

Aktenzeichen: 7 AZR 557/96
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 06. August 1997
- 7 AZR 557/96 -

I. Arbeitsgericht
Siegburg

Urteil vom 20. März 1996
- 3 Ca 3271/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 28. Juni 1996
- 12 Sa 403/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Wiedereinstellungsanspruch

Gesetz:

KSchG § 1; BGB § 242; ZPO § 894

Leitsatz:

Der Arbeitnehmer hat keinen Wiedereinstellungsanspruch, wenn eine betriebsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt ist und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit erst nach Ablauf der Kündigungsfrist entsteht. Dies gilt auch, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Kündigungsschutzverfahren andauert.



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



7 AZR 557/96

12 Sa 403/96 Köln

Verkündet am
6. August 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. August 1997 durch den Vor-
sitzenden Richter Dörner, den Richter Professor Dr. Steckhan
und die Richterin Schmidt sowie die ehrenamtlichen Richter
Wilke und Professor Dr. Zachert für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 28. Juni 1996
- 12 Sa 403/96 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

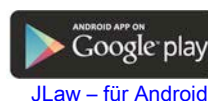
Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf
Wiedereinstellung nach rechtswirksamer betriebsbedingter Arbeit-
geberkündigung.

Die Beklagte betreibt ein Autohaus (Verkauf und Reparatur
von Neu- und Gebrauchtwagen) mit zwei Betriebsstätten in S
und L . Die Betriebsstätte L , in der der Kläger seit dem
5. April 1993 als Wagenpfleger beschäftigt war, legte sie zum
31. Dezember 1995 still. Im Zuge dieser Maßnahme kündigte sie das
Arbeitsverhältnis mit dem Kläger am 29. November 1995 fristge-
recht zum 31. Dezember 1995. Mit seiner am 14. Dezember 1995 bei
Gericht eingegangenen Klage wandte sich der Kläger gegen die
Wirksamkeit dieser Kündigung. Mit Urteil vom 20. März 1996 wies
das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage rechtskräftig ab.

Am 23. Februar 1996 schied ein bei der Beklagten in S
beschäftigter Fahrer auf eigenen Wunsch mit sofortiger Wirkung
aus. Diesen Arbeitsplatz besetzte die Beklagte mit einem neu ein-
gestellten Arbeitnehmer.



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



- 3 -

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte habe ihn wieder einstellen müssen, als am 23. Februar 1996 die Stelle eines Fahrers freigeworden sei. Er hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihn als Fahrer einzustellen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hält einen Wiedereinstellungsanspruch für nicht gegeben. Der betriebsbedingte Kündigungsgrund sei nicht nachträglich weggefallen. Für die freigewordene Fahrerstelle sei der Kläger nicht geeignet. Zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung sei nicht vorhersehbar gewesen, daß nach Ablauf der Kündigungsfrist eine Fahrerstelle frei werden würde.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

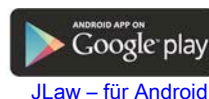
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet, denn das Landesarbeitsgericht hat einen Wiedereinstellungsanspruch des Klägers zu Recht verneint.

I. Der auf "Einstellung als Fahrer" gerichtete Klageantrag ist ein zulässiger Leistungsantrag. Er ist auf Abgabe einer Willenserklärung des Arbeitgebers gerichtet, die mit Rechtskraft eines



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



dem Klageantrag stattgebenden Urteils als abgegeben gilt (§ 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Ob statt dessen eine Klage sogleich auf die Rechtsfolgen eines zu begründenden Arbeitsverhältnisses, wie z.B. Beschäftigung, gerichtet werden kann (so i.E. der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 27. Februar 1997 - 2 AZR 160/96 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG 1969 Wiedereinstellung) braucht angesichts des vorliegenden Antrags nicht entschieden zu werden.

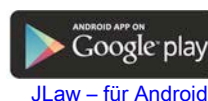
II. Die Klage ist jedoch unbegründet. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, fehlt es an einer Rechtsgrundlage für einen Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers, wenn eine betriebsbedingte Kündigung rechtswirksam ist und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit erst nach Ablauf der Kündigungsfrist entsteht. Mit dem Ablauf der Kündigungsfrist sind bei einer rechtswirksamen Kündigung die Vertragsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer endgültig gelöst, so daß eine erst danach entstehende Veränderung der tatsächlichen Umstände keine Verpflichtung des Arbeitgebers mehr auslösen kann, die arbeitsvertraglichen Hauptpflichten neu zu begründen.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrages nach den Grundsätzen, die der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 27. Februar 1997 (- 2 AZR 160/96 - AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Wiedereinstellung) aufgestellt hat.

a) Der Zweite Senat geht von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAG Urteile vom 19. Mai 1988



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



- 5 -

- 2 AZR 596/87 - BAGE 59, 12, 26 = AP Nr. 75 zu § 613 a BGB, zu B V 2 b ee der Gründe, und vom 10. Oktober 1996 - 2 AZR 477/95 - AP Nr. 81 zu § 1 KSchG 1969 (Betriebsbedingte Kündigung) aus, wonach die Wirksamkeit einer Kündigung nur nach den objektiven Verhältnissen im Zeitpunkt des Kündigungszugangs beurteilt werden kann. Liegen zu diesem Zeitpunkt alle Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kündigung vor, so kann die Kündigung weder durch eine nachträgliche Veränderung der tatsächlichen Verhältnisse, also z.B. durch Wegfall eines bei ihrem Ausspruch vorliegenden Kündigungsgrundes, unwirksam werden noch ist der Arbeitgeber im Falle einer solchen Veränderung der tatsächlichen Verhältnisse nach Treu und Glauben daran gehindert, sich auf die Wirksamkeit der Kündigung zu berufen.

b) Allerdings hat der Zweite Senat (aaO) für den Fall, daß sich die für die Wirksamkeit der Kündigung maßgebenden Umstände noch während des Laufs der Kündigungsfrist verändern, unter bestimmten Voraussetzungen einen Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers bejaht. Beruht eine betriebsbedingte Kündigung auf der Prognose des Arbeitgebers (Betriebsstillegung), bei Ablauf der Kündigungsfrist könne er den Arbeitnehmer nicht mehr weiterbeschäftigen, und erweist sich diese Prognose noch während des Laufs der Kündigungsfrist als falsch (Betriebsübergang auf einen Erwerber), so ist der Arbeitgeber zur Wiedereinstellung verpflichtet, solange er mit Rücksicht auf die Wirksamkeit der Kündigung noch keine Dispositionen getroffen hat und ihm die unveränderte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar ist. Der Wiedereinstellungsanspruch ist ein notwendiges Korrektiv dafür, daß die Rechtsprechung bei der Prüfung des Kündigungsgrundes im Interesse der



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



JLaw – für Android



JLaw für iOS

Rechtssicherheit allein auf den Zeitpunkt des Kündigungszugangs, nicht aber auf den Ablauf der Kündigungsfrist abstellt (BAG, aaO, zu II 4 b der Gründe). Im noch bestehenden Arbeitsverhältnis hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen so zu erfüllen, seine Rechte so auszuüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der Interessen der anderen Arbeitnehmer des Betriebs nach Treu und Glauben billigerweise verlangt werden kann.

c) So verhält es sich im Streitfall nicht. Die Verhaltenspflichten des Arbeitgebers, auf die der Zweite Senat insoweit zutreffend abgestellt hat, bestehen nach rechtswirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr. Sofern nicht der Arbeitgeber einen besonderen Vertrauenstatbestand geschaffen hat, kann der Arbeitnehmer jedenfalls für den Bereich der betriebsbedingten Kündigung eine Wiedereinstellung wegen erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintretender Umstände nicht verlangen.

2. Der Kläger kann den Anspruch auch nicht aus der nachwirkenden Fürsorgepflicht des Arbeitgebers herleiten. Diese überdauert zwar die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, betrifft aber, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, nur das Weiterbestehen bestimmter Nebenpflichten. Sie kann deshalb einen Anspruch auf Wiederbegründung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen.



- 7 -

3. Entgegen der Ansicht der Revision ändert sich an dieser Rechtslage auch dadurch nichts, daß am 23. Februar 1996, als durch das Ausscheiden eines anderen Arbeitnehmers ein für den Kläger möglicherweise geeigneter Arbeitsplatz bei der Beklagten frei wurde, der Kündigungsschutzprozeß noch andauerte. Durch die rechtskräftige Abweisung der Kündigungsschutzklage wurde die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Kündigungsfrist festgestellt. Die Beklagte war daher am 23. Februar 1996 nicht mehr verpflichtet, nach den nur während der Kündigungsfrist geltenden Maßstäben zu prüfen, ob ihr eine Wiedereinstellung des Klägers zumutbar war.

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

Dörner

Steckhan

Schmidt

Wilke

U. Zachert





JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)