

Aktenzeichen: 8 AZR 218/98
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 21. Januar 1999
- 8 AZR 218/98 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3819/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3824/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3828/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 166/97 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3742/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3599/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 119/97 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3738/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3838/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3842/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3847/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 25. Juni 1997
- 5 Ca 3833/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3739/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3817/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3826/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3821/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3830/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

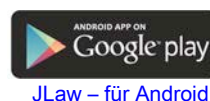
Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3183/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3836/96 -



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



Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 168/97 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3602/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3839/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 3845/96 -

Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 21. Mai 1997
- 2 Ca 121/97 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 06. Januar 1998
- 13 Sa 1075/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Aufhebungsvertrag beim Betriebsübergang

Gesetz:

BGB §§ 613 a, 119, 123, 134, 138, 142; Richtlinie 98/50/EG
vom 29. Juni 1998 Art. 4 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallellfall zum Urteil vom 10. Dezember 1998 - 8 AZR
324/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 218/98
13 Sa 1075/97 Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
21. Januar 1999

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Available on the
App Store

JLaw – für iOS

klagte zu 1) bestellt, der vorher bereits als Vergleichsverwalter tätig war. Die Beklagte zu 2) hat die Geschäftstätigkeit der Gemeinschuldnerin zum Teil fortgesetzt. Die Parteien streiten darüber, ob mit den Klägern wirksame Aufhebungsverträge zustande gekommen sind, die die Arbeitsverhältnisse beendet haben, und ob Arbeitsverhältnisse mit der Beklagten zu 2) wegen eines Betriebsübergangs begründet worden sind.

Die Kläger und die meisten anderen Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin unterzeichneten nach einer Betriebsversammlung vom 4. Juni 1996 folgende Erklärung:

„Anlage zur Betriebsvereinbarung D vom
04.06.96

Arbeitsvertrag

Herr/Frau (folgt Name des Arbeitnehmers)

macht hiermit der Firma (aus dem D Verbund
gemäß Vereinbarung, im folgenden: D , Mö
) und der Beschäftigungs- und Qualifizierungs-
gesellschaft my Beschäftigungs- und Qualifizie-
rungsgesellschaft mbH i. Gr.

(im folgenden: BQG)

folgendes Angebot auf Abschluß eines Aufhebungs- bzw. eines
Arbeitsvertrages:

Vorbemerkung:

Mir ist die Betriebsvereinbarung über den Interessenausgleich
auf Verbund-Ebene D vom 04.06.96 bekannt.
Auf der Grundlage dieser Vereinbarung wird nachfolgende Re-
gelung getroffen:



- 5 -

§ 1

Wechsel in die Beschäftigungsgesellschaft

1. Das zwischen mir und der Firma bestehende Arbeitsverhältnis endet aus betriebsbedingten Gründen einvernehmlich mit Ablauf des 06.06.1996.
2. Begründung des Arbeitsverhältnisses mit der Beschäftigungsgesellschaft.

Gleichzeitig nehme ich mit Wirkung zum 07.06.96 ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der BQG auf.

3. Belehrung:

Ich bin darüber aufgeklärt worden, daß eine Übernahme in die BQG nur in Frage kommt, wenn ich gleichzeitig das Beschäftigungsverhältnis mit der Firma beende. Über die gesamte arbeitsrechtliche Situation bin ich auch vom Betriebsrat, bzw. durch die IG Metall oder einen Vertreter der BQG sowie durch die abgebende Firma belehrt worden. Mit ist insbesondere bekannt, daß die BQG sogenannte Kurzarbeit null gem. § 63 AFG anbieten wird - dies ohne jede Ankündigungsfrist. Damit bin ich einverstanden.

Ich bestätige hiermit ausdrücklich die Beendigung meines Arbeitsverhältnisses mit der Firma durch folgende Unterschrift und nehme gleichzeitig das Übernahmeangebot durch die BQG an.

§ 2

Die BQG verpflichtet sich, mich auf meinen Wunsch für die Dauer eines Zweitarbeitsverhältnisses freizustellen. Mit der Freistellung ruhen die Rechte und Pflichten aus meinem Vertrag mit der BQG; mit Beendigung des Zweitarbeitsverhältnisses leben diese Rechte und Pflichten wieder auf.



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



- 6 -

§ 3

Arbeitsverhältnis mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft

1. Die BQG bietet mir eine garantierte Verweildauer vom 07.06.96 bis zum 31.05.1997 an.

In dieser Zeit erhalte ich ausschließlich

entweder

das von der Bundesanstalt für Arbeit über die zuständigen Arbeitsämter zur Verfügung gestellte Kurzarbeitergeld Null, sofern ich nicht eine einmalige Freistellung im Rahmen des ruhenden Arbeitsverhältnisses mit der BQG zur befristeten Arbeit bei einer anderen Firma anderweitiges Einkommen, wie z.B. Unterhaltsgeld, erhalte

oder

Unterhaltsgeld vom Arbeitsamt nach den Vorschriften des AFG. Eine Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld oder Unterhaltsgeld erfolgt nicht.

Ich nehme das Angebot der BQG auf Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses für die vorgenannte Dauer, also vom 07.06.1996 bis 31.05.1997, hiermit an.

§ 4

Bedingungen in der BQG, Hauptleistungspflichten

1. Mit ist bekannt, daß die BQG einen Haustarifvertrag mit der IG Metall abgeschlossen hat. Dieser ist für mein Beschäftigungsverhältnis mit der BQG maßgeblich.
2. Mir ist bekannt, daß die BQG die betriebliche Altersversorgung der Firma nicht weiterführen wird. Auch hat die BQG keinerlei Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung übernommen. Sämtliche Ansprüche, die ich auf meine betriebliche Altersversorgung erworben habe, richten sich ausschließlich gegen die Firma.
3. Mir ist bekannt, daß in der BQG KUG Null gem. § 63 AFG gearbeitet werden kann, damit bin ich einverstanden.
4. Mir ist bekannt, daß ich mich während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit der BQG qualifizieren und



- 7 -

fortbilden lassen muß. Ferner bin ich verpflichtet, mir angebotene sogenannte Feststellungsmaßnahmen ebenfalls anzunehmen. Dazu verpflichte ich mich ausdrücklich.

§ 5

Ausscheiden aus der BQG

1. Ausscheidensfrist

Während der Dauer der Befristung meines Arbeitsverhältnisses mit der BQG kann ich mit einer Kündigungsfrist von 10 Tagen ausscheiden. Zusätzliche Ansprüche gegen die BQG entstehen dadurch nicht.

2. Sollten während der Dauer dieses 3-seitigen Vertrages Mittel für einen Sozialplan bei der Firma zur Verfügung stehen und diese zur Verteilung anstehen, so erhalte ich die auf mich entfallende Abfindung beim Ausscheiden aus der BQG ausbezahlt.

3. Mein etwaiger Sozialplanabfindungsanspruch gegen die Firma ist im Rahmen der Vorschriften der EStG in den dort bestimmten Grenzen zu versteuern. Sie ist nach derzeitiger gesetzlicher Regelung sozialabgabenfrei. Ich erhalte sie abzüglich eventuell hierauf entfallender Steuern.

§ 6

Treuhänder

Ich werde das beigelegte Duplikat dieses Vertrages an den Treuhänder, Herrn Rechtsanwalt S , K str. 4, R , übersenden.

Ich beauftrage/ermächtige hiermit Herrn Rechtsanwalt S , dieses Angebot der einvernehmlichen Vertragsaufhebung an die Firma und die BQG weiterzuleiten. Die Firma und die BQG können dieses Angebot formlos durch eine schriftliche oder mündliche Erklärung gegenüber Herrn Rechtsanwalt S annehmen. Er gilt von mir als insoweit ermächtigt, die Annahmeerklärung entgegenzunehmen.

Der Vertrag kommt nur zustande, wenn sowohl die Firma als auch die BQG die Annahme erklären.



Mir ist bewußt, daß Herr Rechtsanwalt S die von mir abgegebene Erklärung gegenüber der Firma und der BQG nur weitergeben wird, wenn auf dem Treuhandkonto bzw. durch anderweitige Sicherheiten, die er akzeptiert hat, die Gewähr dafür geboten ist, daß ich meine garantierte Verweildauer in der BQG zurücklegen kann oder sichergestellt ist, daß die zuständigen Arbeitsämter für alle Arbeitnehmer, die sich während ihrer jeweiligen Verweildauer in der BQG befinden, geeignete Maßnahmen anbieten, die die Zahlung von Unterhaltsgeld zur Folge haben.

