

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 520 Abs 3 S 2 ZPO, § 256 ZPO, § 270 InsO, § 305c Abs 1 BGB, § 307 Abs 1 BGB, § 313 BGB

- 1. Kommt es auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags, ist dieser Vertrag nach den Regeln über den Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) anzupassen, wenn sich in der Zeit zwischen dem Abschluss des Aufhebungsvertrags und dem vereinbarten Vertragsende unvorhergesehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer ergibt.**
- 2. Die Ausführung, ein Aufhebungsvertrag sei wirksam und die Geschäftsgrundlage eines Aufhebungsvertrags sei nicht weggefallen, betrifft zwei unterschiedliche Streitgegenstände.**
- 3. In der Berufungsbegründung muss für jeden der Streitgegenstände eine den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO genügende Begründung gegeben werden.**

BAG, Urteil vom 08.05.2008 Az. 6 AZR 517/07

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 29. Juni 2007 - 9 Sa 447/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag sowie über einen Wiedereinstellungsanspruch des Klägers.

2

Der am 16. Mai 1949 geborene, verheiratete und drei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. April 1963 als Industriemeister der Textilveredelung zu einem Bruttomonatsverdienst von 2.956,00 Euro beschäftigt. Er arbeitete zuletzt als stellvertretender Abteilungsleiter in der Farbküche. Dort waren noch ein Abteilungsleiter und ein weiterer Arbeitnehmer tätig.

3

Am 1. August 2006 wurde über das Vermögen der beklagten Kommanditgesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet und Eigenverwaltung angeordnet. In dem Betrieb der Beklagten arbeiteten zu diesem Zeitpunkt 50 Arbeitnehmer.

4

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens wandte sich die Beklagte an die zuständige Agentur für Arbeit. In einem Schreiben legte sie dar, sie sehe Möglichkeiten, den Betrieb zumindest überwiegend fortführen zu können. Aus Haftungsgründen sei jedoch die Beendigung der bestehenden Arbeitsverhältnisse zum 31. Dezember 2006 erforderlich. Um einerseits das Haftungsrisiko der Gesellschafter zu beseitigen und andererseits den Arbeitnehmern die Chance einer zumindest überwiegenden Betriebsfortführung zu geben, sei der Abschluss von Aufhebungsverträgen unter Wahrung der in der Insolvenz geltenden Kündigungsfrist von drei Monaten zum 31. Dezember 2006 die einzig zuverlässige Perspektive. Dies komme jedoch nur in Betracht, wenn den Arbeitnehmern bei Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrags keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld drohe. Könnten die Zweifel an der Verhängung der Sperrfrist gegenüber den Mitarbeitern nicht durch einen positiven Bescheid ausgeräumt werden, würden keine Aktivitäten mehr im Hinblick auf eine Geschäftsfortführung entfaltet werden.

5

Die Agentur für Arbeit teilte daraufhin mit, im Falle des Abschlusses von Aufhebungsverträgen würden keine Sperrzeiten verhängt werden. Im Anschluss an diese Mitteilung fand am 21. September 2006 eine Betriebsversammlung statt, in der die Geschäftsleitung der Beklagten und die anwesende Vertreterin der IG Metall den Arbeitnehmern rieten, Aufhebungsverträge zu unterzeichnen.

6

Am 22. September 2006 vereinbarte die Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich. Darin ist bestimmt:

”...

1.

Der Betriebsrat nimmt mit Bedauern zur Kenntnis, dass aufgrund eines Entschlusses der Geschäftsleitung der Betrieb der Beklagten in ... zum 31.12.2006 stillgelegt wird.

2.

Der Arbeitgeber wird aufgrund dieser innerbetrieblichen Entscheidung, den Betrieb zum 31.12.2006 stillzulegen, die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmer zum 31.12.2006 beenden. Der Arbeitgeber wird deshalb gegenüber den aus der Anlage I ersichtlichen Arbeitnehmern baldmöglichst fristgerechte betriebsbedingte Beendigungskündigungen erklären, die frühestens zum 31.12.2006 das jeweilige Arbeitsverhältnis beenden. ...

Vorrangig wird der Arbeitgeber aber an die Arbeitnehmer herantreten, um eine Beendigung frühestens zum 31.12.2006 durch einen Aufhebungsvertrag zu erreichen. Nur für den Fall, dass Arbeitnehmer einen entsprechenden Aufhebungsvertrag nicht unterzeichnen, wird zum Mittel der betriebsbedingten Kündigung gegriffen.

...

9.

Es besteht Einigkeit, dass aufgrund der schwierigen finanziellen Situation des Unternehmens - das Unternehmen befindet sich im Insolvenzverfahren - keine finanziellen Mittel zur Verfügung stehen, um einen Sozialplan abzuschließen.

...“

7

Am 25. September 2006 schlossen die Parteien folgenden Aufhebungsvertrag:

»...“

Gemäß dem Interessenausgleich vom 22.09.2006 hat die Geschäftsleitung die interne Entscheidung getroffen, den Betrieb zum 31.12.2006 zu schließen. Im Interessenausgleich ist mit Bestimmtheit eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2006 vorgesehen. Diese Kündigung wäre arbeitsrechtlich zulässig und sozial gerechtfertigt. Zur Vermeidung von Nachteilen für sein berufliches Fortkommen wird mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

1.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin sind sich darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers aus betriebsbedingten Gründen mit dem 31.12.2006 im gegenseitigen Einvernehmen sein Ende finden wird.

2.

Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin bei seinem Ausscheiden ein qualifiziertes Zeugnis sowie eine Arbeitsbescheinigung.

3.

Sollte es wider Erwarten zu einer Fortführung des Betriebes oder von Teilen des Betriebes kommen, steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin kein Wiedereinstellungsanspruch zu.

...“

8

Mit Ausnahme von zwei Arbeitnehmern unterzeichneten alle Mitarbeiter entsprechende von der Beklagten vorformulierte Aufhebungsverträge.

9

Die Beklagte führte den Betrieb nach dem 31. Dezember 2006 mit 39 Arbeitnehmern fort. Die Position des stellvertretenden Abteilungsleiters in der Farbküche gibt es seither nicht mehr. Einen Wiedereinstellungsantrag des Klägers lehnte die Beklagte ab.

10

Der Kläger hat geltend gemacht, der Aufhebungsvertrag sei unwirksam. Beim Abschluss des Aufhebungsvertrags sei es der Beklagten nur darum gegangen, die Arbeitnehmer ohne Sozialleistungen ausscheiden zu lassen, die auf Grund ihrer jahrzehntelangen Beschäftigung auch ein entsprechendes Entgelt verdienten und im Rahmen der Sozialauswahl nie hätten gekündigt werden können. Er sei nur zum Abschluss des Aufhebungsvertrags bereit gewesen, weil er für sich als sicher angenommen habe, zu den Mitarbeitern zu gehören, die über den 1. Januar 2007 hinaus weiterbeschäftigt würden.

11

Der Kläger hat beantragt

1.

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht auf Grund des Aufhebungsvertrags vom 25. September 2006 zum 31. Dezember 2006 beendet worden ist;

2.

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zum 1. Januar 2007 als Industriemeister der Textilveredelung wieder einzustellen, hilfsweise ihn weiterzubeschäftigen.

12

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags geltend gemacht, das Arbeitsverhältnis sei durch den Aufhebungsvertrag zum 31. Dezember 2006 beendet worden. Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags sei gewesen, die Chance zur Fortführung eines Teils des Betriebs zu erhalten. Hierauf sei auf der Betriebsversammlung hingewiesen worden.

13

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

14

Die Revision ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen.

15

I. Die Klage ist zulässig.

16

1. Der Klageantrag zu 1) bedarf allerdings der Auslegung. Der Feststellungsantrag ist dem Kündigungsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG nachgebildet und hat einen punktuellen Streitgegenstand. Eine solche Antragstellung ist jedoch nur bei einer Kündigungsschutzklage im Anwendungsbereich des § 4 bzw. § 13 Abs. 1 KSchG zulässig. Der Antrag kann jedoch dahin ausgelegt werden, dass nach § 256 ZPO die zulässige Feststellung begehrt wird, das Arbeitsverhältnis habe über den 31. Dezember 2006 hinaus fortbestanden (vgl. zu einer solchen Auslegung Senat 28. November 2007 - 6 AZR 1108/06 - Rn. 15, AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 36)

17

2. Der Antrag zu 2), die Beklagte zu verurteilen, den Kläger zum 1. Januar 2007 als Industriemeister der Textilveredelung wieder einzustellen, ist gleichfalls zulässig. Hierbei handelt es sich um einen Hilfsantrag, der für den Fall gestellt ist, dass das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag beendet wurde und deshalb der Antrag zu 1) abgewiesen wird. Nur dann stellt sich die Frage einer „Wiedereinstellung“. Mit diesem Antrag begehrt der Kläger der Sache nach die Annahme eines Vertragsangebots auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags durch die Beklagte und damit die Abgabe einer Willenserklärung. So verstanden ist der Antrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Zulässigkeit steht nicht entgegen, dass der Kläger die Wiedereinstellung zum 1. Januar 2007 begehrt und die Beklagte damit zu einem rückwirkenden Abschluss eines Arbeitsvertrags

verurteilt werden soll. Zwar war nach § 306 BGB aF die Verurteilung zur Eingehung eines rückwirkenden Vertragsverhältnisses ausgeschlossen. Seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB hat sich die Rechtslage jedoch geändert. Nach dieser Bestimmung steht der Wirksamkeit eines Vertrags nicht entgegen, dass der Schuldner nach § 275 Abs. 1 nicht zu leisten braucht und das Hindernis schon bei Vertragsschluss vorliegt (BAG 9. November 2006 - 2 AZR 509/05 - Rn. 67 f., AP BGB § 311a Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 311a Nr. 1; 25. Oktober 2007 - 8 AZR 989/06 - Rn. 25, AP BGB § 613a Wiedereinstellung Nr. 2) .

18

3. Der zweite Hilfsantrag ist gleichfalls zulässig. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag dahin ausgelegt, dass der Kläger mit ihm begehrt, die Beklagte im Falle eines Obsiegens mit dem Hauptantrag und dem ersten Hilfsantrag zu verurteilen, ihn tatsächlich weiterzubeschäftigen. Dies ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. In diesem Sinne handelt es sich um einen uneigentlichen Hilfsantrag.

19

4. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Klage gegen die Kommanditgesellschaft als Schuldnerin zu richten ist. Wird durch das Insolvenzgericht die Eigenverwaltung angeordnet, bleibt der Schuldner gem. § 270 Abs. 1 InsO berechtigt, unter der Aufsicht eines Sachwalters die Insolvenzmasse zu verwalten. Schuldner im Sinne dieser Vorschrift ist bei einer Gesellschaft die Gesellschaft selbst und nicht deren Organ (Braun/Riggert InsO 3. Aufl. § 270 Rn. 1) . Da der Schuldner im Falle der Eigenverwaltung die Verwaltungs- und Verfügungsmacht ausübt, behält er auch die Prozessführungsbefugnis (BGH 7. Dezember 2006 - V ZB 93/06 - NJW-RR 2007, 629, zu II 1 der Gründe) .

20

II. Die Vorinstanzen haben die gegen die Schuldnerin gerichtete Klage zu Recht abgewiesen. Das Arbeitsverhältnis hat durch die in Nr. 1 des Aufhebungsvertrags vom 25. September 2006 getroffene Vereinbarung einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2006 geendet.

21

1. Bei den einzelnen Klauseln des Aufhebungsvertrags handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte die Vereinbarung für alle in ihrem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer vorformuliert.

22

2. Die in Nr. 1 des Aufhebungsvertrags vereinbarte einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist Vertragsbestandteil geworden. Die Regelung ist nach dem gesamten Erscheinungsbild des Vertrags nicht überraschend (§ 305c Abs. 1 BGB). Sie ist klar und eindeutig formuliert (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB). Die Klausel unterliegt keiner Angemessenheitskontrolle iSd. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil hierdurch nicht von Rechtsvorschriften abgewichen wird (§ 307 Abs. 3 BGB). Die Beendigungsvereinbarung ist ein selbständiges Rechtsgeschäft, bei dem die Hauptleistung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist. Die Beendigung als solche kann daher keiner Angemessenheitsprüfung unterzogen werden (BAG 22. April 2004 - 2 AZR 281/03 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 312 Nr. 2, zu B I 4 c der Gründe) .

23

3. Der Kläger hat den Aufhebungsvertrag nicht ausdrücklich angefochten. Ob der Kläger den Aufhebungsvertrag konkludent angefochten hat, bedarf keiner Entscheidung. Selbst wenn man in dem Vorbringen des Klägers eine konkludente Anfechtungserklärung sehen würde, hätte das nicht die Nichtigkeit der zum

Abschluss des Aufhebungsvertrags führenden Willenserklärung des Klägers zur Folge (§ 142 BGB). Anfechtungsgründe liegen nicht vor. Soweit der Kläger geltend macht, er habe den Aufhebungsvertrag nur unterschrieben, weil er erwartet habe, zu den Arbeitnehmern zu gehören, die weiterbeschäftigt würden, liegt ein unbeachtlicher Motivirrtum vor, der nicht zur Anfechtung berechtigt. Der Irrtum im Beweggrund begründet kein Anfechtungsrecht (Palandt/Heinrichs/Ellenberger BGB 67. Aufl. § 119 Rn. 29) . Eine arglistige Täuschung (§ 123 Abs. 1 BGB) durch die Beklagte hat der Kläger nicht dargelegt. Er hat nicht behauptet, die Beklagte habe ihm vorgetäuscht, sie werde ihn wieder einstellen.

24

III. Dem Kläger steht kein Wiedereinstellungsanspruch wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags zu. Ob - wie die Beklagte meint - die Rechtsprechung des Achten Senats des Bundesarbeitsgerichts zum fehlenden Wiedereinstellungsanspruch bei einem Betriebsübergang nach Ablauf der Kündigungsfrist anlässlich einer insolvenzbedingten Kündigung (28. Oktober 2004 - 8 AZR 199/04 - EzA BGB 2002 § 613a Nr. 30) auf den vorliegenden Sachverhalt übertragbar ist, erscheint zweifelhaft, bedarf jedoch keiner Entscheidung, weil die Voraussetzungen eines Wiedereinstellungsanspruchs nicht vorliegen.

25

1. Kommt es auf Veranlassung des Arbeitgebers zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags, ist dieser Vertrag nach den Regeln über den Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) anzupassen, wenn sich in der Zeit zwischen dem Abschluss des Aufhebungsvertrags und dem vereinbarten Vertragsende unvorhergesehen eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer ergibt (BAG 27. Februar 1997 - 2 AZR 160/96 - BAGE 85, 194, 202; 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171, 181 ff.; 22. April 2004 - 2 AZR 281/03 - AP BGB § 620 Aufhebungsvertrag Nr. 27 = EzA BGB 2002 § 312 Nr. 2) . Die Vertragsanpassung kann dabei auch in einer Wiedereinstellung liegen.

26

2. Das Arbeitsgericht hat rechtskräftig entschieden, dass die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags nicht weggefallen ist. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die Frage, ob die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags weggefallen sei, könne in der Berufung nicht mehr geprüft werden, weil die Berufung des Klägers insoweit mangels ausreichender Begründung (§ 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO) unzulässig sei.

27

a) Das Arbeitsgericht hat zur Begründung der Klageabweisung ausgeführt, der Aufhebungsvertrag sei wirksam und die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags sei nicht weggefallen. Damit betrifft das Urteil zwei unterschiedliche Streitgegenstände. Zum einen geht es um die Frage der Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags nach § 305c Abs. 1 und § 307 Abs. 1 BGB. Würde die Vereinbarung gegen diese Bestimmungen verstoßen, hätte das Arbeitsverhältnis nicht geendet, sondern fortbestanden. Zum anderen geht es um die Frage, ob wegen der Fortführung von Teilen des Betriebs die Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags weggefallen ist. In diesem Falle hätte der Kläger einen Anspruch auf Vertragsanpassung und damit ggf. auf Wiedereinstellung, soweit die Beklagte über vorhandene freie Arbeitsplätze noch keine Dispositionen getroffen hätte und die nach §§ 242, 315 BGB zu treffende Auswahlentscheidung zugunsten des Klägers ausfiele (vgl. dazu BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171, 180; 4. Dezember 1997 - 2 AZR 140/97 - BAGE 87, 221, 230) . Beide Komplexe betreffen unterschiedliche Lebenssachverhalte. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, dass die Geschäftsgrundlage gerade nicht zum Vertragsinhalt gehört.

Auch die Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags (§ 305c Abs. 1 und § 307 Abs. 1 BGB) und bei einem Wegfall der Geschäftsgrundlage sind verschieden, so dass insoweit kein einheitlicher Streitgegenstand vorliegt.

28

b) In der Berufungsbegründung muss für jeden der Streitgegenstände eine den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO genügende Begründung gegeben werden (BGH 5. Dezember 2006 - VI ZR 228/05 - NJW-RR 2007, 414; Zöller/Gummer/Heßler ZPO 26. Aufl. § 520 Rn. 37 mwN) . Fehlt sie zu einem Streitgegenstand, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (Senat 23. November 2006 - 6 AZR 317/06 - AP TVG § 4 Verdienstsicherung Nr. 17 zur vergleichbaren Rechtslage im Revisionsverfahren) .

29

c) Der Kläger hat sich innerhalb der Berufungsbegründungsfrist nicht gegen die Annahme des Arbeitsgerichts gewandt, die Geschäftsgrundlage für den Aufhebungsvertrag sei nicht weggefallen. In der Berufungsbegründung rügt der Kläger zunächst seiner Ansicht nach fehlerhafte tatbestandliche Feststellungen. Sodann setzt er sich mit dem Vortrag der Beklagten zur Notwendigkeit des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags auseinander und macht geltend, der Beklagten sei es allein darum gegangen, Arbeitnehmer ohne Sozialleistungen ausscheiden zu lassen. Im Anschluss daran erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Oktober 2004 (- 8 AZR 199/04 - EzA BGB 2002 § 613a Nr. 30) , das nach Ansicht des Klägers nicht einschlägig ist. Die Berufungsbegründung schließt mit dem allgemeinen Hinweis darauf, dass der Aufhebungsvertrag einer „Inhaltskontrolle des AGB-Rechts“ nicht standhalte. Erst nach Ablauf der Berufungsbegründungsfrist hat der Kläger mit Schriftsatz vom 22. Juni 2007 geltend gemacht, die Betriebsstilllegung sei Geschäftsgrundlage des Aufhebungsvertrags gewesen. Dieser Vortrag ist jedoch nicht mehr berücksichtigungsfähig, die Berufung ist insoweit unzulässig (vgl. Germelmann in Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöge ArbGG 6. Aufl. § 66 Rn. 43) .

30

d) Soweit der Kläger meint, er habe sich rechtzeitig auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen, indem er ausgeführt habe, dem Aufhebungsvertrag sei zu entnehmen, dass die Parteien bei Abschluss des Aufhebungsvertrags von einer Betriebsstilllegung ausgegangen seien, übersieht er, dass dies keine inhaltliche Auseinandersetzung mit den ausführlichen Erwägungen des Arbeitsgerichts zum fehlenden Wegfall der Geschäftsgrundlage ist. Die Berufungsbegründung muss auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (Senat 25. April 2007 - 6 AZR 436/05 - AP ZPO § 580 Nr. 15 = EzA ZPO 2002 § 520 Nr. 5).

31

IV. Der Kläger hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.