

Kampfmittel Auslagerung – neue Urteile zum § 613a

Der Reinigungsmulti Klüh bestreitet vor den Arbeitsgerichten in Düsseldorf und Stuttgart den Betriebsübergang, um Betriebsräte und aktive KollegInnen loszuwerden

Auslagerung von Betriebsteilen und Dezentralisierung ist in den letzten Jahrzehnten zu *der* Waffe der Unternehmer geworden, um Kosten zu senken, Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, unbeugsame Betriebsräte und die von ihnen erzielten Betriebsvereinbarungen oder rebellische Beschäftigte loszuwerden – siehe nur den aktuellen Streik der zur CFM ausgelagerten Beschäftigten der Berliner Charité. Um den Konflikt um solche Auslagerungen zu verrechtlichen und damit zu entpolitisieren, wurde 1972 ins Bürgerliche Gesetzbuch der § 613a eingefügt, der festlegt, dass im Fall eines „Betriebsübergangs“ auch die Beschäftigungsverhältnisse (und damit auch ein bereits bestehender Betriebsrat!) an die neue Firma übergehen und die alten Arbeitsbedingungen für ein Jahr weitergelten. Aber was ist „ein Betrieb oder Betriebsteil“, der „durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber“ übergeht, wie es im 613a heißt? Diese Frage ist gesetzlich nirgendwo geklärt und sie stellt sich mit zunehmender Dezentralisierung und Verschachtelung von Zulieferketten immer komplizierter dar. Geht der „Betrieb“ über oder handelt es sich nur um einen „Auftrag“, der nun von einer anderen Firma erledigt wird? Diese Fragen werden allein durch die Rechtsprechung entschieden, bisher also letztlich vom Bundesarbeitsgericht (BAG).

Rechtsberatung zur Unterlaufung des § 613a – Naujoks & Co.

Ausgehend von den bisherigen Urteilen des BAG haben die juristischen Berater der Unternehmen regelrechte Strategien entwickelt, wie die Firmen trotz des 613a durch Auslagerung Betriebsräte oder Belegschaften zerschlagen können. Solche Rechtsberatung geschieht selten in aller Öffentlichkeit, aber in einigen Artikeln rühmen sich arbeitgebernahe Rechtsanwälte mit ihren Kenntnissen. So erklärt Rechtsanwalt Benno Ziegler aus München in einer Logistik-Fachzeitschrift seiner Klientel am Beispiel eines typischen Falls, was bei einer Auslagerung zu beachten ist, damit Klagen auf Betriebsübergang ins Leere laufen: „Das Konzernunternehmen A betreibt in angemieteten Räumen das weltweite Ersatzteillager für das Hardwaregeschäft. Im 12.000 m² großen Lager werden 55 Mitarbeiter beschäftigt. Die Arbeitnehmer besitzen einen Betriebsrentenanspruch, der allein jährliche Zuführungen von €200.000 erfordert; tarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld kosten €500.000/Jahr. Es gilt ohne Flexibilisierung die 35 h Woche. Die Betriebs-, Gesamtbetriebs- und Konzernbetriebsvereinbarung umfassen nicht weniger als 10 Leitzordner. Der örtliche Betriebsrat sperrt sich gegen jede Veränderung der bestehenden Verhältnisse. Das Lager kann von A nicht mehr wirtschaftlich betrieben werden ...“.¹ Zehn Leitzordner und ein sperriger Betriebsrat – da muss dringend etwas passieren! Im einzelnen geht der Rechtsanwalt dann die verschiedenen Punkte durch, die beachtet werden müssen: Es dürfen nicht zu viele Betriebsmittel übernommen werden, die Arbeitsorganisation muss sich ändern – und ganz wichtig: Es dürfen nicht zu viele Mitarbeiter mit den entscheidenden Qualifikationen übernommen werden. Aber auf genau die kommt es an, um mit der Auslagerung kein Fiasko zu erleben, wie es oft vorkommt, wenn völlig neue Leute die Arbeit übernehmen. Um aus diesem Dilemma herauszukommen, hat er einen guten Tipp parat:

¹ <http://www.logistik-heute.de/Kompetenz-Logistik-Wissen-Know-How/7364/Rechtliche-Vorschriften/Outsourcing-613a-BGB>

„Unter der Perspektive des Betriebsüberganges sollte nur den notwendigsten Mitarbeitern ein neuer Arbeitsvertrag angeboten werden, also allenfalls den elementaren Know-how-Trägern. Unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung von § 613a BGB ist dies jedoch nicht unproblematisch, weil nach der Rechtsprechung des BAG die Übernahme von Keypersonen ein wichtiges Indiz für § 613a BGB ist. ... *Oft bietet es sich an, im Vorfeld des Outsourcingprojekts eigene Arbeitnehmer im Betrieb einzusetzen, um das Know-how transferieren und vorhandene Keyplayer ersetzen zu können.*“

Als der Reinigungsmulti Klüh nach jahrelangen Auseinandersetzungen in seiner Tochterfirma Klüh-Flugzeugreinigung am Düsseldorfer Flughafen den Betriebsrat und die rebellischen KollegInnen endlich loswerden wollte (siehe „Putz bei Klüh“ in *express* 8/2010²), ließ er sich von dem berühmt-berüchtigten Arbeitgeberanwalt Helmut Naujoks beraten, den Günter Wallraff in seinem letzten Buch bloßgestellt hatte. Naujoks meinte, alle Eventualitäten bedacht zu haben. Formal wurde die Sache so dargestellt: Ende 2009 verlangte der Hauptkunde der Flugzeugreinigung – die ebenfalls im Umgang mit ihren ArbeiterInnen als äußerst ruppig bekannte Air Berlin – Kostensenkungen um 20 Prozent, woraufhin sich Klüh nicht mehr an der Ausschreibung beteiligte. Nach einigem Hin und Her erhielt schließlich die DLG Personalservice GmbH den Zuschlag – eine auf den Flughafen spezialisierte Leiharbeitsfirma, die zu 49 Prozent der Flughafengesellschaft und zu 51 Prozent – welche Überraschung – dem Klüh-Konzern gehört, aber natürlich formal-rechtlich ein von Klüh völlig unabhängiger, selbständiger Betrieb ist. Das Dilemma, wegen des 613a nicht zuviel Personal zu übernehmen und andererseits das wichtige Know How nicht zu verlieren (es dauert Monate, bis die Putzkräfte die vielen verschiedenen Flugzeugtypen beherrschen), lösten Klüh und DLG genau nach dem von Rechtsanwalt Ziegler entworfenen Drehbuch. Schon immer hatte die Klüh-Flugzeugreinigung in Zeiten des Hochbetriebs auf LeiharbeiterInnen der DLG zurückgegriffen; im Vorfeld der Auslagerung wurden noch mehr Leute von der DLG zu Klüh geschickt, um eingearbeitet zu werden. Und mit der Schließung der Flugzeugreinigung Ende 2010 wurde darauf geachtet, dass deutlich weniger als 75 Prozent der Klüh-Belegschaft ein Arbeitsplatz bei der DLG angeboten wurde. Denn mindestens 75 Prozent Übernahmen hatte das BAG in seiner Rechtsprechung als wichtiges Kriterium für das Vorliegen eines „Betriebsübergangs“ bestimmt.

Überraschende Wende in der Rechtsprechung

Nach langwierigen Verhandlungen um einen Sozialplan und der Weigerung der zuständigen Gewerkschaft IG BAU, über einen „Sozialtarifvertrag“ zu verhandeln, für den auch gestreikt werden könnte, musste der Betriebsrat schließlich notgedrungen einer Regelung zustimmen, bei der es sich die DLG aussuchen konnte, wem sie einen Arbeitsvertrag anbot und wem nicht (siehe „Arbeitsplätze ‚gerettet‘, Belegschaft zerschlagen!“ in *terz* 10/2010³). Etwa 30 Beschäftigte, die kein Angebot erhalten hatten – darunter fast alle Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats –, klagten nun auf „Betriebsübergang“ und ihre Weiterbeschäftigung bei der DLG. Die Verfahren landeten bei verschiedenen Kammern des Arbeitsgerichts Düsseldorf und in den ersten Prozessen ab Januar 2011 schien Naujoks Strategie bestens aufzugehen. Die Arbeitsrichter machten sich keine große Mühe mit einer Beweisaufnahme, ließen die Rechtsvertreter von Klüh und DLG unwidersprochen ihr Märchen von dem verlorenen „Auftrag“ vortragen und Firmenvertreter wie Richter gingen arrogant über alle Einwände der Kla-