§ 7

Erledigungsklausel

Mit dieser Vereinbarung sind sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus meinem Arbeitsverhältnis, bestehend bis 06.06.1996, mit der Firma und anlässlich dessen Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt. Mit der Zustimmung zu diesem Vertrag nimmt die Firma den Verzicht an.

Diese Erledigung gilt ausdrücklich nicht für evtl. auf mich entfallende Sozialplanansprüche sowie für meine Lohn- bzw. Gehaltsansprüche bis zum 06.06.1996, meine Ansprüche aus unverfallbaren Versorgungsanwartschaften, meine eventuellen Ansprüche auf Erfindervergütung und betriebliches Vorschlagswesen sowie die Ansprüche auf ein Arbeitszeugnis und die Arbeitspapiere, jeweils gegen die Firma, und soweit in dieser Vereinbarung etwas anderes geregelt ist.

Weiter verpflichte ich mich hiermit, keine Kündigungsschutzklage zu erheben bzw. eine etwaige vor dem Arbeitsgericht anhängige Kündigungsschutzklage gegen die Firma zurückzunehmen.“

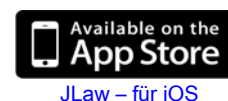
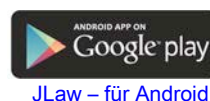
Auf der Betriebsversammlung am 4. Juni 1996 sprachen der Beklagte zu 1) sowie Rechtsanwalt H , der Sozius des in der Vereinbarung genannten Rechtsanwalts S . Den Arbeitnehmern wurde von beiden mitgeteilt, in der Masse sei nicht genug Geld, um noch Löhne zu zahlen. Die einzige Chance, Arbeitsplätze zu erhalten, sei die Unterzeichnung der Vereinbarung. Durch die Unterschrift sei si-



chergestellt, daß die Arbeitnehmer zumindest für ein Jahr nicht arbeitslos würden, sondern nach den Vorschriften des AFG entweder Kurzarbeit Null oder Unterhaltsgeld erhielten. Durch die zu gründende Auffanggesellschaft sei es unter Umständen möglich, ohne „soziale Altlasten der Arbeitnehmer“ zumindest einige Arbeitsplätze zu retten. Damit dies gelinge, müßten alle Arbeitnehmer die Vereinbarung unterzeichnen und bis Mittwoch, den 5. Juni, 14.00 Uhr, beim Betriebsrat abgeben. Die Vereinbarungen würden beim Betriebsrat bleiben, bis alles geklärt sei. Der werde sie nur weiterreichen, wenn alles gesichert sei. Man könne sich die Angelegenheit innerhalb einiger Tage nochmals überlegen.

Ab Freitag, dem 7. Juni 1996, organisierte das Arbeitsamt für die Arbeitnehmer, die - wie die Kläger - nicht bei der Beklagten zu 2) eingesetzt wurden, Fortbildungsmaßnahmen. Es leistete für die in der Vereinbarung genannte Zeit Unterhaltsgeld.

Bei der Beklagten zu 2) handelt es sich um eine schon länger im Besitz der späteren Gemeinschuldnerin befindliche Gesellschaft, die im Zusammenhang mit der Insolvenz als Vorschaltgesellschaft aktiviert wurde. Ihr Sitz wurde am 22. April 1996 nach Köln verlegt und ihr Name am 29. Mai 1996 von „W GmbH“ in „D GmbH“ geändert. Am 17. Juni 1996 wurden acht neue Prokuristen bestellt, am 3. Juli 1996 das Kapital von 50.000,00 DM auf 1 Million DM erhöht. Am 17. Juli 1996 meldete die Beklagte zu 2) zum Handelsregister an, das Kapital stehe in voller Höhe zur Verfügung. Als Tochtergesellschaft der Gemeinschuldnerin war sie nicht vom Konkurs betroffen, konnte deshalb ohne Rücksicht auf das Konkursverfahren Geschäfte tätigen. Das Ziel war, möglichst viele der Tätigkeiten der Gemeinschuldnerin zu übernehmen. Hierfür hat die Beklagte zu 2) mit Zustimmung



der Banken, denen sächliche Betriebsmittel zur Sicherung übereignet waren, sowohl solche Mittel als auch einen Teil der Arbeitnehmer - nicht jedoch die Kläger - übernommen. Zwischen den Parteien ist unstreitig, daß die Beklagte zu 2) die Produktion spätestens zum 1. Juli 1996 aufgenommen hat.

