

Aktenzeichen: 8 AZR 890/08
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 22. Oktober 2009
- 8 AZR 890/08 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 17. Dezember 2007
- 8 Ca 216/07 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 22. Mai 2008
- 8 Sa 12/08 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Rückkehrrecht - Privatisierung einer Anstalt öffentlichen Rechts

Gesetze:

GG Art. 3; BGB § 613a; LBKHG vom 11. April 1995 §§ 1, 14, 17;
LBKBetriebG vom 17. Dezember 2004 §§ 1, 14; LBK-Immobilien Gesetz
vom 17. Dezember 2004 § 15; LBKUmwG vom 17. Dezember 2004 §§ 1,
2; LBKUmwVO vom 4. Januar 2005 § 1; HVFG idF vom 21. November
2006 § 17

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen - 8 AZR 889/08 - (führend), - 8 AZR 890/08 - (vorliegend)
und - 8 AZR 895/08 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 890/08
8 Sa 12/08
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
22. Oktober 2009

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. Oktober 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Hermann und die ehrenamtliche Richterin Koglin 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 der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 22. Mai 2008 - 8 Sa 12/08 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin war seit 1993 zunächst als Reinigungskraft bei der be- 1
klagten Freien und Hansestadt Hamburg (*im Folgenden: Beklagte*) beschäftigt und zwar zunächst bei dem Landesbetrieb Krankenhäuser (LBK). Durch § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Errichtung der Anstalt Landesbetrieb Krankenhäuser (LBK Hamburg Gesetz - LBKHG) vom 11. April 1995 (*in Kraft ab 1. Mai 1995*) errichtete die Beklagte die gemeinnützige Anstalt Landesbetrieb Krankenhäuser. Diese sollte den Namen „Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -“ (LBK Hamburg) führen und rechtsfähig sein (§ 1 Abs. 1 Satz 2 und 3 LBKHG). Gleichzeitig wurde die Betriebsform des bisherigen Landesbetriebes aufgehoben (§ 1 Abs. 2 Satz 1 LBKHG) und dessen Vermögen und Verbindlichkeiten auf den LBK Hamburg übertragen (§ 1 Abs. 2 Satz 2 LBKHG). Weiter bestimmt § 1 Abs. 2 Satz 4 LBKHG:

„Der LBK Hamburg tritt in alle bestehenden und künftigen Rechte und Verpflichtungen der Freien und Hansestadt Hamburg ein, soweit sie dem bisherigen Aufgabenbereich des LBK und des LBW zuzuordnen sind (Gesamtrechtsnachfolge).“

Trägerin des LBK Hamburg wurde die Beklagte (§ 14 Abs. 1 Satz 1 2
LBKHG).

§ 17 LBKHG, welcher die Überleitung des Personals vom LBK auf den 3
LBK Hamburg regelt, lautet auszugsweise:



„§ 17

Überleitung des Personals,
Bestandssicherungsklausel, Versorgungsbezüge

(1) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes gehen die Arbeitsverhältnisse der bisher beim LBK und beim LBW tätigen Arbeitnehmer auf den LBK Hamburg über. ...

(2) ... Die Freie und Hansestadt Hamburg ist außerdem verpflichtet, im Falle einer Überführung der gesamten Anstalt in eine andere Trägerschaft ohne Mehrheitsbeteiligung der Freien und Hansestadt Hamburg diese Mitarbeiter auf deren Wunsch unter Wahrung der bei der Anstalt erreichten Lohn- und Vergütungsgruppe und Beschäftigungszeit wieder in den Diensten der Freien und Hansestadt Hamburg zu beschäftigen. ...

...“

Ab dem 1. Januar 2000 wurden die mit den Reinigungsaufgaben be-
trauten Betriebsteile des LBK Hamburg im Wege eines Betriebsteilübergangs
auf die C GmbH (*im Folgenden: C-GmbH*) übertragen. Diese GmbH war eine
hundertprozentige Tochtergesellschaft des LBK Hamburg und hatte den Auf-
trag, alle Reinigungstätigkeiten in den Krankenhäusern des LBK Hamburg
durchzuführen.

4

Die Klägerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf
die C-GmbH nicht. Am 19. Mai 2004 schloss sie mit dieser einen Aufhebungs-
vertrag. Dieser lautet - soweit hier von Interesse -:

5

„§ 1 Beendigung

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das zwischen
ihnen bestehende Arbeitsverhältnis im gegenseitigen
Einvernehmen gemäß § 56 MTV Arbeiter II 1993 in der
jeweils gültigen Fassung mit Ablauf des 31.05.2004
beendet wird.

§ 2 Abfindung

Für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält die Arbeit-
nehmerin eine ab sofort vererbliche Abfindung ent-
sprechend den §§ 9, 10 KSchG in Verbindung mit § 3
Nr. 9 EStG in Höhe von 22.000 Euro brutto (in Worten
zweiundzwanzigtausend).

Die Abfindung wird am 31.05.2004 fällig.



§ 3 Abwicklung

Sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsverhältnis werden bis zum 31.05.2004 ordnungsgemäß abgewickelt.

...

§ 7 Generalquittung

Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit der Erfüllung der Verpflichtungen aus diesem Auflösungsvertrag sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus seiner Beendigung erledigt und abgegolten sind.

...“

Am 24. Mai 2004 schloss die Klägerin mit der C-GmbH einen Anstellungsvertrag, in dem es ua. heißt:

6

„§ 2 Tätigkeit

- (1) Die Angestellte wird als kaufmännische Angestellte der Geschäftsführung zum Dienstantritt am 01.06.2004 angestellt.

