

Übertragungsfähiger Teil bei Betriebsübergang

§ 613a BGB

1. Damit es überhaupt zu einem Betriebs(teil)übergang kommen kann, muss eine wirtschaftliche Einheit i. S. v. § 613a BGB vorliegen, die übergeht.

2. Diese Einheit muss nach dem Betriebs(teil)übergang ihre Identität wahren.

3. Ob ein Betriebs(teil)übergang vorliegt, ist anhand einer Gesamtbewertung aller Umstände zu beurteilen. Die isolierte Betrachtung einzelner Kriterien – wie der Übernahme von Personal – genügt nicht.

4. Bei der Bewertung des Kriteriums der Übernahme der Belegschaft, kommt es nicht allein auf eine quantitative Betrachtung an. Auch die Übernahme einer zahlenmäßig geringen Stammelegschaft mit Erfahrungen und spezifischen Kenntnissen kann ausreichen.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 22. Januar 2015 – 8 AZR 139/14

Problempunkt

Der Kläger war seit 2002 als Objektschützer in einer Hochschule tätig, wobei er von unterschiedlichen Wach- und Sicherheitsfirmen eingesetzt wurde. Ab 2008 bis Ende Juni 2012 war er aufgrund eines befristeten Vertrags bei der S GmbH beschäftigt. Diese setzte neben dem Kläger noch drei weitere Mitarbeiter (zwei davon in Teilzeit) ein.

Die Beklagte übernahm den Objektschutz der Hochschule ab Juli 2012 und stellte sowohl den Kläger als auch die andere vorher von der S GmbH beschäftigte Vollzeitkraft auf Basis eines neuen Anstellungsvertrags ein.

Der Kläger erhielt im November 2012 eine fristlose Kündigung aufgrund Alkoholkonsums. Die Parteien streiten über deren Wirksamkeit und insbesondere die Frage, ob das Anstellungsverhältnis im Falle der Umdeutung in eine ordentliche Kündigung bereits dem KSchG unterfällt. Dies wäre der Fall, wenn der Kläger tatsächlich durch einen Betriebs(teil)übergang zur Beklagten gewechselt wäre und daher die sechs Monate Wartezeit bereits abgelaufen wären.

Das ArbG Schwerin gab der Klage teilweise statt und nahm eine Beendigung des Anstellungsverhältnisses zum 14.12.2012 an, im Übrigen wies es die Klage ab. Die Berufung des Klägers vor dem LAG Mecklenburg-Vorpommern blieb erfolglos.

Entscheidung

Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und zurückverwiesen. Mit der bisherigen Begründung konnte das LAG nicht entscheiden, dass kein Betriebs(teil)übergang vorgelegen hat. Als Begründung hatte sich das LAG Mecklenburg-Vorpommern darauf bezogen, dass lediglich zwei Drittel der Belegschaft übernommen worden seien. Dies reiche im Bewachungsgewerbe nicht aus.

Das BAG hielt fest, dass die für das Vorliegen eines Übergangs maßgebenden Kriterien nach der ausgeübten Tätigkeit sowie den Produktions- und Betriebsmethoden unterschiedlich zu gewichten sind. Zentral ist dabei immer zuallererst die Frage, ob überhaupt eine wirtschaftliche Einheit vorliegt, die dann auch noch ihre Identität bewahrt. Kommt es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an, da nennenswerte materielle oder immaterielle Vermögenswerte fehlen, kann auch eine strukturierte Gesamtheit von Arbeitnehmern eine solche wirtschaftliche Einheit darstellen.

Das LAG hatte aber schon nicht festgestellt, ob im Hinblick auf die Bewachungsaufgaben überhaupt eine abtrennbare wirtschaftliche Einheit mit eigener Identität bestanden hatte. Der aus der Gesamtbetrachtung herausgenommene Teilaspekt „Übernahme Personal“ reichte für die Beurteilung des Vorliegens eines Betriebs(teil)übergangs nicht aus.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern muss daher neu entscheiden und dabei insbesondere berücksichtigen, was prägend für die Einheit war, welche Aufgaben konkret zu verrichten waren und in welchem zeitlichen Verhältnis sie zueinander standen. Neben der Übernahme materieller Betriebsmittel und immaterieller Aktiva von Wert zählt dazu auch die Übernahme von Personal. Es kann ausreichen, wenn ein Betriebsteil mit kontinuierlicher Stammelegschaft weiterfunktioniert, die im Bewachungsgewerbe über Erfahrung und Objektkenntnisse verfügen. Auch kann es bedeutend sein, wenn die bisherige Leitung beibehalten wird.

Konsequenzen

Die Beurteilung eines Betriebsübergangs muss stets anhand einer Vielzahl von Kriterien erfolgen. Es ist in keinem Fall ausreichend, die Prüfung auf einen Aspekt zu beschränken, wie hier die Frage, wie viele der vorherigen Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden. Das macht die Beurteilung nicht immer sicher vorhersehbar,

schaftt andererseits aber durchaus Gestaltungs- und Argumentationsspielraum – sei es für oder gegen das Vorliegen eines Betriebsübergangs. Zudem ist nach Auffassung der Erfurter Richter vor der Abwägung der verschiedenen Punkte unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Besonderheiten immer zuerst die Frage zu beantworten, ob überhaupt eine wirtschaftliche Einheit vorliegt, die übergehen kann. Dafür ist es erforderlich, dass eine hinreichend strukturierte und selbstständige Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck vorliegt. Erst dann muss man prüfen, ob diese identitätswahrend übergeht.

Praxistipp

Bei der Planung und Umsetzung eines Betriebs(teil)übergangs sind zunächst die Verhältnisse vor dem Übergang sorgsam zu prüfen. Zentral ist die Frage, ob überhaupt eine wirtschaftliche Einheit vorliegt. Da diese nach der Übernahme ihre Identität wahren muss, damit ein Betriebs(teil)übergang vorliegt, gibt es hier die Möglichkeit, gestalterisch einzugreifen, um ein gewünschtes Ergebnis (Vorliegen eines Betriebs[teil]übergangs oder Vermeidung eines solchen) erreichen zu können. Hierfür ist die Abstimmung und Zusammenarbeit von vorherigem und späterem Betriebsführer erforderlich.

So ist die bloße Auftragsübernahme regelmäßig noch kein Betriebsübergang. Das kann sich aber schnell ändern, wenn der neue Auftragnehmer Betriebsmittel und/oder Personal vom vorherigen Auftragnehmer übernimmt und die Identität gewahrt bleibt. Identitätsprägend können das Personal, die Führungskräfte, die Arbeitsorganisation, die Betriebsmethoden und die Betriebsmittel sein.

Bei der Beurteilung ist eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen, bei der man sieben von der Rechtsprechung entwickelte Kriterien berücksichtigen sollte:

- Art des betroffenen Betriebs/Unternehmens,
- Übergang materieller Betriebsmittel,
- Wert der immateriellen Aktiva beim Übergang,
- Übernahme der Hauptbelegschaft,
- Übergang der Kundschaft,
- Grad der Ähnlichkeit der Tätigkeiten vor und nach dem Übergang sowie
- Dauer einer eventuellen Unterbrechung.

RAin und FAin für Arbeitsrecht Astrid Krüger,
Schulte Riesenkampff
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,
Frankfurt am Main