

Voraussetzung für einen Teilbetriebsübergang

Der Übergang eines Betriebsteils kann einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB bewirken. Dazu muss die wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahren. Bei den übertragenen sächlichen und immateriellen Betriebsmitteln muss es sich um eine organisatorische Untergliederung handeln, mit der innerhalb des betrieblichen Gesamtzwecks ein Teilzweck verfolgt wird, auch wenn es sich dabei nur um eine Hilfsfunktion handelt.

Liegt kein Betriebsübergang vor, behandeln die Parteien den Sachverhalt aber gleichwohl als solchen, so führt der Widerspruch eines betroffenen Arbeitnehmers nicht zu Einschränkungen beim Kündigungsschutz.

BAG, Urt. v. 5. 12. 2002 – 2 AZR 522/01
(LAG Sachsen)
KSchG § 1 Abs. 2 und 3; BGB § 613 a
BAGReport 2003, 204

Das Problem: Die Klägerin arbeitete als Reinigungskraft im beruflichen Schulzentrum der beklagten Stadt. Diese übertrug eine Reihe von Reinigungstätigkeiten – u. a. die im Schulzentrum – auf einen privaten Dritten. Im Vergabevertrag legten die Parteien einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB zugrunde. Die Klägerin widersprach dem Übergang begründungslos. Daraufhin kündigte die Stadt betriebsbedingt. Die Klägerin rügte u. a. eine fehlerhafte Sozialauswahl.

Die Entscheidung des Gerichts: Der 2. Senat gab der Kündigungsschutzklage statt. Er konnte dabei offen lassen, ob der zunächst ohne Begründung erfolgte Widerspruch Auswirkungen auf die Sozialauswahl gehabt hätte, verwies aber insoweit auf seine bisherige Rechtsprechung. Danach darf sich der widersprechende Arbeitnehmer bei einer nachfolgenden, vom Betriebsveräußerer erklärten Kündigung auf eine mangelhafte Sozialauswahl berufen. Bei der Prüfung der sozialen Auswahl Gesichtspunkte sollen dann aber **auch die Gründe für den Widerspruch zu berücksichtigen** sein. Hier konnte der Senat diese Problematik jedoch deshalb offen lassen, weil kein Betriebsübergang vorlag. Es **fehlte** nämlich an der nötigen **organisatorischen Einheit**, da insbesondere nicht erkennbar war, dass die Teileinheit „Reinigung“ selbständig und unabhängig vom Schulzentrum organisiert war. Die Vereinbarung zwischen der Stadt und dem privaten Übernehmer konnte einen Betriebsübergang auch nicht fingieren oder den Kündigungsschutz der betroffenen Arbeitnehmer beeinträchtigen. Folglich musste der Widerspruch im Rahmen der Sozialauswahl unbeachtet bleiben. Da es bei der Stadt sozial weniger schutzwürdige Arbeitnehmer gab, hatte die Klage Erfolg.

Konsequenzen für die Praxis: Das Urteil zeigt, wie schwer bei einer Auftragsneuvergabe vorhersehbar ist, ob ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB gegeben ist, und zu welchen weitreichenden Konsequenzen eine Fehleinschätzung führen kann. Der insbesondere bei der Übertragung von Reinigungsarbeiten seit der „**Christel-Schmidt-Entscheidung**“ des EuGH (EuGH v. 14. 4. 1994 – Rs. C-392/92, NZA 1994, 545) quasi antrainierte „Reflex“, sofort von einem Betriebsübergang gem. § 613 a BGB auszugehen, ist wegen der sich **zwischenzeitlich gewandelten Rechtsprechung** nicht mehr sachgerecht. Insoweit

liegt die hier behandelte Entscheidung des 2. Senats auf der Linie des für den Betriebsübergang eigentlich zuständigen 8. Senats und konkretisiert die Voraussetzungen für den Übergang einer wirtschaftlichen Einheit und damit einen Betriebsübergang nach § 613 a BGB.

Beraterhinweis: Jedem, der beratend an einer Auftragsvergabe beteiligt ist, sei die Lektüre der Entscheidung empfohlen. Denn es werden dort noch einmal die **Voraussetzungen für den Übergang einer wirtschaftlichen Einheit** und damit eines Betriebsübergangs zusammengefasst und **Abgrenzungskriterien** dargestellt. Wie nicht nur diese Entscheidung zeigt, kann eine Fehleinschätzung zu weitreichenden (haftungsträchtigen) Konsequenzen führen. ◀

RA FAArbR Dr. Stefan Lunk, Latham & Watkins Schön Nolte, Hamburg