

BAG: Voraussetzungen eines Einstellungsantrages – Auslegung einer Betriebsvereinbarung

ZPO §§ 253 II Nr. 2, 308 I 1, 313 I Nr. 4, 894 S. 1; BetrVG §§ 77, 88

1. Bei einer Verurteilung zu einer Willenserklärung kann zur Ermittlung des Inhalts einer auslegungsbedürftigen Urteilsformel ein Rückgriff auf Tatbestand und Entscheidungsgründe erforderlich sein.
2. Im Antrag auf Abschluss eines Arbeitsvertrages muss die als abgegeben geltende Willenserklärung den für eine Vertragseinigung notwendigen Mindestinhalt umfassen. Dazu gehören die versprochenen Dienste, also Art und Beginn der Arbeitsleistung. Eine Einigung über weitere Inhalte ist nicht erforderlich, denn der Umfang der Arbeitsleistung und die Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmen sich nach den üblichen Umständen; die Vergütung erfolgt ggf aus § 612 BGB. (red. Leitsätze)

BAG, Urteil vom 14.03.2012 – 7 AZR 149/11
(LAG Rheinland-Pfalz 30.11.2010 – 1 Sa 369/10),
BeckRS 2012, 72175

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten seit Mai 1985 beschäftigt. Im Jahre 1987 gliederte die Beklagte ein Geschäftsfeld aus und überführte es in eine andere Gesellschaft, einem von der Beklagten und einer weiteren Gesellschaft neu gegründeten Joint-Venture. Die Beklagte informierte die für den Wechsel vorgesehene Mitarbeiter über das Ausgliederungsvorhaben. Ua heißt es dort:

„Für den Fall, dass aus betrieblichen Gründen das Arbeitsverhältnis mit der neuen Gesellschaft endet, wird Ihnen die Wiedereinstellung bei der BAG angeboten.“

Die Betriebsparteien schlossen aus Anlass der Ausgliederung eine Betriebsvereinbarung ab, die verschiedene, für die Arbeitnehmer infolge der Ausgliederung bedeutende Fragen regelt. In dieser Betriebsvereinbarung wurde ein Rückkehrrecht festgelegt, das unter der Bedingung stand, dass eine Weiterbeschäftigung in der neuen Gesellschaft aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich sei. Der Kläger bewarb sich erfolgreich aufgrund einer Stellenbeschreibung, obwohl er von der Ausgliederungsmaßnahme nicht betroffen war, auf einen Arbeitsplatz bei der neu gegründeten Gesellschaft. Im Folgenden erfolgte eine Verschmelzung der neu gegründeten Gesellschaft auf eine weitere Gesellschaft, auf die das Arbeitsverhältnis des Klägers somit überging. Über das Vermögen dieser Gesellschaft wurde das Insolvenzverfahren 2009 eröffnet. Der Insolvenzverwalter kündigte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger. Der Kläger machte gegenüber der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sowie seine Wiedereinstellung als kaufmännischer Angestellter/Sachbear-

beiter Rechnungswesen zu den bei der Beklagten üblichen Bedingungen mit einer Jahresvergütung in Höhe von 59.000 € unter Anrechnung einer Betriebszugehörigkeit seit Mai 1985 geltend. Das LAG hatte die Beklagte mit dem Tenor verurteilt, das Angebot des Klägers auf Abschluss eines Arbeitsvertrages ab dem 01.02.2010 auf einem adäquaten Arbeitsplatz zu den bei der Beklagten üblichen Bedingungen anzunehmen.

Entscheidung

Das BAG hat die Revision zurückgewiesen. Gehe es um den Abschluss eines Arbeitsvertrages, muss die nach der gesetzlichen Vollstreckungsregel als abgegeben geltende Willenserklärung den für eine Vertragseinigung notwendigen Mindestinhalt umfassen. Es gehörten hierzu die versprochenen Dienste, also Art und Beginn der Arbeitsleistung. Eine Einigung über weitere Inhalte sei nicht erforderlich, sofern klar sei, dass die Arbeitsleistung überhaupt vergütet werden soll. Der Umfang der Arbeitsleistung und die Dauer des Arbeitsverhältnisses bestimmten sich ggf nach den üblichen Umständen. Die Vergütung folge ggf aus § 612 BGB. Der 7. Senat hält die Entscheidungsformel des LAG für hinreichend bestimmt. Der Umfang der geschuldeten Arbeitsleistung in dem mit der Verurteilung zustande gekommenen Vertrag lasse sich ausreichend deutlich klären. Mangels gegenteiliger Anhaltspunkte handele es sich um eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung. Auch der Inhalt der Tätigkeit sei ausreichend beschrieben. Zwar eröffne die Formulierung „auf einem adäquaten Arbeitsplatz“ einen Interpretationsspielraum. Mit dem im Urteilstenor vom LAG gewählten Ausdruck „adäquater Arbeitsplatz“ meine es zwar einen weiter gefassten Beschäftigungsbereich. Eine weit gefasste Beschreibung der Tätigkeit führe zu einem größeren Spielraum bei den arbeitgeberseitigen Weisungsrechten und nicht zu deren Unklarheit. Die rückwirkende Begründung eines Arbeitsverhältnisses auf den Zeitpunkt des Angebotes zum Abschluss eines Arbeitsvertrages ist zulässig.

Praxishinweis

Grundlage des Wiedereinstellungsanspruchs ist vorliegend die Zusage und ein in der Betriebsvereinbarung vorgesehenes Rückkehrrecht. Die für die prozessuale Durchsetzung erforderliche Antragstellung wird vom BAG besonders beleuchtet und mit einer problematischen Großzügigkeit bei der Auslegung von Anträgen bestätigt. Rückkehr- oder Wiedereinstellungszusagen sollten stets mit Bedacht gewählt werden.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz