

Aktenzeichen: 8 AZR 874/98
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 27. Januar 2000
- 8 AZR 874/98 -

I. Arbeitsgericht
Bielefeld

Urteil vom 11. Juli 1997
- 3 Ca 2838/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 29. Oktober 1998
- 8 Sa 2337/97 -

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

Entscheidungsstichwort:

Aufhebungsvertrag beim Betriebsübergang

Gesetz:

BGB § 613 a, §§ 145 ff., § 151; BetrVG § 78 Satz 2

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallellfall zu den Senatsurteilen vom 10. Dezember 1998 - 8 AZR 324/97 - AP BGB § 613 a Nr. 185, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, und vom 21. Januar 1999 - 8 AZR 218/98 - nv.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 874/98
8 Sa 2337/97
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 2000

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Ascheid, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Wittek und Prof. Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Schömburg und Zankl für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 29. Oktober 1998 - 8 Sa 2337/97 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 11. Juli 1997 - 3 Ca 2838/96 - abgeändert.

Der Feststellungsantrag wird abgewiesen.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im übrigen wird die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers zur in Konkurs gefallenen D. S. AG (künftig: AG) auf die Beklagte gem. § 613 a BGB übergegangen ist. Hilfsweise verlangt der Kläger Einstellung.

Der Kläger war seit 1977 bei der AG bzw. deren Rechtsvorgängerin Firma D. als Werkzeugmacher in der Montage tätig. Er gehörte dem Betriebsrat im Werk B. an, wo etwa 270 Arbeitnehmer beschäftigt waren. Über das Vermögen der AG wurde am 7. Juni 1996 der Anschlußkonkurs eröffnet.

Im Zusammenhang mit dem bevorstehenden Konkurs vereinbarten die AG, das Wirtschafts- und Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen, die IG-Metall, der Gesamtbetriebsrat der AG und der Betriebsrat des Werkes B., den Mitarbeitern solle angeboten werden, aus den Diensten der AG auszusteigen und von der B. Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH (künftig: BQG) befristet übernommen zu werden, um von dieser Kurzarbeiter- oder Unterhaltsgeld nach dem AFG zu erhalten. Ein Teil dieser Arbeitnehmer sollte später ein Angebot der Beklagten auf Einstellung zum 1. Juli 1996 bekommen. Ziel der BQG war es einerseits, Arbeitnehmern die Arbeitslosigkeit zu ersparen, andererseits die Chance einer Weitervermittlung durch Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen. Mit diesem Konzept sollte die Massenentlassung aller Beschäftigten verhindert und eine Betriebsfortführung durch eine Auffanggesellschaft ermöglicht werden.

Auf einer Betriebsversammlung am 4. Juni 1996 wurde den Arbeitnehmern der AG diese Konzeption erläutert und die Beklagte als Auffanggesellschaft vorgestellt. Daraufhin unterzeichneten etwa 96 % der Beschäftigten einschließlich des Klägers am 5. Juni 1996 folgende Erklärung:

„Anlage zur Betriebsvereinbarung D. S. vom 04.06.96



Arbeitsvertrag

Herr/Frau (folgt Name des Arbeitnehmers)

macht hiermit der Firma (aus dem D. S. Verbund gemäß Vereinbarung, im folgenden: D. S., M.) und der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH i.Gr.

(im folgenden - BQG -)

folgendes Angebot auf Abschluß eines Aufhebungs- bzw. Arbeitsvertrages:

Vorbemerkung:

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

§ 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. Mir 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 nachfolgende 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.

§ 3

Arbeitsverhältnis mit der Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft

1. Die BQG bietet mir eine garantierte Verweildauer vom 07.06.96 bis zum 31.05.97 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. Mir 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 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 des 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 beigefügte Duplikat dieses Vertrages an den Treuhänder, Herrn Rechtsanwalt S., 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 insoweit als 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 weiter-

geben 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.“

Der Betriebsrat sammelte im Auftrag des Treuhänders die von den Arbeitnehmern unterzeichneten Vertragsangebote ein, die zunächst beim Betriebsrat verblieben und erst etwa im Dezember 1996 an den Treuhänder gelangten. Den Arbeitnehmern wurde weder schriftlich noch ausdrücklich mündlich mitgeteilt, daß ihr Angebot angenommen wurde.

Bereits einen Tag nach Konkurseröffnung erhielten 51 von 54 Beschäftigten des Montagebereichs die Mitteilung, sie seien zur Wiedereinstellung bei der Beklagten vorgesehen. Acht hiervon lehnten eine Wiedereinstellung ab. Die Beklagte führte ungefähr ab dem 1. Juli 1996 die Produktion im B. Betrieb mit zunächst etwa 150, später etwa 210 Arbeitnehmern fort. Dem Kläger, der ab dem 7. Juni 1996 Unterhaltsgeld über die BQG erhielt, machte die Beklagte kein Einstellungsangebot. Der Kläger zog hierauf mit Schreiben vom 26. Juni 1996 an den Treuhänder sein Vertragsangebot vom



5. Juni 1996 zurück. Zur Begründung führte er aus, eine unverzügliche Annahme durch die beiden anderen Vertragsparteien liege nicht vor, er sei wegen seiner Betriebsratstätigkeit von der Einstellung ausgenommen und hierdurch benachteiligt worden.

Mit der am 13. September 1996 erhobenen Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Beklagte sei gem. § 613 a BGB in sein Arbeitsverhältnis zur AG eingetreten. Der dreiseitige Vertrag sei rechtsgeschäftlich nicht wirksam zustande gekommen. Das Angebot auf Abschluß eines Aufhebungsvertrags sei nicht wirksam geworden. Eine Annahme durch die anderen Vertragsbeteiligten sei nicht erklärt worden, jedenfalls erst zu einem Zeitpunkt beim Treuhänder eingegangen, zu dem das Angebot wirksam widerrufen und wegen Zeitablaufs erloschen gewesen sei. Die gewählte Vertragsgestaltung zielle auf eine Umgehung des § 613 a BGB und sei deshalb gem. § 134 BGB nichtig. Zumindest müsse die Beklagte ihn - wie bei nahezu allen Arbeitnehmern der Montage geschehen - neu einstellen. Das ergebe sich aus einer ausdrücklichen Zusage des Konkursverwalters in der Betriebsversammlung, die ehemaligen Mitarbeiter der AG bevorzugt zu berücksichtigen. Ein Beschäftigungsbedarf habe bestanden. Er, der Kläger, sei ausschließlich wegen seiner Betriebsratstätigkeit nicht berücksichtigt worden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis zu den Bedingungen seines Arbeitsvertrages mit der Firma D. vom 1. August 1977 bestehe,

hilfsweise: die Beklagte zu verurteilen, mit dem Kläger einen Arbeitsvertrag als vollbeschäftigter Werkzeugmacher zu den betriebsüblichen Bedingungen abzuschließen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der dreiseitige Vertrag sei rechtsgeschäftlich wirksam zustande gekommen. Für die BQG habe bereits am 5. Juni 1996 Frau B. im Auftrag des Geschäftsführers telefonisch die Annahme gegenüber Rechtsanwalt S. erklärt. Für die Gemeinschaftsdnerin habe der Konkursverwalter M. dies am 7. Juni 1996 getan. Rechtsanwalt S. sei darüber unterrichtet gewesen, daß nahezu sämtliche Arbeitnehmer den Vertrag unterzeichnet hätten. Das habe er den beiden anderen Vertragsparteien mitgeteilt. Das Vertragswerk sei dementsprechend auch bereits ab dem 7. Juni 1996 in Vollzug gesetzt und von allen Beteiligten „gelebt“ worden. Wenn der Geschäftsführer der BQG zunächst auch gezögert habe, die Verträge zu unterzeichnen, so habe seine Gesellschaft doch wie vorgesehen die ehemaligen Mitarbeiter der AG beschäftigt und qualifi-



ziert. Eine Umgehung des § 613 a BGB liege nicht vor. Der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses sei durch den Aufhebungsvertrag nicht beeinträchtigt worden, da die Alternative eines Betriebsübergangs nicht bestanden habe. Die Arbeitnehmer hätten mit Abschluß der Verträge nichts aufgegeben, was nicht schon verloren gewesen sei, und dabei anderweitige Vorteile erzielt.

Das Arbeitsgericht hat dem Hauptantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin Klageabweisung.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Abweisung des Hauptantrags, da das Arbeitsverhältnis des Klägers zur AG wirksam durch Aufhebungsvertrag beendet worden und deshalb nicht auf die Beklagte übergegangen ist. Dagegen kann der Senat über den Hilfsantrag nicht entscheiden, da das Landesarbeitsgericht keine ausreichenden Feststellungen hierzu getroffen hat. Insoweit ist der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe den Betrieb der AG im Wege des Betriebsübergangs übernommen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei zu diesem Zeitpunkt nicht durch Aufhebungsvertrag beendet gewesen. Die Vertragserklärung des Klägers sei nicht wirksam geworden. Weder die Verwahrung der vom Kläger unterzeichneten Urkunde noch deren Weiterleitung an Rechtsanwalt S. hätten einen Zugang an die weiteren Vertragsparteien bewirkt. Durch die formlose Mitteilung, der Kläger habe unterschrieben, habe die Vertragserklärung nicht wirksam werden können. Die Abhängigkeit des Vertragsschlusses von der vorangehenden Durchführung des treuhänderischen Prüfungsauftrags sei nur dadurch gewährleistet, daß die verkörperte Vertragserklärung des Klägers erst mit tatsächlicher Weiterleitung an die anderen Vertragsparteien wirksam werde. Eine etwaige Weiterleitung der Erklärung durch Rechtsanwalt S. im Dezember 1996 oder später wäre nicht mehr von der erforderlichen Botenmacht gedeckt gewesen, da der Kläger den Botenauftrag zuvor aus wichtigem Grund widerrufen habe. Außerdem sei das schriftliche Angebot des Klägers zu diesem Zeitpunkt schon aus Zeitgründen erloschen gewesen. In etwaigen Handlungen und Erklärungen des Klägers, welche auf eine tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung bei der BQG zielten, könne keine eigenständige Ver-



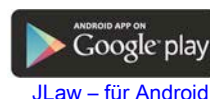
tragserklärung gesehen werden, mit welcher die schriftlich niedergelegten Vertragsmodalitäten aufgehoben werden sollten. Die Parteien hätten vielmehr vorzeitig mit dem Vollzug des Vertrags begonnen. Für den Fall, daß der Vertrag nicht zustande komme, liege hierin allein die Abrede, die aufgenommene Beschäftigung etwa nach den Regeln des faktischen Arbeitsverhältnisses abzuwickeln. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses scheitere zusätzlich daran, daß die gewählte Vertragskonstruktion auf eine Umgehung des § 613 a BGB ziele und deshalb gem. § 134 BGB unwirksam sei.

II. Diese Ausführungen sind nicht rechtsfehlerfrei. Der Kläger kann die begehrte Feststellung nicht verlangen.

1. Ein Vertrag über die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses mit der AG und Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit der BQG ist zustande gekommen.

a) Durch die Unterzeichnung des schriftlichen Angebotes und dessen Übergabe an den Betriebsrat gab der Kläger ein Angebot auf Aufhebung seines Arbeitsverhältnisses nebst Übergang in die BQG ab. Der Kläger hatte damit alles getan, damit die Erklärung wirksam werde. Auf deren Weitergabe hatte er keinen Einfluß mehr. Der Betriebsrat handelte als Erklärungsbote allein im Auftrag und nach Weisung des Treuhänders (vgl. nur *Palandt/Heinrichs BGB* 59. Aufl. § 130 Rn. 4; *Staudinger/Dilcher BGB* 12. Aufl. § 130 Rn. 2 ff.).

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kommt es nicht darauf an, ob und ggf. wann diese verkörperte Willenserklärung durch Zugang bei den weiteren beiden Vertragsparteien wirksam geworden ist. Denn nach dem gesamten Geschehensablauf wurde zwischen dem Kläger auf der einen und dem Konkursverwalter und der BQG auf der anderen Seite ein Vertrag entsprechend dem Angebot des Klägers geschlossen. Dabei kommt es nicht darauf an, wann genau welche Telefonate stattgefunden haben oder wann Rechtsanwalt S. das unterzeichnete Angebot in Händen hielt. Das Modell wurde gelebt: Die Arbeitnehmer erhielten wie in dem Vertragsangebot vorgesehen Unterhaltsgeld vom Arbeitsamt. Die BQG wurde gegründet, was allein den Zweck hatte, das vorliegende Modell zu verwirklichen. Der Konkursverwalter 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) Der Senat kann dem Landesarbeitsgericht nicht bei dessen Annahme folgen, nach der Konstruktion des dreiseitigen Vertrages sei ein Vollzug schon vor dem rechtsgeschäftlich verbindlichen Vertragsschluß vorgesehen gewesen. Hierfür bestehen keine Anhaltspunkte. Es kann nicht angenommen werden, die Beteiligten hätten die vorgesehenen Leistungen ohne bindende Rechtsgrundlage (zeitlich unbegrenzt?) erbringen wollen und sich auf eine Abwicklung nach den Regeln des faktischen Arbeitsverhältnisses eingelassen. Eine derartige Unsicherheit wäre vor allem den Arbeitnehmern nicht zuzumuten gewesen; durch die allseitige Praktizierung des Modells durften gerade die Arbeitnehmer von einem Vertragsschluß ausgehen. Daran änderte die kurze Zeit zwischen Angebot und Aufnahme der Arbeitsverhältnisse mit der BQG nichts. Da die BQG keinen Vorbehalt erklärte, mußten die Arbeitnehmer annehmen, der Treuhänder habe seinen Prüfungsauftrag erfolgreich abgeschlossen. Besondere Förmlichkeiten waren dazu nicht einzuhalten.

d) Demnach kommt es nicht darauf an, ob der Geschäftsführer der BQG noch im November 1996 (wem gegenüber?) erklärt hat, er sehe sich nicht in der Lage, die dreiseitigen Verträge anzunehmen, da die erforderlichen Zusagen des Landesarbeitsamtes noch nicht vorlägen. Mit einer solchen Erklärung konnte der Vertrag nicht mehr in Frage gestellt werden. Nicht entscheidend ist ferner, ob bei der BQG geeignete Ausbildungsmaßnahmen für den Kläger vorhanden waren; denn der Kläger hat jedenfalls Unterhaltsgeld über die BQG bezogen und war somit in das Vertragswerk einbezogen. Schließlich kommt es auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zum Widerruf der Vertragserklärung und des Botenauftrags ebenfalls nicht an, da der Vertrag Ende Juni 1996 bereits zustande gekommen war.

2. Der Aufhebungsvertrag ist wirksam. Er hat das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der AG zum 6. Juni 1996 und damit vor einem etwaigen Betriebsübergang auf die Beklagte aufgelöst. Der Vertrag ist nicht wegen Umgehung von § 613 a BGB gemäß § 134 BGB nichtig. Eine Sittenwidrigkeit gemäß § 138 BGB liegt nicht vor. Die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses konnte auch rückwirkend vereinbart werden. Zur Begründung verweist der Senat jeweils auf die den Parteien bekannten Senatsurteile vom 10. Dezember 1998 - 8 AZR 324/97 - AP BGB § 613 a Nr. 185, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, und vom 21. Januar 1999 - 8 AZR 218/98 - nicht veröffentlicht, um Wiederholungen zu vermeiden.



3. Die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags ist nicht nachträglich weggefallen. Auch insoweit kann zur Begründung auf die zitierten Senatsurteile vom 10. Dezember 1998 und vom 21. Januar 1999 (jeweils aaO) verwiesen werden.

III. Das Landesarbeitsgericht muß noch über den Hilfsantrag des Klägers entscheiden.

1. Der Hilfsantrag ist in der Revisionsinstanz angefallen. Der wegen der Zuerkennung des Hauptantrags nicht beschiedene Hilfsantrag der klagenden Partei fällt in der höheren Instanz allein durch die Rechtsmitteleinlegung seitens der beklagten Partei an (*BAG 2. Dezember 1997 - 9 AZR 668/96 - BAGE 87, 171, 177; BGH 24. Januar 1990 - VIII ZR 296/88 - MDR 1990, 711 jeweils mwN*).

2. Das Landesarbeitsgericht hat keine ausreichenden Feststellungen für eine abschließende Entscheidung des Senats getroffen. Der Senat hält aber folgende Hinweise für angebracht:

a) Nach dem Vortrag des Klägers kommt ein Einstellungsanspruch auf Grund einer vertraglichen Zusage in Betracht. Das Landesarbeitsgericht wird klären müssen, ob eine entsprechende Zusage erfolgt ist, welchen Inhalt sie ggf. hatte und ob die danach maßgeblichen Voraussetzungen für eine Einstellung des Klägers vorlagen. Ferner kommt es darauf an, ob die handelnde Person bindende Erklärungen für die Beklagte abgeben konnte. Möglich erscheint auch eine Duldungs- oder Anscheinsvollmacht. Nach § 151 BGB mußte der Kläger die Annahme nicht gegenüber dem Redner in der Betriebsversammlung erklären.

b) Eine rechtsgeschäftliche Bindung der Beklagten kann unter Umständen auf Grund ihres Einstellungsverhaltens eingetreten sein. In Betracht kommt weiter die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes. Die Beklagte durfte zwar ihre Interessen in den Vordergrund stellen, bei der Auswahl der einzustellenden aber nicht willkürlich vorgehen. Nach Sinn und Zweck des dreiseitigen Vertrages liegt es nahe, daß sie ihren Bedarf vorrangig aus den bei der BQG „geparkten“ Arbeitnehmern zu decken hatte und nur aus aner kennenswerten Gründen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zurückgreifen durfte. Eine Pflicht zur sozialen Auswahl bestand freilich nicht (*vgl. Senatsurteil vom 10. Dezember 1998 aaO zu B IV der Gründe*). Darüber hinaus durfte die Beklagte nicht gegen gesetzliche Diskriminierungsverbote verstoßen. Insoweit kommt eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Betriebsrattätigkeit (§ 78 Satz 2 BetrVG) in Betracht.



Da der Sachverhalt in dieser Beziehung völlig offen ist, sieht der Senat von näheren Ausführungen hierzu ab.

c) Aus § 613 a BGB kann dagegen kein Anspruch auf Abschluß eines Arbeitsvertrags hergeleitet werden (*vgl. Senatsurteil vom 10. Dezember 1998 aaO zu B III der Gründe*).

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Schömburg

Zankl



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)