

Aktenzeichen: 7 AZR 32/05
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 19. Oktober 2005
- 7 AZR 32/05 -

I. Arbeitsgericht
Ludwigshafen

Urteil vom 26. April 2004
- 8 Ca 71/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 15. November 2004
- 7 Sa 415/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Wiedereinstellungsanspruch

Gesetz:

BetrVG § 77

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 32/05
7 Sa 415/04
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Oktober 2005

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Oktober 2005 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dörner, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl und den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Koch sowie die ehrenamtlichen Richter Bea und Becher für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten zu 2) wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 15. November 2004 - 7 Sa 415/04 - aufgehoben.

Auf die Berufung der Beklagten zu 2) wird das Urteil des Arbeitsgerichts Ludwigshafen vom 26. April 2004 - 8 Ca 71/04 - abgeändert:

Die Klage wird insgesamt abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Verpflichtung der Beklagten zu 2) (im Folgenden: 1
Beklagte) zur Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin.

Die Klägerin war seit dem 1. April 1965 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt 2
als kaufmännische Angestellte im Betriebsteil M des Betriebs L. Zum 1. Januar 1991
gliederte die Beklagte ihre Magnetproduktaktivitäten in die B M GmbH (im Folgenden
als B M [I] bezeichnet) aus. Aus diesem Anlass schlossen die Beklagte und die Be-
triebsräte der Werke L bzw. W/E unter dem 4. Dezember 1990 eine Vereinbarung (im
Folgenden: V 1990), die auszugsweise wie folgt lautet:

„1. Die B M GmbH mit Sitz in M wird neben dem bisherigen
Magnetbandbetrieb A in M den aus der B AG ausgeglie-
derten Betriebsteil in M, die Magnetprodukte-Aktivitäten
des Werkes W und das Werk E umfassen.

...

4. Jeder Mitarbeiter, der eine Mitteilung gemäß Ziffer 3 er-
halten hat, kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses
bis zum 31.12.90 schriftlich widersprechen. Der Wider-
spruch hat zur Folge, daß das mit der B AG bestehende
Arbeitsverhältnis nicht auf die B M GmbH übergeht.

Im Falle eines Widerspruchs ist die B AG verpflichtet,
dem widersprechenden Mitarbeiter im Rahmen der be-
stehenden Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der
arbeitsvertraglichen Vereinbarungen einen vorhandenen
adäquaten Arbeitsplatz anzubieten.

...



5. Bezüglich der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten der Mitarbeiter der B AG, deren Arbeitsverhältnisse am 01.01.91 auf die B M GmbH übergehen, gilt folgendes:

...

- 5.2 Die mit der B AG abgeschlossenen Arbeitsverträge gehen zum 01.01.91 vollinhaltlich auf die B M GmbH über. Dies gilt auch für die in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter.

- 5.3 Alle in der B AG in den Werken W und E sowie dem Betriebsteil M des Werkes L zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden kollektiven Regelungen (Betriebsvereinbarungen, Regelungsabreden, betriebliche Übungen), aus denen sich Rechte und Pflichten der Mitarbeiter ergeben, werden entsprechend dem Beschäftigungsort mit Wirkung vom 01.01.91 Bestandteil der jeweiligen Einzelarbeitsverträge der in die B M GmbH überwechselnden B-Mitarbeiter in den Werken W, E und M (§ 613a BGB).

...

Unbeschadet dessen werden vor Ablauf des Jahres 1995 für diese Mitarbeiter nachteilige Veränderungen dieser Regelungen nicht vorgenommen.

...

- 5.4 Die zum 01.01.91 übertretenden B-Mitarbeiter können die gemäß Anlage 2 aufgeführten Leistungen/Einrichtungen auch nach dem Betriebsübergang jeweils nach den in der B AG geltenden Regelungen weiterhin in Anspruch nehmen.

...

8. Soweit Mitarbeiter Mieter einer G -Wohnung sind oder ein zinsloses oder verzinsliches Darlehen der B AG oder der Pensionskasse erhalten haben, werden die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter (Mietvertrag, Darlehensbedingungen) durch den Übertritt in die B M GmbH nicht berührt.

Die B AG wird sicherstellen, daß den übertretenden Mitarbeitern wie bisher entsprechend den allgemeinen Bestimmungen der Pensionskasse Hypothekendarlehen und entsprechend der Praxis in der B AG Arbeitgeberdarlehen gewährt werden.

...

12. Die übertretenden Mitarbeiter können sich bis einschließlich 1994 zu den bei der B AG geltenden Bedingungen an der internen Stellenausschreibung beteiligen. Danach gelten die Regeln für die BASF-Gruppe Deutschland.



13. ...
Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der B AG können zu den jeweils für Gruppengesellschaften geltenden allgemeinen Bedingungen von Mitarbeitern der B M GmbH in Anspruch genommen werden (z. B. Sprach- und Fachkurse, S-Seminare).
14. Bis einschließlich 1993 erhalten die von der B AG in die B M GmbH überwechselnden Mitarbeiter eine Jahresprämie in Höhe der B AG-Jahresprämie. B Aktien können für die Netto-Jahresprämie von Mitarbeitern zu den gleichen Konditionen wie in der B AG in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch über 1993 hinaus, zu den in der B Gruppe üblichen Bedingungen.
15. Die Erhöhung der wandelbaren Sonderzulage/Betriebszulage bei Tarifmitarbeitern erfolgt bis einschließlich 1993 nach den jährlich in der B AG geltenden Regelungen.
16. ...
Bis zum Jahre 1993 wird sich die Gehaltsregulierung für AT-Mitarbeiter an den in der B AG geltenden Rahmen orientieren.
17. Den zum 01.01.91 überwechselnden Mitarbeitern wird, sofern eine Weiterbeschäftigung innerhalb der B M GmbH aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist, eine Rückkehrmöglichkeit zugesagt, soweit freie und adäquate Arbeitsplätze in der B AG vorhanden sind.
- ...“

Die in Nr. 5.4 genannte Anlage 2 lautet wie folgt:

3

„Inanspruchnahme folgender Leistungen/Einrichtungen:

1. Werksärztlicher Dienst der B AG
2. Rahmenleistungen des Sozialwesens für Pflegefallversicherte, einschließlich Inkassovorteilen
3. Leistungen der Br-Stiftung entsprechend der Satzung
4. Werkbücherei in L
5. Privatabgabestellen (mit Ausnahme des technischen Lagers/Schrottlager)
6. Belegschaftsrabatt im Verkaufscenter (Z 23) mit Außenstellen W/E
7. Derzeitiges Kantinenangebot bzw. Essengeldzuschußzahlung (M)
8. Freizeit- und Abendkursangebot in L“

Die gleichfalls unter dem 4. Dezember 1990 unterzeichnete Protokollnotiz zur V 1990 lautet auszugsweise:

4



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



„Die Unternehmensleitung geht davon aus, dass die Magnetprodukte-Aktivitäten durch den Erwerb des A-Geschäfts und die Zusammenfassung in der B M GmbH gesichert werden und auf eine den Erfordernissen der Zukunft solide Basis gestellt werden.“

...

Die Klägerin wechselte zum 1. Januar 1991 von der Beklagten zur B M (I).
Zum 1. November 1995 wurde der inländische Geschäftsbetrieb der B M (I) auf eine neugegründete B M GmbH (im Folgenden: B M [II]) übertragen. Die bisherige B M (I) nahm in der Folgezeit konzernleitende Funktionen wahr. Aus diesem Anlass vereinbarten die Unternehmensleitung der B M (I), der Gesamtbetriebsrat sowie die Einzelbetriebsräte unter dem 19. Oktober 1995 die unveränderte Fortgeltung der V 1990.

Zum 1. Januar 1997 wurde die B M (II) an eine südkoreanische Investorengruppe verkauft und schied zu diesem Zeitpunkt aus dem B-Konzernverbund aus. Seither firmierte die B M (II) als E M GmbH (im Folgenden: E). Diese Gesellschaft wurde im September 1998 an ein britisches Finanzinvestorenkonsortium veräußert.

Am 1. April 2003 wurde über das Vermögen der E das Insolvenzverfahren eröffnet. Mit Schreiben vom 18. Dezember 2003 kündigte der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen zum 31. März 2004.

Die Klägerin hat erstinstanzlich Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung des Insolvenzverwalters vom 18. Dezember 2003 erhoben und hilfsweise gegenüber der jetzigen Beklagten einen Antrag auf Wiedereinstellung gestellt. Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage rechtskräftig abgewiesen.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu 2) zu verurteilen, mit der Klägerin ab dem 1. April 2004 einen unbefristeten Arbeitsvertrag abzuschließen und diese als kaufmännische Angestellte entsprechend der Gehaltsgruppe E 12 des Bundesentgelttarifvertrags der Chemischen Industrie einzustellen und zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin verurteilt. Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren



Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet und führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils, zur teilweisen Abänderung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung und zur vollständigen Abweisung der Klage. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Abschluss eines Arbeitsvertrags. Die Voraussetzungen für eine Wiedereinstellung nach der allein als Anspruchsgrundlage in Betracht kommenden Nr. 17 V 1990 sind nicht erfüllt. 12

I. Die Klage ist zulässig. Auf Grund der gebotenen Auslegung ist der Antrag dahin zu verstehen, dass die Beklagte zur Annahme eines in der Klage enthaltenen Angebots der Klägerin auf Abschluss eines Arbeitsvertrags verurteilt werden soll (*st. Rspr., vgl. BAG 28. Juni 2000 - 7 AZR 904/98 - BAGE 95, 171 = AP KSchG 1969 § 1 Wiedereinstellung Nr. 6 = EzA KSchG § 1 Wiedereinstellungsanspruch Nr. 5, zu I A 1 a der Gründe mwN*). 13

II. Die Klage ist jedoch nicht begründet. Die Voraussetzungen für einen gegen die Beklagte gerichteten Anspruch der Klägerin auf Abschluss eines Arbeitsvertrags liegen nicht vor. Die in Nr. 17 V 1990 enthaltene Rückkehrmöglichkeit erstreckt sich nicht auf den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten bei der E. Ob bei der Beklagten am 1. April 2004 freie und geeignete Arbeitsplätze für eine Beschäftigung der Klägerin zur Verfügung gestanden haben, bedarf keiner Entscheidung. 14

1. Die V 1990 gilt für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse zum 1. Januar 1991 von der Beklagten auf die B M (I) übergegangen sind. Zu diesem Personenkreis gehört auch die im Betriebsteil M beschäftigte Klägerin. 15

2. Die Wiedereinstellungsklausel in der V 1990 ist eine Abschlussnorm, die Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein kann. Betriebsvereinbarungen können ebenso wie Tarifverträge Bestimmungen über den Inhalt, Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen enthalten. Grundsätzlich können alle materiellen oder formellen Arbeitsbedingungen Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (*BAG GS 7. November 1989*). 16



- GS 3/85 - BAGE 63, 211 = AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 46 = EzA BetrVG 1972 § 77 Nr. 34, zu C I 2 der Gründe). Erforderlich ist lediglich, dass der Regelungsgegenstand der funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrats unterliegt, dh. ein Bezug zum Betrieb und zu den Interessen der von ihm vertretenen Arbeitnehmer besteht. So verhält es sich im Streitfall. Die von der Rückkehrzusage erfassten Arbeitnehmer sind bei Abschluss der Vereinbarung von den Betriebsräten der Werke L bzw. W/E vertreten worden.

3. Das in Nr. 17 V 1990 enthaltene Rückkehrrecht bestand aber nur für den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten bei der B M (I) und ihrer Zugehörigkeit zur B-Gruppe. Die Vereinbarung kann entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht dahin gehend ausgelegt werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer einen gegen die Beklagte gerichteten Anspruch auf Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses haben, wenn sie ihren Arbeitsplatz erst nach dem Ausscheiden der B M (I) aus dem Konzernverbund der Beklagten verlieren. 17

a) Betriebsvereinbarungen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wegen ihres normativen Charakters wie Gesetze auszulegen. Auszugehen ist zunächst vom Wortlaut und dem dadurch vermittelten Wortsinn. Über den reinen Wortlaut hinaus ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien zu berücksichtigen, soweit er in den Vorschriften seinen Niederschlag gefunden hat. Dabei sind insbesondere der Gesamtzusammenhang sowie der Sinn und Zweck der Regelung zu beachten. Bleiben hiernach noch Zweifel, so können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder auch eine tatsächliche Übung herangezogen werden. Im Zweifel gebührt der Auslegung der Vorzug, die zu einer gesetzeskonformen, sachgerechten und praktisch handhabbaren Regelung führt (vgl. etwa 21. Januar 2003 - 1 ABR 5/02 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 117 = EzA BetrVG 2001 § 87 Betriebliche Lohngestaltung Nr. 1, zu B II 1 der Gründe; 22. Juli 2003 - 1 AZR 496/02 -, zu II 1 der Gründe). 18

b) Gegen die von den Vorinstanzen angenommene unbeschränkte Geltung der Wiedereinstellungszusage spricht schon der Wortlaut der Nr. 17 V 1990. Danach ist die Rückkehrmöglichkeit an die fehlende Beschäftigungsmöglichkeit „innerhalb der B M GmbH“ gebunden. Der Anspruch auf Neubegründung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten war danach von einem Verlust des Arbeitsplatzes bei der B M (I) abhängig. Die Betriebspartner haben die Wiedereinstellungszusage gerade nicht an den Fortbe- 19



stand einer betriebsverfassungsrechtlichen Einheit geknüpft, sondern an den Verlust der Beschäftigungsmöglichkeiten bei der von ihnen konkret bezeichneten Gesellschaft. Eine darüber hinausgehende Erstreckung der Wiedereinstellungszusage auf eine andere Gesellschaft als die in Nr. 17 V 1990 bezeichnete B M (I) kommt im Wortlaut der Regelung nicht zum Ausdruck. So ist insbesondere die Aufnahme des Zusatzes „und ihrer Rechtsnachfolger“ unterblieben.

c) Dieser vom Wortlaut ausgehenden Auslegung entspricht die Systematik der V 1990. Diese enthält sozialplanähnliche Ausgleichsregelungen für die Arbeitnehmer der Beklagten, die zum 1. Januar 1991 zur B M (I) wechselten. Es widerspräche der Systematik der Vereinbarung, wenn die Nr. 17 V 1990 dahin gehend auszulegen wäre, dass für die überwechselnden Arbeitnehmer eine zeitlich unbegrenzte Rückkehrmöglichkeit zur Beklagten besteht, während die Beibehaltung der übertariflichen Leistungen und Ansprüche aus den bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarungen nur befristet bzw. auf die Zeit der Konzernzugehörigkeit der B M (I) zur B-Gruppe beschränkt war.

20

Die V 1990 sieht keine unbegrenzte Beibehaltung der bisher bei der Beklagten geltenden Arbeitsbedingungen und Vergünstigungen vor. So wird in Nr. 5 V 1990 der Schutz vor einer nachteiligen Veränderung der zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels geltenden kollektiven Regelungen grundsätzlich bis zum 31. Dezember 1995 beschränkt. Daneben konnten sich die zur B M (I) gewechselten Mitarbeiter nur bis einschließlich 1994 an internen Stellenausschreibungen der Beklagten beteiligen (Nr. 12), während der Entgeltschutz bei der Jahresprämie bzw. dem Aktienbezug (Nr. 14) und der Sonderzulage (Nr. 15) sogar nur bis zum Jahr 1993 galt. Die weitere Inanspruchnahme der Unternehmens- und Konzerneinrichtungen war zwar zeitlich nicht begrenzt, aber von der Zugehörigkeit der B M (I) zur B-Gruppe abhängig. Nach Nr. 5.4 V 1990 konnten die Arbeitnehmer der B M (I) die in der Anlage 2 der V 1990 aufgeführten Einrichtungen der Beklagten bzw. des Konzerns weiter nutzen. Daneben bestand für die Arbeitnehmer der B M (I) die Möglichkeit, Arbeitgeberdarlehen von der Pensionskasse zu erhalten (Nr. 8). Die Inanspruchnahme dieser Leistungen stand aber unter dem ungeschriebenen Vorbehalt der weiteren Konzernzugehörigkeit der B M (I) zur B-Gruppe. Unternehmens- bzw. konzernbezogene Sozialeinrichtungen erbringen Leistungen regelmäßig nur für Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften. Die auf den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeiten bei der B M (I) beschränkte Auslegung der Wiederein-

21



stellungszusage entspricht daher der Systematik der übrigen Ausgleichsleistungen in der V 1990.

d) Aus Sinn und Zweck der V 1990 folgt nichts anderes. Die Vereinbarung ist nicht für den Fall des Herauslösens der B M (I) aus der B-Gruppe getroffen worden. Ihr Inhalt lässt mit hinreichender Deutlichkeit erkennen, dass die Betriebspartner bei ihrem Abschluss nicht an ein kurzfristiges Ausscheiden der B M (I) aus dem Konzernverbund der Beklagten gedacht haben. Sie haben sich ausschließlich auf den Ausgleich der Nachteile beschränkt, die den überwechselnden Arbeitnehmern durch die Ausgliederung der Magnetproduktaktivitäten aus der Beklagten und ihrer Zusammenfassung in der B M (I) entstehen.

aa) Die Betriebspartner sind von einem zumindest mittelfristigen Verbleib der B M (I) im Konzernverbund der Beklagten ausgegangen. Auf dieser Grundlage ist die V 1990 geschlossen worden. In der Protokollnotiz zur V 1990 hatte die Beklagte ausdrücklich erklärt, dass die Magnetprodukteaktivitäten durch den Erwerb des A-Geschäfts und die Zusammenfassung in der B M (I) gesichert und auf eine den Erfordernissen der Zukunft solide Basis gestellt werden sollte. Die Geschäftspolitik des Konzerns war daher nicht auf eine kurzfristige Trennung von den entsprechenden Aktivitäten gerichtet. Vielmehr mussten im Zuge der angekündigten Neuausrichtung des Geschäftsfeldes Magnetprodukte in der B M (I) die durch den Erwerb des Magnettonbandgeschäfts der A AG neu hinzu gekommenen Betriebsstätten mit denen der Beklagten zusammengeführt werden. Die Neuordnung des Magnetproduktsegments sollte sich nach der Vorstellung der Betriebspartner innerhalb des Konzernverbunds vollziehen. Dies kommt in den Ausgleichsregelungen zum Ausdruck, die eine zumindest mittelfristige Konzernzugehörigkeit der bei der B M (I) beschäftigten Arbeitnehmer voraussetzen. So enthält Nr. 14 V 1990 das Recht zum Aktienbezug zu den in der B-Gruppe üblichen Bedingungen auch über das Jahr 1993 hinaus. Unter den gleichen Voraussetzungen waren die ehemals bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer berechtigt, sich nach 1994 an Stellenausschreibungen bei der Beklagten zu beteiligen (Nr. 12). Wäre bereits im Dezember 1990 ein kurzfristiges Herauslösen der BASF M (I) aus dem Konzernverbund der Beklagten beabsichtigt gewesen, hätte es nahe gelegen, auf diese Regelungen zu verzichten.

bb) Die in der Vereinbarung enthaltenen Ausgleichsregelungen sollten die von dem Arbeitgeberwechsel betroffenen Arbeitnehmer wirtschaftlich absichern und



zugleich einen Anreiz schaffen, auf die Erhebung eines Widerspruchs gegen den Betriebsübergang zu verzichten. Diesem Zweck diene insbesondere auch die Rückkehrmöglichkeit, die den zur B M (I) wechselnden Arbeitnehmern in der Nr. 17 V 1990 eingeräumt worden ist. Auf Grund der noch nicht absehbaren Entwicklung des Geschäftsfeldes bestand für die Betriebspartner keine Veranlassung, bereits zum Zeitpunkt der Gründung der B M (I) die Rückkehrzusage auf die Zeit nach einem möglichen Ausscheiden der Gesellschaft aus der B-Gruppe zu erstrecken. Von der Wiedereinstellungszusage in Nr. 17 V 1990 war daher nur das Risiko des Arbeitsplatzverlustes während der Konzernzugehörigkeit umfasst. Nur der durch die Neuausrichtung des Geschäftsfeldes Magnetprodukte entstehende Beschäftigungsüberhang sollte eine Rückkehrmöglichkeit zur Beklagten eröffnen.

cc) Hinzu kommt, dass nicht angenommen werden kann, dass sich die Beklagte bereits zu einem Zeitpunkt, zu dem die weitere Entwicklung bzw. Ausrichtung des Magnetproduktsegments noch nicht absehbar war, hinsichtlich der Rückkehrzusage uneingeschränkt binden wollte. Nach einem Ausscheiden der B M (I) aus dem Konzernverbund hätte sie keine Einflussmöglichkeiten auf die Unternehmenspolitik des neuen Eigentümers gehabt. Dies gilt gleichermaßen für weitere Eigentümer der Gesellschaft. Das mit einer einschränkungslosen Wiedereinstellungszusage für die mehr als 2000 Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich der V 1990 erfasst waren, verbundene wirtschaftliche Risiko wäre für sie letztlich nicht mehr kalkulierbar gewesen.

e) Für die Auffassung der Vorinstanzen spricht auch nicht ihre Überlegung, dass es die Beklagte bei einer Beschränkung der Rückkehrmöglichkeit auf die Zugehörigkeit der B M (I) zum Konzern jederzeit in der Hand gehabt hätte, sich ihrer Verpflichtung durch den Verkauf ihrer Tochtergesellschaft zu entziehen. Wie bereits dargelegt, sind die Betriebspartner von einem zumindest mittelfristigen Verbleiben der B M (I) im Konzernverbund der Beklagten ausgegangen. Daneben stellt die abstrakte Möglichkeit der Umgehung kein Auslegungskriterium für eine Betriebsvereinbarung dar.

f) Sonstige Gesichtspunkte, die eine andere Auslegung der V 1990 begründen würden, sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich.

3. Auf die weiteren, von der Beklagten in der Revisionsbegründung angesprochenen und in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat ausführlich erörterten Fragen zu den Voraussetzungen des Wiedereinstellungsanspruchs kommt es danach nicht mehr an.



III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 ZPO.

Dörner

Gräfl

Koch

Becher

Bea



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)