein. Der bisherige Arbeitgeber haftet nur gemäß § 613 a Abs. 2 BGB in begrenztem Umfang für Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis vor Betriebsübergang; im übrigen ist er von solchen Verpflichtungen befreit (BAG 26, 301 = AP Nr. 1 zu § 613 a BGB, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 22. Juni 1978 - 3 AZR 832/76 - AP Nr. 12 zu § 613 a BGB, zu 2 der Gründe; Seiter, Betriebsinhaberwechsel, 1980, S. 32, m. w. N.). Danach können Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die erst nach Betriebsübergang entstehen, wie im vorliegenden Fall die mit der Klage geltend gemachten Gehaltsfortzahlungsansprüche aus Annahmeverzug ab 1. Januar 1973 nach dem am 1. Juli 1972 erfolgten Betriebsübergang, ausschließlich gegenüber dem Erwerber begründet sein.

III. Das Berufungsgericht hat im Ergebnis und auch in Teilen der Begründung zu Recht angenommen, daß die Beklagten mit dem Einwand, das Arbeitsverhältnis des Erblassers mit der Beklagten zu 1) sei ab 1. Juli 1972 auf den Streitverkündeten übergegangen, nicht durch die in den beiden Kündigungsschutzprozessen ergangenen Feststellungsurteile ausgeschlossen (präkludiert) sind.

1. Der Erblasser hat in beiden Vorprozessen einen Klageantrag nach näherer Maßgabe des § 4 Satz 1 KSchG (in Verbindung mit § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG) gestellt, und das Arbeitsgericht hat in seinen beiden, von den Rechtsmittelinstanzen bestätigten Urteilen

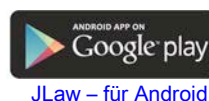


entsprechend tenoriert. Nach der Rechtsprechung des Senats (grundlegend BAG 7, 36 = AP Nr. 17 zu § 3 KSchG, zu II 3 der Gründe, und BAG 7, 51 = AP Nr. 18 zu § 3 KSchG, zu A 3 b bis d der Gründe; zuletzt bestätigt in dem Urteil vom 31. Mai 1979 - 2 AZR 473/77 - AP Nr. 50 zu § 256 ZPO, zu II 1 a der Gründe) ist Streitgegenstand einer solchen Klage die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine konkrete mit der Kündigungsschutzklage angegriffene Kündigung zu dem in ihr vorgesehenen Termin. Dieser Streitgegenstand bestimmt den Umfang der materiellen Rechtskraft nach § 322 ZPO und der sie ergänzenden und sichernden Präklusion. Aus dem Präklusionsprinzip folgt, daß die Parteien des Kündigungsschutzprozesses alles vorbringen müssen, was erforderlich ist, um mit ihrem Standpunkt durchzudringen. Der Arbeitnehmer muß alle Gründe vorbringen, die zur Unwirksamkeit der angegriffenen Kündigung führen. Der Arbeitgeber muß dann, wenn er die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht nur aus der mit der Kündigungsschutzklage angegriffenen Kündigung, sondern im Falle von deren Unwirksamkeit aus anderen Gründen annimmt, auch diese Gründe zur Vermeidung der Präklusionsfolgen geltend machen. Hierzu gehören unter anderem auch die Einwendungen, ein Arbeitsverhältnis habe überhaupt nicht oder nicht mit dem betreffenden Arbeitnehmer bestanden oder sei schon vor dem Kündigungstermin beendet worden (vgl. BAG 7, 36, zu III 3 der Gründe).

Der Fünfte Senat hat in dem Urteil vom 12. Januar 1977 - 5 AZR 593/75 - (AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969, zu 2 der Gründe) ausgeführt, nach dieser bisher vom erkennenden Senat vertretenen

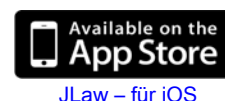


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



Ansicht stehe mit der Rechtskraft eines der Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteils fest, daß zum Kündigungstermin zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Der Arbeitgeber sei danach gehindert, sich in einem späteren Verfahren zwischen denselben Parteien darauf zu berufen, ein Arbeitsverhältnis habe niemals bestanden; zulässig bleibe neues Vorbringen lediglich dazu, in welchem Zeitpunkt vor der beurteilten Kündigung das Arbeitsverhältnis begründet worden sei.

Diese Rechtsprechung hat im Schrifttum Zustimmung gefunden (Hueck, KSchG, 10. Aufl., § 4 Rz 56; KR-Friedrich, 2. Aufl., § 4 KSchG Rz 265 bis 268; Rohlffing/Rewolle/Bader, KSchG, Stand Juni 1984, § 13 Anm. 13; Stahlhacke, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 4. Aufl., Rz 584). Die in den vorstehend bezeichneten Senatsurteilen abgelehnte weitergehende Meinung, Streitgegenstand des Kündigungsschutzprozesses sei der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung, wird insbesondere von Böttcher (Festschrift für Herschel, S. 18) und Lücke (JZ 1960, 263) vertreten. Dagegen ist nach der Ansicht von Grunsky (Anm. zu AP Nr. 3 zu § 4 KSchG 1969, unter 1 c), Herschel/Löwisch (KSchG, 6. Aufl., § 4 Rz 55), Manfred Wolf (Anm. zu AP Nr. 8 zu § 4 KSchG 1969, unter I 1 c) und Zöllner (Arbeitsrecht, 3. Aufl., S. 247, Fußn. 30) Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage lediglich, wie sich die konkret angegriffene Kündigung auf das Arbeitsverhältnis auswirkt. Andere zuvor oder danach eingetretene, den Bestand des Arbeitsverhältnisses berührende Umstände, und damit auch die Frage, ob im Zeitpunkt der Kündigung noch ein Arbeitsverhältnis



bestanden hat, sollen danach unberücksichtigt bleiben und deshalb von dem unterlegenen Arbeitgeber auch noch in einem späteren Verfahren geltend gemacht werden können.

Für die im vorliegenden Verfahren erhebliche Frage, ob sich die Beklagten auf einen vor den Terminen der beiden Kündigungen der Beklagten zu 1) eingetretenen Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf den Streitverkündeten berufen können, bedarf es keiner Auseinandersetzung mit den Befürwortern des engeren Streitgegenstandsbegriffs. Denn auch auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die Beklagten mit diesem Einwand nicht ausgeschlossen.

2. Dies gilt zunächst für das der Klage gegen die fristlose Kündigung der Beklagten zu 1) vom 29. Dezember 1972 stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts vom 8. Juni 1973 (Arbeitsgericht Mannheim - 4 Ca 18/73 -). Das Berufungsgericht hat zu Recht angenommen, eine Präklusion sei durch dieses Feststellungsurteil deshalb nicht eingetreten, weil die Gerichte in diesem Vorprozeß über die Frage, ob das Arbeitsverhältnis zwischen den damaligen Prozeßparteien oder im Hinblick auf den Betriebsübergang zwischen dem Erblasser und dem Streitverkündeten bzw. der S GmbH fortbestanden habe, nicht hätten entscheiden wollen.

a) Wie der Senat in dem Urteil BAG 7, 36 (zu III 4 und 5 der Gründe) entschieden hat, erfaßt die Präklusionswirkung des einer Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteils nicht Einwendungen, über die zu entscheiden das Gericht, aus welchen Gründen auch



immer, abgelehnt hat. Eine Präklusion auch in einem solchen Falle anzunehmen, würde ihrem Sinn widersprechen, die Parteien eines Rechtsstreits bei Vermeidung von Rechtsnachteilen zu zwingen, alles vorzutragen, was erforderlich ist, um mit ihrem Rechtsstandpunkt durchzudringen.

