

Aktenzeichen: 8 AZR 349/06
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 23. November 2006
- 8 AZR 349/06 -

I. Arbeitsgericht
Neuruppin

Urteil vom 4. Mai 2005
- 6 Ca 2383/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 2. Februar 2006
- 9 Sa 328/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - Beschäftigungsgesellschaft - (Wieder-)Einstellungs-
anspruch

Gesetz:

BGB §§ 613a, 242

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

vgl. auch 23. November 2006 - 8 AZR 350/06 -, - 8 AZR 423/06 - und
- 8 AZR 606/05 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 349/06
9 Sa 328/05
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. November 2006

URTEIL

Diederich, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. November 2006 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Vesper und von Schuckmann für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 2. Februar 2006 - 9 Sa 328/05 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf die Be- 1
klagte, die vorläufige Weiterbeschäftigung und hilfsweise über die Wiedereinstellung
des Klägers.

Der Kläger war seit dem 1. September 1980 bei der E.K. GmbH Deutschland 2
und ihren Rechtsvorgängern zuletzt als Tischler auf der Basis des Anstellungsvertra-
ges vom 19. März 1992 mit einem Bruttostundenlohn in Höhe von 10,93 Euro tätig. Bei
der E.K. GmbH Deutschland waren zuletzt ca. 130 Arbeitnehmer in der Produktion von
Holz- und Kunststofffenstern beschäftigt. Auf Antrag wurde über ihr Vermögen mit Be-
schluss des Amtsgerichts Neuruppin vom 11. Dezember 2003 das vorläufige Insol-
venzverfahren eröffnet und Rechtsanwalt H. P. zum Insolvenzverwalter bestellt.

Der Insolvenzverwalter führte mit dem Geschäftsführer der Beklagten am 10. 3
bzw. 12. Dezember und 18. Dezember 2003 sowie am 8. Januar 2004 Gespräche über
eine Betriebsveräußerung. Am 15. Dezember 2003 teilte der Insolvenzverwalter dem
Kläger und den anderen Mitarbeitern in einer Betriebsversammlung mit, dass beab-
sichtigt sei, das Unternehmen zu veräußern und die Produktion aus diesen Gründen
fortzuführen. Am 15. Januar 2004 fand zwischen dem Insolvenzverwalter und dem
Geschäftsführer der Beklagten ein Telefonat statt, dessen Inhalt im Einzelnen streitig
ist. Insbesondere ist streitig, ob Verkaufsverhandlungen hierbei abgebrochen worden
sind.

In einer Betriebsversammlung am 26. Januar 2004 teilte der Vertreter des In- 4
solvenzverwalters, Rechtsanwalt Dr. M, den Arbeitnehmern mit, dass es nicht gelun-
gen sei, einen Käufer zu finden, der Betrieb stillgelegt werden solle und lediglich in
einer „Ausproduktion“ noch Restaufträge abzuarbeiten seien. Nach Abschluss eines
Interessenausgleichs und Sozialplans mit dem Betriebsrat bestehe die Möglichkeit,



einen so genannten Dreiseiten-Vertrag zu unterschreiben und nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses ein Beschäftigungsverhältnis mit der Transfergesellschaft zu begründen. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses könne nur mit Abschluss dieses Dreiseiten-Vertrages vermieden werden.

Das Amtsgericht stimmte mit Beschluss vom 28. Januar 2004 der Stilllegung des Unternehmens zu. Mit Beschluss vom 30. Januar 2004 wurde mit Wirkung zum 1. Februar 2004 das Insolvenzverfahren eröffnet. 5

Am 2./3. Februar 2004 vereinbarte der Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat der Schuldnerin einen Interessenausgleich und Sozialplan. Ebenfalls am 2. und 3. Februar 2004 fanden mit den Arbeitnehmern Gespräche statt, deren Inhalt der Abschluss der angestrebten dreiseitigen Verträge zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen war. Die Verträge sollten bis 9. Februar 2004 unterschrieben werden. 6

Am 4./6. Februar 2004 unterzeichneten der Kläger, der Insolvenzverwalter und die G Transfergesellschaft mbH den dreiseitigen Vertrag, wonach das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Insolvenzsuldnerin aus dringenden betriebsbedingten Gründen mit dem 8. Februar 2004 beendet wurde und der Kläger vom 9. Februar 2004 bis 8. Juni 2004 in ein befristetes Anstellungsverhältnis mit der Transfergesellschaft eintreten sollte. 7

Der Insolvenzverwalter erstellte für die so genannte Ausproduktion eine Liste mit einer Anzahl von Mitarbeitern (ca. 50 Arbeitnehmer). Diese waren auch nach dem 8. Februar 2004 weiter tätig. 8

Am 9. Februar 2004 nahm der Insolvenzverwalter erneut mit der Beklagten Kontakt auf; im weiteren Verlauf wurde der Gesellschaftsvertrag für die Beklagte als Vorrats-GmbH am 10. Februar 2004 unterschrieben. Nach weiteren Verhandlungen am 13. Februar 2004 wurde eine mündliche Einigung über den Kauf der E.K. GmbH Deutschland durch die Beklagte zwischen dem Geschäftsführer der Beklagten und dem Insolvenzverwalter erzielt. Seit dem 16. Februar 2004 führte die Beklagte die Holz- und Kunststofffensterproduktion fort. Zu diesem Zweck stellte sie ca. 50 Mitarbeiter der E.K. GmbH Deutschland am 16. Februar 2004 zu veränderten Arbeitsbedingungen neu ein, darunter den früheren Geschäftsführer K. als Betriebsleiter, die gesamte Vertriebsmannschaft der E.K. GmbH Deutschland, einige Innendienstmitarbeiter und einen erheblichen Teil der Produktionsarbeiter im Fensterbau. Zusätzlich wurden bis Ende März 2004 vier Mitarbeiter der Transfergesellschaft eingestellt, nicht jedoch der Kläger. 9



Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 27. August 2004 erklärte der Kläger die Anfechtung seiner Willenserklärung zum so genannten dreiseitigen Vertrag „wegen arglistiger Täuschung sowie aller anderen in Betracht kommenden Gründe“; das Schreiben ging der Transfergesellschaft und dem Insolvenzverwalter am selben Tag zu. Ebenfalls mit Schreiben vom 27. August 2004 bot der Kläger der Beklagten unter Hinweis auf § 613a BGB seine Arbeitskraft an.

10

Mit der am 7. Oktober 2004 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, sein Arbeitsverhältnis sei auf die Beklagte übergegangen; es sei durch den dreiseitigen Aufhebungsvertrag vom 4./6. Februar 2004 nicht beendet worden. Dieser stelle eine objektiv funktionswidrige Umgehung des § 613a BGB dar. Auch sei der Vertrag wirksam angefochten. Der Insolvenzverwalter habe bei Abschluss des Vertrages gewusst, dass es zu einem Verkauf des Betriebes an die Beklagte kommen würde; er habe die Arbeitnehmer arglistig getäuscht. Die Mitteilung des Vertreters des Insolvenzverwalters in der Belegschaftsversammlung am 26. Januar 2004, dass eine Fortführung des Unternehmens nicht mehr möglich sei, sei unzutreffend gewesen. Der Kläger hat behauptet, mit dem Insolvenzverwalter und den früheren leitenden Mitarbeitern der E.K. GmbH Deutschland sei abgesprochen gewesen, eine so genannte schwache Insolvenz durchzuführen; die Produktion habe zu keinem Zeitpunkt stillgestanden. Der frühere Geschäftsführer und spätere Betriebsleiter bei der Beklagten, K., sei vom Insolvenzverwalter beauftragt worden, die Kunden auf einen neuen Investor vorzubereiten. Er sei mit dem Geschäftsführer der Beklagten persönlich bekannt gewesen. Bei der Betriebsbesichtigung habe der Geschäftsführer der Beklagten erklärt, der Betrieb sei zu groß und könne nur mit ca. 50 Mitarbeitern weitergeführt werden; die Holzproduktion und Vertriebsorganisation seien für die Beklagte aber interessant. Die Personallisten mit dem reduzierten Arbeitnehmerbestand, die vom Personalbüro der E.K. GmbH Deutschland erstellt werden mussten und der Beklagten im Januar 2004 übergeben worden seien, enthielten genau die Mitarbeiter, die die Ausproduktion fortgeführt hätten und die später von der Beklagten übernommen worden seien. Die Beklagte habe nur die Arbeitnehmer übernommen, die auf der Liste der Arbeitnehmer für die Ausproduktion gestanden hätten; diesen sei der dreiseitige Vertrag gar nicht angeboten worden. Bereits im Januar 2004 sei der Verkauf des Betriebes an die Beklagte vereinbart gewesen. Die Verhandlungen seien nicht abgebrochen und kurze Zeit später mit Erfolg zu Ende geführt worden. Noch im Januar 2004 habe die Insolvenzschriftschuldnerin langfristige Aufträge angenommen, der damalige Geschäftsführer habe erklärt, die Übernahme durch einen neuen Investor werde vorbereitet. Der Kläger

11



hat behauptet, er hätte den Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben, hätte er von der Möglichkeit des Übergangs seines Arbeitsverhältnisses gewusst. Jedenfalls bestehe ein Wiedereinstellungsanspruch wegen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

12

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zu unveränderten Arbeitsbedingungen aus dem Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der EK GmbH Deutschland vom 19. März 1992, nämlich als Tischler gegen ein vereinbartes Arbeitsentgelt in Höhe von zuletzt 10,93 Euro brutto/Stunde, zur Beklagten fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger vorläufig bis zur Rechtskraft im vorliegenden Verfahren zu unveränderten Arbeitsbedingungen aus dem Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der EK GmbH Deutschland vom 19. März 1992, nämlich als Tischler gegen ein vereinbartes Arbeitsentgelt in Höhe von zuletzt 10,93 Euro brutto/Stunde, weiterzubeschäftigen,
3. hilfsweise - für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1) und 2) - die Beklagte zu verurteilen, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Arbeitsvertrages zu den bisherigen Bedingungen des mit der EK GmbH Deutschland abgeschlossenen Arbeitsvertrages als Tischler gegen ein vereinbartes Arbeitsentgelt in Höhe von zuletzt 10,93 Euro brutto/Stunde bei Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit seit dem 1. September 1980 anzunehmen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat gemeint, das Arbeitsverhältnis des Klägers sei nicht auf sie übergegangen, da es bereits vor der Fortführung des Betriebes rechtswirksam beendet worden sei. Die Beklagte hat behauptet, der Insolvenzverwalter habe bei Abschluss des Dreiseiten-Vertrages keine Kenntnis vom späteren Verkauf an die Beklagte gehabt und deshalb auch keine Täuschungshandlung begangen. Die Beklagte habe im Januar 2004 nach Analyse der überlassenen Unterlagen entschieden, das Unternehmen der Schuldnerin nicht zu kaufen. Dies habe der Geschäftsführer der Beklagten nach Auswertung der Unterlagen dem Insolvenzverwalter in dem Telefonat am 15. Januar 2004 auch erklärt, er habe lediglich mitgeteilt, dass es möglich sei, den Geschäftsführer der E.K. GmbH Deutschland, K., sieben Verkäufer und gegebenenfalls einige Innendienstmitarbeiter in einer Vertriebsorganisation zu beschäftigen. Weder sei zu diesem Zeitpunkt über Details eines Verkaufs verhandelt noch sei ein Verkauf zu diesem Zeitpunkt vereinbart worden. Man sei sich auch über die Höhe des Kaufpreises nicht einig gewesen. Die Information durch den

13



Insolvenzverwalter an die Mitarbeiter in der Betriebsversammlung vom 26. Januar 2004 sei deshalb korrekt gewesen. Bis zum 8. Februar 2004 hätten die Beklagte und der Insolvenzverwalter keinerlei Kontakt mehr gehabt. In dem allein auf Initiative des Insolvenzverwalters am 9. Februar 2004 zustande gekommenen neuen Kontakt sei es zunächst nur um die Vertriebsorganisation und die Weiterbeschäftigung für die Mitarbeiter dort gegangen. Dies habe auch zur vorsorglichen Gründung einer Vorrats-GmbH am 10. Februar 2004 geführt. Listen über Mitarbeiter in der so genannten Ausproduktion habe die Beklagte nicht erhalten. Erst am Abend des 13. Februar 2004 hätten sich der Insolvenzverwalter und der Geschäftsführer der Beklagten letztlich über den Verkauf und die maßgeblichen Konditionen des Vertrages verständigt.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Begehren weiter. 14

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. 15

I. Das Landesarbeitsgericht hat die von dem Kläger gestellten Hauptanträge bereits deshalb als unbegründet angesehen, weil der Kläger den Aufhebungsvertrag nicht wirksam angefochten habe. Es hat einen Betriebsübergang zwar bejaht, der Kläger habe aber nicht bewiesen, dass der Betrieb bereits im Januar 2004 endgültig an die Beklagte verkauft gewesen sei und der Insolvenzverwalter die Arbeitnehmer deshalb getäuscht habe. Der Aufhebungsvertrag sei auch nicht wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage anzupassen, da es eine gemeinsame Geschäftsgrundlage bei Abschluss des dreiseitigen Vertrages nicht gegeben habe. Ebenso wenig liege in dem dreiseitigen Vertrag eine Umgehung des § 613a BGB. Schließlich habe der Kläger keinen Anspruch auf Neueinstellung; ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen der Beklagten liege nicht vor. 16

II. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Die Revision des Klägers ist unbegründet. 17

1. Die auf Feststellung gerichtete Klage ist zulässig. Insbesondere ist sie nicht unbestimmt (§ 253 Abs. 2 ZPO). Die Anträge enthalten zwar das unbestimmte Element „zu unveränderten Arbeitsbedingungen“, da der Kläger aber zugleich den Inhalt der 18



Tätigkeit und die Höhe der Vergütung konkretisiert hat, und damit die wesentlichen Elemente des Arbeitsverhältnisses beschrieben sind, bestehen keine Bedenken.

2. Die Hauptanträge des Klägers sind unbegründet, da das zur E.K. GmbH Deutschland bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf die Beklagte gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergegangen ist. Es ist durch den dreiseitigen Vertrag vom 4./6. Februar 2004 beendet worden. Der Kläger hat im Rahmen dieses Vertrages der Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses zum 8. Februar 2004 zugestimmt und ein befristetes Beschäftigungsverhältnis mit der Transfergesellschaft begründet. Dieser Aufhebungsvertrag ist weder wegen Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB an veränderte Verhältnisse anzupassen noch stellt er eine Umgehung des § 613a BGB dar. Die von dem Kläger erklärte Anfechtung ist unwirksam.

a) Der Aufhebungsvertrag hat seine beendigende Wirkung nicht im Hinblick auf eine Störung der Geschäftsgrundlage verloren. Gemäß § 313 BGB liegt eine Störung der Geschäftsgrundlage vor, wenn sich die Umstände, die zur Grundlage des Vertrages geworden sind, nach Vertragsschluss in schwerwiegender Weise geändert haben und die Parteien den Vertrag nicht oder nicht mit diesem Inhalt geschlossen hätten, wenn sie diese Veränderung vorausgesehen hätten, § 313 Abs. 2 iVm. Abs. 1 BGB. Rechtsfolge ist eine Anpassung des Vertrages, soweit einem Vertragspartner unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles, insbesondere der vertraglichen oder gesetzlichen Risikoverteilung, das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht mehr zugemutet werden kann. Falls eine Anpassung nicht möglich ist, kommt auch eine Auflösung des Vertrages in Betracht.

Der Kläger macht geltend, die (fortdauernde) Stilllegung des Betriebes sei Geschäftsgrundlage der Aufhebungsvereinbarung gewesen. Für diese Behauptung ist er in vollem Umfange darlegungs- und beweisbelastet, und zwar auch dafür, dass dem Vertragsschluss bestimmte beiderseitige Vorstellungen zugrunde gelegen haben (*Palandt/Grüneberg BGB 65. Aufl. § 313 Rn. 43*). Dazu fehlt es an einem entsprechend substantiierten Vortrag. Mit seinem Hauptvorbringen trägt der Kläger vor, der Vertreter des Insolvenzverwalters, Dr. M, habe ihn darüber getäuscht, dass in Wahrheit die Beklagte den Betrieb habe übernehmen wollen, während er von einer Stilllegung ausgegangen sei. Das Hauptvorbringen beinhaltet damit gerade keine Geschäftsgrundlage.



Hilfsweise behauptet der Kläger allerdings, sowohl er als auch Herr Dr. M seien im Zeitpunkt des Abschlusses der Aufhebungsvereinbarung von einer Stilllegung des Betriebes ausgegangen. Mit diesem Vorbringen hat der Kläger aber noch nicht dargelegt, dass die fortdauernde Stilllegung des Betriebes zwar nicht Vertragsinhalt des Aufhebungsvertrages, aber dennoch seine bei Abschluss des Vertrages zutage getretene, der Beklagten erkennbar gewordene und von ihr nicht beanstandete Vorstellung oder die gemeinsame Vorstellung beider Parteien war, auf dem der beiderseitige Geschäftswille aufgebaut hat. Eine andauernde Stilllegung des Betriebes ist nicht rechtserhebliche Grundlage des Aufhebungsvertrages geworden, sondern war nur der Hintergrund des Aufhebungsvertrages bzw. das Motiv des Klägers. Es ist insbesondere nicht ersichtlich, dass der Insolvenzverwalter den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen hätte, wenn er Kenntnis von dem späteren Betriebsübergang gehabt hätte. Außerdem ist nicht ersichtlich, dass es sich bei dem späteren Betriebsübergang um eine so schwerwiegende Veränderung handelt, dass dem Kläger das Festhalten am Aufhebungsvertrag nicht mehr zugemutet werden kann. Dies würde voraussetzen, dass das Festhalten am Vertrag zu untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit nicht zu vereinbarenden Ergebnissen führen würde (*Palandt/Grüneberg § 313 Rn. 24 mwN*). All das hat der Kläger nicht vorgetragen.

22

b) Der dreiseitige Vertrag ist des Weiteren nicht wegen Umgehung des § 613a BGB gemäß § 134 BGB nichtig. Nach der Rechtsprechung des Senats ist der Abschluss eines Aufhebungsvertrages mit einem Betriebsveräußerer im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) trotz eines anschließenden Betriebsüberganges grundsätzlich wirksam, wenn die Vereinbarung auf das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb gerichtet ist. § 613a BGB wird jedoch umgangen, wenn der Aufhebungsvertrag die Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses bei gleichzeitigem Erhalt des Arbeitsplatzes bezweckt, weil zugleich ein neues Arbeitsverhältnis vereinbart oder zumindest verbindlich in Aussicht gestellt werde. Einen Schutz vor einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund gewährt § 613a BGB nicht, sondern nur einen Schutz vor einer Veränderung des Vertragsinhaltes ohne sachlichen Grund (*18. August 2005 - 8 AZR 523/04 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 31 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 40 mit zust. Anm. Naber, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; mit zust. Anm.: Hergenröder AR-Blattei ES 500 Nr. 193; Meyer SAE 2006, 102 ff.; Freihube BB 2006, 669; Lindemann EWIR 2006, 197; Gaul/Otto ZIP 2006, 644 ff.; im Anschluss an BAG*

23



10. Dezember 1998 - 8 AZR 324/97 - BAGE 90, 260 = AP BGB § 613a Nr. 185 = EzA BGB § 613a Nr. 175; 11. Dezember 1997 - 8 AZR 654/95 - NZA 1999, 262).

Die Umgehung versucht ein rechtlich unerlaubtes Ziel auf einem scheinbar gangbaren Weg zu erreichen. Dabei wird der „Wortlaut“ des Gesetzes zwar vielleicht formal erfüllt, ohne aber seinem Sinn und Zweck gerecht zu werden. Bei der Umgehung ist also nicht nur ein bestimmter Weg zum Ziel, sondern das Ziel selbst verboten. Mit der oben beschriebenen Vertragsgestaltung unter Einschaltung einer BQG umgehen Arbeitsvertragsparteien § 613a BGB nicht. Sie verstoßen auch nicht gegen den „wahren Geist“ des § 613a BGB. Die Vertragsparteien beenden vielmehr die Kontinuität des Arbeitsvertrages. Dies ist auf Grund ihrer grundgesetzlich gewährleisteten Vertragsfreiheit möglich, die auch im Rahmen des § 613a BGB besteht. Der Arbeitnehmer könnte auch dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Betriebserwerber widersprechen und damit den Eintritt der Rechtsfolgen des § 613a BGB verhindern. Es kommt also vor allem darauf an, dass der Arbeitnehmer freiwillig einen Aufhebungsvertrag abschließt, die BQG zwischengeschaltet ist und der Arbeitnehmer keine sichere Aussicht darauf hat, bei dem Erwerber eingestellt zu werden. Eine Umgehung kann allenfalls dann vorliegen, wenn die Übernahme in eine Beschäftigungsgesellschaft nur zum Schein vorgeschoben oder offensichtlich bezweckt wird, die Sozialauswahl zu umgehen (BAG 18. August 2005 - 8 AZR 523/04 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 31 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 40, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu II 2 e der Gründe).

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Weder hatte der Kläger eine feste Zusage noch eine begründete Aussicht, von der Beklagten übernommen zu werden. Das trägt er auch nicht vor. Damit diene der Aufhebungsvertrag nicht der Beseitigung der Kontinuität des Arbeitsverhältnisses, sondern er war auf ein endgültiges Ausscheiden ausgerichtet. Der Kläger hat auch nicht substantiiert vorgetragen, dass die BQG nur zum Schein eingerichtet worden ist. Hieran könnten Zweifel bestehen, da die Verweildauer in der BQG nur einen Monat länger dauerte als die Kündigungsfrist nach § 113 InsO. Im Streitfall bestand allerdings ein Bedarf für Transferleistungen in einer BQG, da ein Großteil der Arbeitnehmer ausgeschieden ist.

Der für eine Umgehung des § 613a BGB darlegungs- und beweisbelastete Kläger hat auch nicht dargelegt, dass der Aufhebungsvertrag nur dazu diene, das Kündigungsverbot des § 613a Abs. 4 BGB zu umgehen. Hiergegen spricht, dass es auch bei einer Übernahme durch die Beklagte betriebsbedingte Gründe gegeben hätte,



die eine Kündigung hätten rechtfertigen können, ggf. sogar eine Kündigung durch den Insolvenzverwalter nach dem Erwerberkonzept der Beklagten. Es ist unstreitig, dass die Beklagte den Betrieb verkleinern wollte. Der Kläger hat weiter nur pauschal behauptet, mit der gewählten Vorgehensweise habe die Sozialauswahl umgangen werden sollen. Dies ist nicht näher dargelegt, eine offensichtliche Umgehung ist nicht erkennbar, zumal insoweit auch die insolvenzbedingten Maßstäbe für die Sozialauswahl (§ 125 InsO) Berücksichtigung finden müssten.

c) Der Aufhebungsvertrag ist auch nicht auf Grund der Anfechtung gemäß § 142 BGB unwirksam. Die in der Revision erhobenen Angriffe des Klägers greifen nicht durch. Zwar hat er eine fristgerechte (§ 124 BGB) Anfechtungserklärung gegenüber der Beklagten und dem Insolvenzverwalter abgegeben und sich dabei auf eine Täuschung durch dessen Vertreter berufen; der Kläger hat jedoch nicht bewiesen, dass die Beklagte ihn zu seiner Zustimmung zum Aufhebungsvertrag mittels einer arglistigen Täuschungshandlung bewogen hat. Das Landesarbeitsgericht hat - nach Vernehmung des Zeugen Dr. M - ausgeführt, in der Betriebsversammlung am 26. Januar 2004, in der Herr Dr. M als Vertreter des Insolvenzverwalters den Arbeitnehmern mitgeteilt habe, der Betrieb müsse stillgelegt werden, da kein Investor gefunden worden sei, habe die Betriebsstilllegung festgestanden; insofern sei der Kläger beweisfällig geblieben. 27

Die von dem Kläger gegen die Beweiswürdigung des Landesarbeitsgerichts erhobenen Rügen sind unbegründet. Eine vom Berufungsgericht gem. § 286 Abs. 1 ZPO vorgenommene Würdigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer Beweisaufnahme ist durch das Revisionsgericht nur beschränkt nachprüfbar. Dieses kann lediglich überprüfen, ob das Berufungsgericht die Voraussetzungen und die Grenzen des § 286 Abs. 1 ZPO gewahrt und eingehalten hat. Revisionsrechtlich von Bedeutung ist deshalb nur, ob das Berufungsgericht den gesamten Inhalt der Verhandlungen berücksichtigt und alle erhobenen Beweise gewürdigt hat, ob die Beweiswürdigung in sich widerspruchsfrei sowie frei von Verstößen gegen Denkgesetze und allgemeine Erfahrungssätze ist und ob sie rechtlich möglich ist. Dabei verlangt die Berücksichtigung des Ergebnisses einer Beweiswürdigung nicht eine Würdigung jeder Einzelausführung eines Zeugen oder Sachverständigen. Es reicht aus, dass insgesamt widerspruchsfrei und umfassend zum Ergebnis der Beweisaufnahme Stellung genommen wird (*BAG 12. April 2002 - 2 AZR 148/01 - BAGE 101, 39 = AP KSchG 1969 § 1 Nr. 65 = EzA KSchG § 1 Krankheit Nr. 49; 25. Februar 1998 - 2 AZR 327/97 -, zu II 1 der Gründe mwN*). 28



Diesem Prüfungsmaßstab wird die Würdigung des Landesarbeitsgerichts gerecht. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Beweiswürdigung ist rechtlich möglich, frei von Widersprüchen und lässt auch sonst keine revisionsrechtlich beachtlichen Rechtsfehler erkennen. Das Landesarbeitsgericht hat alle vom Kläger für die Täuschungshandlung angebotenen Beweise erhoben und den Sachverhalt gewürdigt. Dabei ist das Landesarbeitsgericht auch auf die bereits im Januar 2004 von der Beklagten angesprochene Frage der Reduzierung der Belegschaft und auf die zeitlichen Abläufe eingegangen. Es hat die mögliche Indizwirkung dieser Umstände in seine Beweiswürdigung einbezogen und diese vertretbar verneint. Der Kläger setzt insoweit lediglich eine eigene Beweiswürdigung an die Stelle der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen.

29

Soweit der Kläger darüber hinaus die Richtigkeit der Zeugenaussage wegen angeblicher - vom Landesarbeitsgericht auch berücksichtigter - Eigeninteressen des Zeugen bezweifelt und ausführt, aus der Aussage des Zeugen ergebe sich nicht, „dass zum Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung der Betriebsübergang nicht bereits feststand“, verkennt er zudem, dass er für die Täuschungshandlung die Beweislast hat. Der Kläger hat Herrn Dr. M als Zeugen benannt. Selbst wenn dieser Zeuge des Klägers nicht glaubwürdig ist, steht damit im Umkehrschluss noch nicht die vom Kläger zu beweisende Täuschungshandlung, nämlich die vorsätzlich fehlerhafte Unterrichtung des Klägers in Kenntnis des positiven Feststehens eines Betriebsübergangs fest. Insoweit ist der Angriff auf die Zeugenaussage schon nicht zielführend, wie auch das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat.

30

3. Der auf Neueinstellung gerichtete Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Es gibt keine Anspruchsgrundlage hierfür. Zu den grundlegenden Prinzipien unseres Rechtssystems gehört die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte Vertragsfreiheit, dh. die Freiheit des Einzelnen, seine Lebensverhältnisse durch Verträge eigenverantwortlich zu gestalten. Zur Vertragsfreiheit gehört auch die sog. Abschlussfreiheit. Ein Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, mit ihm im Anschluss an eine wirksame Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen neuen Arbeitsvertrag zu schließen, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Aus der negativen Vertragsfreiheit des Arbeitgebers folgt vielmehr, dass er grundsätzlich frei entscheiden kann, ob er dem bisherigen Arbeitnehmer ein neues Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrages macht oder dessen Angebot annimmt (*BAG 16. September 2004 - 2 AZR 447/03 - AP BGB § 611 Kirchengesetz Nr. 44 = EzA BGB 2002 § 242 Kündigung Nr. 5*).

31



Diese Abschlussfreiheit ist nur in bestimmten, eng begrenzten Fällen durch einen sog. Kontrahierungszwang eingeschränkt. Einen entsprechenden Kontrahierungszwang bejaht die Rechtsprechung beispielsweise im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang dann, wenn eine betriebsbedingte Kündigung, für deren Wirksamkeit es auf den Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs ankommt, wegen geplanter Betriebsstilllegung wirksam ist und es während des Laufs der Kündigungsfrist zur Möglichkeit der Weiterbeschäftigung kommt (*vgl. ausführlich BAG 13. Mai 2004 - 8 AZR 198/03 - BAGE 110, 336, 339 ff. = AP BGB § 613a Nr. 264 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 25 mwN*). Der Senat hat demgegenüber ausdrücklich entschieden, dass derjenige, der im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang aus dem Arbeitsverhältnis auf Grund eines Aufhebungsvertrages ausgeschieden ist, keinen Einstellungs-(Fortsetzungs-)Anspruch gegen den Betriebsübernehmer hat, solange die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrages nicht wegen Anfechtung, Wegfalls der Geschäftsgrundlage oder aus einem anderen Grunde beseitigt worden ist (*BAG 10. Dezember 1998 - 8 AZR 324/97 - BAGE 90, 260 = AP BGB § 613a Nr. 185 = EzA BGB § 613a Nr. 175*).

32

Ein Kontrahierungszwang folgt im Streitfall auch nicht aus Treu und Glauben (§ 242 BGB). Der Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung, wobei eine gegen § 242 BGB verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage wegen der Rechtsüberschreitung als unzulässig angesehen wird (*BAG 23. Juni 1994 - 2 AZR 617/93 - BAGE 77, 128 = AP BGB § 242 Kündigung Nr. 9 = EzA BGB § 242 Nr. 39, zu II 2 b der Gründe; 27. Februar 1997 - 2 AZR 160/96 - BAGE 85, 194 = AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 1 = EzA KSchG § 1 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 1, zu II 4 d der Gründe*). § 242 BGB eröffnet damit die Möglichkeit jede atypische Interessenlage zu berücksichtigen, bei der ein Abweichen von der gesetzlichen Rechtslage zwingend erscheint (*Staudinger/Looschelders/Olzen BGB 2005 § 242 Rn. 217; MünchKommBGB/Roth 4. Aufl. Bd. 2a § 242 Rn. 180*). Zur Konkretisierung atypischer Interessenlagen wurden Fallgruppen gebildet, in denen ein rechtsmissbräuchliches Verhalten nahe liegt.

33

Im Streitfall kann innerhalb § 242 BGB nur an die Fallgruppe des unredlichen Erwerbs der eigenen Rechtsstellung gedacht werden (*vgl. hierzu BGH 6. Oktober 1971 - VIII ZR 165/69 - BGHZ 57, 108, 111; 6. Februar 2002 - X ZR 215/00 - NJW-RR 2002, 978; Palandt/Heinrichs § 242 Rn. 43*). Der Senat vermag jedoch nicht zu erkennen, dass es im Streitfall „unredlich“ gewesen ist, dass die Beklagte so lange mit einem Betriebsübernahme gewartet hat, bis der Veräußerer eine Stilllegung plante, deshalb die

34



Arbeitsverhältnisse mittels Aufhebungsvertrag beendete und sie daher einen Betrieb mit geringerer Arbeitnehmerzahl übernehmen konnte. Nach § 613a Abs. 1 BGB gehen nur bestehende Arbeitsverhältnisse über. Das ist so ausdrücklich im Gesetz geregelt und anderweitige Verpflichtungen hat der Erwerber gegenüber der (ehemaligen) Belegschaft auch nicht. Ist das Arbeitsverhältnis durch einen - von dem Kläger selbst in Ausübung seiner Vertragsfreiheit geschlossenen - Aufhebungsvertrag beendet, so steht er mit dem Erwerber nicht in einer rechtlichen Verbindung. Dieser ist nicht verpflichtet, beendete Arbeitsverhältnisse neu aufleben zu lassen, selbst wenn er bewusst zugewartet hat, bis diese seitens des früheren Arbeitgebers beendet worden sind. Das würde allenfalls dann gelten, wenn er am Zustandekommen des Aufhebungsvertrages unredlich mitgewirkt hätte bzw. selbst getäuscht hätte (vgl. § 123 Abs. 2 BGB). Hierfür liegen nach dem Vortrag des - im Rahmen des geltend gemachten Einstellungsanspruchs darlegungs- und beweisbelasteten - Klägers keine ausreichenden Anhaltspunkte vor. Das Zuwarten allein ist jedenfalls noch nicht unredlich und begründet auch keine unredlich erworbene Rechtsposition. Ein Einstellungsanspruch lässt sich deshalb nicht begründen.

Auch die Gesamtumstände begründen keinen Kontrahierungszwang der Beklagten. Selbst wenn die Beklagte geplant hatte, den Betrieb sogar nur eine juristische Sekunde nach Abschluss der Aufhebungsverträge zu übernehmen, ist das legitim. Deshalb kommt es im Rahmen des Einstellungsantrages weder darauf an, wann die Beklagte gegründet worden ist, noch darauf, ob die Gespräche am 15. Januar 2004 abgebrochen worden sind.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Hauck

Dr. Wittek

Laux

Dr. Vesper

Schuckmann



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

