

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 4 Sa 232/10

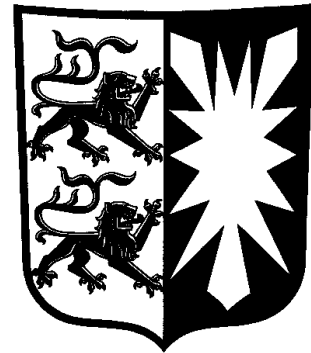
2 Ca 2316 a/09 ArbG Kiel

(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 16.09.2010

gez. ...

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 16.09.2010 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil
des Arbeitsgerichts Kiel vom 25.03.2010
- 2 Ca 2316 a/09 – abgeändert und die Klage
abgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird
auf § 72a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet ist, mit dem Kläger erneut arbeitsvertragliche Beziehungen zu begründen.

Der Kläger trat am 01.09.1985 in die Dienste der Beklagten (TDD) ein.

Mit Schreiben vom 15.11.2006 unterrichtete die Beklagte ihn davon, dass ihre Konzern- und Unternehmensleitung aus unternehmerischen Gründen entschieden habe, ihren Bereich IT endgültig auf die T.I.S.... GmbH (nachfolgend: TIS) zu übertragen. Aufgrund der Übertragung des IT-Bereichs auf die TIS würden auch die bisher bei ihr – Beklagter – vorhandenen IT-Arbeitsplätze der TIS zugeordnet. Wegen der weiteren Einzelheiten der Unterrichtung über den Teil-Betriebsübergang gemäß § 613 a Abs. 5 BGB wird auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 18 – 20 d.A.) Bezug genommen.

Wegen dieses Teil-Betriebsüberganges schlossen die Beklagte und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat unter Beitritt der TIS am 12.11.2006 eine sogenannte Personalüberleitungsbetriebsvereinbarung zur Ausgliederung des IS/IT-Bereichs der T.D.D... GmbH in die T.I.S. GmbH zum 01.01.2007.

In der Vorbemerkung dieser Personalüberleitungsbetriebsvereinbarung heißt es, die T.D.D... (Beklagte) beabsichtige, ihre zukünftige Geschäftstätigkeit auf die bisherigen Bereiche der Entwicklung, Produktion und Vermarktung von elektronischen Bauteilen, Geräten und technischen Dienstleistungen zu fokussieren. Deshalb solle der Bereich der Informations- und Infrastrukturdienstleistungen auf die T.I.S... (TIS) GmbH übertragen werden. Diese Leistungen würden dann zukünftig von der T.I.S... GmbH im Rahmen des Dienstleistungsvertrages an die T.D.D... erbracht werden. In Ziffer 8) dieser Vereinbarung regelten die Beteiligten ein sogenanntes Rückkehrrecht mit folgendem Inhalt:

„Wird die Übertragung der IS/IT-Dienstleistungen auf die Gesellschaft innerhalb der nächsten 5 Jahre ganz oder teilweise wieder rückgängig gemacht, weil die

IS/IT-Dienstleistungen zukünftig wieder durch die TDD selbst ausgeführt oder durch einen anderen Dienstleister ausgeführt werden sollen, haben die entsprechenden Mitarbeiter unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 613 a BGB einen Wiedereinstellungsanspruch gegenüber der TDD.“

Weiterhin enthält diese Betriebsvereinbarung unter Ziffer 9) eine Regelung zur Sicherung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wegen der weiteren Einzelheiten der Betriebsvereinbarung wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 24 – 29 d.A.).

Der Kläger schloss unter dem 01.08./30.11.2009 mit der TIS einen Anstellungsvertrag, nach dessen Inhalt er mit Wirkung vom 01.01.2008 als „Senior Specialist“ im Bereich Operations eingestellt wurde. Er erhielt zuletzt eine Jahresbruttovergütung in Höhe von 55.000,-- EUR.

Zum 30.01.2009 übernahm die A.V.D... GmbH sämtliche Anteile der TIS. Die Gesellschafterin benannte sodann die TIS in C... GmbH um.

Unter dem 14.04.2009 informierte die C... GmbH den Kläger darüber, er werde seit dem 01.01.2009 im Rahmen des „Deed of Commitment Provision of IT Services“ in Arbeitnehmerüberlassung bei ihrem Kunden T.D.D... GmbH (TDD) eingesetzt. Für ihn ändere sich dabei nicht viel. Er stehe weiterhin in einem Arbeitsverhältnis mit der C... GmbH, mit allen dort niedergelegten arbeitsvertraglichen Rechten und Pflichten.

Mit Schreiben vom 24.07.2009 unterrichtete die C... GmbH den Kläger gemäß § 613 a Abs. 5 BGB darüber, dass die C... GmbH nunmehr im Rahmen einer Verschmelzung nach den Bestimmungen des Umwandlungsgesetzes als „übertragende Gesellschaft“ auf die A.V.D... GmbH als „übernehmende Gesellschaft“ übertragen werde. Die C... GmbH übertrage zunächst ihr Vermögen als Ganzes mit allen Rechten und Pflichten unter Auflösung ohne Abwicklung gemäß § 2 Abs. 1 des Umwandlungsgesetzes im Wege der Verschmelzung durch Aufnahme auf die A.V.D... GmbH. Die Verschmelzung erfolge im August 2009 – bilanziell rückwirkend zum 31.12.2008 – und werde mit der Eintragung im Handelsregister wirksam. Mit dem Wirksamwerden

der Verschmelzung durch Eintragung im Handelsregister erlösche die „alte“ C... GmbH. Die A.V.D... GmbH werde dann im Rahmen einer Umfirmierung den Namen C... GmbH übernehmen und fortan als diese Firma im Rechtsverkehr auftreten. Mit dem Wirksamwerden der Verschmelzung trete die A.V.D... GmbH in die Rechte und Pflichten des zwischen der C... GmbH und dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses ein. Wegen der weiteren Einzelheiten des Unterrichtungsschreibens wird Bezug genommen auf die zur Akte gereichte Kopie (Bl. 21 – 23 d.A.).

Die „neue“ C... GmbH ist weiterhin in dem Bereich tätig, in dem der Kläger in der Vergangenheit arbeitete, nämlich der Informations- und Infrastrukturdienstleistung für die Beklagte.

Mit Schreiben vom 04.05.2009 stellte der Kläger bei der Beklagten den Antrag auf Wiedereinstellung ab 01.07.2009 auf der Grundlage der Ziffer 8) aus der Personalüberleitungsbetriebsvereinbarung vom 12.11.2006.

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Voraussetzungen für das Rückkehrrecht seien gegeben, weil die Dienstleistung nunmehr durch einen anderen Dienstleister ausgeführt werde. Die Ziffer 8) regelt vom Wortlaut her nur den Wechsel des Dienstleisters. Der Arbeitsplatzverlust sei nicht Gegenstand des Rückkehrrechts. Diese Sichtweise stimme auch mit dem Willen der vertragschließenden Parteien überein, die ein Rückkehrrecht durch Übertragung auf einen anderen Dienstleister unabhängig vom Verlust des Arbeitsplatzes auslösen wollten. Insoweit hat der Kläger behauptet, Hintergrund der Regelung in Ziffer 8) sei gewesen, dass vor Übertragung der Dienstleistungen von der Beklagten auf die TIS die Beklagte beabsichtigt habe, die streitgegenständlichen Dienstleistungen an eine andere Firma zu verkaufen. Dieser Verkauf der Betriebsteile sei jedoch gescheitert. Der Gesamtbetriebsrat habe dann die Befürchtung gehabt, dass nunmehr durch die Übertragung des Teilbetriebes auf die TIS ein solcher Verkauf von Betriebsanteilen vorbereitet werden sollte. Die Geschäftsführung der Beklagten habe dies ausdrücklich verneint, woraufhin der Gesamtbetriebsrat vorgeschlagen habe, dass dann ja eine solche Regelung zur Rückkehr bei Übertragung auf einen anderen Dienstleister mit in die Betriebsvereinbarung übernommen werden könne. Dem habe die Geschäftsführung zugestimmt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, mit ihm ein Arbeitsverhältnis zu den ursprünglich seit dem 01.09.1985 geltenden Bedingungen zu begründen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Dazu hat die Beklagte behauptet, das vom Kläger angezogene Rückkehrrecht habe nur einen Arbeitsplatzverlust des Klägers verhindern sollen. Davon könne hier keine Rede sein. Mit dem Rückkehrrecht – so hat die Beklagte gemeint – hätten die Parteien in der Betriebsvereinbarung ersichtlich den Fall erfassen wollen, bei dem sie – Beklagte – zunächst bestimmte Dienstleistungen auf eine andere Gesellschaft ausgliedere, die Arbeitsverhältnisse deshalb übergangen und dann der Dienstvertrag beziehungsweise das Auftragsverhältnis mit der anderen Gesellschaft gekündigt werde, so dass die Dienstleisterin beziehungsweise Auftragnehmerin zur Kündigung der Arbeitsverhältnisse gezwungen sei. Im Ergebnis habe mithin vermieden werden sollen, dass die betroffenen Arbeitnehmer in einem Zeitraum von 5 Jahren ihren Arbeitsplatz dadurch verlören, dass sie – Beklagte – die jeweiligen Anstellungsgesellschaften nicht mehr mit der Durchführung der Informations- und Infrastrukturdienstleistungen beschäftige. Ein solcher Fall sei nicht eingetreten, denn der Kläger befinde sich – unstreitig – nach wie vor in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis.

Ein arbeitsrechtlich relevanter Vorgang sei lediglich die Verschmelzung der A.V.D... GmbH mit der C... GmbH. Dabei entstehe aber kein anderer Dienstleister im Sinne der Betriebsvereinbarung. Von einer Rückgängigmachung der Übertragung könne keine Rede sein. Tatsächlich bleibe auch die C... GmbH (die ursprüngliche T.I.S... GmbH) mit den IS/IT-Dienstleistungen betraut.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und zur Begründung ausgeführt, durch die Verschmelzung seien die Voraussetzungen der Ziffer 8) zweite Alternative

insoweit eingetreten, als dass die Erledigung der IS/IT-Dienstleistungen nunmehr einem anderen Dienstleister obliege. Soweit die Beklagte auf von ihr behauptete Begleitumstände verweise, die Rückschlüsse auf einen bestimmten Geschäftswillen der Betriebsparteien haben sollen, seien ihre Einlassungen weder hinreichend substantiiert noch habe sie dafür Beweis angeboten.

Die Beklagte hat gegen das ihr am 07.05.2010 zugestellte Urteil am 04.06.2010 mit Fax- und am 07.06.2010 mit Originalschriftsatz Berufung eingelegt und diese am 16.06.2010 mit Fax- und am 18.06.2010 mit Originalschriftsatz begründet.

Die Beklagte ist der Meinung, das Arbeitsgericht habe lediglich einen Teilsatz der Ziffer 8) gewürdigt, diesen Teilsatz aus dem Zusammenhang gerissen und damit der Regelung eine Auslegung gegeben, die bereits vom Wortlaut nicht gedeckt sei. Unabhängig davon, dass zweifelhaft sei, ob die IS/IT-Dienstleistungen überhaupt von einem anderen Dienstleister ausgeführt würden, seien die Voraussetzungen für das Rückkehrrecht vom Wortlaut her bereits deshalb nicht gegeben, weil die IS/IT-Dienstleistungen von ihr – Beklagter – nicht an einen anderen Dienstleister vergeben worden seien. Das Verb „sollen“ mache bei der Formulierung „oder durch einen anderen Dienstleister ausgeführt werden sollen“ deutlich, dass sie die Dienstleistungen an einen anderen Dienstleister vergeben müsse, um das Rückkehrrecht auszulösen. Nach dem Wortlaut der Vereinbarung sei mithin eine Willensentscheidung ihrerseits dahin erforderlich, die Dienstleistungen einem Dritten zu übertragen. In die gesellschaftsrechtlichen Vorgänge sei sie jedoch nicht einbezogen gewesen. Die Verschmelzung sei vollständig ohne ihre Unterrichtung geschweige denn Einflussnahme abgelaufen. Es könne deshalb keine Rede sein, dass sie die Dienstleistungen an einen anderen Dienstleister übertragen habe. Schließlich sei nach dem Wortlaut auch erforderlich die Rückgängigmachung der Übertragung der Dienstleistungen. Auch davon könne keine Rede sein. Sie habe die Dienstleistungen weder selbst übernommen noch habe sie diese im Zusammenhang mit den zuvor geschilderten Umwandlungsgeschehnissen durch einen anderen Dienstleister ausführen lassen wollen. Auch Sinn und Zweck der Regelung erfasse den Sachverhalt nicht. Insoweit habe das Arbeitsgericht nicht berücksichtigt, dass sie die Behauptung des Klägers bestritten habe, wonach bereits jede Veränderung der Gesellschafterstellung bezie-

ungsweise bei einem Verkauf von Gesellschaftsanteilen an Dritte das Rückkehrrecht ausgelöst werden solle. Einziger Hintergrund des in der Betriebsvereinbarung geregelten Rückkehrrechts sei die Besorgnis des Betriebsrats gewesen, sie könne die von ihr mit der Übernahme der Dienstleistungen beauftragte Gesellschaft „aus hungern“ und die Dienstleistungen wieder selbst übernehmen beziehungsweise den Auftrag einem Dritten erteilen. Die Gesellschaft wäre dann gezwungen gewesen, das Arbeitsverhältnis mit den übernommenen Arbeitnehmern zu kündigen. Allein dies habe – nachvollziehbarerweise - seitens des Betriebsrates verhindert werden sollen mit der Regelung in Ziffer 8). Diese diene damit allein der Beschäftigungssicherung.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Kiel vom 25.03.2010
- 2 Ca 2316 a/09 – abzuändern und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückzuweisen,
dass klarstellend tenoriert wird, die Beklagte zu verurteilen,
sein Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsver-
hältnisses mit Inhalt des zwischen ihm und der T.I.S.... GmbH
abgeschlossenen Arbeitsvertrages vom 01.08.2007 / 30.11.2007
anzunehmen.

Der Kläger verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und vertritt die Auffassung, durch die Verschmelzung sei ein neuer Dienstleister im Sinne der Betriebsvereinbarung entstanden, so dass die Voraussetzungen für das Rückkehrrecht erfüllt seien. Sinn und Zweck der Betriebsvereinbarung stünden seinem Anspruch auf Rückkehr nicht entgegen. Es sei nicht richtig, dass durch das Rückkehrrecht nur ein Arbeitsplatzverlust verhindert werden solle. Das Rückkehrrecht sehe vom Wortlaut her nur den Wechsel des Dienstleisters vor. Der Arbeitsplatzverlust sei nicht Gegenstand des Rückkehrrechts. Dies ergebe sich auch aus Ziffer 9) der Vereinbarung. Wenn die Beklagte nunmehr die Auffassung vertrete, dass nur der Arbeitsplatzverlust verhindert werden solle, dann wäre Ziffer 9) überflüssig gewesen. Darüberhinaus sei bei den Verhandlungen über die Personalüberleitungsvereinbarung ausdrücklich

das Rückkehrrecht dafür vereinbart worden, dass nur ein Wechsel des Dienstleisters ohne Wegfall des Arbeitsplatzes erfolge.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in der Berufung wird Bezug genommen auf den Inhalt der dort gewechselten Schriftsätze.

Entscheidungsgründe

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft und frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. In der Sache hat sie auch Erfolg. Die Angriffe der Berufung rechtfertigen eine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Denn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Rückkehrrechts aus Ziffer 8) der Personalüberleitungsbetriebsvereinbarung vom 12.11.2006 sind nicht erfüllt.

1. Die Klage ist mit dem nunmehr in der zweiten Instanz gestellten Antrag zulässig. Der Antrag war – anders als er noch in der ersten Instanz gestellt wurde – zu richten auf die Annahme des vom Kläger konkret bezeichneten Angebotes auf Abschluss eines bestimmten Arbeitsvertrages. Eine Formulierung – wie noch in erster Instanz akzeptiert – die darauf gerichtet ist, mit dem Kläger ein Arbeitsverhältnis zu begründen, genügt nicht den Anforderungen einer zulässigen Antragstellung. Denn es geht dem Kläger um die Verurteilung der Beklagten zur Abgabe einer Willenserklärung. Dies kann nur die Annahme seines – des Klägers – bestimmten Angebots zum Abschluss eines Arbeitsvertrages sein. Denn wenn der Schuldner zur Abgabe einer Willenserklärung verurteilt wird, gilt gemäß § 894 ZPO die Erklärung als abgegeben, sobald das Urteil die Rechtskraft erlangt hat. § 894 Abs. 1 Satz 1 ZPO verlangt daher bereits bei der Antragstellung, dass diese darauf gerichtet ist, den Schuldner zur Abgabe einer Willenserklärung zu verurteilen, was beim Abschluss eines Arbeitsvertrages nur die Annahme des bestimmten Angebotes sein kann.

Weiterhin war der Antrag auch insoweit zu korrigieren, als er nicht zu richten war auf ein Arbeitsverhältnis zu den ursprünglich seit dem 01.09.1985 geltenden Bedingungen. Will der Kläger zu der Vergütung des Jahres 1985 und zu den sonstigen Bedin-

gungen des Jahres 1985 arbeiten? Richtig war es deshalb, den Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit der Maßgabe zu bestimmen, dass sich die Bedingungen des mit der Beklagten abzuschließenden Anstellungsvertrages aus dem Inhalt des Anstellungsvertrages vom 01.08.2007/ 30.11.2007 ergeben sollen, den der Kläger mit der TIS GmbH seinerzeit abschloss.

Mit dieser Maßgabe ist der in der Berufung gestellte Antrag zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt.

2. Der Kläger hat jedoch keinen Anspruch auf Annahme seines Angebotes zum Abschluss des bestimmt bezeichneten Arbeitsvertrages durch die Beklagte. Denn die Voraussetzungen des Rückkehrrechts gemäß Ziffer 8) der Personalüberleitungsbetriebsvereinbarung sind nicht erfüllt. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut dieser Vereinbarung.

a. Die Auslegung von Betriebsvereinbarungen richtet sich wegen des sich aus § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG ergebenden normativen Charakters – ebenso wie bei den Tarifverträgen – nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung. Auszugehen ist danach zunächst vom Wortlaut und dem durch ihn 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 betrachten. Bleiben hiernach noch Zweifel, so können ohne Bindung an eine Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte oder aber auch eine praktische Übung herangezogen werden. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen (BAG, 12.11.2002, AP Nr. 155 zu § 112 BetrVG 1972; BAG 21.01.2003, AP Nr. 117 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung; BAG 02.03.2004, AP Nr. 13 zu § 77 BetrVG 1972 Auslegung).

b. Unter Berücksichtigung dieser Auslegungsgrundsätze führt bereits der Wortlaut der Regelung in Ziffer 8) der Personalüberleitungsbetriebsvereinbarung dazu, dass die Voraussetzungen des Rückkehrrechts nicht erfüllt sind.

aa. Das Rückkehrrecht verlangt im ersten Satzteil vor dem ersten Komma, dass die Übertragung der IS/IT-Dienstleistungen auf die Gesellschaft innerhalb der nächsten 5 Jahre ganz oder teilweise rückgängig gemacht wird. Im zweiten Teil des Satzes wird dann näher definiert, wie die Rückgängigmachung zu erfolgen hat, nämlich entweder indem die IS/IT-Dienstleistungen zukünftig wieder durch die TDD (Beklagte) selbst durchgeführt werden oder durch einen anderen Dienstleister ausgeführt werden sollen. Oberbegriff ist also die Rückgängigmachung, die dann in zwei Varianten definiert wird.

bb. Es liegen bereits vom Wortlaut her nicht die Voraussetzungen der Rückgängigmachung vor. Wenn etwas rückgängig gemacht wird, dann soll es nach Wahrig, Deutsches Wörterbuch, 7. Aufl., in den alten Zustand zurückversetzt werden. Mit anderen Worten: Die Übertragung der Dienstleistungen von der Beklagten auf die TIS und nachfolgend auf die „alte“ C... GmbH musste wieder in den alten Zustand zurückversetzt werden. Dies bedeutet, dass die Dienstleistungen zunächst wieder zurückgegeben werden müssten an die Beklagte, die dann entscheidet, ob sie sie nunmehr selbst ausführt oder wiederum an einen dritten Dienstleister vergibt. Die Rückgängigmachung wiederum kann zwei Ursachen haben, erstens weil die Beklagte selbst den Dienstleistungsauftrag kündigt oder zweitens, weil der Dienstleister seinerseits gegenüber der Beklagten den Dienstleistungsvertrag kündigt. In beiden Fällen fallen die Dienstleistungen zunächst an die Beklagte zurück, die dann zu entscheiden hat, wie sie diese Dienstleistungen weiterhin erledigen lässt.

Unter Berücksichtigung dieses Wortsinnes der Rückgängigmachung liegt aber kein Tatbestand vor, aufgrund dessen anzunehmen ist, dass der alte Zustand wieder hergestellt wurde. Denn durch die Verschmelzung sind die Dienstleistungen nicht zunächst an die Beklagte zurückgefallen, sondern sie sind aufgrund der Vorschriften des Umwandlungsgesetzes nunmehr auf die „neue“ C... GmbH übergegangen.

Dies erfasst aber nicht den Regelungsgehalt der Ziffer 8) der Betriebsvereinbarung. Weil es eben an der Rückgängigmachung fehlt.

cc. Insoweit kann dahingestellt bleiben, ob es sich bei der „neuen“ C... GmbH überhaupt um einen anderen Dienstleister im Sinne dieser Vorschrift handelt. Jedenfalls reicht es für das Eingreifen der Ziffer 8) nicht aus, dass allein der Tatbestand festzustellen ist, dass nunmehr nach der ursprünglich beauftragten TIS GmbH nun die „neue“ C... GmbH die Dienstleistung erbringt. Eine solche nur auf das Ergebnis gerichtete Betrachtung würde dem Wortlaut der Ziffer 8) nicht gerecht werden, weil damit die Formulierung im ersten Teil des Satzes („ganz oder teilweise wieder rückgängig gemacht“) unterschlagen werden würde. Hätten die Betriebsparteien gewollt, auch solche Vorgänge, die auf den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes beruhen, zu erfassen, dann hätten sie auf die Formulierung „ganz oder teilweise rückgängig gemacht“ verzichtet. Da sie dies aber ausdrücklich nicht getan haben, sondern die Rückgängigmachung als Oberbegriff wählten, ist bereits vom Wortlaut her anzunehmen, dass vorausgesetzt wird die Wiederherstellung des alten Zustandes mit der Folge, dass die Dienstleistungen an die Beklagte zunächst zurückfallen und diese dann entscheidet, wie weiterhin zu verfahren ist.

c. Nicht zutreffend ist auch der Hinweis des Klägers in der Berufungsverhandlung, bei einer solchen Betrachtung wäre die zweite Variante („oder durch einen anderen Dienstleister ausgeführt werden sollen“) überflüssig, weil der Schutz dann immer bereits mit der ersten Variante erreicht werde. Eine solche Betrachtung greift zu kurz. Die erste Variante erfasst die Fallgestaltung, dass die Übertragung wieder rückgängig gemacht wird, also an die Beklagte zurückfällt und diese sich entscheidet, die Dienstleistungen selbst durchzuführen. In einem solchen Fall soll das Rückkehrrecht begründet werden. Die Beklagte soll allerdings auch am Rückkehrrecht festgehalten werden, wenn sie nicht selbst nach Rückgängigmachung die Dienstleistungen ausführt, sondern sich sodann entscheidet, diese durch einen anderen Dienstleister erledigen zu lassen. Obwohl also in dieser zweiten Variante im Ergebnis die Dienstleistungen auch nicht bei der Beklagten verbleiben, soll sie dennoch verpflichtet sein, dem Rückkehrrecht der betroffenen Arbeitnehmer zu entsprechen. Mit anderen Worten: Die Beklagte müsste in der zweiten Variante mit den betroffenen Arbeitnehmern einen Arbeitsvertrag abschließen, obwohl die Dienstleistungen nicht von ihr, sondern nach ihrer Entscheidung dann wiederum von einem anderen Dienstleister ausgeführt werden. Dies zeigt aber gleichzeitig, dass die zweite Variante auch bei der vom Beru-

fungsgesamt vorgenommenen Auslegung keinesfalls überflüssig ist, sondern einen über die erste Variante hinausgehenden weiteren Schutz für die Arbeitnehmer vermittelt. Dies wird bestärkt durch die Formulierung im dritten Teil des Satzes, wonach die entsprechenden Mitarbeiter unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzung des § 613 a BGB einen Wiedereinstellungsanspruch gegenüber der TDD haben.

d. Unerheblich ist letztlich auch die Behauptung des Klägers, das Rückkehrrecht sei unabhängig von einem etwaigen Arbeitsplatzverlust gewesen. Dies kann zugunsten des Klägers unterstellt werden. Es ändert aber nichts daran, dass die Regelung in Ziffer 8) zunächst die Rückgängigmachung verlangt, woran es hier bereits fehlt. Es reicht eben nicht allein aus für die Bejahung des Rückkehrrechts, wenn die Dienstleistungen aufgrund von Umständen – die die Beklagte nicht beeinflussen konnte – infolge der Anwendung der Vorschriften des Umwandlungsgesetzes nun von einer juristisch anderen Person als der ursprünglichen ausgeführt werden. Neben dem Tatbestand des anderen Dienstleisters muss aufgrund der ausdrücklichen Regelung des Wortlautes die vorherige Rückgängigmachung der Übertragung vorliegen, was hier zu verneinen ist.

Nach alledem ist auf die Berufung der Beklagten das Urteil mit der Kostenfolge des § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO abzuändern und die Klage abzuweisen. Anlass zur Zulassung der Revision besteht nicht. Die Sache hat insbesondere keine grundsätzliche Bedeutung.

gez. ...

gez. ...

gez. ...