b) Wie das Berufungsgericht zutreffend ausgeführt hat, haben sich in diesem Vorprozeß beide Instanzen allein mit der Frage befaßt, ob für die fristlose Kündigung der Beklagten zu 1) ein wichtiger Grund vorgelegen hat. Sie haben dies mit der Begründung verneint, infolge der Liquidation des Unternehmens habe die Beklagte zu 1) kein berechtigtes geschäftliches Interesse mehr an der Einhaltung des mit dem Erblasser vereinbarten Wettbewerbsverbots gehabt. Andererseits war die Frage des Betriebsübergangs und des damit verbundenen Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf den Streitverkündeten vor Ausspruch der fristlosen Kündigung (1. Juli 1972) in dieses Verfahren eingeführt worden. Der Kläger hatte in dem zuvor anhängig gewordenen Prozeß über die Kündigung der Beklagten zu 1) vom 27. Juni 1972 (Arbeitsgericht Mannheim - 4 Ca 101/72 -) vorgetragen, daß die Beklagte zu 1) ihren Betrieb an den Streitverkündeten veräußert habe, hierzu Einzelheiten dargelegt und diesen Vorgang ausdrücklich als Betriebsübergang nach § 613 a BGB gewertet. Dieser Vortrag war auch Gegenstand des Vorprozesses über die fristlose Kündigung geworden. Denn der Kläger hatte sich dort ausdrücklich auf den Inhalt der Akte 4 Ca 101/72 berufen, das Berufungsgericht hatte die Akte beigezogen und für seine Entscheidung auch den darin enthaltenen Parteivortrag verwertet, soweit er ihm für die Frage der Wirk-



samkeit und des Gegenstandes der vertraglichen Wettbewerbsabrede erheblich erschien.

Das Berufungsgericht hat weiter richtig erkannt, daß die Frage, ob im Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Kündigung vom 29. Dezember 1972 zwischen dem Erblasser und der Beklagten zu 1) noch ein Arbeitsverhältnis bestand, ebenfalls für die Wirksamkeit der Kündigung bedeutsam sein konnte, da im Falle eines vorher erfolgten Arbeitgeberwechsels die Beklagte zu 1) zum Ausspruch dieser Kündigung nicht mehr berechtigt gewesen wäre. Nachdem sich jedoch in diesem Vorprozeß beide Instanzen ausschließlich auf die Prüfung beschränkt haben, ob für die fristlose Kündigung ein wichtiger Grund vorgelegen hat, ist die Schlußfolgerung des Berufungsgerichts, sie hätten über den Komplex des Betriebsübergangs und des damit verbundenen Arbeitgeberwechsels eindeutig nicht entscheiden wollen, rechtlich nicht zu beanstanden.

3. Jedenfalls im Ergebnis zutreffend hat das Berufungsgericht angenommen, daß die Beklagte zu 1) mit dem Einwand des Betriebsübergangs auch nicht durch die im Vorprozeß über ihre Kündigung vom 27. Juni 1972 - 4 Ca 101/72 - ergangenen Urteile präkludiert sei. Dies ergibt sich bereits aus folgenden Erwägungen.

a) Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, die am 20. Juli 1972 und somit nach dem von ihm zum 1. Juni 1972 angenommenen Betriebsübergang beim Arbeitsgericht eingegangene Klage habe unbeschadet des Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf



den Erwerber gegen die Beklagte zu 1) gerichtet werden müssen. Ist einem Arbeitnehmer vor Betriebsübergang von dem bisherigen Arbeitgeber gekündigt worden, ist dieser passiv legitimiert. Dies gilt sowohl dann, wenn der Betriebsübergang nach dem vorgesehenen Beendigungstermin stattgefunden hat (BAG 30, 86 = AP Nr. 60 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu 1 der Gründe), als auch dann, wenn der Betrieb, wie im vorliegenden Fall, noch vor dem vorgesehenen Beendigungstermin und vor Rechtshängigkeit der Klage auf den Erwerber übergegangen ist (Senatsurteil vom 26. Mai 1983 - 2 AZR 477/81 - BAG 43, 13 = AP Nr. 34 zu § 613 a BGB, zu B I der Gründe). Das Arbeitsverhältnis geht nämlich so auf den Erwerber über, wie es im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestanden hat (BAG Urteil vom 22. Februar 1978 - 5 AZR 800/76 - AP Nr. 11 zu § 613 a BGB). Ist die Kündigung des Veräußerers unwirksam gewesen, geht das Arbeitsverhältnis ungekündigt auf den Erwerber über. Diese Frage kann nur in einem Rechtsstreit zwischen dem Arbeitnehmer und dem bisherigen Arbeitgeber geklärt werden (ebenso Berkowsky, DB 1983, 2683, 2686/2687, unter IV 4; Hueck, aaO, § 4 Rz 21 a; Seiter, aaO, S. 133; differenzierend KR-Friedrich, aaO, § 4 KSchG Rz 96, 97: bei Betriebsübergang vor dem vorgesehenen Beendigungstermin soll die Kündigungsschutzklage gegen den alten wie den neuen Arbeitgeber gerichtet werden können).

