EuGH erschwert Vermeidung eines Betriebsübergangs

Folgender Sachverhalt lag dem Urteil zu Grunde

Der Arbeitgeber war im Bereich Produktion Mess-und Regeltechnik für Hüttenwerke tätig. Im Zuge der Veräußerung wesentlicher Betriebsmittel an ein anderes Unternehmen übernahm dieses einen Teil der Belegschaft aus dem Bereich Fertigung und Entwicklung und gliederte sie in die bestehende Struktur ein; sie übernahmen auch Aufgaben im Zusammenhang mit Produkten, die das Unternehmen nicht vom Arbeitgeber übernommen hatte. Nach der Insolvenz des Arbeitgebers verlangte einer seiner Beschäftigten die Übernahme bei dem Unternehmen gem. §613a BGB mit der Begründung, sein Arbeitsverhältnis sei im Wege des Betriebsübergangs übergegangen.

Das LAG Düsseldorf zweifelte den Betriebsübergang an, da seiner Ansicht nach die übernommenen Betriebsmittel und Arbeitnehmer in die Organisationsstruktur des Unternehmens eingegliedert worden seien. Das Gericht rief deshalt im Hinblick auf die Auslegung der europäischen Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG den EuGH an.

Weite Auslegung der Betriebsübergangsrichtlinie

Die Richter in Brüssel legten diese weit aus und entschieden, dass die Richtlinie auch dann angewendet werden könne, wenn der übertragene Betriebsteil seine organisatorische Selbständigkeit beim Erwerber nicht bewahre, sofern die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten werde. Ausgangspunkt dieser Argumentation war dabei der Ansatz, dass der Erwerber unter Beibehaltung dieser Verknüpfung die erworbenen Betriebsteile weiterhin wirtschaflich nutzen könne- und zwar auch dann, wenn diese in die neue Organisationsstruktur eingegliedert worden wären.

EuGH Urteil verwirft deutsche Rechtsauffassung

Diese Meinung steht im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung des BAG, das einen Übergang eines Betriebsteils gem. §613a BGB immer dann verneinte, wenn er vollständig in die Organisationsstruktur des anderen Unternehmens eingegliedert oder die Aufgabe in einer deutlich größeren Organisationsstruktur durchgeführt wurde.

Auswirkungen für die Praxis

Die bisherige BAG- Rechtsprechung wurde genutzt, um bei Restrukturierungen einen Betriebsteilübergang zu vermeiden. Der EuGH äußert sich in diesem Urteil leider nicht konkret darüber, was unter der sog. „funktionellen Verknüpfung" zu verstehen ist- dieser Aspekt muß jedoch zukünftig analysiert und beachtet werden. Die zukünftige Rechtslage ist also unklar. Vor diesem Hintergrund gilt es abzuwägen und die Verhandlungsstrategie auszurichten: um einen Prozess mit unsicherem Rechtsaussgang zu vermeiden, kann es u.U. sinnvoller sein, einen Betriebsteilübergang zu betreiben und diesen – unter frühzeitiger Einbindung der Arbeitnehmer und des Betriebsrates- vorzubereiten.

© rehmnetz.de. Ein Angebot der Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH.