

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 12. Juni 2013
- 7 AZR 557/11 -

I. Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein

Urteil vom 22. September 2010
- 8 Ca 2830/09 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 19. April 2011
- 1 Sa 670/10 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Wiedereinstellungsanspruch - Auslegung einer Betriebsvereinbarung

Gesetze:

BGB § 613a Abs. 1 Satz 1; BetrVG § 77 Abs. 3 Satz 1

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

überwiegend parallel zu BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - und
parallel zu BAG 24. April 2013 - 7 AZR 523/11 - und zu BAG 15. Mai
2013 - 7 AZR 540/11 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 557/11

1 Sa 670/10
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Juni 2013

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Juni 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Linsenmaier, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie den ehrenamtlichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Richter Prof. Dr. Deinert und die ehrenamtliche Richterin Donath für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 19. April 2011 - 1 Sa 670/10 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Verpflichtung der Beklagten, mit dem 1
Kläger (*wieder*) ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. August 1983 als techni- 2
scher Angestellter beschäftigt. Zum 1. Januar 1987 ging sein Arbeitsverhältnis
auf die C I GmbH über. Hintergrund war die Ausgliederung und Überführung
des Geschäftsfeldes der kompatiblen Großcomputer und Peripheriesysteme
von der Beklagten auf die C I GmbH, einem von der Beklagten und der S AG
neu gegründeten Joint Venture. Dessen Firmenbezeichnung stand Ende 1986
noch nicht fest; die Beklagte hielt nach ihrer Darstellung zunächst 66,5 % sowie
die S AG 33,5 % der Gesellschaftsanteile.

Die Beklagte und der bei ihr bestehende Betriebsrat führten vor der 3
Ausgliederung Verhandlungen über deren Folgen. Am 4. Dezember 1986
schlossen sie eine mit „Rahmenbedingungen für in das Joint-venture B/S
übertretende B AG-Mitarbeiter“ (*im Folgenden: JVR 1986*) überschriebene
Vereinbarung, die auszugsweise folgenden Wortlaut hat:

„Aus Anlaß der Ausgliederung des Geschäfts mit kompa-
tiblen Großcomputern und Peripheriesystemen aus der B
AG zum 01.01.87 wird zwischen Unternehmensleitung
und Betriebsrat folgendes vereinbart:

1. ...



15. Die B AG garantiert den am 01.01.87 in die neue Gesellschaft überwechselnden Mitarbeitern ein Rückkehrrecht auf einen adäquaten Arbeitsplatz in der B AG, sofern eine Weiterbeschäftigung innerhalb der neuen Gesellschaft aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist.

...“

In den Folgejahren erwarb die Beklagte von der S AG sukzessive deren Geschäftsanteile an der C I GmbH. In drei Tranchen - im April 1996, im Juli 1998 sowie mit Wirkung zum 25. Oktober 1999 - veräußerte sie die Anteile an die P D H GmbH, die später in C D H GmbH umfirmierte. Im Mai 2003 informierte die C I GmbH die Beklagte über eine geplante Überführung ihrer Servicefunktionen in die C S GmbH. Nach Konkretisierung dieses Vorhabens wandte sich die Beklagte mit einem Schreiben vom 14. August 2003 an ihre ehemaligen Mitarbeiter und teilte ihnen - so auch dem Kläger - ua. mit:

„Sofern Sie von dem genannten Ausgliederungsvorhaben erfasst sind und für Sie die Joint-Venture-Regelung vom 04.12.1986 anwendbar ist, bleibt bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen eine nach Maßgabe von Ziffer 15 der Joint-Venture-Regelung etwa begründete Rechtsposition von dem Ausgliederungsvorhaben unberührt.“

Das Arbeitsverhältnis des Klägers ging mit Wirkung ab dem 1. September 2003 im Wege des Betriebsübergangs auf die C S GmbH über. Mit Beschluss vom 1. Oktober 2009 wurde über das Vermögen der C S GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter stellte den Kläger von der Arbeitsleistung frei und kündigte das Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2009 zum 31. Januar 2010. Die hiergegen vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage wies das Arbeitsgericht Mannheim ab; die Entscheidung ist rechtskräftig.

Der Kläger schloss mit der A GmbH - nach seinen Angaben „um den 15. Oktober 2009“ - einen Arbeitsvertrag und wurde von diesem Unternehmen - nach Darstellung der Beklagten bereits seit der ersten Oktoberhälfte 2009 - weiterbeschäftigt. Die A GmbH wurde im Oktober 2009 neu gegründet und schloss mit dem - damals noch vorläufigen - Insolvenzverwalter der C S GmbH

4

5

6



am 18. September 2009 Verträge zum Erwerb des Wartungs- und Servicegeschäfts. Sie übernahm einschließlich des Führungspersonals mindestens 51 von 81 Mitarbeitern der C S GmbH, darunter den Kläger. Mit Schreiben vom 7. Oktober 2009 beanspruchte der Kläger von der Beklagten eine Wiedereinstellung, was diese ablehnte.

Mit seiner Klage hat der Kläger sein Wiedereinstellungsbegehren weiterverfolgt. Er hat die Auffassung vertreten, Ziffer 15 der JVR 1986 beinhalte ein zeitlich nicht befristetes Rückkehrrecht allein unter der - wegen der Insolvenzkündigung vom 1. Oktober 2009 eingetretenen - Bedingung, dass eine Weiterbeschäftigung in der „neuen Gesellschaft“ aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich sei. Ein etwaiger Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die A GmbH ändere nichts an dem Eintritt der Bedingung.

Der Kläger hat - zuletzt - beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, sein Angebot auf Wiedereinstellung mit Wirkung zum 1. Februar 2010 als technischer Angestellter oder auf einer seinen heutigen Tätigkeiten und Fähigkeiten entsprechenden adäquaten Stelle zu den betriebsüblichen Bedingungen der Beklagten unter Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit seit dem 1. August 1983 zu einer Jahresvergütung in Höhe von 108.850,00 Euro brutto anzunehmen;

hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn ab dem 1. Februar 2010 als technischen Angestellten oder auf einer seiner Tätigkeit und Fähigkeit entsprechenden Stelle zu den betriebsüblichen Bedingungen der Beklagten unter Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit seit dem 1. August 1983 zu einer Jahresvergütung in Höhe von 108.850,00 Euro brutto entsprechend der letzten Gehaltsbezüge bei der C S GmbH zu beschäftigen;

höchst hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn mit sofortiger Wirkung als technischen Angestellten oder auf einer seiner heutigen Tätigkeit und Fähigkeit entsprechenden Stelle zu den betriebsüblichen Bedingungen der Beklagten unter Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit seit dem 1. August 1983 zu einer Jahresvergütung von 108.850,00 Euro brutto entsprechend der letzten Gehaltsbezüge bei der C S GmbH zu beschäftigen.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat sich zuletzt insbesondere noch auf den Standpunkt gestellt, einem Rückkehrrecht stünde entgegen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die A GmbH übergegangen sei. Dort habe für den Kläger weiterhin eine Beschäftigungsmöglichkeit iSd. Ziffer 15 JVR 1986 bestanden.

9

Das Arbeitsgericht hat die Klageanträge abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Das mit dem Antrag zu 1. verfolgte zulässige (Haupt-)Begehren des Klägers ist unbegründet. Die Hilfsanträge fallen nicht zur Entscheidung an.

11

A. Der zulässige (Haupt-)Antrag zu 1. hat keinen Erfolg.

12

I. Der Antrag ist zulässig.

13

1. Nach seinem Wortlaut ist er unzweifelhaft auf die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe einer Annahmeerklärung gerichtet. Dem Kläger geht es mit der erstrebten Fiktion der Abgabe der Annahmeerklärung nach § 894 Satz 1 ZPO um das endgültige Zustandekommen eines Arbeitsvertrags mit der Beklagten, das er mit übereinstimmenden Willenserklärungen - Antrag und Annahme (§§ 145 bis 147 BGB) - erwirken möchte. Die Abgabe eines Angebots ist in dem Schreiben vom 7. Oktober 2009 zu sehen. Die auf Abgabe der Annahmeerklärung gerichtete Klage entspricht dem Regelfall des mit einer sog. Wiedereinstellungsklage bekundeten Willens des Arbeitnehmers (vgl. BAG 19. Oktober 2011 - 7 AZR 743/10 - Rn. 16 mwN).

14



2. Der Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Zeitpunkt der Wirkung der Abgabe der Annahmeerklärung - der 1. Februar 2010 - ist genannt. Die wesentlichen Vertragsbestandteile, insbesondere die Art der Tätigkeit („technischer Angestellter“), sind bezeichnet. Die Formulierung „oder auf einer seinen heutigen Tätigkeiten und Fähigkeiten entsprechenden Stelle“ führt nicht zur Unbestimmtheit des Begehrens. Mit dieser Passage ist offensichtlich „nur“ die breite Beschreibung der erstrebten Tätigkeit als „technischer Angestellter“ betont. Im Fall der begehrten Verurteilung wäre damit allenfalls ein weites Direktionsrecht der Beklagten eröffnet und nicht der Inhalt des erstrebten Arbeitsvertrags unklar. Dem Kläger könnten alle Aufgaben zugewiesen werden, die ein „technischer Angestellter“ schuldet. Die im Antrag angeführten „betriebsüblichen Bedingungen bei der Beklagten“ sind nicht unerlässlich für die Bestimmtheit. 15
- II. Der Hauptantrag ist unbegründet. 16
1. Dies folgt allerdings nicht bereits aus dem Umstand, dass die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe der Annahmeerklärung zum 1. Februar 2010 (rück-)wirken soll. 17
- a) Mit der Abgabe der Annahmeerklärung kommt das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zustande, denn mit Rechtskraft eines obsiegenden Urteils gilt die Erklärung nach § 894 Satz 1 ZPO als abgegeben. Zu welchem Zeitpunkt die fingierte Annahmeerklärung wirkt, beurteilt sich nach materiellem Recht. Die rückwirkende Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch Urteil, die mit der Fiktion der Annahmeerklärung greift, ist seit Inkrafttreten des § 311a Abs. 1 BGB idF des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S. 3138) zulässig (vgl. BAG 9. Februar 2011 - 7 AZR 91/10 - Rn. 26 mwN). Ausgeschlossen ist lediglich eine gerichtliche Entscheidung, mit der ein Arbeitsverhältnis mit Rückwirkung zu einem Zeitpunkt vor Abgabe des Angebots begründet werden soll (vgl. BAG 4. Mai 2010 - 9 AZR 155/09 - Rn. 17 und 35, BAGE 134, 223). 18



