

► Betriebsübergang

Die Weigerung, Personal zu übernehmen, hindert einen Betriebsübergang nicht.

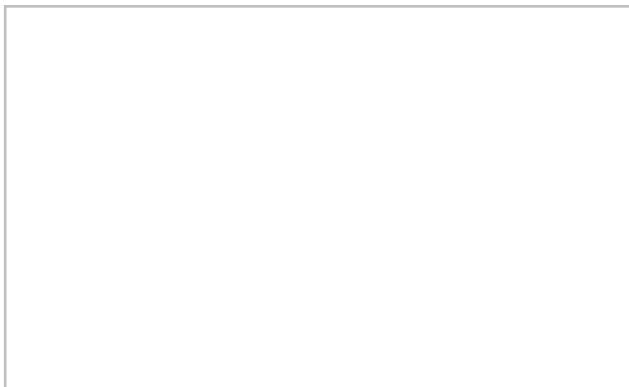
EuGH, Urt. v. 20.11.2003 – Rs. C-340/01 – Carlito Ablor u. a. gegen Sodexo MM Catering Gesellschaft mbH
Richtlinie 77/187/EWG des Rates v. 14.2.1977 (RL)
Art. 1 Abs. 1

Das Problem: Handelt es sich um den Übergang eines Betriebsteils i.S.v. Art. 1 RL, wenn ein Auftraggeber, der einen ersten Unternehmer vertraglich **mit der gesamten Verpflegung in einem Krankenhaus betraut** (Lieferung und Versorgung mit Speisen und Getränken für Patienten und Personal einschließlich Restaurant und Cafeteria) hatte, diesen Vertrag beendet und über dieselbe Leistung einen neuen Vertrag mit einem zweiten Unternehmer abschließt, wenn der zweite Unternehmer zum einen zuvor von dem ersten Unternehmer benutzte und beiden nacheinander vom Auftraggeber zur Verfügung gestellte **wesentliche materielle Betriebsmittel benutzt** und zum anderen die **Übernahme** der Arbeitnehmer des ersten Unternehmers **verweigert**?

Der zweite Unternehmer erhielt keinerlei Kalkulationen, Menüpläne, Diätpläne, Rezepturen oder Erfahrungsberichte von seinem Vorgänger, auch nicht gelagerte Waren.

Die Entscheidung des Gerichts: Es ist eine **Gesamtbewertung** aller Umstände vorzunehmen. Die Verpflegung kann nicht als eine Tätigkeit angesehen werden, bei der es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, da dafür Inventar in beträchtlichem Umfang erforderlich ist. Die Situation ist hier durch die ausdrückliche und unabdingbare Verpflichtung zur Zubereitung der Speisen in der Küche des Krankenhauses und folglich zur Übernahme dieser Betriebsmittel geprägt. Der Übergang der Räumlichkeiten und des vom Spital zur Verfügung gestellten Inventars, der für die Zubereitung und die Verteilung der Speisen an die Patienten und das Spitalpersonal unerlässlich erscheint, reicht unter diesen Umständen für die Erfüllung der Merkmale des Übergangs der wirtschaftlichen Einheit aus. Es ist außerdem klar ersichtlich, dass der neue Auftragnehmer zwangsläufig im Wesentlichen die Kunden seines Vorgängers übernommen hat, da diese gebunden sind. Dass kein Personal übernommen wurde, fällt demgegenüber wenig ins Gewicht. Auch dass das Eigentum an den Betriebsmitteln nicht übertragen wurde, ist nicht erheblich, da der Besitz daran übertragen wurde.

Konsequenzen für die Praxis: Die Entscheidung führt zur weiteren Klärung der Rechtsprechung des EuGH. Der Generalanwalt nahm keinen Betriebsübergang an, da der Verlust eines Auftrags für sich genommen kein Indiz für einen Betriebs(teil)übergang sein könne. Sowohl aus rechtlichen als auch aus wirtschaftlichen Gründen solle der EuGH Zurückhaltung bei der Anwendung der Richtlinie 77/187 auf Branchen üben, in denen die zumeist befristeten vertraglichen Beziehungen wechseln können – wie dies im vorliegenden Fall geschehen sei. Letzteres hat der EuGH jedoch nicht in Erwägung gezogen.



Individualarbeitsrecht

Beraterhinweis: Der oft erteilte Rat an Arbeitgeber, auf keinen Fall Personal zu übernehmen, garantiert jedenfalls nicht, einen Betriebsübergang zu verhindern. Es kommt darauf an, wie sehr die übernommene Tätigkeit **von der menschlichen Arbeitskraft abhängt**. Kommt es dem Auftraggeber primär auf Übernahme der Betriebsmittel an, will er insbesondere die Fortsetzung der Tätigkeit in denselben Räumen sicherstellen, hilft es dem zweiten Unternehmen nichts, wenn es keine Arbeitnehmer vom ersten Unternehmen übernimmt. Dies werden insbesondere Unternehmen im Cateringbereich, aber auch Unternehmen anderer Branchen, bei Bewerbungen um Aufträge nun zu berücksichtigen haben. ◀

*RAin FAinArbR Elisabeth Müller, Kliemt & Vollstädt,
Berlin*