Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 8 AZR 520/07

Bundesarbeitsgericht 8. Senat	Urteil vom 24. April 2008 - 8 AZR 520/07 -
I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven	Urteil vom 31. August 2006 - 1 Ca 1563/05 -
II. Landesarbeitsgericht Bremen	Urteil vom 7. Februar 2007 - 2 Sa 282/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Betriebsübergang - Wirksamkeit einer Kündigung

Gesetze:

BGB § 613a Abs. 1, Abs. 4; KSchG § 1 Abs. 5

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Weitgehend Parallelsache zu Senat 24. April 2008 - 8 AZR 268/07 -

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BUNDESARBEITSGERICHT

8 AZR 520/07
2 Sa 282/06
Landesarbeitsgericht
Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. April 2008

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

1.

Beklagte zu 1), Berufungsklägerin zu 1) und Revisionsbeklagte zu 1),

2.

Beklagte zu 2), Berufungsklägerin zu 2) und Revisionsbeklagte zu 2),

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 24. April 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Eimer und Burr für Recht erkannt:

> Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 7. Februar 2007 - 2 Sa 282/06 - wird zurückgewiesen.
>
> Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung durch die Beklagte zu 1) und um die Frage, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Betriebsübergangs auf die Beklagte zu 2) übergegangen ist. 1

Der Kläger ist seit dem 4. August 1992 als Verpacker/Vorarbeiter mit einem monatlichen Durchschnittsbruttoeinkommen iHv. 2.430,00 Euro bei der Beklagten zu 1) beschäftigt. 2

Die Beklagte zu 1) verpackte mit insgesamt 40 Arbeitnehmern einen Teil der von der Beklagten zu 2) in dem Kaltwalzwerk am Standort B hergestellten Feinblech-Stahlrollen (Coils) und hatte dazu Rahmenwerkverträge über die selbstständige und fachgerechte Verpackung solcher Coils geschlossen. Der Betrieb der Beklagten zu 2) umfasst ua. die Bereiche „Kaltwalzwerk 13“, „Kaltwalzwerk/Inspektionslinie“ und „Kaltwalzwerk/Halle G“. Zusätzlich gibt es auf dem unmittelbar benachbarten Werksgelände der B GmbH, einer 3

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android
Available on the App Store
JLaw – für iOS

75-prozentigen Tochter der Beklagten zu 2), einen Veredelungsbetrieb für das von der Beklagten zu 2) ausgewalzte Feinblech, der in die Arbeitsbereiche BR 1 und BR 2 unterteilt ist. Die Coils erreichen eine Breite von bis zu 210 cm, eine Höhe bis zu 220 cm und ein Gewicht bis zu 36 t.

In den Bereichen Kaltwalzwerk 13 und BR 2 führt die Beklagte zu 2) die gesamte Coil-Logistik von der Entgegennahme produzierter Coils, der Lagerhaltung, der Verpackung bis hin zum Versand selbst durch. Dort planten bisher Arbeitsvorbereiter der Beklagten zu 2) den Gesamtprozess in Abstimmung mit der der Logistik vorgelagerten Produktion und der nachgelagerten speditionellen kaufmännischen Abwicklung, disponierten die Verpackungsmaterialflüsse und gaben die Arbeitsaufträge an die Tagesmeister weiter. Diese setzten die Mitarbeiter bereichsübergreifend zwischen Kaltwalzwerk 13 und BR 2 in allen Tätigkeitsfeldern ein, also beim Transport der Coils, ihrer Nachbearbeitung, der Bedienung der Waage, der Erstellung von Verpackungsanweisungen, dem Verpackungsvorgang selbst sowie im Versand einschließlich der Bearbeitung von Versandpapieren, Verladung, Ladungssicherung und Ladungskontrolle. 4

In den anderen Bereichen, also Kaltwalzwerk/Inspektionslinie, Kaltwalzwerk/Halle G und BR 1 führte die Beklagte zu 1) die Verpackung durch. Diese war immer mit Bändern vorzunehmen, wahlweise kamen Kantenschutz, Papier, Folienumhüllung und Verpackung im Container hinzu. Die Verpackungsmaterialien hatten die Mitarbeiter der Beklagten zu 1) nach Anlieferung mit Staplern ins Lager zu bringen und von dort je nach Arbeitsanfall wieder zu holen, um sie zuzuschneiden und an der Verpackungslinie einzusetzen. 5

Im Bereich BR 1 entnahmen die Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) die Verpackungsanweisungen einem an der Verpackungslinie stehenden EDV-Terminal. Nach Vorbereitung der erforderlichen Verpackungsmaterialien lösten sie EDV-gestützt den Transport der Coils aus dem computergesteuerten Hochregallager der BR aus. Durch einen EDV-gesteuerten Kran wurden die Coils auf Prismen in der Verpackungslinie abgesetzt. Eilige Coils wurden in Ausnahmefällen auf speziellen Verpackungsfeldern verpackt, wozu der Kran von einem 6

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

BR-Mitarbeiter manuell gesteuert wurde. Beim eigentlichen Verpackungsvorgang wurden von den Arbeitnehmern der Beklagten zu 1) Handspanner sowie Druckluftzangen eingesetzt.

Im Bereich Kaltwalzwerk/Inspektionslinie, also bei der Beklagten zu 2) war der Verpackungsvorgang vergleichbar, bei angeordneter Papier- oder Folienverpackung waren die Coils von Mitarbeitern der Beklagten zu 1) mit einem Packdorn anzuheben, um die Verpackungsmaterialien unter das Coil zu schieben. 7

Im Werkbereich Kaltwalzwerk/Halle G wurden die Coils auf mit Prismen ausgestatteten Packfeldern verpackt. Betrug ihr Gewicht mehr als 15 t, wurden sie durch einen von einem Mitarbeiter der Beklagten zu 2) bedienten Kran zu den Prismen befördert. Coils mit niedrigerem Gewicht wurden teilweise auch durch Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) mit einem der Beklagten zu 2) gehörenden Dornwagen zu den Verpackungsfeldern transportiert. 8

Die Beklagte zu 2) beschloss, unter Eingliederung der bisher von der Beklagten zu 1) durchgeführten Verpackungstätigkeit die gesamte Coil-Logistik in einem neu zu errichtenden Arbeitsbereich „Zentrale Coil Logistik“ (ZeCoLog) zusammenzuführen. Da die Coil-Logistik im Bereich Kaltwalzwerk zum 1. Januar 2006 vereinheitlicht werden sollte, kündigte sie den Rahmenwerkvertrag der Beklagten zu 1) mit Wirkung zum 31. Dezember 2005. Ebenso wurde der entsprechende Vertrag von der BR, bei der die Vereinheitlichung zum 1. April 2006 erfolgen sollte, mit Wirkung zum 31. März 2006 gekündigt. Für den neuen Bereich „ZeCoLog“ wurden Stellenbeschreibungen erstellt, nach denen dem Leiter des Bereichs die Führung aller Tätigkeiten der Verpackung, Verladung und des Transports obliegen soll. Ebenso hat er Personalführung und -entwicklung, Planung und Organisation und die Budgeteinhaltung zu verantworten. In Verbindung mit der Dispositions- und der Versandabteilung steuern Arbeitsvorbereiter die Arbeitsverteilung und leiten Arbeitsaufträge an die Schichtführer weiter. Diese setzen gemäß Stellenbeschreibung die Mitarbeiter je nach Bedarf in allen Tätigkeitsfeldern ein; die bei „ZeCoLog“ Beschäftigten haben also keinen festen Arbeitsplatz mehr. Laut Stellenbeschreibung müssen sie über EDV-Kenntnisse, unterschiedliche Kranscheine, 9

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Befähigungsnachweise für Förderfahrzeuge, Kenntnisse zur Bedienung von unterschiedlichen Lagerverwaltungssystemen sowie Verpackungs- und Verladekenntnisse haben. Das Verpackungsmaterial wird zentral bestellt und disponiert. Die Beklagte zu 2) ist für dieses neu organisierte Aufgabenfeld umfassend zertifiziert.

Mangels anderweitiger Aufträge und Beschäftigungsmöglichkeiten hat die Beklagte zu 1) ihren Betrieb zum 31. März 2006 stillgelegt. Am 21. September 2005 vereinbarte sie mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat einen Interessenausgleich. Der Kläger ist auf der zweiten dazu gehörigen Namensliste unter den Arbeitnehmern aufgeführt, denen wegen der Betriebsstilllegung frühestens zum 31. März 2006 gekündigt werden sollte. Am 7. Oktober 2005 wurde der Betriebsrat zu den beabsichtigten Kündigungen angehört, er ließ die Wochenfrist verstreichen. Mit Zugang am 18. Oktober 2005 kündigte die Beklagte zu 1) das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis schriftlich mit Wirkung zum 31. März 2006. 10

Der Kläger hat die ordnungsgemäße Einleitung und die umfassende Mitteilung aller Kündigungsgründe bei der Betriebsratsanhörung bestritten. Aus den Unterlagen gehe nicht hervor, dass konkrete Kündigungstermine mitgeteilt worden seien. Er hat die Auffassung vertreten, der Betriebsteil, den die Beklagte zu 1) bei der BR unterhält und in dem sie ihn beschäftigt habe, sei auf die Beklagte zu 2) übergegangen. Diese führe die Verpackungstätigkeit unverändert fort. Sie nutze die zur Verpackungstätigkeit unverzichtbaren sächlichen Betriebsmittel weiter, wie das Förderband der Verpackungslinie, die EDV-Programme, die Hallenkräne, die Dornwagen, Stapler usw. Die Kräne seien den Betriebsmitteln der Beklagten zu 1) zuzurechnen, weil deren Mitarbeiter den Kranführern der BR Weisungen beim Absetzen der Coils auf die Prismen gegeben und den Kran bei Störungen in Stand gesetzt hätten. 11

Das Umstrukturierungskonzept bei der Beklagten zu 2), also das Projekt ZeCoLog stehe dem Betriebsübergang nicht entgegen. Die entsprechenden Planungen seien jedenfalls zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs nicht umgesetzt gewesen. Die bei ZeCoLog erforderliche Mehrfachqualifikation der Mitarbeiter hat der Kläger bestritten. 12

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Er hat beantragt 13

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten zu 1) und dem Kläger durch die ordentliche Kündigung vom 17. Oktober 2005, zugegangen am 18. Oktober 2005 nicht aufgelöst worden ist;

2. die Beklagte zu 2) zu verurteilen, den Kläger gem. § 613a BGB zu den Bedingungen des bestehenden Arbeitsvertrages als Vorarbeiter im betrieblichen Bereich BR 1 im Verpackungsprozess zu beschäftigen.

Die Beklagten zu 1) und zu 2) haben beantragt, die Klage abzuweisen. 14
Ihrer Auffassung nach hat ein Betriebsübergang nicht stattgefunden. Die Beklagte zu 1) habe schon keinen abgrenzbaren Betrieb oder Betriebsteil unterhalten. Sie habe nur eine zu 95 % durch Handarbeit zu erledigende Verpackungstätigkeit ausgeübt, weswegen es sich allenfalls um einen betriebsmittelarmen Dienstleistungsbetrieb gehandelt habe. Da die Beklagte zu 2) keine Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) übernommen habe, könne ein Betriebsübergang nicht angenommen werden. Im Bereich BR 1 habe BR die Coils aus und zum Lager zu transportieren gehabt, die Beschäftigten der Beklagten zu 1) hätten diese Transporte nur durch Knopfdruck ausgelöst. Sie hätten auch die Hallenkräne nicht in Stand gesetzt, sondern nur Fehlermeldungen an BR weitergegeben. Dorne seien nur in Fällen eingesetzt worden, in denen die Verpackung nicht fachgerecht vorbereitet gewesen sei. Höchstens 20 - 30 Coils seien pro Woche am Boden verpackt worden. Im Kaltwalzwerk seien nur 4 % der Coils vom Förderband genommen worden. Der Anteil der Coils unter 15 t Gewicht, die von Beschäftigten der Beklagten zu 1) zu transportieren gewesen seien, habe 18 % betragen.

Auch im Falle eines nicht betriebsmittelarmen Betriebs der Beklagten 15
zu 1) scheitere die Annahme eines Betriebsübergangs. Die von der Beklagten ausgeübte Verpackungstätigkeit sei in dem neu gebildeten Bereich ZeCoLog integriert worden, eine organisatorische Untereinheit „Verpackung“ gebe es nunmehr ebenso wenig wie Beschäftigte, die „Nur-Verpacker“ seien.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Beklagte zu 1) hat behauptet, ihr Personalleiter S habe am 7. Oktober 2005 unter Bezugnahme auf die Verhandlungen und das Ergebnis zum Interessenausgleich dem Betriebsrat mündlich und schriftlich mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, den in der Namensliste Anlage 2 zum Interessenausgleich aufgeführten Arbeitnehmern, also auch dem Kläger, eine betriebsbedingte fristgerechte Kündigung zum 31. März 2006 auszusprechen. Über die Sozialdaten der Arbeitnehmer hinaus seien dem Betriebsrat ihre Tätigkeitsfelder und die entsprechenden Eingruppierungen mitgeteilt worden. 16

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufungen der Beklagten zu 1) und 2) waren erfolgreich, das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht im verkündeten Tenor seines Urteils zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klageanträge weiter. 17

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten zu 1) ist durch dringende betriebliche Gründe sozial gerechtfertigt, der Betriebsrat ist zu ihr ordnungsgemäß angehört worden. Ihre Wirksamkeit scheitert auch nicht am Kündigungsverbot des § 613a Abs. 4 BGB, da ein Betriebsübergang iSv. § 613a BGB nicht stattgefunden hat. Zu Recht hat daher das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. 18

A. Die Kündigung der Beklagten zu 1) hat das Arbeitsverhältnis mit Wirkung zum 31. März 2006 beendet. Sie ist sozial gerechtfertigt. Der Betriebsrat ist zu der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden. 19

I. Die Kündigung der Beklagten zu 1) ist durch dringende betriebliche Gründe bedingt und daher sozial gerechtfertigt (§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG). 20

Dies wird auf Grund der namentlichen Benennung des Klägers in der Namensliste Anlage 2 zum Interessenausgleich nach § 1 Abs. 5 KSchG vermutet. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG sind erfüllt. Es handelt sich um einen Interessenausgleich zu einer Betriebs- 21

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

änderung iSv. § 111 Satz 1 BetrVG, nämlich zur Stilllegung des gesamten Betriebs (§ 111 Satz 3 Nr. 1 BetrVG). Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Beklagte zu 1) nach Kündigung der Rahmenwerkverträge den Entschluss gefasst hat, ihren Betrieb stillzulegen und allen 40 Arbeitnehmern zu kündigen. Der Interessenausgleich ist am 21. September 2005 mit dem bei der Beklagten zu 1) bestehenden Betriebsrat abgeschlossen worden.

Die Vermutung des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG hat der Kläger nicht widerlegt. Der Betrieb ist tatsächlich stillgelegt worden. Von einer Stilllegung ist auszugehen, wenn der Arbeitgeber eine Stilllegungsabsicht unmissverständlich äußert, allen Arbeitnehmern kündigt, etwaige Mietverträge zum nächstmöglichen Zeitpunkt auflöst, die Betriebsmittel, über die er verfügen kann, veräußert und die Betriebstätigkeit einstellt *(BAG 26. Juli 2007 - 8 AZR 769/06 - Rn. 55, AP BGB § 613a Nr. 324; 6. April 2006 - 8 AZR 222/04 - BAGE 117, 349 = AP BGB § 613a Nr. 299 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 49, zu B I 2 der Gründe)*. Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. 22

Nach dem Stilllegungsbeschluss hat die Beklagte zu 1) den Interessenausgleich abgeschlossen und danach alle Arbeitsverhältnisse gekündigt. Ihre Tätigkeit im Kaltwalzwerk bei der Beklagten zu 2) hat sie am 31. Dezember 2005 und im Bereich BR 1 am 31. März 2006 eingestellt. Über ein eigenes Betriebsgelände verfügte die Beklagte zu 1) nicht, die von ihr benutzten Betriebsmittel gehörten den Auftraggebern. 23

II. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat sei zur Kündigung des Klägers ordnungsgemäß angehört worden, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 24

1. Hat der Arbeitnehmer vorgetragen, es bestehe ein Betriebsrat, weswegen vor Ausspruch einer Kündigung dessen Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG erforderlich sei, so obliegt es dem Arbeitgeber darzulegen, dass die Anhörung des Betriebsrats ordnungsgemäß erfolgt ist. Da es sich um eine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung handelt, trifft den Arbeitgeber insoweit die Darlegungs- und Beweislast. Auf einen entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers darf sich der Arbeitnehmer nicht darauf beschränken, 25

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung weiter pauschal mit Nichtwissen zu bestreiten, vielmehr hat er nach § 138 Abs. 1 und 2 ZPO vollständig und im Einzelnen darzulegen, ob der Betriebsrat entgegen der Behauptung des Arbeitgebers überhaupt nicht angehört worden sei oder in welchen Punkten er die tatsächlichen Erklärungen des Arbeitgebers über die Betriebsratsanhörung für falsch oder für unvollständig hält *(BAG 18. Mai 2006 - 2 AZR 245/05 - Rn. 50, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 157 = EzA KSchG § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 148)*.

2. Das Landesarbeitsgericht hat diese Grundsätze zutreffend angewandt. 26
Die Beklagte zu 1) hatte vorgetragen, den Betriebsrat zur betriebsbedingten Kündigung des Klägers zum 31. März 2006 angehört und dabei den Betriebsrat über die Kündigung ihrer Aufträge, den Stilllegungsbeschluss, die Kündigung der Arbeitnehmer zu zwei Zeitpunkten sowie über die sozialen Daten, Kündigungsfristen, Eingruppierungen und Tätigkeitsfelder aller Arbeitnehmer unterrichtet zu haben. Dem hat der Kläger, der weiter die ordnungsgemäße Einleitung des Anhörungsverfahrens und die umfassende Mitteilung der Kündigungsgründe bestritten hat, keine konkrete Rüge entgegengesetzt. Sein pauschales Bestreiten ist unbeachtlich. Auch die konkreten Kündigungstermine sind mitgeteilt worden. In Ziffer 2 des bei der Anhörung in Bezug genommenen Interessenausgleichs heißt es, dass die Vertragsverhältnisse mit den verbleibenden Arbeitnehmern, zu denen der Kläger zählte, unter Einhaltung der jeweils anwendbaren Kündigungsfrist, nicht jedoch zu einem Zeitpunkt vor dem 31. März 2006 gekündigt werden sollten. Im Übrigen hat der Kläger die mündliche Mitteilung der Kündigungstermine nicht bestritten.

B. Die Kündigung ist auch nicht unwirksam, weil sie wegen eines Be- 27
triebsübergangs ausgesprochen worden wäre, § 613a Abs. 4 BGB. Die Beklagte zu 2) hat keinen Betrieb oder Betriebsteil der Beklagten zu 1) übernommen. Daher ist auch das Arbeitsverhältnis des Klägers nicht auf sie übergegangen und der Beschäftigungsantrag des Klägers ist unbegründet.

I. Ein Betriebsübergang ist nicht schon deswegen zu verneinen, weil die 28
Beklagte zu 2) von der Beklagten zu 1) kein Personal übernommen hat. Die

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Tätigkeiten, die die Beklagte zu 1) bei der Coilverpackung zu erbringen hatte, waren keine Leistungen, bei denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankam. Materielle Betriebsmittel spielten bei der Coilverpackung durch die Beklagte zu 1) nicht nur eine untergeordnete Rolle.

1. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, mit der Kündigung des Nutzungsvertrags seien keine wesentlichen Betriebsmittel iSd. § 613a BGB übergegangen. Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Beklagten zu 1) habe in einer händischen Verpackung von Coils gelegen. Die von den Auftraggebern zur Verfügung gestellten Transport- und sonstigen technischen Hilfsmittel seien nur zu einem verschwindend geringen zeitlichen Anteil bei der Verpackungstätigkeit genutzt worden. Der Einsatz der Transport- und Hilfsmittel könne für die Tätigkeit des Klägers nicht als prägend angesehen werden, da im Bereich BR 1 der Transport der Coils durch Knopfdruck ausgelöst worden sei und sie nur im Bedarfsfall durch den Dorn für einige Momente angehoben worden seien. Da die von den Beschäftigten der Beklagten zu 1) verrichteten Verpackungstätigkeiten „betriebsmittelarm“ gewesen seien und die Beklagte zu 2) keine Arbeitnehmer von der Beklagten zu 1) übernommen habe, könne nicht von einem Betriebsübergang ausgegangen werden. 29

2. Dem folgt der Senat nicht. 30

a) § 613a Abs. 1 BGB setzt den rechtsgeschäftlichen Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils auf einen anderen Inhaber voraus. Erforderlich ist die Wahrung der Identität der betreffenden wirtschaftlichen Einheit. Diese bezieht sich auf eine organisatorische Gesamtheit von Personen und Sachen zur auf Dauer angelegten Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung. Bei der Prüfung, ob eine solche Einheit übergegangen ist, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. In Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann auch eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft verbunden ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit ist anzunehmen, wenn der neue Betriebsinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit 31

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das sein Vorgänger gezielt bei dieser Tätigkeit eingesetzt hatte. Dagegen stellt die bloße Fortführung der Tätigkeit durch einen anderen Auftragnehmer (Produktionsnachfolge) ebenso wenig einen Betriebsübergang dar wie die reine Auftragsnachfolge (*BAG 14. August 2007 - 8 AZR 1043/06 - Rn. 16, AP BGB § 613a Nr. 325 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 74; 24. August 2006 - 8 AZR 317/05 - Rn. 26, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 152 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 60; 13. Juni 2006 - 8 AZR 271/05 - Rn. 20, AP BGB § 613a Nr. 305 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 53)*.

b) Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts rechtfertigen jedoch nicht die Beurteilung, bei der Coilverpackung durch die Beklagte zu 1) habe es sich um eine Leistung gehandelt, bei der es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft angekommen sei. 32

Um Coils zu verpacken sind sächliche Betriebsmittel unverzichtbar. Das gilt nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts für alle Bereiche, in denen die Beklagte zu 1) für die Verpackung zuständig war. Im Bereich BR 1, in dem der Kläger eingesetzt war, wurde zur Vorbereitung der Verpackungstätigkeit das EDV-Terminal mit Hard- und Software ständig eingesetzt, welches den Arbeitnehmern die Daten der zu verpackenden Coils lieferte und über das die Coils abgerufen und bereitgemeldet wurden. Zum Transport der Verpackungsmaterialien musste ein Stapler benutzt werden. Wegen des Umfangs und des Gewichts der Coils konnten diese auf der Verpackungslinie nur mit Hilfe der für den Transport eingelassenen Prismen bearbeitet werden; für die Verpackung selbst wurden Handspanner und Druckluftzangen benötigt. In Einzelfällen musste der Dorn für die Coilanhebung eingesetzt werden. Für den Transport der Coils zu den Verpackungsplätzen waren schließlich Krananlagen erforderlich. Ohne diese technischen Hilfs- und Transportmittel konnte die Verpackungsleistung seitens der Beklagten zu 1) nicht erbracht werden. Daher ist schon nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Coilverpackung als betriebsmittelgeprägt anzusehen. Auf den zeitlichen Anteil des Einsatzes solcher Hilfs- und Transportmittel und auf die 33

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Frage, welche dieser Betriebsmittel von Arbeitnehmern der Beklagten zu 1) und welche von solchen der Beklagten zu 2) und der BR bedient worden sind, kommt es nicht an. Die Verpackung von Objekten mit einem Gewicht von bis zu 36 t im Rahmen eines EDV gesteuerten Versand- und Lagerprozesses kann nicht ohne technische Hilfsmittel durchgeführt werden. Daher kommt es grundsätzlich auf die Frage, ob die Beklagte zu 2) Arbeitnehmer der Beklagten zu 1) übernommen hat, nicht entscheidend an.

II. Es kann dahinstehen, ob die Beklagte zu 1) eine abgrenzbare organisatorische Einheit in Form eines Betriebs oder Betriebsteils unterhalten hat. Die Beklagte zu 2) führt weder einen Betrieb der Beklagten zu 1) noch einen Betriebsteil, in dem der Kläger eingesetzt war, im Wesentlichen unverändert fort. Sie hat vielmehr den Verpackungsprozess in ihre neue Organisationsstruktur eingegliedert und damit weder einen Betrieb noch einen Betriebsteil übernommen. 34

1. Das Landesarbeitsgericht hat dazu ausgeführt, die Beklagte zu 2) habe in den Bereichen Kaltwalzwerk 13 und BR 2, in denen sie selbst für die Coilverpackung zuständig gewesen sei, die Betriebsorganisation „ZeCoLog“ eingeführt, bei der das Verpacken Teil einer einheitlichen Organisation des Verwaltens und Verpackens bis zum Versand sei. Diese Organisation bedürfe vielseitig einsetzbarer Arbeitnehmer. In diese Organisation habe die Beklagte zu 2) die bisher von der Beklagten zu 1) wahrgenommenen Verpackungstätigkeiten in den Bereichen BR 1 und Kaltwalzwerk eingegliedert. Den substantiierten Vortrag der Beklagten zu 2) zur Umsetzung der Planung habe der Kläger nicht ausreichend bestritten. Seine Behauptung, die Verpackungstätigkeiten würden weiterhin auf die gleiche Art und Weise erledigt wie bei der Beklagten zu 1) spreche nicht gegen die Einbettung in eine andere Arbeitsorganisation. Durch seine nach erstinstanzlichem Urteil erfolgte Weiterbeschäftigung habe der Kläger selbst feststellen können, wie der Bereich ZeCoLog organisiert und das Konzept umgesetzt worden sei. Der Beklagten zu 2) müsse auch eine gewisse Zeit zur Verfügung stehen, die Planungen mit 35

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

eigenen Mitarbeitern umzusetzen. Der Kläger habe nicht vorgetragen, dass der Umsetzungsprozess nicht einmal begonnen habe.

2. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 36

a) Ein Betriebsübergang iSd. § 613a BGB setzt die im Wesentlichen unveränderte Fortführung einer wirtschaftlichen Einheit unter Wahrung ihrer Identität voraus. Daraus folgt, dass die Einheit, die beim Veräußerer bestanden hat, beim Erwerber fortbestehen muss. Der Begriff „Einheit“ bezieht sich auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und/oder Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung, die hinreichend strukturiert und selbständig ist *(EuGH 11. März 1997 - C-13/95 - [Ayse Süzen] Rn. 13 - 18, EuGHE I 1997, 1259 = AP EWG-Richtlinie Nr. 77/187 Nr. 14 = EzA BGB § 613a Nr. 145; 10. Dezember 1998 - C-173/96 und C-247/96 - Rn. 25 f., EuGHE I 1998, 8237 = EzA BGB § 613a Nr. 172)*. Bei der Eingliederung einer Einheit in eine andere Organisationsstruktur führt der „Erwerber“ die Einheit nicht unter Wahrung ihrer Identität fort. Mit der Eingliederung wird die wirtschaftliche Einheit als solche aufgelöst, sie verliert ihre Identität. Ohne Übernahme der Organisationsstruktur übernimmt der „Erwerber“ aber keine wirtschaftliche Einheit, sondern nur einzelne, nicht in einem Organisationszusammenhang stehende Betriebsmittel der aufgelösten Einheit. Er führt die Aufgabe mit seiner eigenen wirtschaftlichen Einheit durch. Das stellt keinen Betriebsübergang iSd. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB dar *(BAG 14. August 2007 - 8 AZR 1043/06 - Rn. 24 f., AP BGB § 613a Nr. 325 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 74; 6. April 2006 - 8 AZR 249/04 - Rn. 23, BAGE 117, 361 = AP BGB § 613a Nr. 303 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 52; 25. September 2003 - 8 AZR 421/02 - AP BGB § 613a Nr. 261 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 14, zu II 2 c der Gründe; 6. Oktober 2005 - 2 AZR 316/04 - Rn. 40, AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 150 = EzA BetrVG 2001 § 102 Nr. 16)*. 37

b) Bei der Prüfung, ob eine wirtschaftliche Einheit übergegangen ist, sind sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen in einer Gesamtwürdigung zu berücksichtigen. Teilaspekte dürfen nicht isoliert be- 38

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

trachtet werden *(EuGH 11. März 1997 - C-13/95 - [Ayse Süzen] Rn. 14, EuGHE I 1997, 1259 = AP EWG-Richtlinie 77/187 Nr. 14 = EzA BGB § 613a Nr. 145; 10. Dezember 1998 - C-173/96 und C-247/96 - Rn. 29, EuGHE I 1998, 8237 = EzA BGB § 613a Nr. 172)*. Durch die Berücksichtigung einer Eingliederung wird der Teilaspekt der Arbeitsorganisation jedoch nicht isoliert betrachtet *(aA LAG Düsseldorf 10. August 2007 - 9 Sa 303/07 - NZA-RR 2008, 17)*. Die Eingliederung betrifft nicht nur die Arbeitsorganisation, sondern das Bestehen der Einheit in ihrer wirtschaftlichen Identität und damit eine vorrangige Frage. Mit einer Eingliederung in eine größere Einheit ändert sich regelmäßig die Art des Betriebs oder Betriebsteils und der Tätigkeit, die in der bisherigen Einheit erbrachte Tätigkeit stellt nur einen Ausschnitt der Tätigkeiten des neuen Betriebs dar *(ErfK/Preis 8. Aufl. BGB § 613a Rn. 6; Staudinger/Annuß [2005] § 613a Rn. 49)*. Werden sächliche oder immaterielle Betriebsmittel übernommen, so bilden sie nur einen Teil der Betriebsmittel des neuen Betriebs. Gleiches gilt für übernommene Arbeitnehmer. Mit der Eingliederung in eine andere Arbeitsorganisation ändern sich die Arbeitsplätze. Nach § 613a BGB soll der Erhalt der Arbeitsverhältnisse aber nur dort gewährleistet werden, wo die betriebliche Einheit fortbesteht. Selbst wenn man als Normziel von § 613a BGB annähme, ein Gleichlauf von Arbeitsplatz und Arbeitsverhältnis solle sichergestellt werden, kann nicht vom gesetzlichen Erfordernis des Übergangs einer wirtschaftlichen Einheit abgesehen werden; ein Betriebsübergang ist nicht allein deshalb zu bejahen, weil der Arbeitnehmer seine Tätigkeit bei dem neuen Betriebsinhaber erbringen könnte *(BAG 14. August 2007 - 8 AZR 1043/06 - Rn. 25, AP BGB § 613a Nr. 325 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 74; ErfK/Preis § 613a BGB Rn. 5)*.

Dem kann nicht entgegengehalten werden, dass so dem Erwerber die 39
Möglichkeit eröffnet werde, den Übergang von Arbeitsverhältnissen durch Umstrukturierungen zu verhindern. Bei einer sofortigen Umstrukturierung nutzt der „Erwerber“ nicht eine im „Vorgängerbetrieb“ vorhandene Arbeitsorganisation, sondern er gliedert eine ggf. bestehende wirtschaftliche Einheit in eine bei ihm bereits vorhandene Organisation ein. Das löst die Rechtsfolgen des § 613a BGB nicht aus *(BAG 6. April 2006 - 8 AZR 249/04 - Rn. 26, BAGE*

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

117, 361 = AP BGB § 613a Nr. 303 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 52; Lunk FS zum 25-jährigen Bestehen der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltsverein S. 645, 657 f.).

Etwas anderes folgt auch nicht aus der Regelung des Art. 6 Nr. 1 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 2001/23/EG. Diesen Regelungen lässt sich kein Wille des Richtliniengebers entnehmen, dass organisatorische Einheiten auch dann auf einen Erwerber übergehen können, wenn sie durch eine Eingliederung ihre Eigenschaft als wirtschaftliche Einheit verlieren. Der Verlust der Eigenschaft als wirtschaftliche Einheit ist nicht mit dem Verlust der Selbständigkeit iSv. Art. 6 Nr. 1 Abs. 1 und 4 der Richtlinie gleichzusetzen. Verliert ein Unternehmen seine Selbständigkeit, so kann ein zu dem Unternehmen gehörender Betrieb gleichwohl als selbständiger Betrieb des Übernehmers fortgeführt werden. Für diesen Fall enthält Art. 6 Nr. 1 der Richtlinie Regelungen für die Rechtsstellungen der bestehenden Arbeitnehmervertretungen. 40

c) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die der Kläger nicht mit Verfahrensrügen angegriffen hat, hat die Beklagte zu 2) keine ggf. bestehende Einheit der Beklagten zu 1) im Wesentlichen unverändert fortgeführt, sondern die bisher von der Beklagten zu 1) wahrgenommenen Verpackungsaufgaben in eine andere, neue Organisationsstruktur (ZeCoLog) eingegliedert. Daher ist vorliegend nicht von einem Betriebsübergang auszugehen. 41