- b) Hiernach steht der Umstand, dass der Kläger die Begründung eines Arbeitsverhältnisses rückwirkend zum 1. Februar 2010 begehrt, der Begründetheit des Anspruchs nicht entgegen. Spätestens in dem Schreiben vom 7. Oktober 2009 liegt ein Angebot zum Abschluss eines Arbeitsvertrags. Die Annahme dieses Angebots würde mit einer gerichtlichen Entscheidung nach § 894 Satz 1 ZPO fingiert. Das Arbeitsverhältnis gälte damit nicht zu einem Zeitpunkt vor Abgabe des Angebots als geschlossen. 19
2. Die Beklagte ist aber nicht verpflichtet, die vom Kläger begehrte Willenserklärung abzugeben. Zwar regelt Ziffer 15 JVR 1986 in zulässiger Weise für die zum 1. Januar 1987 in die „neue Gesellschaft“ - die C I GmbH - wechselnden Arbeitnehmer das Recht einer Rückkehr zur Beklagten, sofern eine Weiterbeschäftigung innerhalb der neuen Gesellschaft aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist. Auch beendete das Ausscheiden der C I GmbH aus dem Konzernverbund der Beklagten das aufschiebend bedingte Rückkehrrecht nicht. Schließlich ist es weder mit dem Betriebsübergang auf die C S GmbH, in die die Servicefunktionen der C I GmbH zum 1. September 2003 ausgegliedert wurden, noch mit dem Übergang des Betriebsteils IT-Service auf die A GmbH erloschen. Die aufschiebende Bedingung, unter der das Rückkehrrecht steht, ist aber vorliegend nicht eingetreten. 20
- a) In Ziffer 15 der JVR 1986 haben die Betriebsparteien für die unter den Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung fallenden Arbeitnehmer das Recht zu einer Rückkehr zu der Beklagten unter der aufschiebenden Bedingung geregelt, dass eine Weiterbeschäftigung innerhalb der „neuen Gesellschaft“ aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist. Diesem kollektiv-rechtlichen Wiedereinstellungsversprechen begegnen keine grundsätzlichen Wirksamkeitsbedenken. 21
- aa) Die JVR 1986 gilt für die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse zum 1. Januar 1987 von der Beklagten auf die „neue Gesellschaft“ übergegangen sind. Der Kläger gehört zu diesem Personenkreis. 22



- bb) Das in Ziffer 15 JVR 1986 „garantierte“ Rückkehrrecht ist wirksam. Die Betriebsparteien sind nicht grundsätzlich gehindert, einen Wiedereinstellungsanspruch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund eines bevorstehenden Betriebsteilübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf einen anderen Arbeitgeber übergehen, zu regeln (*ausf. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 36 ff. mwN*). Ziffer 15 JVR 1986 verstößt auch nicht gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Sie betrifft keinen Sachverhalt, der (*mittlerweile*) durch Tarifvertrag - konkret durch § 13 Abschn. VI Ziff. 1 Manteltarifvertrag Bergbau, Chemie, Energie vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 16. März 2009 - geregelt ist (*ausf. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 45 ff. mwN*). 23
- b) Das Ausscheiden der C I GmbH aus dem Konzernverbund der Beklagten beendete das aufschiebend bedingte Rückkehrrecht nicht. Wie die gebotene Auslegung ergibt, ist die „Garantie eines Rückkehrrechts“ nach Ziffer 15 JVR 1986 nicht für die Zeit der Zugehörigkeit der C I GmbH zum Konzernverbund der Beklagten befristet. 24
- aa) Betriebsvereinbarungen sind wegen ihres normativen Charakters wie Tarifverträge und Gesetze auszulegen. Auszugehen ist danach vom Wortlaut der Bestimmung und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn sind der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Text ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Regelungen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einem sachgerechten, zweckorientierten, praktisch brauchbaren und gesetzeskonformen Verständnis der Bestimmung führt (*vgl. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 49 mwN*). 25
- bb) Hiernach steht die Geltung der Rückkehrzusage nicht unter dem Vorbehalt einer Zugehörigkeit der „neuen Gesellschaft“ zum Konzernverbund der Beklagten. 26



- (1) Der Wortlaut von Ziffer 15 JVR 1986 gibt keine Anhaltspunkte für eine solche Annahme. Das Rückkehrrecht bezieht sich auf die in die „neue Gesellschaft“ überwechselnden Mitarbeiter. Andere Voraussetzungen oder Bedingungen als der Wegfall einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aus betrieblichen Gründen in dieser „neuen Gesellschaft“ sind nicht explizit ausgedrückt (vgl. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 51). 27
- (2) Gesamtzusammenhang und Regelungssystematik deuten nicht zwingend darauf, das Rückkehrrecht zur Beklagten auf die Zeit der Zugehörigkeit der „neuen Gesellschaft“ zum B-Konzern zu beschränken. Die JVR 1986 enthält zahlreiche Bestimmungen, die - ungeachtet ihrer jeweiligen kollektivrechtlichen Wirksamkeit - die Beibehaltung der bisher bei der Beklagten geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich deren Verschlechterungen und Vergünstigungen zeitlich nicht begrenzen. Damit unterscheidet sich die JVR 1986 von der gleichfalls ein Rückkehrrecht beinhaltenden Betriebsvereinbarung, die von der Beklagten mit den zuständigen Betriebsräten am 4. Dezember 1990 anlässlich der Ausgliederung ihrer Magnetproduktaktivitäten in ein Tochterunternehmen geschlossen worden ist und die der Entscheidung des Senats vom 19. Oktober 2005 zugrunde lag (- 7 AZR 32/05 - [Magnetic]). Die Betriebspartner haben in dem Wissen darum, dass es sich bei der Gesellschaft, in die das Geschäftsfeld der kompatiblen Großcomputer und Peripheriesysteme zum 1. Januar 1987 ausgegliedert worden ist, um ein Joint Venture mit der S AG handelte, den wechselnden Arbeitnehmern das bei der Beklagten bestehende Niveau der Arbeitsbedingungen sichern wollen. Ein alleiniger Einfluss der Beklagten auf die C I GmbH war bereits bei Abschluss der JVR 1986 ausgeschlossen. Dies kann dafür sprechen, dass die in der JVR 1986 geregelten Leistungen für die wechselnden Arbeitnehmer - ungeachtet ihrer Wirksamkeit und Durchsetzbarkeit - nach der Vorstellung der Betriebspartner nur so lange gelten sollten, wie die Beklagte überhaupt eine Einflussmöglichkeit auf die C I GmbH als konzernzugehöriges Unternehmen hat (vgl. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 52). 28



(3) Sinn und Zweck des in Ziffer 15 JVR 1986 geregelten Rückkehrrechts sprechen deutlich dafür, dieses nicht unter dem ungeschriebenen Vorbehalt eines Verbleibs der „neuen Gesellschaft“ in der B-Gruppe zu verstehen. Die Betriebspartner haben die Konditionen eines Wechsels von Arbeitnehmern zu einer anderen Vertragsarbeitgeberin festgelegt, vor allem aber den Ausgleich der Nachteile geregelt, die den überwechselnden Arbeitnehmern durch die Ausgliederung des Geschäftsfeldes der kompatiblen Großcomputer und Peripheriesysteme ggf. entstehen können. Die Ausgleichsnotwendigkeit ist durch den Wegfall des Arbeitsplatzes der betroffenen Arbeitnehmer bei der Beklagten veranlasst. Entscheidend ist weniger die Kompensation von Nachteilen wegen eines Wechsels zu einer ganz bestimmten (*konzernzugehörigen*) Arbeitgeberin, sondern wegen der Nichtfortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten. Hierfür haben die Betriebspartner ein Äquivalent in der Form einer Wiedereinstellungszusicherung geschaffen und deren Bedingung folgerichtig allein an das Fehlen einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit aus betrieblichen Gründen innerhalb der „neuen Gesellschaft“ geknüpft. Gegen den ungeschriebenen Vorbehalt eines Verbleibs der „neuen Gesellschaft“ in der B-Gruppe spricht auch, dass es anderenfalls die Beklagte als beherrschendes Unternehmen weitgehend in der Hand hätte, allein durch die Veräußerung ihrer Gesellschaftsanteile die Rückkehransprüche der begünstigten Arbeitnehmer kompensationslos zu beseitigen. Deren Rechtspositionen könnten von der Konzernmutter der Beklagten durch einseitige Maßnahmen ersatzlos entwertet werden. Anderes würde nur dann gelten, wenn in einem solchen Fall des Ausscheidens aus der B-Gruppe der Eintritt einer aufschiebenden Bedingung des Rückkehrrechts gelegen und dieses somit - bereits - zu diesem Zeitpunkt entstanden wäre. So kann Ziffer 15 JVR 1986 aber nicht verstanden werden. Auch die Beklagte beruft sich nicht auf eine derartige Deutung. Bei einem ungeschriebenen Vorbehalt des Verbleibs der „neuen Gesellschaft“ in der B-Gruppe bliebe schließlich völlig unklar, ob ein solcher Verbleib bereits mit dem Verlust der Mehrheitsanteile und der Beendigung des Konzernverhältnisses oder erst mit der Aufgabe jeglicher Beteiligung an der „neuen Gesellschaft“ endete. Auch

29



dies spricht gegen einen derartigen ungeschriebenen Vorbehalt (vgl. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 53).

c) Das für den Kläger bestehende, aufschiebend bedingte Rückkehrrecht ist nicht mit dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses zur C S GmbH, in die die Servicefunktionen der C I GmbH zum 1. September 2003 ausgegliedert wurden, erloschen. Abgesehen davon, dass die Beklagte ihren ehemaligen Mitarbeitern - so auch dem Kläger - mit Schreiben vom 14. August 2003 für einen Wechsel zur C S GmbH die Fortgeltung des Rückkehrrechts entsprechend der Ziffer 15 JVR 1986 zugesagt hat (vgl. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 56 ff.), wird dieser Anspruch durch einen Betriebs(teil-)übergang nach § 613a BGB nicht berührt. 30

aa) Die Auslegung von Ziffer 15 JVR 1986 ergibt, dass das Rückkehrrecht durch den Übergang eines Betriebes bzw. Betriebsteils weder ausgelöst wird noch verloren geht. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer der Überleitung seines Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. 31

(1) Der Wortlaut der Regelung in Ziffer 15 JVR 1986 verhält sich nicht ausdrücklich zur Frage der Rechtsnachfolge. Die Formulierung „neue Gesellschaft“ spricht zwar eher dafür, dass die Betriebsparteien allein die C I GmbH und nicht auch etwaige Rechtsnachfolger oder Betriebsübernehmer gemeint haben. Der Ausdruck ist gewählt worden, weil die Firmenbezeichnung des Joint Venture im Zeitpunkt des Abschlusses der JVR 1986 noch nicht festgestanden hat. Der das Rückkehrrecht auslösende Wegfall der Weiterbeschäftigung aus betrieblichen Gründen „innerhalb der neuen Gesellschaft“ könnte daher allein auf einen solchen bei der C I GmbH - und nicht bei rechtsnachfolgenden Gesellschaften - verstanden werden (vgl. BAG 14. März 2012 - 7 AZR 147/11 - Rn. 31, 55). 32

(2) Entstehungsgeschichte und Regelungszweck der JVR 1986 lassen jedoch deutlich darauf schließen, dass der betroffene Arbeitnehmer eine Rückkehr zur Beklagten nach Maßgabe der Ziffer 15 JVR 1986 auch - aber nur dann - beanspruchen kann, wenn er bei einem Rechtsnachfolger der „neuen 33



Gesellschaft“ nicht mehr weiterbeschäftigt werden kann. Dies gilt in den Fällen des Betriebs(teil-)übergangs jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer von der Möglichkeit, dem Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613a Abs. 6 BGB zu widersprechen, keinen Gebrauch macht, sondern mit seinem Einverständnis bei einer Rechtsnachfolgerin der „neuen Gesellschaft“ weiterbeschäftigt wird. Das Rückkehrrecht soll dem Umstand Rechnung tragen, dass der betroffene Arbeitnehmer mit der Beklagten im Verhältnis zu einem neu gegründeten Unternehmen, das ggf. wirtschaftlich schwächer ist, eine „sichere“ Arbeitgeberin verliert. Der damit von den Betriebsparteien verfolgte Zweck, das Bestandschutzinteresse des Arbeitnehmers an einer arbeitsvertraglichen Beschäftigungsmöglichkeit zu sichern, besteht auch, wenn an die Stelle der „neuen Gesellschaft“ nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ein weiterer neuer Arbeitgeber tritt. Dem entspricht es, dass das Rückkehrrecht nur dann ausgelöst wird, wenn bei dem - letzten - Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung aus betrieblichen Gründen nicht mehr möglich ist. Diese Voraussetzung tritt aber allein durch einen Betriebsteilübergang bzw. Betriebsübergang nicht ein. Geht das Arbeitsverhältnis auf den Erwerber über, bleibt der Arbeitnehmer vor dem Verlust einer Weiterbeschäftigung aus betrieblichen Gründen durch Ziffer 15 JVR 1986 weiter umfassend geschützt.

bb) Die Servicefunktionen der C I GmbH sind zum 1. September 2003 auf die C S GmbH ausgegliedert worden. Bei dieser Ausgliederung handelte es sich um einen Betriebs(teil-)übergang iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB, von dem das Arbeitsverhältnis des Klägers nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts betroffen war. Damit bestand das aufschiebend bedingte Rückkehrrecht von Ziffer 15 JVR 1986 über den 31. August 2003 hinaus fort.

d) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die aufschiebende Bedingung des Rückkehrrechts nicht eingetreten ist, nachdem das Arbeitsverhältnis des Klägers nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB von der C S GmbH im Anschluss an die betriebsbedingte Insolvenzkündigung auf die A GmbH übergegangen ist.

34

35



- aa) Der für den Kläger maßgebliche Betriebsteil „IT-Service“ der C S GmbH, der sich mit Tätigkeiten im Wartungs- und Installationsbereich befasst, ist nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB auf die A GmbH übergegangen. Wie der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts zu vorliegendem Sachverhalt entschieden hat, hat die A GmbH zwar nicht den gesamten Betrieb der C S GmbH, allerdings den Betriebsteil „IT-Service“ durch Rechtsgeschäft nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übernommen (*ausf. hierzu BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 181/11 - Rn. 30 ff.*). Der Senat schließt sich den Erwägungen des Achten Senats uneingeschränkt an und sieht von deren erneuter Darstellung ab. 36
- bb) Die in Ziffer 15 JVR 1986 vorgesehene, das Rückkehrrecht auslösende aufschiebende Bedingung ist nicht eingetreten. Versteht man Ziffer 15 der JVR 1986 einerseits so, dass sich das Rückkehrrecht auch auf Betriebs(teil-)erwerber iSv. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB erstreckt, wird es andererseits nicht durch einen Betriebs(teil-)übergang ausgelöst. Vielmehr besteht in diesem Fall beim Betriebs(teil-)erwerber grundsätzlich die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer - wie hier der Kläger - der Überleitung seines Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Für den Kläger bestand in dem übernommenen Betriebsteil „IT-Service“ trotz der Insolvenzverwalterkündigung vom 1. Oktober 2009 eine unveränderte Weiterbeschäftigungsmöglichkeit bei der A GmbH. Das von der Rückkehrregelung in Ziffer 15 JVR 1986 erfasste Risiko eines Arbeitsplatzverlustes aus betrieblichen Gründen hat sich nicht realisiert. Der Kläger hat auch bei der A GmbH weitergearbeitet. Eine Unmöglichkeit seiner Weiterbeschäftigung aus betrieblichen Gründen bei der A GmbH ist nicht Gegenstand der Klage. 37
- B. Die Hilfsanträge fallen dem Senat nicht zur Entscheidung an. Wie die Klägervertreterin in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat bestätigt hat, sind sie nur für den Fall des Obsiegens mit dem Hauptantrag - beim höchst hilfsweisen Begehren noch unter der Bedingung des Unterliegens mit dem Hilfsantrag - gestellt. Dem Hauptantrag ist aber kein Erfolg beschieden. 38



C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

39

Linsenmaier

Kiel

Schmidt

Deinert

Donath



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)