Auf einer Gläubigerversammlung am 23. August 1996 erklärte der Beklagte zu 1), alle bevorrechtigten Gläubiger könnten in vollem Umfange, alle nicht bevorrechtigten Gläubiger mit einer Quote von 17 % befriedigt werden.

Die Kläger bestreiten, daß ihr Angebot auf Abschluß eines Aufhebungsvertrages gegenüber Rechtsanwalt S. jemals angenommen worden sei. Sie vertreten die Auffassung, das gewählte Modell sei unwirksam: Rechtsanwalt S. habe entgegen anwaltlichen Verpflichtungen nicht nur die Kläger, sondern mehrere Seiten in der Angelegenheit vertreten; Konkurrenten der Gemeinschuldnerin würden benachteiligt; schließlich liege eine Umgehung von § 613 a BGB vor. Auch habe bei der Übernahme von Arbeitnehmern durch die Beklagte zu 2) die Sozialauswahl keine Rolle gespielt.

Die Kläger haben die von ihnen unterzeichnete Erklärung angefochten. Sie seien vor Unterzeichnung ihres Angebotes falsch über die wirtschaftliche Lage der Gemeinschuldnerin unterrichtet worden. Entgegen dem Text des Angebotes gebe es weder eine Betriebsvereinbarung noch einen Tarifvertrag; auch sei es nicht auf einen Arbeitsvertrag gerichtet.

Die Kläger haben beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zum Beklagten zu 1) nicht durch einen Aufhebungsvertrag oder einen sonstigen Vertrag beendet worden sei, sondern bis zum Betriebsübergang fortbestanden habe,



2. festzustellen, daß das zum Beklagten zu 1) bestehende Arbeitsverhältnis durch Betriebsübergang zum 1. Juli 1996 zu den bisher mit der D AG bestehenden Arbeitsbedingungen auf die Beklagte zu 2) als Arbeitgeberin übergegangen sei.

Die Beklagten haben beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie haben behauptet, Frau B habe im Auftrag des Geschäftsführers der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft My mbH (künftig: BQG) das Angebot der Kläger am 5. Juni 1996 gegenüber Rechtsanwalt H angenommen. Dieser habe es noch am selben Tag an Rechtsanwalt S mündlich weitergeleitet. Der Beklagte zu 1) habe das Angebot am 7. Juni 1996 in einem Telefonat mit Rechtsanwalt S angenommen.

Durchgreifende Bedenken gegen das Modell bestünden nicht. Rechtsanwalt S sei lediglich als Treuhänder tätig geworden. Auch liege keine Umgehung des § 613 a BGB vor. Die rechtlichen Voraussetzungen einer Anfechtung der Erklärung durch die Kläger seien nicht gegeben.

Das Arbeitsgericht hat jeweils nach den Klageanträgen entschieden. Das Landesarbeitsgericht hat die Verfahren miteinander verbunden und die Berufungen zurückgewiesen. Mit ihrer vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgen die Beklagten ihren Klageabweisungsantrag weiter. Die Kläger zu 2) - 13) sowie 15) und 16) begehren die Zurückweisung der Revision. Die übrigen Kläger haben sich mit den Beklagten im Laufe des Revisionsverfahrens verglichen.



Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Es könne dahingestellt bleiben, ob ein Vertrag zwischen den Klägern, dem Beklagten zu 1) und der BQG zustande gekommen sei. Jedenfalls stelle er eine unzulässige Umgehung des § 613 a BGB dar und sei deshalb nichtig. Der Betrieb in M sei nicht stillgelegt worden, sondern unter Wahrung seiner wirtschaftlichen Identität auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Diese habe ihn jedenfalls seit dem 1. Juli 1996 mit denselben Betriebsmitteln, der weitgehend gleichen Produktpalette, demselben Kundenstamm und mit einem Großteil der bisher Beschäftigten fortgeführt. Angesichts dessen habe die gewählte Vertragskonstruktion allein dazu gedient, die Rechtsfolgen des § 613 a BGB auszuschließen. Tragender Grund sei der angestrebte und später auch vollzogene Betriebsübergang gewesen. Das Klagebegehren verstoße auch nicht gegen Treu und Glauben. Dabei sei insbesondere zu berücksichtigen, daß die Kläger einem starken tatsächlichen und zeitlichen Druck ausgesetzt gewesen seien.

II. Diese Ausführungen sind nicht rechtsfehlerfrei. Die Kläger können die begehrte Feststellung nicht verlangen. Vielmehr sind wirksame Aufhebungsverträge zustande gekommen, die einem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte zu 2) entgegenstehen.

1. Ein Vertrag über die Aufhebung der Arbeitsverhältnisse der Kläger ist zustande gekommen.



a) Durch die Unterzeichnung des schriftlichen Angebotes und dessen Weiterleitung an Rechtsanwalt S gab der Kläger ein Angebot auf Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses und Übergang in die BQG ab. Nach § 6 dieses Angebotes sollte Rechtsanwalt S das Angebot nur unter bestimmten Voraussetzungen an die Firma und die BQG weiterleiten.

b) Nach dem gesamten Geschehensablauf wurde zwischen den Klägern auf der einen und dem Konkursverwalter und der BQG auf der anderen Seite ein Vertrag entsprechend dem Angebot der Kläger geschlossen. Dabei kommt es nicht darauf an, wann genau welche Telefonate stattgefunden haben oder wann Rechtsanwalt S die unterzeichneten Angebote in Händen hielt. Das Modell wurde gelebt: Die Kläger erhielten wie in dem Vertragsangebot vorgesehen Unterhaltsgeld vom Arbeitsamt. Die BQG wurde gegründet, was allein den Zwecke hatte, das vorliegende Modell zu verwirklichen. Der Beklagte zu 1) kündigte nur den Arbeitnehmern, die das Angebot nicht unterzeichnet hatten, und gab damit zu erkennen, daß er mit der Unterzeichnung der anderen Arbeitnehmer einverstanden war. Aus alledem folgt, daß die Beteiligten eine entsprechende konkludente Erklärung einvernehmlich abgegeben haben und der Vertrag damit durch Angebot und Annahme (§ 145 ff. BGB) zustande gekommen ist.

c) Es wäre in diesem Zusammenhang unschädlich, wenn zum Zeitpunkt des Zustandekommens des Aufhebungsvertrages das Arbeitsverhältnis bereits durch Betriebsübergang nach § 613 a BGB auf die Beklagte zu 2) übergegangen sein sollte. Ziel der Aktivierung der Beklagten zu 2) als Vorschaltgesellschaft war es gerade, nicht alle, sondern nur einen Teil der Arbeitnehmer zu übernehmen, der dann auch gesondert eingestellt wurde. Die Beklagte zu 2) hat deshalb ebenfalls ihr Ein-



verständnis mit dem Modell konkludent erklärt und die entsprechenden Willenserklärungen gebilligt. Auch dies war allen Beteiligten bekannt.

2. Die Aufhebungsverträge sind wirksam. Sie haben die Arbeitsverhältnisse der Kläger mit der Gemeinschuldnerin mit Ablauf des 6. Juni 1996 aufgelöst.

a) Ein Aufhebungsvertrag kann das Arbeitsverhältnis auch rückwirkend zu dem vereinbarten Termin auflösen (vgl. BAG Urteil vom 17. April 1986 - 2 AZR 308/85 - AP Nr. 40 zu § 615 BGB; Staudinger-Neumann, BGB, Vorbem. 12 zu § 620). Eine rückwirkende Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann jedenfalls dann wirksam vereinbart werden, wenn das Arbeitsverhältnis bereits außer Vollzug gesetzt war. Ähnlich der eingeschränkten Rückwirkung der Anfechtung gem. §§ 142, 119 ff. BGB darf in solchen Fällen die Aufhebung zu dem Zeitpunkt der tatsächlichen Einstellung des Dauerschuldverhältnisses geregelt werden (vgl. Senatsurteil vom 10. Dezember 1998 - 8 AZR 324/97 - zur Veröffentlichung vorgesehen, zu B I 2 der Gründe; ErfK/Müller-Glöge, § 620 BGB Rz 226). Die Arbeitsverhältnisse der Kläger konnten deshalb ggf. (bei nachträglichem Zustandekommen der Aufhebungsverträge) auch rückwirkend zum 6. Juni 1996 aufgelöst werden.