...

§ 3 Gehalt

- (1) Die Angestellte erhält ein monatliches Bruttogehalt (B 3) in Höhe von Euro 2.565,45.
- (2) Das Gehalt nimmt an der tariflichen Steigerung in Höhe und Zeitpunkt teil, wie sie von den Tarifpartnern für die C GmbH ausgehandelt werden.

...

- (4) Im übrigen richtet sich das Anstellungsverhältnis nach den jeweils für die C GmbH gültigen Tarifverträgen.

...“

Ab dem 1. Juni 2004 war die Klägerin nicht mehr als Reinigungskraft, sondern als Sachbearbeiterin im Personalbereich für die C-GmbH tätig.

7

Zum 1. Januar 2005 wurde zur Vorbereitung des Verkaufs des Klinikbetriebs des LBK Hamburg dieser in eine Betriebsanstalt (*LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - [LBK Hamburg]*) und in die Besitzgesellschaft

8



LBK-Immobilien - Anstalt öffentlichen Rechts - (LBK-Immobilien) gespalten. Dies war im „Gesetz zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -“ vom 17. Dezember 2004 geregelt. Dort heißt es ua.:

„Artikel 1

**Gesetz zur Errichtung der Betriebsanstalt LBK
Hamburg (LBKBetriebG)**

§ 1

Errichtung der Betriebsanstalt LBK Hamburg - Anstalt
öffentlichen Rechts -

(1) ... Die Freie und Hansestadt Hamburg errichtet mit Wirkung zum 1. Januar 2005 (Errichtungsstichtag) den ‚LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -‘ (LBK Hamburg) mit Sitz in Hamburg. Die Anstalt hat den Auftrag, den Betrieb der zum bisherigen ‚Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg Anstalt öffentlichen Rechts -‘, umbenannt in ‚Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg Immobilien - Anstalt öffentlichen Rechts -‘ (LBK-Immobilien), gehörenden Krankenhäuser fortzuführen. Die Anstalt ist rechtsfähig. Träger der Anstalt ist der LBK-Immobilien.

...

§ 14

Übergang der Arbeitsverhältnisse

(1) Zum Errichtungsstichtag dieses Gesetzes (§ 1 Absatz 1 Satz 1) gehen die Arbeitsverhältnisse der bisher beim ‚Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -‘ tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den neuen LBK Hamburg über. § 613 a Absätze 1, 2 und 4 bis 6 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gelten entsprechend. ...“

Durch Art. 3 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - vom 17. Dezember 2004 wurde das bisherige LBKHG vom 11. April 1995 geändert. Es wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2005 umbenannt in: „Gesetz zur Errichtung der Anstalt Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg Immobilien Anstalt öffentlichen Rechts (LBK-Immobilien Gesetz)“. Außerdem wurde aus

9



dem § 17 LBKHG vom 11. April 1995 der neue § 15 LBK-Immobilien Gesetz, dem ua. ein neuer Abs. 3 angefügt wurde. Satz 1 bis 3 dieses neuen § 15 Abs. 3 LBK-Immobilien Gesetz lautet:

„(3) Im Falle der vollständigen oder teilweisen Übertragung des Krankenhausbetriebes des ‚Landesbetriebes Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -‘ auf eine andere, neu errichtete Anstalt des öffentlichen Rechts, deren Träger der LBK-Immobilien ist und auf die die Arbeitsverhältnisse der in Absatz 1 Satz 1 genannten Arbeitnehmer übergehen, gilt Absatz 2 Sätze 2 und 3 nicht. Die Regelung in Absatz 2 Satz 2 findet aber sinn-gemäße Anwendung, wenn die neu errichtete Anstalt öffentlichen Rechts in eine Kapitalgesellschaft umgewandelt worden ist und der LBK-Immobilien seine Beteiligung an der Kapitalgesellschaft mehrheitlich veräußert. Maßgeblicher Veräußerungszeitpunkt ist der dingliche Übergang der Anteilsmehrheit. ...“

Weiter wurde durch Art. 2 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - vom 17. Dezember 2004 mit Wirkung vom 1. Januar 2005 das „Gesetz zur Umwandlung der Betriebsanstalt LBK Hamburg in eine Kapitalgesellschaft (LBKUmwG)“ in Kraft gesetzt. Dessen § 1 lautet:

„§ 1

Formwechsel

(1) Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung den LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - (LBK Hamburg) nach seiner rechtswirksamen Errichtung nach Maßgabe der §§ 301 bis 304 des Umwandlungsgesetzes vom 28. Oktober 1994 (BGBl. 1994 I S. 3210, 1995 I S. 428), zuletzt geändert am 12. Juni 2003 (BGBl. I S. 838, 842), in der jeweils geltenden Fassung, durch Formwechsel in eine Kapitalgesellschaft in der Rechtsform einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, einer Aktiengesellschaft oder einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, deren persönlich haftende Gesellschafterin eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung ist, umzuwandeln. Der erste Teil des fünften Buches des Umwandlungsgesetzes findet keine Anwendung.

(2) Die nähere Ausgestaltung des Formwechsels erfolgt in einer Rechtsverordnung nach Absatz 1.“

10

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Mit der aufgrund der §§ 1 und 2 Abs. 1 des Gesetzes zur Umwandlung der Betriebsanstalt LBK Hamburg in eine Kapitalgesellschaft (*LBKUmwG*) vom 17. Dezember 2004 erlassenen „Verordnung zur Umwandlung der Betriebsanstalt LBK Hamburg in eine Kapitalgesellschaft (*LBKUmwVO*)“ vom 4. Januar 2005 wandelte die Beklagte den LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - (*LBK Hamburg*) formwechselnd in eine GmbH mit der Firma „LBK Hamburg GmbH“ um (§ 1 Abs. 1 und 2 *LBKUmwVO*). 11

Nachdem der Senat der Beklagten am 16. Dezember 2004 den Verkauf der Betriebsanstalt LBK Hamburg an die A GmbH (*im Folgenden: A-GmbH*) genehmigt hatte, erhielt diese im Jahre 2005 49,9 % der Gesellschaftsanteile der LBK Hamburg GmbH und die Unternehmensführung für sieben Kliniken. 12

Durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des LBK-Immobilien Gesetzes vom 21. November 2006 wurde das bereits in LBK-Immobilien Gesetz umbenannte ursprüngliche LBKHG vom 11. April 1995 erneut umbenannt und zwar in „Gesetz über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts - (HVFG)“. 13

Außerdem wurde der „LBK-Immobilien“ umbenannt in: „Hamburgischer Versorgungsfonds“ (*HVF*) - Anstalt öffentlichen Rechts -, Art. 1 Nr. 2 § 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Änderung des LBK-Immobilien Gesetzes vom 21. November 2006. 14

Neben einer Reihe von weiteren Änderungen wurde auch § 15 des LBK-Immobilien Gesetzes - Überleitung des Personals, Bestandssicherungsklausel, Versorgungsbezüge - in seiner bisherigen Fassung aufgehoben und folgender neuer § 17 HVFG eingefügt. Dieser lautet: 15

„§ 17

Rückkehrrechte

Veräußert der HVF seine Beteiligung an der LBK Hamburg GmbH mehrheitlich, so ist die Freie und Hansestadt Hamburg verpflichtet, diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBK Hamburg GmbH, die bereits im Zeitpunkt der Errichtung der LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - dort beschäftigt waren, auf deren



Wunsch unter Wahrung der beim LBK Hamburg erreichten Lohn- und Vergütungsgruppe und Beschäftigungszeit wieder in den Diensten der Freien und Hansestadt Hamburg zu beschäftigen. Maßgeblicher Veräußerungszeitpunkt ist der Zeitpunkt des dinglichen Übergangs der Anteilmehrheit. In diesem Fall hat die Leitung der LBK Hamburg GmbH alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ihrem Recht nach Satz 1 schriftlich zu unterrichten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können innerhalb von sechs Monaten nach Eingang der Mitteilung der Geschäftsleitung schriftlich mitteilen, dass sie von ihrem Recht Gebrauch machen. Die Überführung der Arbeitsverhältnisse in den Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg soll dann binnen eines weiteren Jahres erfolgen. Vor einer Veräußerung der Mehrheitsanteile durch den HVF wird das Recht nach Satz 1 ausgelöst, wenn einem oder mehreren der berechtigten Beschäftigten rechtswirksam betriebsbedingt gekündigt wird. In diesem Fall ist die Ausübung des Rückkehrrechts von den betriebsbedingt gekündigten Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg unverzüglich nach Ausspruch der Kündigung anzuzeigen. Die Überführung der Arbeitsverhältnisse in den Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg erfolgt in diesem Fall unverzüglich nach Feststellung der Rechtswirksamkeit der Kündigung.“

In der Gesetzesbegründung zu § 17 HVFG (*Bürgerschafts-Drucks.* 18/4930 S. 14) heißt es:

16

„Die Regelung über das Rückkehrrecht von bestimmten Beschäftigten der LBK Hamburg GmbH in den Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg findet sich an dieser Stelle, weil der HVF die Anteile an der LBK Hamburg GmbH für die Stadt hält. Nur die Übertragung einer Mehrheit von Anteilen an der LBK Hamburg GmbH kann das Rückkehrrecht auslösen. Der Übergang der Anteilmehrheit an der LBK Hamburg GmbH ist für den 1. Januar 2007 vorgesehen. Zur Verdeutlichung ist klargestellt, dass entsprechend der Regelung im LBKHG vom 11. April 1995 (HmbGVBl. S. 77), zuletzt geändert durch das Dritte Gesetz zur Änderung des LBK Hamburg Gesetzes vom 17. Dezember 2004 (HmbGVBl. S. 487) dieses Rückkehrrecht nur für die Beschäftigten der LBK Hamburg GmbH gilt, die bereits bei der Errichtung des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - dort beschäftigt waren und deren Beschäftigungsverhältnis bei der LBK Hamburg GmbH seitdem noch immer



besteht.“

Zum 1. Januar 2007 übertrug der HVF weitere 25 % seiner Gesellschaftsanteile an der LBK Hamburg GmbH an die A-GmbH, welche seitdem 74,9 % der Anteile hält.

17

Mit ihrer am 13. Juli 2007 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat die Klägerin ua. die Feststellung begehrt, dass ihr gegenüber der Beklagten ein Rückkehrrecht zusteht nach Maßgabe des § 17 Satz 1 HVFG. Sie meint, Anspruchsvoraussetzung für das geltend gemachte Rückkehrrecht sei nicht, dass sie sich zum Zeitpunkt der mehrheitlichen Veräußerung der Beteiligung der HVF an der LBK Hamburg GmbH am 1. Januar 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur LBK Hamburg GmbH befunden habe. Zweck des Rückkehrrechts sei, die betroffenen Arbeitnehmer vor dem Verlust ihres öffentlichen Arbeitgebers zu schützen. Dieser Schutz vor Privatisierung habe allen Beschäftigten eingeräumt werden sollen, die am 1. Mai 1995 in einem Arbeitsverhältnis zum LBK Hamburg standen. Weder aus dem Wortlaut des § 17 HVFG noch aus dessen Begründung lasse sich entnehmen, dass Voraussetzung für das Rückkehrrecht sei, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin bis zum Zeitpunkt der Beteiligungsveräußerung durch den HVF am 1. Januar 2007 ununterbrochen rechtlich bestanden habe. Entscheidend sei lediglich, dass die Klägerin auch nach dem Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages mit der C-GmbH im Jahre 2004 weiterhin in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber gestanden habe, der „öffentlich-rechtlich beherrscht“ gewesen sei. Nicht die formale rechtliche Verfassung der C-GmbH sei ausschlaggebend, maßgeblich seien die dahinterstehenden Eigentumsverhältnisse. Bei zutreffender rechtlicher Würdigung habe die Klägerin mit der C-GmbH nur eine Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen vereinbart. Die von der C-GmbH geleistete Einmalzahlung stelle keine Abfindung dar. Auch bleibe unklar, auf welchen sozialen Besitzstand die Klägerin verzichtet habe. Der Gleichheitssatz des Art. 3 GG gebiete eine verfassungskonforme Auslegung des § 17 HVFG. Nach dieser sei die gesetzliche Rückkehrregelung auch auf die Mitarbeiter der C-GmbH auszuweiten.

18



Die Klägerin hat beantragt

19

festzustellen, dass ihr gegenüber der Beklagten ein Rückkehrrecht nach Maßgabe des § 17 Satz 1 HVFG zusteht.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

20

Sie vertritt die Ansicht, das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei gemäß § 613a BGB am 1. Januar 2000 auf die C-GmbH übergegangen. Die Klägerin hätte damals den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses durch Ausübung des ihr zustehenden Widerspruchsrechts verhindern können. Zudem sei es aufgrund des am 19. Mai 2004 geschlossenen Aufhebungsvertrages zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin mit der C-GmbH zum 31. Mai 2004 und gemäß dem Anstellungsvertrag vom 24. Mai 2004 zu einem neuen Arbeitsverhältnis mit dieser Gesellschaft ab 1. Juni 2004 gekommen.

21

Der Gesetzgeber habe das Rückkehrrecht des § 17 HVFG auf Beschäftigte der LBK Hamburg GmbH beschränken wollen. Auch sei der Klägerin im Jahre 1995 kein Rückkehrrecht dergestalt zugesagt worden, dass dieser ein solches unter der Bedingung zustehe, dass die Beklagte ihre Anteilmehrheit an dem LBK Hamburg aufgeben sollte. Im Zeitpunkt des Übergangs ihres Arbeitsverhältnisses auf die C-GmbH habe die Klägerin daher keine verbindliche Rechtsposition verloren, sondern nur ein potentes Rückkehrrecht zur Beklagten. Der in § 17 HVFG verwendete Begriff „LBK Hamburg GmbH“ umfasse keine Tochterunternehmen, wie zB die C-GmbH.

22

Das Arbeitsgericht hat die Feststellungsklage der Klägerin abgewiesen. Die Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

23



Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der Klägerin ist nicht begründet. Ihr steht das geltend gemachte Recht auf Rückkehr zur Beklagten nicht zu. 24

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Der Klägerin stehe ein Rückkehranspruch nach § 17 HVFG nicht zu. Voraussetzung für einen solchen wäre gewesen, dass die Klägerin zum Zeitpunkt des Verlustes der Mehrheitsbeteiligung des HVF an der LBK Hamburg GmbH (1. Januar 2007) in einem Arbeitsverhältnis zur LBK Hamburg GmbH gestanden hätte. Dies sei aber nicht der Fall gewesen, weil das ab 1. Mai 1995 auf den LBK Hamburg übergeleitete Arbeitsverhältnis der Klägerin am 1. Januar 2007 nicht mehr bestanden habe. Vielmehr habe ein neues, am 24. Mai 2004 mit Wirkung zum 1. Juni 2004 zwischen der Klägerin und der C-GmbH begründetes Arbeitsverhältnis vorgelegen. 25

Sinn und Zweck des in § 17 HVFG normierten Rückkehrrechts sei, die Arbeitnehmer davor zu bewahren, gegen ihren Willen von einem öffentlichen Arbeitgeber zu einem privaten übergeleitet zu werden. Deshalb komme es nicht auf die ununterbrochene Beschäftigung an, welche bei der Klägerin vorliege, sondern auf den ununterbrochenen rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Grund dafür sei, dass der Abschluss eines Arbeitsvertrages mit einem privaten Träger nicht ohne Willen des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen könne. Damit sei der unfreiwillige Verlust des öffentlichen Arbeitgebers ausgeschlossen. Ein ununterbrochener rechtlicher Bestand des Arbeitsverhältnisses bis 1. Januar 2007 habe bei der Klägerin nicht vorgelegen, weil sie sich seit dem 1. Juni 2004 in einem neuen Arbeitsverhältnis mit der C-GmbH befunden habe. Das bis zu diesem Zeitpunkt bestehende Arbeitsverhältnis mit der C-GmbH sei aufgehoben worden. Aus dem Aufhebungsvertrag vom 19. Mai 26



2004 ergebe sich, dass nicht nur die Vertragsbedingungen des bisherigen Arbeitsvertrages verändert werden sollten.

Für die Entscheidung des Rechtsstreits komme es nicht darauf an, ob § 17 HVFG wegen Verstoßes gegen Art. 3 GG verfassungswidrig sei. Wäre dies der Fall, käme die durch § 17 HVFG abgelöste Regelung des § 15 Abs. 3 LBK-Immobilien Gesetz in der Fassung des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg vom 17. Dezember 2004, welche die Beschränkung des Rückkehrrechts auf Mitarbeiter der LBK Hamburg GmbH nicht enthalte, zur Anwendung. § 15 Abs. 3 LBK-Immobilien Gesetz sei jedoch ebenso wie § 17 Abs. 2 LBKHG dahingehend auszulegen, dass ein Rückkehrrecht nur Mitarbeitern zustehen solle, die sich im Zeitpunkt des Verlustes der Anteilmehrheit der Beklagten bzw. der des HVF noch im gleichen Arbeitsverhältnis befinden, welches bei Ausgründung des LBK Hamburg von der Beklagten auf diesen übergegangen sei.

Eine ausdrückliche Erklärung oder ein Verhalten der Beklagten, aus dem die Klägerin redlicherweise auf den Willen der Beklagten hätte schließen dürfen, ihr solle ein Rückkehrrecht gewährt werden, das über die einschlägigen Rechtsnormen hinausgehe, habe die Klägerin nicht vorgetragen.

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand.

I. Die Feststellungsklage ist zulässig.

Obwohl die Klägerin die Möglichkeit hätte, die Beklagte auf Beschäftigung unter Wahrung der beim LBK Hamburg erreichten Lohngruppe und Beschäftigungszeit mittels einer Leistungsklage zu verklagen, steht im Streitfall dem Feststellungsantrag der Vorrang der Leistungsklage nicht entgegen.

Zwar hat aus Gründen der Prozesswirtschaftlichkeit eine Leistungsklage grundsätzlich Vorrang vor einer Feststellungsklage, wenn dem Kläger die ausreichende Konkretisierung (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) seines geltend gemachten Anspruches möglich ist, jedoch kann ein Feststellungsinteresse iSd. § 256 Abs. 1 ZPO bestehen, wenn das angestrebte Urteil trotz seiner einer



Vollstreckung nicht zugänglichen Wirkung geeignet ist, den Konflikt der Parteien endgültig zu lösen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden.

Richtet sich eine Feststellungsklage - so wie im Streitfalle - gegen einen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, ist zu erwarten, dass dieser Arbeitgeber einem gegen ihn ergangenen Feststellungsurteil nachkommen und die sich daraus ergebenden Leistungsansprüche erfüllen wird (*st. Rspr., vgl. BAG 6. Mai 2009 - 10 AZR 313/08 -*). 33

II. Die Klage ist nicht begründet. 34

1. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass § 17 Satz 1 des Gesetzes über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts - (HVFG) vom 11. April 1995 in der durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des LBK-Immobilien Gesetzes vom 21. November 2006 geänderten Fassung keinen Anspruch der Klägerin auf Beschäftigung in den Diensten der Beklagten begründet. 35

a) Der Hamburgische Versorgungsfonds (HVF) ist die ehemalige von der Beklagten errichtete rechtsfähige gemeinnützige Anstalt Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg Immobilien - Anstalt öffentlichen Rechts - (LBK-Immobilien), ehemals „Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts -“ (*vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 Gesetz zur Errichtung der Betriebsanstalt LBK Hamburg [LBKBetriebG] vom 17. Dezember 2004*). 36

Die Umbenennung des „LBK-Immobilien“ in „Hamburgischer Versorgungsfonds (HVF)“ erfolgte durch Art. 1 Nr. 2 § 1 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Änderung des LBK-Immobilien Gesetzes vom 21. November 2006. 37

Der HVF hielt das Stammkapital an der LBK Hamburg GmbH, § 1 Abs. 3 Verordnung zur Umwandlung der Betriebsanstalt LBK Hamburg in eine Kapitalgesellschaft (LBKUmwVO) vom 4. Januar 2005 iVm. §§ 1, 2 Abs. 1 Gesetz zur Umwandlung der Betriebsanstalt LBK Hamburg in eine Kapitalgesellschaft (LBKUmwG) vom 17. Dezember 2004. 38



Nachdem bereits im Jahre 2005 auf die A-GmbH 49,9 % der Gesellschaftsanteile der früheren Betriebsanstalt LBK Hamburg (*umgewandelt in die LBK Hamburg GmbH*) übertragen worden waren, erfolgte mit Wirkung zum 1. Januar 2007 die Übertragung weiterer 25 % der Gesellschaftsanteile an der LBK Hamburg GmbH auf die A-GmbH. Damit hatte zum Stichtag 1. Januar 2007 der HVF „seine Beteiligung an der LBK Hamburg GmbH mehrheitlich“ iSd. § 17 Satz 1 HVFG veräußert. Dieser Vorgang löste grundsätzlich das in dieser Norm geregelte Rückkehrrecht aus.

b) Dieses Rückkehrrecht stand aber zunächst nur denjenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der LBK Hamburg GmbH zu, welche bereits im Zeitpunkt der Errichtung der LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - (*dh. am 1. Mai 1995, § 1 Abs. 1 iVm. § 21 des Gesetzes zur Errichtung der Anstalt Landesbetrieb Krankenhäuser [LBK Hamburg Gesetz - LBKHG] idF vom 11. April 1995*) dort beschäftigt waren. Diese Voraussetzung erfüllt die Klägerin, da sie bereits seit 1993 im später in die LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - überführten Landesbetrieb Krankenhäuser beschäftigt war.

c) Weitere Voraussetzung des Rückkehrrechts nach § 17 Satz 1 HVFG ist, dass derjenige, der dieses Recht in Anspruch nehmen will, zum Zeitpunkt der Veräußerung der Mehrheitsbeteiligung an der LBK Hamburg GmbH durch den HVF (*1. Januar 2007*) Mitarbeiter dieser GmbH war.

Dies ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut des § 17 Satz 1 HVFG. Dort heißt es: „so ist die Freie und Hansestadt Hamburg verpflichtet, diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBK Hamburg GmbH ... wieder in den Diensten der Freien und Hansestadt zu beschäftigen.“

Der Gesetzgeber verwendet die Bezeichnung „Mitarbeiterin“ und „Mitarbeiter“ in § 17 HVFG als Synonyme für die Begriffe „Arbeitnehmerin“ und „Arbeitnehmer“. Dies ergibt sich insbesondere aus § 17 Satz 3 und 4 HVFG, wo von den „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ die Rede ist und aus § 17 Satz 5 HVFG, der von „Überführung der Arbeitsverhältnisse in den Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg“ spricht.



44

Damit muss nach dem Gesetzeswortlaut der Arbeitnehmer, der ein Rückkehrrecht zur Beklagten gemäß § 17 Satz 1 HVFG mit Erfolg geltend machen will, am 1. Januar 2007 in einem Arbeitsverhältnis zur LBK Hamburg GmbH gestanden haben. Dass dieser eindeutige Wortlaut des Gesetzes auch dem tatsächlichen Willen des Gesetzgebers entspricht, zeigt die Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des LBK-Immobilien Gesetzes. Dort heißt es unter „**II Einzelbegründung** zu Artikel 1 zu 16.“:

„Zur Verdeutlichung ist klargestellt, dass entsprechend der Regelung im LBKHG vom 11. April 1995 ... dieses Rückkehrrecht nur für die Beschäftigten der LBK Hamburg GmbH gilt, die bereits bei der Errichtung des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - dort beschäftigt waren und deren Beschäftigungsverhältnis bei der LBK Hamburg GmbH seitdem noch immer besteht“ (vgl. *Bürgerschafts-Drucks. 18/4930 S. 14*).

45

Aufgrund des Wortlauts des § 17 Satz 1 HVFG und des diesem Wortlaut entsprechenden, erklärten Willens des Gesetzgebers verbietet sich eine Erweiterung des Anwendungsbereiches des § 17 HVFG im Wege der Analogie auf Arbeitnehmer, welche am 1. Januar 2007 bei anderen Arbeitgebern beschäftigt waren, deren Träger oder Gesellschafter die HVF (*frühere LBK-Immobilien*) - oder die LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - ist oder war.

46

Damit scheidet eine (*analoge*) Anwendung des § 17 HVFG auf die Arbeitgeberin der Klägerin, die C-GmbH aus, auch wenn diese eine hundertprozentige Tochter einer Anstalt des öffentlichen Rechts war.

47

Wegen der eindeutigen gesetzlichen Regelung ist auch eine verfassungskonforme Auslegung des Gesetzes dahingehend, dass unter den Begriff „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LBK Hamburg GmbH“ auch solche fallen, welche bei Tochterunternehmen der LBK Hamburg GmbH oder ihrer Rechtsvorgängerin der LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - beschäftigt sind, nicht zulässig. Dies gilt selbst dann, wenn § 17 Satz 1 HVFG - wie das Landesarbeitsgericht Hamburg in seinem Vorlagebeschluss vom 13. August 2008 - 5 Sa 12/08 - meint, in seiner jetzigen Ausgestaltung mit dem Grund-



gesetz unvereinbar sein sollte, weil es Reinigungskräften - wie der Klägerin -, deren Arbeitsverhältnisse im Wege eines Betriebsteilübergangs auf die C-GmbH übergegangen sind, kein Rückkehrrecht einräumt. Eine verfassungskonforme Auslegung des § 17 HVFG dahingehend, dass er auch für Arbeitnehmer Anwendung findet, die am Stichtag (1. Januar 2007) bei der C-GmbH beschäftigt waren, verbietet sich nämlich deshalb, weil die verfassungskonforme Auslegung dort ihre Grenze findet, wo sie zu dem Wortlaut und dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers in Widerspruch treten würde (BVerfG 24. Mai 1995 - 2 BvF 1/92 - BVerfGE 93, 37) und der Gesetzgeber daher die von ihm getroffene Regelung nach der Interpretation „inhaltlich nicht wiedererkennen“ würde (vgl. BVerfG 19. September 2007 - 2 BvF 3/02 - BVerfGE 119, 247, so im Ergebnis auch: LAG Hamburg 13. August 2008 - 5 Sa 12/08 -).

2. Ob § 17 HVFG den Arbeitnehmern unter Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG kein Rückkehrrecht einräumt, welche zum Zeitpunkt der mehrheitlichen Veräußerung der Anteile an der LBK Hamburg GmbH (1. Januar 2007) bei der C-GmbH beschäftigt waren, brauchte der Senat nicht zu entscheiden.

Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass im Streitfalle die Ausnahme der Klägerin vom Rückkehrrecht keinen Verstoß gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz darstellt.

a) Der allgemeine Gleichheitssatz gebietet, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln. Er verpflichtet die Grundrechtsadressaten, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches entsprechend seiner Verschiedenheit und Eigenart ungleich zu behandeln. Der Gleichheitssatz ist verletzt, wenn die gleiche oder ungleiche Behandlung der geregelten Sachverhalte mit Gesetzhaltungen, die in der Natur der Sache selbst liegen, und mit einer am Gerechtigkeitsgedanken orientierten Betrachtungsweise nicht mehr vereinbar ist, wenn also bezogen auf den jeweils in Rede stehenden Sachbereich und seine Eigenart ein vernünftiger, einleuchtender Grund für die



Regelung fehlt (st. Rspr., vgl. BVerfG 20. September 2007 - 2 BvR 855/06 - mwN, NJW 2008, 209).

b) Unter Beachtung dieser Grundsätze stellt es keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz dar, dass die Klägerin in § 17 HVFG nicht den Beschäftigten gleichgestellt wird, welche am Stichtag (1. Januar 2007) in einem Arbeitsverhältnis zur LBK Hamburg GmbH gestanden haben und denen ein Rückkehrrecht zur Beklagten eingeräumt wird. Die Klägerin ist mit diesen Arbeitnehmern nämlich nicht vergleichbar. 51

Das Rückkehrrecht steht nur solchen Arbeitnehmern zu, die Mitarbeiter der LBK Hamburg GmbH waren und bereits zum Zeitpunkt der Errichtung der LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - dort beschäftigt waren. Demnach gilt das Rückkehrrecht nur für solche Arbeitnehmer, die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes zum Zeitpunkt der Errichtung der LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - waren und durch die Umwandlung der Betriebsanstalt LBK Hamburg in eine GmbH dadurch aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden sind, dass, ohne dass ein Betriebsübergang iSd. § 613a BGB vorgelegen hätte, ihr Arbeitgeber von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts in eine solche des Privatrechts umgewandelt wurde. 52

Sinn und Zweck des gesetzlichen Rückkehrrechts nach § 17 HVFG ist es, Arbeitnehmern die Weiterbeschäftigung im öffentlichen Dienst durch einen Anspruch auf Beschäftigung in Diensten der Beklagten dann zu ermöglichen, wenn durch einen Rechtsformwechsel ihres Arbeitgebers dieser nicht mehr in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft steht. 53

c) Es kann für die Entscheidung des Rechtsstreits dahinstehen, ob es einen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG darstellt, dass die Beklagte dieses Rückkehrrecht nicht auch den Arbeitnehmern eingeräumt hat, deren ursprünglich mit dem Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - bestehende Arbeitsverhältnisse im Wege eines Betriebsteilübergangs (*Übertragung der Reinigungsaufgaben*) ab 1. Januar 2000 gemäß § 613a BGB auf die C-GmbH übergegangen waren 54



(so LAG Hamburg 13. August 2008 - 5 Sa 12/08 - und das Berufungsgericht in einem obiter dictum, I 2 der Entscheidungsgründe).

Die Klägerin stand nämlich am Stichtag (1. Januar 2007) nicht mehr in dem Arbeitsverhältnis mit der C-GmbH, welches gemäß § 613a Abs. 1 BGB auf diese übergegangen war. Damit war sie nicht mehr mit denen vergleichbar, deren Arbeitsverhältnisse durch Betriebsteilübergang, also ohne eigene Veranlassung, von einem öffentlichen auf einen privaten Arbeitgeber übergegangen waren. Eine etwaige Verpflichtung des Gesetzgebers zur Gleichbehandlung der Klägerin mit diesen anderen Arbeitnehmern scheidet deshalb unter dem Gesichtspunkt des Gleichheitssatzes des Art. 3 Abs. 1 GG aus.

d) Das Landesarbeitsgericht hat aus dem zwischen der Klägerin und der C-GmbH am 19. Mai 2004 zum 31. Mai 2004 geschlossenen Aufhebungsvertrag den Schluss gezogen, dass es Wille der Vertragsparteien gewesen ist, „das ursprüngliche Arbeitsverhältnis endgültig zu beenden“ und dass der zeitgleiche Abschluss des neuen Arbeitsvertrages am 24. Mai 2004 zwischen der Klägerin und der C-GmbH daran nichts ändere. Zu diesem Ergebnis ist das Landesarbeitsgericht durch Auslegung der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen (*Aufhebungsvertrag vom 19. Mai 2004 und Anstellungsvertrag vom 24. Mai 2004*) gelangt.

Die Auslegung nichttypischer Willenserklärungen und vertraglicher Vereinbarungen, zu denen die zwischen der Klägerin und der C-GmbH geschlossenen Verträge zählen, ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in erster Linie Sache der Tatsachengerichte und durch das Revisionsgericht nur eingeschränkt daraufhin überprüfbar, ob die Auslegung Verstöße gegen allgemeine Auslegungsgrundsätze, Denkgesetze, Erfahrungssätze oder Verfahrensvorschriften enthält, ob sie wesentliche Umstände des Einzelfalles unberücksichtigt lässt und ob sie rechtlich möglich ist. Damit steht dem Revisionsgericht die Prüfung nur dahin offen, ob die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung einer Willenserklärung oder vertraglichen Vereinbarung rechtlich möglich ist, nicht aber, ob sie tatsächlich



richtig ist (vgl. Senat 13. Juli 2006 - 8 AZR 382/05 - Rn. 24 mwN, AP BGB § 613a Widerspruch Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 57).

Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze ist die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, dass die Klägerin ihr gemäß § 613a Abs. 1 BGB auf die C-GmbH übergegangenes Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag vom 19. Mai 2004 zum 31. Mai 2004 beendet hat, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Für diese Auslegung spricht - wie es auch das Landesarbeitsgericht gesehen hat - vor allem die Vereinbarung einer Abfindung in Höhe von 22.000,00 Euro „für den Verlust des Arbeitsplatzes“ (§ 2 des Aufhebungsvertrages) und die Vereinbarung des 31. Mai 2004 als Zeitpunkt der „Beendigung“ des „bestehenden“ Arbeitsverhältnisses (§ 1 des Aufhebungsvertrages).

Hinzu kommt, dass die Klägerin mit der C-GmbH in § 3 des Aufhebungsvertrages die „ordnungsgemäße Abwicklung“ des Arbeitsverhältnisses zum 31. Mai 2004 und in § 7 des Aufhebungsvertrages eine Abgeltungsklausel für „sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus seiner Beendigung“ vereinbart hat. Dafür, dass es sich bei der mit Anstellungsvertrag vom 24. Mai 2004 mit Wirkung ab 1. Juni 2004 getroffenen Vereinbarung um eine solche auf Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages und nicht lediglich um die Vereinbarung der Fortsetzung des bisherigen Arbeitsverhältnisses gehandelt hat, spricht - wie auch vom Landesarbeitsgericht angenommen - insbesondere die Tatsache, dass die Klägerin nunmehr nicht mehr als Reinigungskraft, sondern als „kaufmännische Angestellte der Geschäftsführung“ tätig werden sollte.

Damit hatte die Klägerin ihre arbeitsvertraglichen Beziehungen mit der C-GmbH ab dem 1. Juni 2004 auf eine neue, eigenständige rechtliche Grundlage gestellt. Sie hatte somit über den Bestand ihres durch einen Betriebsteilübergang von dem Landesbetrieb Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - (LBK Hamburg) am 1. Januar 2000 auf die C-GmbH übergegangenen Arbeitsverhältnisses verfügt, wofür sie als Gegenleistung eine Abfindung in Höhe von 22.000,00 Euro von der C-GmbH erhalten hatte.



Deshalb war die Klägerin ab dem 1. Juni 2004 nicht mehr mit denjenigen Arbeitnehmern vergleichbar, welche aufgrund eines Betriebsteilübergangs in die Dienste der C-GmbH „gelangt“ waren.

3. Durch § 17 HVFG wurde der Klägerin auch nicht ein bis zur Inkraftsetzung dieser Norm durch Art. 1 des Gesetzes zur Änderung des LBK-Immobilien Gesetzes vom 21. November 2006 zustehendes Rückkehrrecht rückwirkend entzogen. 61

Bis zum Inkrafttreten des § 17 HVFG nF galten bezüglich des Rückkehrrechts zunächst § 17 Abs. 2 LBKHG idF vom 11. April 1995 und dann § 15 Abs. 2 und Abs. 3 LBK-Immobilien Gesetz idF des Art. 3 des Gesetzes zur Neuregelung der Rechtsverhältnisse des Landesbetriebs Krankenhäuser Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - vom 17. Dezember 2004. 62

Ein Rückkehrrecht sollte auch nach altem Recht nur für solche Arbeitnehmer gelten, die zum Zeitpunkt der Überführung einer Anstalt in eine neue Trägerschaft ohne Mehrheitsbeteiligung der Beklagten oder der mehrheitlichen Veräußerung der Beteiligung an einer in eine Kapitalgesellschaft umgewandelten Anstalt öffentlichen Rechts in einem Arbeitsverhältnis zu dieser standen. 63

Nach § 15 Abs. 3 Satz 2 LBK-Immobilien Gesetz findet „die Regelung in Absatz 2 Satz 2 sinngemäß Anwendung, wenn die neu errichtete Anstalt öffentlichen Rechts in eine Kapitalgesellschaft umgewandelt worden ist und der LBK-Immobilien seine Beteiligung an der Kapitalgesellschaft mehrheitlich veräußert.“ In § 15 Abs. 2 Satz 2 heißt es: „Die Freie und Hansestadt Hamburg ist außerdem verpflichtet, im Falle der Überführung der gesamten Anstalt in eine andere Trägerschaft ohne Mehrheitsbeteiligung der Freien und Hansestadt Hamburg diese Mitarbeiter auf deren Wunsch ... wieder in den Diensten der Freien und Hansestadt Hamburg zu beschäftigen.“ 64

Mit „diese Mitarbeiter“ sind die in § 15 Abs. 2 Satz 1 LBK-Immobilien Gesetz genannten gemeint, die von einem neuen Träger unter Wahrung ihres Besitzstandes „übernommen“ werden müssen. Allein die Verwendung des Wortes „übernommen“ zeigt, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass die 65



Arbeitnehmer, denen ein Rückkehrrecht zusteht, zum Zeitpunkt der Fälligkeit desselben, dh. zum Zeitpunkt der Überführung einer Anstalt öffentlichen Rechts in eine neue Trägerschaft oder der mehrheitlichen Veräußerung von Beteiligungen, bei der entsprechenden Anstalt beschäftigt gewesen sein müssen. Ansonsten scheidet begrifflich eine „Übernahme“ aus.

Ob diese Beschränkung des Rückkehrrechts im alten Recht auf in dem LBK Hamburg - Anstalt öffentlichen Rechts - Beschäftigte gegen den allgemeinen Gleichheitssatz verstößt, weil Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse im Wege eines Betriebsteilübergangs auf die C-GmbH übergegangen waren, vom Rückkehrrecht ausgeschlossen sind, kann aus den oben unter B II 2 genannten Gründen dahinstehen. 66

4. Mit dem Landesarbeitsgericht ist letztlich auch davon auszugehen, dass keine Anhaltspunkte dafür ersichtlich sind, dass die Beklagte der Klägerin ein über das gesetzliche Rückkehrrecht hinausgehendes vertragliches einräumen wollte. 67

C. Die Klägerin hat die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO. 68

Hauck

Böck

Schmidt

Hermann

R. Koglin



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

