

Aktenzeichen: 9 AZR 542/97
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 17. November 1998
- 9 AZR 542/97 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 13. Juni 1996
- 6 Ca 1369/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 06. Juni 1997
- 18 Sa 2157/96 -

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

Entscheidungsstichwort:

Qualifizierungsvertrag - Auslegung

Gesetz:

BGB §§ 158, 620

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 542/97
18 Sa 2157/96 Hamm

Verkündet am
17. November 1998

Brüne,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 1998 durch den Richter Düwell als Vorsitzenden, die Richterin Reinecke und den Richter Dr. Friedrich sowie die ehrenamtlichen Richter Jungermann und Dr. Klosterkemper für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 6. Juni 1997 - 18 Sa 2157/96 - 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 die Verpflichtung der Beklagten, dem Kläger einen Arbeitsplatz als Ver- und Entsorger zu verschaffen, hilfsweise um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Der 1970 geborene Kläger war seit dem 1. September 1986 bei der Beklagten als Bergmann beschäftigt, zuletzt als Hauer unter Tage. Aufgrund der schwierigen Beschäftigungssituation im Deutschen Steinkohlebergbau ermöglichte die Beklagte ihren Arbeitnehmern die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen für Berufe außerhalb des Bergbaus. In dem „gemeinsamen Bemühen, den Anpassungsprozeß für die von der Verbundmaßnahme Haus Aden/Monopol betroffenen Arbeitnehmer ohne unzumutbarer Härte zu vollziehen“, schloß sie unter dem 10. August 1992 mit den Betriebsräten Haus Aden, Victoria 1/2 und Monopol und dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan. Sie vereinbarte außerdem für die an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Mitarbeitern die Protokollnotiz III (PN III) zum „Sozialplan Verbundmaßnahme“ vom gleichen Tag. Diese lautet auszugsweise:

„(1) Beschäftigungsverhältnisse

Die zu qualifizierenden Mitarbeiter bleiben bis zum Tag der Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme Mitarbeiter der Werksektionen Haus Aden und Monopol.



(2) Teilnahmeberechtigung

Eine Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist nur im Einvernehmen mit den Werksleitungen und den Betriebsräten Haus Aden, Victoria 1/2 und Monopol möglich.

(3) Qualifizierung

- a) Eine Qualifizierung wird nur durchgeführt, wenn zwischen Mitarbeiter, den Werksleitungen und den Betriebsräten Haus Aden, Victoria 1/2 und Monopol Einvernehmen über die Qualifizierungsmaßnahme gegeben ist. Voraussetzung ist außerdem die verbindliche Zusage auf Anschlußbeschäftigung außerhalb der RAG.
- b) Mitarbeiter, die ...

(4) Leistungen während der Qualifizierung

- a) Bei einer Förderung nach dem AFG

Für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme entfällt der Lohn- bzw. Gehaltsanspruch.

Der Betroffene beantragt bei dem zuständigen Arbeitsamt Unterhaltsgeld. RAG stockt diese Leistung um einen Betrag auf, der gewährleistet, daß der Mitarbeiter 100 % des während der letzten drei abgerechneten Monate vor Eintritt in die Qualifizierungsmaßnahme verdienten durchschnittlichen pauschalierten monatlichen Netto-Einkommens erhält.

Die Berechnung des entsprechenden Brutto-Einkommens erfolgt gemäß § 112 Abs. 1 AFG ...

Die Zuschußzahlung ist begrenzt ...

Zusätzlich wird als Ausgleich für den steuerlichen Progressionsvorbehalt ein Zuschuß in Höhe von 3 % des Netto-Einkommens gewährt. ...

...

- b) Bei einer Förderung mit Mitteln des Regionalförderprogramms ZIEL 2



Während der Qualifizierungsmaßnahme zahlt RAG dem Mitarbeiter 100 % des während der letzten drei abgerechneten Monate vor Eintritt in die Qualifizierungsmaßnahme verdienten durchschnittlichen monatlichen Brutto-Einkommens.