aa) Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, dass die Beklagte zu 2) für die schon bisher von ihr selbst wahrgenommenen Bereiche der Verpackung und des Versands ein neues Konzept einer ganzheitlichen Coil-Logistik eingeführt hat. ZeCoLog als organisatorische Einheit plant, organisiert und betreibt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die gesamte Logistik von der Verwaltung der Coils über deren Lagerung, Transport und Verpackung bis zum Versand einheitlich. Weiter hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, dass die Beklagte zu 2) in die bei ihr bestehende Organisation der ganzheitlichen Coil-Logistik nunmehr auch die Verpackungstätigkeiten im Bereich BR 1 und Kaltwalzwerk eingegliedert hat, die bisher von der Beklagten zu 1) wahr- 42

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

genommen wurden. ZeCoLog organisiert und betreibt nunmehr die gesamte Coil-Logistik in allen Bereichen des Kaltwalzwerkes und von BR so, wie sie früher nur in den Bereichen BR 2 und Kaltwalzwerk 13 erfolgte. Die Mitarbeiter werden je nach Bedarf in allen Arbeitsbereichen eingesetzt, wozu die Nachbearbeitung und das Auswiegen der Coils gehören, der Coiltransport, der Ausdruck von Verpackungsanweisungen, das Verpacken und der Versand (Bearbeitung der Versandpapiere, Verladung, Ladungssicherung und Ladungskontrolle). Dazu müssen die Arbeitnehmer nunmehr über EDV-Kenntnisse, Kranscheine, Befähigungsnachweise für Förderfahrzeuge, Kenntnisse der Bedienung von Lagerverwaltungssystemen sowie über Verpackungs- und Verladekenntnisse verfügen.

bb) Revisionsrechtlich nicht zu beanstanden ist der daraus vom Landesarbeitsgericht gezogene Schluss, die früher von Arbeitnehmern der Beklagten zu 1) durchgeführte Verpackungstätigkeit sei bei der Beklagten zu 2) nunmehr in die bestehende Organisation einer ganzheitlichen Coil-Logistik eingegliedert worden. Damit hat sich nicht nur die Zuständigkeit der Beklagten zu 2), sondern zugleich die Organisation geändert, in der die Verpackungstätigkeit erfolgt. Das steht der Annahme eines Betriebsübergangs entgegen, auch wenn der Inhalt der Verpackungstätigkeit und der Einsatz der sächlichen Betriebsmittel gleich geblieben sein sollte *(BAG 25. September 2003 - 8 AZR 421/02 - AP BGB § 613a Nr. 261 = EzA BGB 2002 § 613a Nr. 14, zu II 2 c der Gründe)*. Durch die Eingliederung des Verpackungsprozesses in die organisatorische Einheit ZeCoLog ist die frühere Einheit aufgelöst worden und damit der Arbeitsplatz des Klägers entfallen. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gibt es den „Nur-Verpacker“ nicht mehr. Die Arbeitnehmer werden in allen Tätigkeitsfeldern eingesetzt. Ihr Arbeitsplatz unterscheidet sich damit hinsichtlich der Arbeit und des Anforderungsprofils vom Arbeitsplatz des Klägers bei der Beklagten zu 1) deutlich. Bei Gesamtwürdigung aller kennzeichnenden Umstände wird der Betrieb der Beklagten zu 1) nicht unter Wahrung seiner Identität fortgeführt. ZeCoLog unterscheidet sich in seiner Art, insbesondere bei der Tätigkeit und der Organisation, von einer allein für die Verpackung zuständigen Einheit wie sie die Beklagte zu 1) unterhalten hat. Mit ZeCoLog wird die 43

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gesamte Coil-Logistik einheitlich betrieben, je nach Bedarf werden die Arbeitnehmer in allen Bereichen der Logistik eingesetzt und benötigen daher Kenntnisse in allen diesen Bereichen. Die Arbeitsplätze bei der Beklagten zu 2) entsprechen damit denen bei der Beklagten zu 1) weder in Bezug auf die Tätigkeit noch in Bezug auf das Anforderungsprofil. Demgegenüber kommt der Weiternutzung von sächlichen Betriebsmitteln, die bisher auch der Beklagten zu 1) zur Verfügung standen, im vorliegenden Fall nicht entscheidende Bedeutung zu. Die sächlichen Betriebsmittel stellen nur einen Teil der Betriebsmittel dar, welche die Beklagte zu 2) nunmehr für den gesamten Bereich einer einheitlichen Coil-Logistik ansetzt.

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 44

Hauck Böck Der Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger ist wegen Krankheit an der Unterschriftsleistung verhindert.
Hauck

Eimer H. Burr

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS