

Aktenzeichen: 8 AZR 156/95
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 11. Dezember 1997
- 8 AZR 156/95 -

I. Arbeitsgericht
Paderborn

Urteil vom 29. September 1993
- 2 Ca 610/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 11. Oktober 1994
- 11 (19) Sa 1900/93 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Betriebsübergang bei Neuvergabe eines Reinigungsauftrags

Gesetz:

Richtlinie 77/187 EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen Art. 1 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1; BGB § 613 a

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 156/95

11 (19) Sa 1900/93 Hamm

Verkündet am
11. Dezember 1997

Siegel,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

PP-

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 11. Dezember 1997 durch
den Richter Dr. Wittek als Vorsitzenden, die Richter



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Dr. Müller-Glöße und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen
Richter Schömburg und Hickler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11. Oktober
1994 - 11 (19) Sa 1900/93 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Revi-
sion, an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen durch Be-
triebsübergang ein Arbeitsverhältnis begründet worden ist und die
Beklagte die Klägerin zu beschäftigen hat.

Die Klägerin war von 1973 bis 30. April 1993 bei der Firma
A , O , als Reinigungskraft beschäftigt. Während der ge-
samten Dauer der Beschäftigung wurde sie im S Krankenhaus-
haus P eingesetzt, in den letzten 15 Jahren als Vorarbei-
terin. Ihre wöchentliche Arbeitszeit betrug 3 x 3 Stunden bei
einem Monatsverdienst von zuletzt 530,-- DM netto.

Das S Krankenhaus kündigte den Dienstleistungsver-
trag mit der Firma A zum 30. April 1993. Aufgrund einer Neuaus-
schreibung erhielt die Beklagte den Zuschlag für die Reinigungs-
arbeiten.



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



- 3 -

Die Beklagte kaufte von der Firma A drei Waschvollautomaten, in denen regelmäßig die Wischlappen gewaschen werden. Die von der Firma A beschäftigten Arbeitnehmerinnen wurden überwiegend von der Beklagten neu eingestellt, nicht jedoch die Klägerin. Diese ist der Ansicht, daß ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB vorliege, weshalb die Beklagte verpflichtet sei, sie zu beschäftigen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, sie ab dem 1. Mai 1993 als Vorarbeiterin für die Reinigungskräfte im S Krankenhaus P weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt.

Sie hat geltend gemacht, keinen Betrieb oder Betriebsteil von der Firma A übernommen zu haben. Die Übernahme der Reinigungstätigkeit im S Krankenhaus P stelle keinen Betriebsübergang im Rechtssinne dar.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Klägerin die Beklagte zur Weiterbeschäftigung verurteilt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Abweisung der Klage.

Der Senat hat mit Beschluß vom 21. März 1996 das Revisionsverfahren ausgesetzt und den Gerichtshof der Europäischen Gemein-



- 4 -

schaften (EuGH) gem. Art. 177 EG-Vertrag um Vorabentscheidung er-
sucht. Nachdem der Präsident des EuGH im Hinblick auf die Ent-
scheidung des EuGH vom 11. März 1997 in der Rechtssache
- C-13/95 - das Vorabentscheidungsverfahren ausgesetzt hatte, hat
der Senat mit Beschluß vom 17. Juli 1997 das Vorabentscheidungs-
ersuchen zurückgenommen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

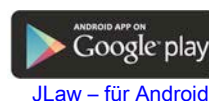
Die Revision der Beklagten ist begründet. Eine Entscheidung
über die Begründetheit der Klage ist dem Senat aber nicht mög-
lich, weil weitere tatsächliche Feststellungen erforderlich sind.
Die Sache ist deshalb zur anderweiten Verhandlung und Entschei-
dung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Die Beklagte sei verpflichtet, die Klägerin zu unveränderten
Bedingungen wie in ihrem Beschäftigungsverhältnis zur Firma A
als Vorarbeiterin der Reinigungskräfte im S Krankenhaus
P zu beschäftigen. Diese Verpflichtung folge aus § 613 a
Abs. 1 Satz 1 BGB in Verbindung mit der Richtlinie 77/187 EWG des
Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften
der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeit-
nehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebstei-
len unter Berücksichtigung der hierzu ergangenen Rechtsprechung
des EuGH. Das nationale Recht sei europarechtskonform dahin aus-



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



- 5 -

zulegen, daß bei einem Betriebsübergang die Übertragung materiel-
ler oder immaterieller Betriebsmittel nicht erforderlich sei,
sondern ein Betriebsübergang auch in einer bloßen Funktionsnach-
folge liege. Der als Dienstleistung von der Firma A im S

Krankenhaus P erbrachte Reinigungsdienst sei als Be-
triebsteil im Sinne von § 613 a BGB auf die Beklagte übergegan-
gen. Es handele sich beim Reinigungsdienst um eine klar abge-
grenzte wirtschaftliche Einheit, deren unstreitige Aufgabe unver-
ändert bestehen geblieben sei und auch in Zukunft weiter wahrge-
nommen werde. Die Beklagte handele als Funktionsnachfolgerin und
führe dieselbe Geschäftstätigkeit weiter, die bislang von der
Firma A wahrgenommen wurde. Die unternehmerische Aufgabe und
die Arbeitsaufgabe der Reinigungskräfte hätten sich insoweit
nicht verändert. Dies habe insgesamt zur Folge, daß das Arbeits-
verhältnis der Klägerin als Vorarbeiterin der Reinigungskräfte im
S Krankenhaus P auf die Beklagte übergegangen
sei.

B. Das angefochtene Urteil des Landesarbeitsgerichts ist
rechtsfehlerhaft.

I. Eine Funktionsnachfolge allein ist kein Betriebsübergang
(vgl. Urteil des Senats vom 13. November 1997 - 8 AZR 295/95 -
zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt).
Diese ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die im
Vorlagebeschluß des erkennenden Senats vom 21. März 1996 (- 8 AZR
156/95 - AP Nr. 10 zu EWG-Richtlinie Nr. 77/187, auch zur Veröf-
fentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) zusammenfassend
wiedergegeben ist, hat der EuGH mit Urteil vom 11. März 1997



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



(- Rs C-13/95 - DB 1997, 628) bestätigt. Wie der EuGH unter Nr. 15 der Entscheidungsgründe ausführt, darf eine Einheit i.S. der Richtlinie nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden. Für den Fall des Wechsels eines Reinigungsauftrages hat der EuGH unter Nr. 16 der Entscheidungsgründe ausdrücklich hinzugefügt, daß der bloße Verlust eines Auftrages an einen Mitbewerber für sich genommen keinen Übergang i.S. der Richtlinie darstellt. Dem widerspricht die angefochtene Entscheidung, denn das Landesarbeitsgericht hat allein aus der Funktionsnachfolge auf das Vorliegen eines Betriebsübergangs geschlossen.

II. Nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 11. März 1997 - Rs C-13/95 - DB 1997, 628 f.), der sich der Senat mit Urteil vom 22. Mai 1997 (- 8 AZR 101/96 - NJW 1997, 3188, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) angeschlossen hat, setzt ein Betriebsübergang die Bewahrung der Identität der betreffenden Einheit voraus. Der Begriff "Einheit" bezieht sich auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Er darf nicht als bloße Tätigkeit verstanden werden. Die Identität der Einheit ergibt sich auch aus anderen Merkmalen, wie ihrem Personal, ihren Führungskräften, ihrer Arbeitsorganisation, ihren Betriebsmethoden und gegebenenfalls den ihr zur Verfügung stehenden Betriebsmitteln. Den für das Vorliegen eines Überganges maßgeblichen Kriterien kommt notwendigerweise je nach der ausgeübten Tätigkeit und selbst nach den Produktions- oder Betriebsmethoden, die in dem betreffenden Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil angewendet werden, unterschiedliches Gewicht zu (vgl. Urteil des



Senats vom 26. Juni 1997 - 8 AZR 426/95 - ZIP 1997, 1975, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

Soweit der EuGH abweichend (vgl. Nr. 21 der Entscheidungsgründe des Urteils vom 11. März 1997 - Rs C-13/95 - DB 1997, 628) von der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Branchen, in denen es im wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, in einer organisierten Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden sind, eine übernahmefähige wirtschaftliche Einheit gesehen hat (vgl. Nr. 21 der Entscheidungsgründe), die im Falle ihrer Übernahme einen Betriebsübergang darstellen kann, hat sich der erkennende Senat dieser Rechtsprechung des EuGH bereits mit Urteil vom 22. Mai 1997 (- 8 AZR 101/96 - NJW 1997, 3188, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt) angeschlossen. Hieran ist festzuhalten.

Ausgehend von dem Schlußantrag des Generalanwalts La Pergola in Sachen Rs C-13/95 vom 15. Oktober 1996 sowie den vom EuGH im Urteil vom 11. März 1997 (aaO) mitgeteilten Stellungnahmen des Vereinigten Königreiches und der Kommission der EU ist im Rahmen der Auslegung des Tatbestandsmerkmals "durch Rechtsgeschäft" im Sinne von § 613 a Abs. 1 BGB vorauszusetzen, daß in Branchen, in denen es im wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, die Übernahme einer organisierten Gesamtheit von Arbeitnehmern nur dann einen Betriebs- oder Betriebsteilübergang darstellt, wenn der neue Auftragnehmer aufgrund eigenen Willensentchlusses die durch ihre gemeinsame Tätigkeit verbundenen Arbeitnehmer übernommen hat, weil sie in der Lage sind, den Neuauftrag



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



wie bisher auszuführen (so bereits Senatsurteil vom 13. November 1997 - 8 AZR 295/95 - zur Veröffentlichung auch in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Demgemäß stellt nicht jede Neueinstellung von Beschäftigten des alten Auftragnehmers durch den neuen Auftragnehmer eine Übernahme der Hauptbelegschaft im Sinne der Rechtsprechung des EuGH dar.

III. Ob diese Voraussetzungen eines Betriebs(teil)übergangs tatsächlich vorliegen, ist vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt worden. Die Wahrung der Identität der Einheit könnte die Beklagte durch den Kauf der Waschmaschinen und die Neueinstellung des "überwiegenden Teiles" der von der Firma A eingesetzten Mitarbeiter hervorgerufen haben. Ihr Verhalten wäre als Übernahme einer organisierten Gesamtheit von Arbeitnehmern zu würdigen, wenn die Beklagte damit aufgrund eigenen Willensentschlusses die durch ihre gemeinsame Tätigkeit verbundenen Arbeitnehmer der Firma A übernommen haben sollte, weil sie in der Lage waren, den Neuauftrag wie zuvor auszuführen. Hierzu wird das Berufungsgericht Feststellungen zu treffen haben.

IV. Kommt das Landesarbeitsgericht aufgrund seiner weiteren Feststellungen zu dem Ergebnis, daß § 613 a BGB durch die willentliche Übernahme der Hauptbelegschaft erfüllt worden ist, hat das Landesarbeitsgericht zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis der Klägerin zur Firma A noch im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestanden hat. Sollte die Firma A keine Kündigung erklärt haben, wäre das Arbeitsverhältnis der Klägerin ungekündigt auf die Beklagte übergegangen. Sollte hingegen die Firma A das Ar-



beitsverhältnis zu einem vor dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs liegenden Termin ordentlich gekündigt haben, würde der Klägerin ein Anspruch gegen die Beklagte auf Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages zu unveränderten Arbeitsbedingungen und unter Anrechnung der bisherigen Beschäftigungszeit zustehen (Senatsurteil vom 13. November 1997 - 8 AZR 295/95 - auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt). Dieser Anspruch folgt aus einer europarechtskonformen Auslegung des § 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB.

Für diesen Fall wird das Landesarbeitsgericht durch Auslegung zu klären haben, ob die Klägerin mit ihrem Klagantrag den Anspruch auf Abgabe einer Willenserklärung geltend gemacht hat. Kann das Landesarbeitsgericht den Klagantrag in diesem Sinne auslegen oder wird die Klage entsprechend geändert, wird es die Beklagte zur Abgabe einer auf Abschluß eines Arbeitsvertrages zu unveränderten Arbeitsbedingungen gerichteten Willenserklärung verurteilen können. Über etwaige Schadensersatzansprüche der Klägerin wegen Verzuges der Beklagten mit der Abgabe der Willenserklärung (vgl. § 286 BGB) könnte jedoch aufgrund des Beschäftigungsantrages nicht entschieden werden.

Sollte das Landesarbeitsgericht feststellen, daß die Firma A das Arbeitsverhältnis der Klägerin zu einem zeitlich nach dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs liegenden Termin gekündigt hat, bedürfte es dieser Auslegung des Antrags nicht, denn der Beschäftigungsantrag ist im bestehenden und kraft Gesetzes übergehenden Arbeitsverhältnis die gegebene prozessuale Form, den Fortsetzungsanspruch durchzusetzen (vgl. BAG Urteil vom 27. Februar 1997



- 10 -

- 2 AZR 160/96 - NJW 1997, 2257, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

V. In jedem Falle hat die Klägerin ihr Fortsetzungsverlangen rechtzeitig erhoben. Ihre Beschäftigungsklage ist bereits am 11. Mai 1993 und damit spätestens zehn Tage nach der in einer ggf. durch die willentliche Übernahme der Hauptbelegschaft zu sehenden Übernahme des Betriebsteiles der Firma A zugestellt worden. Die Klägerin hat ohne schuldhaftes Zögern ihre Klage erhoben, so daß es dahingestellt bleiben kann, ob sie ihr Verlangen bereits außergerichtlich geltend gemacht hatte oder ihr sogar eine Frist von drei Wochen zugestanden haben könnte.

Dr. Wittek

Müller-Glöge

Mikosch

Schömburg

Hickler

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



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