Mehrarbeit, Nachtarbeitszulagen, Bergmannsprämie und sonstige nicht regelmäßige Zulagen, Einmalbezüge sowie steuerfreie Leistungen werden bei der Brutto-Einkommensermittlung nicht berücksichtigt.

c) **Tarifliche Nebenleistungen**

Die tariflichen Nebenleistungen, wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Treueprämie, Hausbrand/Energiebeihilfe werden - soweit die Voraussetzungen erfüllt sind - während der Qualifizierungsmaßnahme weitergewährt.

Der Kontoführungskostenzuschuß von monatlich 2,50 DM wird im Falle (a) als zusätzlicher Einmalbetrag in einer Summe für die Dauer der Qualifizierung mit der ersten Zahlung von RAG und im Falle (b) mit der Lohn-Gehaltszahlung zum normalen Zeitpunkt geleistet.

- d) Zusätzlich wird eine Umschulungszulage gem. Sozialplan (ERSTER TEIL, I., Tz 2) gewährt; sie ist jedoch dann auf die betrieblichen Leistung anzurechnen, wenn dadurch das pauschalierte monatliche Nettoeinkommen überschritten wird.

(5) **Leistungen bei Abkehr**

Nach Abschluß der Qualifizierung erhalten die Arbeitnehmer im Falle der Abkehr entsprechend den Regelungen des Sozialplans folgende Leistungen:

- a) Lohnbeihilfe für 3 bzw. 3,5 Jahre ...
- b) Tägliche Fahrkosten ...
- c) Umzugskosten und Einrichtungsbeihilfe ...
- d) Trennungsentschädigung und Familienheimfahrten ...
- e) Wohnrecht ...
- f) Verbilligter Hausbrand für den eigenen Bedarf ...
- g) Weihnachtsgeld und andere Zuwendungen ...

(6) **Anrechnung von Leistungen**

...“



Am 17. Februar 1993 traf die Beklagte mit den Betriebsräten Haus Aden, Victoria 1/2 und Monopol folgende Vereinbarung:

- „1. Ab sofort können Mitarbeiter aus Anlaß der Verbundmaßnahme Haus Aden/Monopol auch dann an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wenn eine verbindliche Zusage auf Anschlußbeschäftigung außerhalb der RAG nicht vorliegt.
2. Während der Dauer der Qualifizierungsmaßnahme bleiben die Mitarbeiter Belegschaftsmitglieder der Werksdirektion Haus Aden/Monopol und erhalten die Leistungen, wie sie in Nr. 4 der Protokollnotiz III vom 10. August 1992 zum Sozialplan Verbundmaßnahme Haus Aden/Monopol vom 10. August 1992 vorgesehen sind.
3. Mit Beendigung oder Abbruch der Qualifizierung endet das Beschäftigungsverhältnis mit der RAG.
4. Nach Beendigung der Qualifizierung erhält der Mitarbeiter Leistungen, wie sie unter Nr. 5 der Protokollnotiz Nr. III vom 10. August 1992 zum Sozialplan Verbundmaßnahme Haus Aden/Monopol vom 10. August 1992 vorgesehen sind.
5. Im übrigen finden die Regelungen der Protokollnotiz Nr. III vom 10. August 1992 zum Sozialplan Verbundmaßnahme Haus Aden/Monopol vom 10. August 1992 entsprechende Anwendung.“

Nach Beratungsgesprächen mit einem von der Beklagten beauftragten Qualifizierungsberater schloß der Kläger mit der Beklagten einen „Qualifizierungsvertrag bei AFG-geförderten Maßnahmen“. Dieser lautet:

- „1. Herr K nimmt ab dem 01.10.93 bis zum 30.06.1995 an einer ganztägigen Qualifizierung zum Ver- und Entsorger teil.

Die Maßnahme wird von RBG durchgeführt.
Sie findet in B statt.

2. Für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme entfällt der Lohn- bzw. Gehaltsanspruch. Herr K beantragt bei dem für ihn zuständigen Arbeitsamt Unter-



haltsgeld. Die RAG stockt diese Leistungen um einen Betrag auf, der gewährleistet, daß der Mitarbeiter 100 % des während der letzten 3 abgerechneten Monate vor Eintritt in die Qualifizierungsmaßnahme verdienten durchschnittlichen pauschalierten monatlichen Netto-Einkommens erhält. Die Berechnung des entsprechenden Brutto-Einkommens erfolgt gemäß § 112 Abs. 1 AFG. Das bedeutet, daß Mehrarbeit, Nachtarbeitszulagen, Bergmannsprämie und sonstige nicht regelmäßige Zulagen, Einmalbezüge sowie steuerfreie Leistungen etc. bei der Netto-Einkommensermittlung nicht berücksichtigt werden. Die Zuschußzahlung ist begrenzt auf den Höchstbetrag nach § 44 Abs. 5 AFG. Zusätzlich wird als Ausgleich für den steuerlichen Progressionsvorbehalt ein Zuschuß von 3 % des Netto-Einkommens gewährt. Die Zahlung erfolgt als Einmalzahlung jeweils zum Ende des Kalenderjahres bzw. am Ende der Maßnahme.

Entsprechend den tariflichen Vorschriften erhält der Mitarbeiter die Jahresvergütung, die Treueprämie und den Hausbrand.

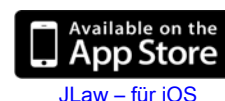
3. Freischichtenansprüche und anteilige Urlaubsansprüche sind vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahme zu realisieren.
4. Mit dem Tag der Beendigung oder des Abbruchs der Qualifizierungsmaßnahme endet auch das Beschäftigungsverhältnis mit der RAG, ohne daß hierfür eine Kündigung durch eine der Parteien erforderlich ist.
5. Im übrigen findet die Protokollnotiz Nr. 3 vom 10.08.1992 zum Sozialplan Verbundmaßnahme Haus Aden/Monöpol entsprechende Anwendung.“

Der Kläger beendete am 30. Juni 1995 erfolgreich die Qualifizierung. Eine Beschäftigung als Ver- und Entsorger fand er nicht. Bereits im Februar 1995 hatte der Kläger die Beklagte schriftlich aufgefordert, ihm konkrete Angebote für eine Anschlußbeschäftigung außerhalb der RAG zu unterbreiten. Dies hatte die Beklagte abgelehnt, da sie keine Anschlußbeschäftigung zugesagt habe.

Der Kläger hat zuletzt beantragt



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



festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm entsprechend seiner Ausbildung als Ver- und Entsorger einen entsprechenden und zumutbaren Arbeitsplatz zu verschaffen,

hilfsweise festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. Juni 1995 hinaus ungekündigt, unverändert fortbesteht.

Die Beklagte hat beantragt, den Kläger mit der Klage abzuweisen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. Die Beklagte bittet um deren Zurückweisung.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist unbegründet.

A. Die Klage ist mit Haupt- und Hilfsantrag zulässig.

1. Der Hauptantrag ist hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es soll festgestellt werden, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger einen Arbeitsplatz als Ver- und Entsorger zu verschaffen. Ihm soll ein Angebot auf Abschluß eines Arbeitsvertrags unterbreitet werden. Inhalt des Arbeitsvertrags soll eine Tätigkeit sein, die dem im Klageantrag genannten Berufsbild entspricht. Die außerdem gestellte Anforderung, der Arbeitsplatz müsse „zumutbar“ sein, macht den Antrag nicht unbestimmt. Der Kläger bringt damit lediglich zum Ausdruck, die anzubietenden Arbeitsbedingungen müßten den üblichen Regelungen entsprechen.

II. Das erforderliche Rechtsschutzinteresse ist für Haupt- und Hilfsantrag gegeben.



Zwar kann nach § 256 Abs. 1 ZPO nur auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses geklagt werden. Die Feststellung muß sich aber nicht auf das gesamte Rechtsverhältnis erstrecken, sondern kann auch einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis betreffen (BAG Urteile vom 2. Februar 1994 - 5 AZR 273/93 - BAGE 75, 332, 336 = AP Nr. 4 zu § 273 BGB; vom 28. November 1984 - 5 AZR 123/83 - BAGE 47, 238, 245 = AP Nr. 1 zu § 4 TVG Bestimmungsrecht, zu I der Gründe, m.w.N.), wie hier die Verpflichtung der Beklagten für eine Anschlußbeschäftigung zu sorgen. Die Entscheidung über diesen Klageantrag ermöglicht eine prozeßwirtschaftlich sinnvolle Entscheidung (vgl. BAG Urteil vom 27. November 1986 - 8 AZR 163/84 - AP Nr. 13 zu § 50 BAT). Das gilt auch für die hilfsweise begehrte Feststellung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses.

B. In der Sache ist die Klage ohne Erfolg.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte, ihm einen Arbeitsplatz als Ver- und Entsorger zu verschaffen.

1. Ein Anspruch ergibt sich nicht aus der Protokollnotiz III vom 10. August 1992. Es kann deshalb offen bleiben, ob sie als Betriebsvereinbarung i.S.v. § 77 BetrVG unmittelbar und zwingend die Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien regelt. Nicht zu entscheiden ist auch, ob die Regelung in Nr. 3 a Satz 2 PN III durch die spätere Vereinbarung vom 17. Februar 1993 rechtswirksam abgelöst worden ist.

a) Die Protokollnotiz III enthält keine ausdrückliche Bestimmung über eine Verpflichtung der Beklagten zur Anschlußbeschäftigung. Die betriebliche Vereinbarung bedarf deshalb der Auslegung. Diese ist dem Revisionsgericht uneingeschränkt



möglich, weil die Regelung ungeachtet ihres Rechtscharakters allgemein und unabhängig vom Einzelfall gelten sollte (vgl. BAG Urteil vom 9. Dezember 1997 - 1 AZR 330/97 - AP Nr. 3 zu § 77 BetrVG 1972 Regelungsabrede).

Grundlage für den Anspruch des Klägers kann allein Nr. 3 a Satz 2 PN III sein. Denn nur in dieser Vorschrift wird eine Zusage auf Anschlußbeschäftigung erwähnt. Ihr läßt sich aber nicht entnehmen, die Beklagte schulde dem Kläger die Verschaffung eines Arbeitsplatzes im neuen Beruf. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

b) Der Wortlaut der Vorschrift trägt die Auslegung des Klägers nicht. Mit der Formulierung „Eine Qualifizierung wird nur durchgeführt, wenn ...“ haben die Betriebsräte und die Beklagte auf die tatsächliche Verwirklichung der Qualifizierung abgestellt. Diese sollte nur realisiert werden, wenn außer dem Einverständnis des Betriebsrats, der Werksleitung und des umschulungswilligen Mitarbeiters auch eine verbindliche Zusage auf Anschlußbeschäftigung vorlag. Die Klausel betrifft damit die tatsächlichen Voraussetzungen, unter denen nach der Vorstellung der Betriebspartner eine Qualifizierungsmaßnahme vereinbart werden durfte und die deshalb vor Antritt der Maßnahme gegeben sein mußten. Sie enthält jedoch weder eine Zusage der Beklagten noch ersetzt sie eine solche. Es wird auch nicht unterstellt, daß mit Beginn oder Durchführung der Qualifizierung eine Zusage als abgegeben gilt. Das liegt auch nahe, weil die Anschlußbeschäftigung „außerhalb der RAG“, also bei einem Dritten erfolgen sollte. Nach den unwidersprochen gebliebenen Angaben der Beklagten war an eine Anschlußbeschäftigung bei Konzernunternehmen gedacht. Ein verbindliches Vertragsangebot konnte nur von diesen abgegeben werden. Für



eine Auslegung, die Beklagte habe eine Garantie für eine Anschlußbeschäftigung zu übernehmen oder tatsächlich übernommen, fehlt es an jedem Anhalt.

c) Diese Auslegung wird durch den systematischen Zusammenhang der Protokollnotiz III bestätigt. Mit deren Nr. 1 wird klargestellt, daß der Mitarbeiter auch während einer außerbetrieblichen Qualifizierung Werksangehöriger bleibt und einer bestimmten Werksdirektion zugeordnet ist. Nr. 2 „Teilnahmeberechtigung“ ist zu entnehmen, daß der Mitarbeiter keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Abschluß eines Qualifizierungsvertrags hat, sondern deren Einverständnis ebenso erforderlich ist wie das Einverständnis des Betriebsrats. Hierauf baut wiederum Nr. 3 auf, indem als weitere Durchführungsvoraussetzung auch das Einverständnis des Mitarbeiters und die zu sichernde Anschlußbeschäftigung festgelegt worden sind. Ansprüche der Mitarbeiter auf Leistungen der Beklagten werden nur in Nr. 4 und Nr. 5 geregelt, wie zudem aus dem Wortlaut und den jeweiligen Überschriften deutlich wird. Die hier streitige Klausel Nr. 3 a PN III spricht Leistungen der Beklagten demgegenüber nicht an.

d) Die Revision macht geltend, dieses Auslegungsergebnis sei „sinnwidrig“. Der Mitarbeiter, der ohne Zusage einer Anschlußbeschäftigung mit der Beklagten einen Qualifizierungsvertrag schließe, sei mehrfach benachteiligt: Er habe weder einen Arbeitsplatz noch Anspruch auf die Leistungen der Beklagten nach Nr. 4 und Nr. 5 PN III.

Die Revision übersieht zunächst, daß es für die Auslegung einer betrieblichen Vereinbarung nicht auf die Folgen ankommt, die sich aus einer Verletzung der mit dem Betriebsrat getroffenen Durchführungsabsprache durch den Arbeitgeber



ergeben. Weiter vernachlässigt die Revision den Zusammenhang der Protokollnotiz III mit dem gleichzeitig geschlossenen Sozialplan. Beide beruhen auf der schwierigen Beschäftigungssituation im Steinkohlebergbau. Den Betriebspartnern kam es auf eine sozialverträgliche Regelung der sich daraus für die Arbeitnehmer ergebenden Probleme an, wie aus der Eingangsformulierung zum Sozialplan deutlich wird. Deren Lösung diene u.a. die Qualifizierung der Mitarbeiter für Berufe außerhalb des Bergbaus. Erkennbar wollten die Betriebsräte die Verantwortung für eine solche Qualifizierung nur mittragen, wenn die berufliche Umorientierung den Mitarbeiter nicht in die Arbeitslosigkeit führte. Dieses Interesse der Betriebsräte wird aus der Bindung der Qualifizierung an die Zusage der Anschlußbeschäftigung deutlich.

Auch die Beklagte hatte - jedenfalls zunächst - kein Interesse, die mit einer außerbetrieblichen Umschulung der Mitarbeiter verbundenen finanziellen Lasten zu übernehmen, ohne daß deren Unterbringung bei einem Konzernunternehmen gesichert war und ihr eigener Aufwand damit dem Konzern zugute kam. Beide Seiten - Betriebsräte und Arbeitgeberin - sind erkennbar davon ausgegangen, es werde eine genügende Zahl von Zusagen erteilt werden, um den mit der Qualifizierung bezweckten Personalabbau zu erreichen. Daß sich diese Erwartung nicht erfüllt hat und deshalb - wie die Beklagte vorgetragen hat - mit der weiteren betrieblichen Vereinbarung vom 17. Februar 1993 auf das Erfordernis der verbindlichen Zusage verzichtet wurde, ist für die Auslegung der Protokollnotiz III unbeachtlich.

2. Ein Anspruch des Klägers ergibt sich nicht aus dem Qualifizierungsvertrag.

Nach dem formulierten Vertragstext hat sich die Beklagte nicht verpflichtet, dem Kläger im Anschluß an seine Ausbildung einen Arbeitsplatz als Ver- und Ent-



sorger zu verschaffen. Auch über die Verweisung auf die Protokollnotiz III läßt sich eine entsprechende Verpflichtung der Beklagten nicht begründen. Durch die Inbezugnahme wird sie zwar Gegenstand des Qualifizierungsvertrages. Sie erhält aber keinen weitergehenden Inhalt.

3. Der Kläger kann sich nicht erfolgreich auf eine mündliche Zusage der Beklagten stützen.

Das Landesarbeitsgericht hat das Vorbringen des Klägers als unzureichend beurteilt; es genüge nicht, um daraus den Schluß ziehen zu können, die Beklagte habe verbindlich eine Anschlußbeschäftigung zugesagt.

Die hiergegen von der Revision erhobene Rüge, das Landesarbeitsgericht habe seine Aufklärungspflicht verletzt, ist nicht begründet. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Urteile vom 24. August 1993 - 9 AZR 498/91 - AP Nr. 36 zu § 59 KO; vom 25. September 1996 - 4 AZR 214/95 - AP Nr. 219 zu §§ 22, 23 BAT 1975) muß derjenige, der eine Verletzung von § 139 ZPO rügt, im einzelnen angeben, welche Fragen hätten gestellt werden müssen und vor allem, was die Partei darauf erwidert hätte. Der unterbliebene Vortrag muß über die Rüge des § 139 ZPO schlüssig gemacht werden. Fehlt die Angabe dessen, was die Partei vorgetragen hätte, so läßt sich nicht absehen, ob die Ausübung des Fragerechts, wenn sie angebracht war, zu einem anderen Ergebnis hätte führen können.

Diesen Anforderungen genügt die Revision nicht. Ihre Darlegungen beschränken sich auf den Vortrag, der Kläger hätte auf Nachfrage des Landesarbeitsgerichts die konkreten Angaben zur Person des für die Beklagte Handelnden ebenso gemacht wie auch nähere Angaben zu Ort und Zeit der Zusage. Der Sachvortrag



selbst wird jedoch in der Revision nicht, wie es erforderlich wäre, nachgeholt.

II. Der Hilfsantrag ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist mit dem erfolgreichen Abschluß der Qualifizierung am 30. Juni 1995 beendet worden.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der in Nr. 4 des Qualifizierungsvertrags vereinbarte Aufhebungsvertrag habe das Arbeitsverhältnis der Parteien wirksam beendet. Das Recht der Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu beenden, gehöre zum Grundrecht der Berufsfreiheit. Es obliege grundsätzlich der freien Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er an seinem Arbeitsvertrag festhalte und deshalb einen angebotenen Aufhebungsvertrag ablehne oder ob er sich durch das Angebot des Arbeitgebers zum Abschluß eines Aufhebungsvertrages bewegen lasse. Seine Entscheidung habe er grundsätzlich selbst zu verantworten.

2. Diese Begründung ist dem Urteil des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 30. September 1993 (- 2 AZR 268/93 - BAGE 74, 281 = AP Nr. 37 zu § 123 BGB) entnommen. Gegenstand der Entscheidung war die im Ergebnis verneinte Rechtsfrage, ob sich der Arbeitnehmer durch ein gesetzlich nicht vorgesehenes Rücktritts- oder Widerrufsrecht von einem Aufhebungsvertrag lösen kann.

Die Parteien haben aber keinen Aufhebungsvertrag geschlossen. Ein solcher ist nur gegeben, wenn die Arbeitsvertragsparteien unmittelbar durch wechselseitige Erklärungen über den Bestand des Arbeitsverhältnisses verfügen. Demgegenüber hat der Kläger mit der Beklagten vereinbart, mit dem Ende der Qualifikierungsmaßnahme ende auch das Beschäftigungsverhältnis. Die Parteien haben damit



den Bestand des Arbeitsverhältnisses zusätzlich an den Eintritt einer Bedingung, nämlich an die Beendigung der Qualifizierung, geknüpft (§ 158 Abs. 2 BGB).

3. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich gleichwohl als richtig.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf zwar die nachträgliche Befristung eines bereits unbefristet bestehenden Arbeitsverhältnisses eines sachlichen Grundes, um eine unzulässige Umgehung des gesetzlichen Kündigungsschutzes auszuschließen (Urteile vom 24. Januar 1996 - 7 AZR 496/95 - BAGE 82, 101 = AP Nr. 179 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; vom 14. Oktober 1997 - 7 AZR 599/96 - n. v.; vom 8. Juli 1998 - 7 AZR 245/97 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen). Der nachträglichen Befristung steht eine nachträglich vereinbarte auflösende Bedingung gleich (BAG Urteil vom 4. Dezember 1991 - 7 AZR 344/90 - AP Nr. 17 zu § 620 BGB Bedingung). Ebenso wie befristete Arbeitsverträge müssen auflösend bedingte Arbeitsverträge die sachliche Rechtfertigung für die auflösende Bedingung so in sich tragen, daß die Kündigungsschutzvorschriften hierdurch nicht beeinträchtigt werden.

Einen sachlichen Grund hat die Beklagte aber mit dem erforderlichen Personalabbau vorgetragen, der über die von ihr finanziell mitgetragenen Qualifizierung für einen Beruf außerhalb des Bergbaus erfolgt. Hierauf ist sie in der Revisionserweiterung nochmals zurückgekommen; der Kläger greift diese Ausführungen nicht an.

b) Die zwischen den Parteien vereinbarte Bedingung ist eingetreten; der Kläger hat am 30. Juni 1995 die Umschulung erfolgreich abgeschlossen. Damit ist das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet.



- c) Der Bedingungseintritt ist nicht wegen des Fehlens oder des Wegfalls der Geschäftsgrundlage unbeachtlich.

Unter Geschäftsgrundlage sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs die bei Abschluß des Vertrages zutage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen einer Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien von dem Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände zu verstehen, sofern der Geschäftswille auf diesen Vorstellungen aufbaut (BAG Urteil vom 25. Juli 1990 - 5 AZR 394/89 - BAGE 65, 290 = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Arzt - Krankenhaus - Vertrag; BGH Urteile vom 23. Oktober 1957 - V ZR 219/55 - BGHZ 25, 390, 392; vom 5. Januar 1995 - IX ZR 85/94 - BGHZ 128, 230, 236). Sowohl die Fehleinschätzung der Ausgangssituation wie auch nach der Begründung des Rechtsverhältnisses eingetretene Umstände können eine Korrektur der deshalb unangemessenen vertraglichen Regelung bedingen. Beachtlich ist aber nicht jeder Irrtum einer Partei über den Inhalt der vertraglich begründeten Rechte und Pflichten.

Wie das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen hat, rechtfertigt das Vorbringen des Klägers nicht eine Anwendung der Grundsätze des Fehlens oder des Wegfalls der Geschäftsgrundlage. Die Anschlußbeschäftigung mag für den Kläger Anlaß gewesen sein, sich auf den Qualifizierungsvertrag einzulassen. Es ist aber nicht ersichtlich, daß die Beklagte hätte erkennen können oder müssen, daß der Kläger sich nur unter der Voraussetzung einer verbindlichen Zusage zur Umschulung entschlossen hat.



III. Der Kläger hat die Kosten seines erfolglosen Rechtsmittels nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen.

Düwell Friedrich Reinecke

Jungermann Klosterkemper



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)