b) Der Vertrag ist nicht wegen der Mitwirkung des Rechtsanwalts S sittenwidrig (§ 138 BGB) oder gem. § 134 BGB unwirksam. In Betracht kommt nur ein Verstoß gegen die Anwaltspflichten. Ein solcher liegt jedenfalls gegenüber den Klägern nicht vor. Nach der eindeutigen Regelung in § 6 des Angebotes wurde Rechtsanwalt S nicht mit einer umfassenden Interessenwahrnehmung, sondern mit der Erfüllung einer konkreten Aufgabe betraut. Er sollte prüfen, ob die Voraussetzungen für ein Verbleiben in der BQG und den Bezug von Unterhaltsgeld durch das Arbeits-

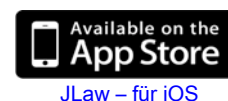
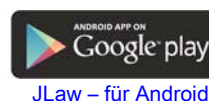


amt vorlagen. Diese Aufgabe hat Rechtsanwalt S ordnungsgemäß erfüllt. Soweit er dabei treuhänderisch im Rahmen des gesamten Modells handelte, ist dies nichts Ungewöhnliches. Dies kommt, worauf die Beklagten zu Recht hingewiesen haben, auch in § 1 Abs. 2 BRAGO zum Ausdruck, der die Tätigkeit eines Rechtsanwalts als Treuhänder erwähnt und von der Geltung der Gebührenordnung ausnimmt.

c) Die vertragliche Regelung ist nicht deswegen sittenwidrig, weil durch den Erhalt von Arbeitsplätzen möglicherweise Konkurrenten der Gemeinschuldnerin und der Beklagten zu 2) Nachteile haben.

Die Erhaltung von Arbeitsplätzen ist sozialstaatliche Aufgabe (Art. 20 Abs. 1 und 12 GG). Die Inanspruchnahme von Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit zu diesem Zweck rechtfertigt sich schon daraus, daß bei einer erfolgreichen Tätigkeit Ausgaben für Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe erspart werden. Daß die Bundesanstalt für Arbeit hier etwa Leistungen erbracht hätte, für die es keine gesetzliche Grundlage gibt, ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Ebenso sieht das Arbeitsförderungsrecht ausdrücklich die Vorfinanzierung von Konkursausfall- bzw. Insolvenzgeld vor (bis zum 31. Dezember 1998: § 141 k Abs. 2 a AFG; ab 1. Januar 1999: § 188 Abs. 4 SGB III). Dadurch wird es ermöglicht, diese Sozialleistungen zur Aufrechterhaltung von Betrieben in zeitlicher Nähe zur Konkurs- bzw. Insolvenzeröffnung zu nutzen. Etwaige Nachteile von Konkurrenten sind durch die Sozialbindung des Eigentums (Art. 14 Abs. 2 GG) gedeckt.

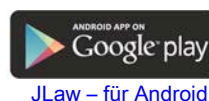
d) Der dreiseitige Aufhebungsvertrag ist nicht wegen Umgehung von § 613 a BGB gem. § 134 BGB nichtig. Auf die Beklagte zu 2) ist deshalb weder ein Arbeitsverhältnis übergegangen, noch ist ein Fortsetzungs- oder Einstellungsanspruch gegen sie entstanden.



aa) Wie der Senat bereits mit Urteil vom 11. Dezember 1997 (- 8 AZR 654/95 - n.v.; ähnlich bereits BAG Urteil vom 11. Juli 1995 - 3 AZR 154/95 - AP Nr. 56 zu § 1 TVG Tarifverträge: Einzelhandel, zu III 2 b der Gründe) entschieden hat, sind Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und altem oder neuem Betriebsinhaber auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wirksam möglich, wenn sie auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet sind. Zur Begründung hat der Senat darauf verwiesen, daß der Arbeitnehmer durch Widerspruch verhindern könne, daß sein Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber übergehe. Deshalb habe er auch die Möglichkeit, sein Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufzuheben (vgl. Senatsurteil vom 10. Dezember 1998, aaO, zu B II der Gründe).

bb) Die Unwirksamkeit folgt auch nicht aus der objektiv bezweckten Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. nur Urteil vom 28. April 1997 - 3 AZR 75/86 - BAGE 55, 228 = AP Nr. 5 zu § 1 BetrAVG - Betriebsveräußerung; Urteil vom 11. Juli 1995 - 3 AZR 154/95 - aaO) ist ein Aufhebungsvertrag, der lediglich die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes bezweckt, wegen objektiver Gesetzesumgehung nichtig, wenn die mit einer solchen Vertragsgestaltung verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen sachlich unberechtigt sind.

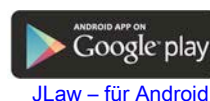
cc) Die Voraussetzungen dieser Rechtsprechung lagen bei dem auf der Grundlage des Antrags der Kläger geschlossenen dreiseitigen Vertrag nicht vor. Zwar vereinbarten die Kläger und der Beklagte zu 1) die sofortige Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses, doch wurde weder zwischen den Klägern und der Beklagten zu 2) ein neues Arbeitsverhältnis begründet, noch ein solches den Klägern verbindlich in Aus-



sicht gestellt. Vielmehr traten die Kläger bei der BQG ein und wußten, daß die Betriebsfortführung durch die Beklagte zu 2) angestrebt wurde. Daß die Beklagte zu 2) alle oder nahezu alle Beschäftigten der Gemeinschuldnerin einstellen werde, war jedoch nicht versprochen worden. Die ehemaligen Beschäftigten der Gemeinschuldnerin hatten lediglich die mehr oder weniger begründete Erwartung, in ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten zu 2) treten zu können. Damit kam der Vertragsschluß einem Risikogeschäft gleich. Die Arbeitnehmer der Gemeinschuldnerin hatten bereits vor Abschluß der Vereinbarung nahezu alles verloren, sie konnten ihre Stellung durch den Abschluß des dreiseitigen Vertrages rechtlich geringfügig verbessern. Der Vertrag eröffnete ihnen neben der sozialrechtlichen Positionsverbesserung die Chance, bei der Beklagten zu 2) ein neues Arbeitsverhältnis zu finden. Damit diene der dreiseitige Vertrag nicht der Unterbrechung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses, denn die Fortsetzung durch die Beklagte zu 2) war jedenfalls für die Kläger nicht abzusehen (vgl. auch Senatsurteil vom 10. Dezember 1998, aaO).

dd) Es ist zutreffend gesehen worden, daß die Rechtsprechung des Dritten Senats keinen Schutz vor einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund, sondern lediglich Schutz vor Veränderung des Vertragsinhalts ohne sachlichen Grund bewirkt (vgl. Hanau, ZIP 1998, 1817, 1821). Diesem Zweck steht entgegen, § 613 a BGB noch weiter über die Grenzen des Wortlauts hinaus auszulegen und abweichend von der Entscheidung des Senats vom 11. Dezember 1997 (aaO) auch auf das tatsächliche Ausscheiden gerichtete Aufhebungsverträge von einem sachlichen Grund abhängig zu machen.

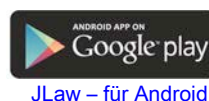
ee) Eine Ausdehnung des Schutzes von § 613 a BGB ist schließlich nicht aus europarechtlichen Gründen erforderlich. § 613 a BGB dient der Umsetzung der



Richtlinie des Rates vom 14. Februar 1977 - 77/187/EWG - (Amtsblatt EG vom 5. März 1977 L 61, S. 26). Diese Richtlinie ist durch eine Richtlinie des Rates vom 29. Juni 1998 - 98/50/EG - (Amtsblatt EG vom 17. Juli 1998 L 201, S. 88) geändert worden. Sowohl die alte wie auch die neue Fassung der Richtlinie schützen in Art. 4 Abs. 1 vor Kündigungen. Sie enthalten keine Regelung über das freiwillige Ausscheiden von Arbeitnehmern in zeitlichem Zusammenhang mit einem Betriebsübergang.

e) Die Anfechtungserklärungen der Kläger greifen nicht durch. Anfechtungsgründe (§§ 119, 123 BGB) lagen nicht vor.

aa) Die Kläger haben nicht in ausreichender Weise dargelegt, sie seien auf der Betriebsversammlung am 4. Juni 1996 über die wirtschaftliche Lage der Gemeinschaftschuldnerin getäuscht worden oder hätten sich hierüber in einem Irrtum befunden. Die Mitteilung auf der Betriebsversammlung, die Masse reiche zur Deckung der Löhne nicht aus, widerspricht nicht der späteren Aussage gegenüber dem Konkursgericht, nachrangige Gläubiger könnten noch eine Quote von ca. 17 % ausgezahlt erhalten. Gerade durch die Beteiligung am hier streitbefangenen Modell war Liquidität in die Masse gekommen, die mit Handlungsspielräumen verbunden war. Das führt zwangsläufig auch zu günstigeren Quoten für die Konkursgläubiger. Angesichts dessen hätte von den Klägern näher begründet werden müssen, warum ohne die Aufhebungsverträge genug Geld für die Löhne in der Masse vorhanden gewesen wäre. Da der Konkursverwalter einer Berichtspflicht (§ 131 KO) unterlag, standen den Klägern Unterlagen für einen näheren Vortrag zur Verfügung.



bb) Den Klägern wurden auf der Betriebsversammlung klare Angaben über den Zweck des gesamten Modells - Entlastung der Masse, Übergang der Arbeitsverhältnisse auf die BQG, damit verbundene sozialrechtliche Vorteile und eine Chance zur Rettung von Arbeitsplätzen ohne soziale Gesichtspunkte - gemacht. Insoweit unterlagen sie weder einem Irrtum, noch wurden sie getäuscht, trotz der Bezeichnung des dreiseitigen Vertrags als Arbeitsvertrag.

cc) Die Kläger können nichts daraus herleiten, daß es weder eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Gesamtsituation, noch einen Tarifvertrag zwischen der IG Metall und der BQG gab. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob insofern die Voraussetzungen eines Irrtums oder einer arglistigen Täuschung vorliegen. Denn im Falle des Irrtums muß zusätzlich anzunehmen sein, daß die angefochtene Willenserklärung bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles nicht abgegeben worden wäre (§ 119 Abs. 1 BGB). Bei der arglistigen Täuschung muß der Anfechtende gerade durch die Täuschung zur Abgabe der Willenserklärung bestimmt worden sein (§ 123 Abs. 1 BGB). Für beides gibt es keine ausreichenden Anhaltspunkte. Die Kläger haben hierzu nichts Näheres vorgetragen. Es ist nicht ersichtlich, daß die rechtlichen Gestaltungsformen und Mittel für sie wichtig oder gar Voraussetzung einer Unterzeichnung des Angebots waren. Schon weil sowohl die IG Metall wie der Betriebsrat hinter dem Modell standen, ist eine solche Annahme fernliegend. Eine Täuschung oder ein Irrtum über Inhalte von Arbeitsbedingungen ist jedenfalls nicht vorgetragen worden.

3. Die Kläger können keine Ansprüche aus dem Gesichtspunkt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage gegen die Beklagten herleiten. Insofern könnte allenfalls angenommen werden, daß die Parteien des Aufhebungsvertrages übereinstimmend



davon ausgegangen seien, der Beklagte zu 1) werde alles seinerseits Mögliche unternehmen, eine Auffanggesellschaft in Gang zu setzen, und diese werde die bei der BQG „geparkten“ Arbeitnehmer möglichst umfänglich weiterbeschäftigen. Wird eine solche umfassende Geschäftsgrundlage unterstellt, ist diese weder weggefallen noch hat sie sich wesentlich verändert. Vielmehr hat der Beklagte zu 1) die Beklagte zu 2) in Betrieb gesetzt und die Beklagte zu 2) einen großen Teil der früheren Beschäftigten der Gemeinschuldnerin übernommen. Daß den Klägern von der Beklagten zu 2) kein neues Arbeitsverhältnis angeboten wurde, begründet keinen Wegfall der Geschäftsgrundlage. Sollte eine derartige Erwartung der Kläger bestanden haben, wäre sie nicht zur Geschäftsgrundlage geworden, sondern einseitig geblieben. Die Kläger konnten wie ihre Kollegen nur hoffen, es werde zu einer Einstellung durch die Beklagte zu 2) kommen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 91, 100 Abs. 1, 238 Abs. 4 ZPO.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Morsch

Lorenz



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)