b) Hieraus ergibt sich, daß im Rahmen der gegen die Kündigung des Veräußerers gerichteten Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG jedenfalls die Frage, ob das Arbeitsverhältnis auf den Erwerber übergegangen ist und demgemäß mit dem Veräußerer nicht mehr be-



steht, nicht zu prüfen ist. Obsiegt der Arbeitnehmer, so ist der bisherige Arbeitgeber in einem späteren Prozeß mit dem Einwand, das unwirksam gekündigte Arbeitsverhältnis sei zufolge des Betriebsübergangs auf den Erwerber übergegangen, nicht ausgeschlossen.

Wie bereits ausgeführt, bedeutet das Präklusionsprinzip nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozeß zur Vermeidung der Präklusionswirkung grundsätzlich alles vorbringen muß, was zur Abweisung der Klage führen kann. Hierzu gehört grundsätzlich auch der Einwand, das Arbeitsverhältnis habe überhaupt nicht oder nicht mit ihm bestanden (BAG 7, 36, zu III 3 der Gründe). Eine Ausnahme wurde bereits dann gemacht, wenn das Gericht über einen Einwand nicht entscheiden will, weil ein Ausschluß in einem solchen Fall mit dem Sinn des Präklusionsprinzips nicht zu vereinbaren wäre. Dies gilt um so mehr für Einwendungen, die in diesem Kündigungsverfahren gar nicht berücksichtigt werden dürfen, weil sie für Entscheidungen unerheblich sind, wie im Falle einer vom Veräußerer des Betriebes und bisherigen Arbeitgeber vor dem Betriebsübergang ausgesprochenen Kündigung der Einwand, das Arbeitsverhältnis sei auf den Erwerber übergegangen.

B. Zu Unrecht ist das Berufungsgericht jedoch davon ausgegangen, mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses des Klägers auf den Streitverkündeten - und später auf die S GmbH - könne keine Rechtsgrundlage mehr für die geltend gemachten Zahlungsansprüche gegenüber den Beklagten bestehen. Wie die Revision inso-



weit durchgreifend rügt, kann sich eine Verpflichtung der Beklagten zu 1), dem Erblasser gegenüber für Gehaltsansprüche neben dem Betriebserwerber einzustehen, im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung aus § 4 der Rahmenvereinbarung vom 22. März 1971 ergeben.

I. Vereinbarungen zwischen Veräußerer und Erwerber oder zwischen Veräußerer und Arbeitnehmer über die Abdingung der Haftung des Übernehmers nach § 613 a Abs. 1 BGB sind unwirksam, da diese Vorschrift zwingenden Rechts ist (BAG 27, 291 = AP Nr. 2 zu § 613 a BGB, zu 1 c der Gründe). Jedoch sind nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit Vereinbarungen, die zugunsten des Arbeitnehmers eine zusätzliche Haftung des bisherigen Arbeitgebers für Verbindlichkeiten gegenüber dem Arbeitnehmer vor oder nach dem Betriebsübergang über die gesetzliche Regelung hinaus begründen sollen, zulässig. Es handelt sich insoweit um einen vertraglichen Schuldbeitritt des bisherigen Arbeitgebers (vgl. Seiter, aaO, S. 105).

II. § 4 der Rahmenvereinbarung vom 22. März 1971 könnte - im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung - eine vertragliche Einstandspflicht der Beklagten zu 1) für Ansprüche aus dem bisher zwischen ihr und dem Erblasser begründeten Arbeitsverhältnis für die Dauer der zehnjährigen Vertragszeit, im Streitfall somit bis 31. März 1980 zum Inhalt haben. Diese Möglichkeit hat das Berufungsgericht nicht gesehen und deswegen auch nicht behandelt.

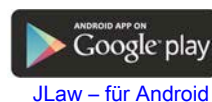
1. Im Vorprozeß über die Kündigung der Beklagten zu 1) vom



27. Juni zum 31. Dezember 1972 - 4 Ca 101/72 - hat das Berufungsgericht in dem Urteil vom 8. Juli 1975 - 7 Sa 27/75 - diese Vertragsbestimmung wie folgt ausgelegt:

Unter Liquidation unter Einzelverwertung der Aktiva sei eine Abwicklung zu verstehen, welche die Funktionsfähigkeit des Schreinereibetriebs wesentlich berühre und seine Fortführung unmöglich mache. Dem Kläger sei es um eine gewisse Sicherheit und um eine längerfristige Bindung an den Schreinereibetrieb gegangen. Es sei daher davon auszugehen, daß diese Bindung gelten sollte, solange der Betrieb nicht infolge einer Liquidation seine Funktionsfähigkeit verloren habe. Solange nämlich trotz einer Liquidation der Betrieb fortgeführt werden könne, also eine weitere Tätigkeit des Klägers (Erblässers) in der ihm zugedachten Stellung möglich bleibe, sei die vereinbarte Bindung an den Betrieb sinnvoll. Für diesen Fall müsse angenommen werden, daß die längerfristige vertragliche Bindung bestehen bleiben sollte.

Der Senat hat in dem Revisionsurteil vom 28. Oktober 1976 - 2 AZR 441/75 - diese Auslegung für rechtsfehlerfrei angesehen. Er hat ausgeführt, das Berufungsgericht habe zutreffend angenommen, daß die Möglichkeit der Fortführung des Betriebes durch den Erwerber der Betriebsmittel maßgebend dafür sein sollte, ob die Beklagte zu 1) im Falle einer Liquidation zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses befugt sein sollte oder nicht. Hinzu komme, daß die dem Kläger schon früher gegebene Zusage der langfristigen Anstellung ihm einen dauerhaften Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses geboten habe, der nur in dem Ausnahmefall der in § 4 geregelten Liquidation unter Einzelverwertung der Aktiva vorzeitig habe durchbrochen werden können. Eine solche vertragliche Ausnahmeregelung sei eng auszulegen, zumal der Kläger deutlich gemacht hat, daß er eine vorzeitige Auflösungsmöglichkeit des Arbeitsverhältnisses im Falle der Liquidation der Be-



klagten nur in engem Rahmen habe gelten lassen wollen. Damit sei es aber Sache der Beklagten zu 1) gewesen, die Grenzen der langfristigen Anstellungszusage klar abzustecken. Sie müsse sich daher eine Auslegung mit dem Inhalt gefallen lassen, wie der Kläger (Erblasser) ihn nach dem Maßstab eines verständigen Arbeitnehmers habe annehmen dürfen.

Danach habe der Kläger für den Fall der Fortführung des Betriebes mit der alten Belegschaft durch den Erwerber des Betriebsvermögens nach Abschluß der Liquidation davon ausgehen können, der Beklagten zu 1) habe eine Kündigungsmöglichkeit nicht zugestanden. Er habe vielmehr damit rechnen können, daß in diesem Falle die Beklagte zu 1) sich um seine Übernahme bemühen werde und insoweit selbst eintreten würde, solange die Übernahme durch einen Nachfolger nicht geklärt sei.

2. Geht man von diesem Inhalt der Vertragsbestimmung aus, so ist zunächst zu berücksichtigen, daß die Rahmenvereinbarung am 22. März 1971 und somit vor dem Inkrafttreten des § 613 a BGB am 19. Januar 1972 geschlossen worden ist. Zum damaligen Zeitpunkt bestand noch keine gesetzliche Regelung über den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei einer Betriebsübernahme. Vielmehr waren hierfür dreiseitige vertragliche Vereinbarungen zwischen Veräußerer, Erwerber und Arbeitnehmer erforderlich. Die in § 4 der Rahmenvereinbarung getroffene Regelung bedeutete mit dem ihr im Vorprozeß vom Berufungsgericht gegebenen Inhalt einen Ausschluß des Kündigungsrechts des bisherigen Arbeitgebers im Falle einer Betriebsveräußerung und insoweit ein dem jetzigen § 613 a Abs. 4



BGB entsprechendes Kündigungsverbot. Weiterhin sollte das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1) mit den sich hieraus ergebenden Arbeitgeberpflichten fortbestehen, falls es nicht zu einer - mangels gesetzlicher Grundlage nicht erzwingbaren - Übernahme des Erblassers durch den Betriebserwerber kommen sollte.

3. Durch den nach Vertragsabschluß eingeführten § 613 a Abs. 1 BGB trat für den Fall der Veräußerung des Betriebs im Sinne dieser Rechtsnorm eine gesetzliche Regelung in Kraft, die unabhängig von vertraglichen Abmachungen den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses gewährleistete, allerdings, und insoweit in Abweichung von der vertraglichen Regelung, mit dem Übernehmer des Betriebes. Um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit dem Übernehmer herbeizuführen, bedurfte es rechtlich keiner Bemühungen der Beklagten zu 1) um Übernahme im Sinne der Ausführungen im Senatsurteil vom 28. Oktober 1976 mehr.

4. Es ist deshalb im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu prüfen, ob nach Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung § 4 der Rahmenvereinbarung allein noch insoweit galt, als dadurch die Kündigungsbefugnis der Beklagten zu 1) als Veräußerer eingeschränkt und unter anderem für den Fall des Betriebsübergangs nach neuem Recht ausgeschlossen wurde.

Nach der vom Senat gebilligten Auslegung hatte die Vertragsbestimmung zusätzlich noch zum Inhalt, daß die Beklagte zu 1) solange eintreten würde, bis die Übernahme des Erblassers



durch einen Nachfolger geklärt war. Für eine solche Einstandspflicht war objektiv auch noch nach der neuen Rechtslage Raum, da die gesetzlichen Voraussetzungen eines Betriebsübergangs umstritten und für die Dauer des Streits hierüber die Übernahme des Erblassers ebenfalls ungeklärt sein konnte, so wie es zwischen dem Erblasser und der Beklagten zu 1) bis zum Ableben des Erblassers auch tatsächlich der Fall gewesen ist.

Somit liegen die Voraussetzungen für eine ergänzende Vertragsauslegung nach § 157 BGB vor. Sie kommt in Betracht, wenn zu einem bestimmten Punkt eine Vereinbarung der Parteien nicht vorliegt oder wenn sich durch beim Vertragsabschluß nicht erkennbare Umstände später aufgrund der weiteren Entwicklung der Vertragsbeziehungen der Vertragspartner eine Vertragslücke ergibt (vgl. BAG Urteil vom 8. November 1972 - 4 AZR 15/72 - AP Nr. 3 zu § 157 BGB). Durch die Vertragsklausel sollte nicht nur der Bestand des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten zu 1), sondern auch die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber des Betriebes gewährleistet werden, da es dem Erblasser auch auf eine tatsächliche Weiterarbeit im Betrieb ankam. Da es nach der damaligen Rechtslage hierfür einer Vereinbarung mit dem Erwerber bedurfte, sollte die Beklagte zu 1) das Risiko eines Scheiterns hierauf abzielender Bemühungen tragen. Nunmehr ist der rechtliche Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber kraft Gesetzes vorgeschrieben. Damit trat eine wesentliche Veränderung der für den Vertragsabschluß maßgebenden Verhältnisse ein: Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber zu den bisherigen Vertragsbedingungen und somit die Rechtsgrundlage für



eine Weiterarbeit des Klägers im Betrieb war kraft Gesetzes gesichert. Dennoch kann nicht ohne weiteres angenommen werden, daß damit die vertragliche Einstandspflicht der Beklagten zu 1) ohne Rücksicht auf die tatsächliche Durchsetzung der dem Erblasser nach § 613 a BGB zustehenden Rechte entfallen sollte. Es ist nicht auszuschließen, daß die Parteien der Rahmenvereinbarung, hätten sie diese gesetzliche Regelung vorausgesehen, im Hinblick auf die mit ihrer Anwendung verbundenen Auslegungsschwierigkeiten und das Risiko, die tatsächliche Weiterbeschäftigung des Erblassers bei dem Erwerber durchzusetzen, eine Einstandspflicht der Beklagten zu 1) gleichwohl vereinbart hätten.

III. Deshalb ist der Rechtsstreit zurückzuverweisen. Dem Berufungsgericht muß Gelegenheit zur Auslegung des § 4 der Rahmenvereinbarung gegeben werden.

1. Das Berufungsgericht ist im vorliegenden Verfahren auch im Ausgangspunkt an seine vom Senat im Vorprozeß gebilligte Auslegung dieser Vertragsbestimmung nicht gebunden, weil diese nur Entscheidungselement gewesen ist und deshalb nicht an der Rechtskraftwirkung des Urteils über die Kündigung vom 27. Juni 1972 teilnimmt. Das Berufungsgericht muß somit zunächst nochmals durch Auslegung den damals von den Vertragsparteien gewollten Inhalt dieser Vertragsklausel ermitteln. Sollte es wiederum zu dem vom Senat im Vorprozeß gebilligten Ergebnis kommen, so wird es eine ergänzende Vertragsauslegung unter Berücksichtigung der vorstehend (unter B II 4) dargelegten Gesichtspunkte vorzunehmen haben.



2. Führt diese Auslegung zur Annahme einer Einstandspflicht der Beklagten zu 1) auch für den Fall eines gesetzlichen Übergangs des Arbeitsverhältnisses des Erblassers auf den Erwerber des Betriebes, so wird das Berufungsgericht folgendes zu beachten haben:

a) Eine Haftung der Beklagten würde nicht daran scheitern, daß der Erblasser gegenüber dem Streitverkündeten oder der S GmbH seine Gehaltsfortzahlungsansprüche nicht geltend gemacht hat. Im Vorprozeß über die Kündigung vom 27. Juni 1972 hat die Beklagte zu 1) den Standpunkt vertreten, daß eine das Sonderkündigungsrecht nach § 4 der Rahmenvereinbarung auslösende Liquidation "mit Einzelverwertung der Aktiva" und somit kein Betriebsübergang nach § 613 a BGB vorgelegen habe. Da auch der Streitverkündete diese Ansicht geteilt hatte, konnte sich der Erblasser unter Berufung auf die Einstandspflicht nach § 4 der Rahmenvereinbarung an die Beklagte zu 1) halten.

b) Erheblich würde dann allerdings der Vortrag der Beklagten, der Beklagte zu 2) habe sich um eine Übernahme des Erblassers bemüht und sei deshalb erfolglos geblieben, weil der Streitverkündete von den - dem Erblasser zum Vorwurf gemachten - Doppelzessionen von Forderungen sowie von dessen unzulänglicher Geschäftsführung erfahren habe. Dem ist der Erblasser mit der Behauptung entgegengetreten, der Beklagte zu 2) habe sich bei dem Streitverkündeten gegen eine Weiterbeschäftigung in dem übernommenen Betrieb ausgesprochen, obwohl diese von einer Bank empfohlen worden sei.



-34-

Trifft der Vortrag der Beklagten zu, so müßten weiter die von den Beklagten gegen den Erblasser erhobenen Vorwürfe geprüft werden. Sind sie berechtigt, so ist die Berufung des Erblassers auf die Einstandspflicht der Beklagten zu 1) rechtsmißbräuchlich.

c) Gelangt das Berufungsgericht zur Annahme einer Einstandspflicht der Beklagten zu 1) dem Grunde nach, so sind die weiteren von den Beklagten gegen ihre Zahlungspflicht erhobenen Einwendungen zu prüfen, wie dies im arbeitsgerichtlichen Urteil geschehen ist.

Hillebrecht Triebfürst Dr. Weller

Mayr Dr. Harder



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)