² <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/rg/frings1.html>

³ http://www.terz.org/texte/texte_1010/klueh.html

genden hinweg. Die ersten Urteile lauteten „kein Betriebsübergang nach § 613a“; als Trostpflaster wurden ein paar Tausend Euro Aufschlag auf die Sozialplanabfindung angeboten. Das Blatt wendete sich im Verfahren vor der 10. Kammer. Hier fragte auf einmal ein Richter genau nach, ließ die lapidaren Aussagen der Firmenvertreter nicht gelten und verlangte präzise Details. Als der Vertreter von Klüh ständig auch die Situation und Abläufe bei der DLG erläuterte, konnte er sich einen Witz über die angebliche Unabhängigkeit der beiden Firmen nicht verkneifen. Er klopfte misstrauisch genau die Punkte ab, die aus dem Drehbuch zum Unterlaufen des 613a stammen. Außerdem schloss er sich nicht einfach den bisherigen Urteilen des BAG an, sondern nahm stärker Bezug auf die neuere Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und die EU-Richtlinien zur Rechtsangleichung in den Mitgliedstaaten (insbesondere die „Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen“⁴).

In seinem Urteil vom 11.3.2011 kam der vorsitzende Richter Oliver Klose zu dem Urteil, dass hier sehr wohl ein Betriebsübergang vorliegt und die klagenden ArbeiterInnen daher bei der DLG weiterbeschäftigt werden müssen. Aufgrund seiner Bedeutung wurde das Urteil auf *justiz.nrw.de* veröffentlicht⁵. Zusätzliches Gewicht bekam das Urteil durch den Umstand, dass Klose wenige Tage später zum Richter am Bundesarbeitsgericht gewählt wurde. Im Leitsatz des veröffentlichten Urteils formulierte er: „Verleiht ein Unternehmen in erheblichem Umfang Leiharbeitskräfte an ein – zum selben Konzern gehöriges – Reinigungsunternehmen und schließt der Verleiher mit den ehemaligen Auftraggebern des Entleihers in der Folgezeit selbst Reinigungsverträge, die u.a. unter Einsatz der ehemaligen Leiharbeitskräfte erfüllt werden, so ist die beim Entleiher erworbene Sachkunde der ehemaligen Leiharbeitnehmer im Rahmen der Gesamtabwägung zu berücksichtigen, die für die Feststellung eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB vorzunehmen ist.“ Damit hat er der Unterlaufungsstrategie, mit der sich die Firmen das Know How erhalten, aber unliebsame Beschäftigte loswerden wollen, einen Dämpfer verpasst. Klüh und DLG sind gegen das Urteil in die zweite Instanz gegangen, am 28.9.2011 beginnt das Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Bis dahin wurden alle der noch offenen 11 Verfahren vor dem Arbeitsgericht zurückgestellt – darunter 9 ehemalige Betriebsräte!

In einem etwas anders gelagerten Fall in Stuttgart steht Klüh vor einem ähnlichen Problem. Dort hatte die Klüh-Security durch Kostensenkung den Zuschlag für den Werksschutz bei Alcatel erhalten, den bisher eine mittelständische Stuttgarter Firma gemacht hatte, die ihrerseits vor einigen Jahren die ehemaligen Alcatel-Beschäftigten im Rahmen eines Betriebsübergangs übernommen hatte. Klüh wollte aber diesmal nichts von einem Betriebsübergang wissen und besetzte die Jobs mit neuen und billigeren Leuten. Dagegen klagen 20 der ehemaligen Alcatel-Beschäftigten – und wie in Düsseldorf ist es jetzt auch in Stuttgart zu unterschiedlichen Urteilen gekommen. Anfang September stellte eine Kammer den Betriebsübergang nach § 613a fest, während die anderen Kammern ihn verneint hatten.⁶

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:082:0016:0020:DE:PDF>

⁵ http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/arbgs_duesseldorf/j2011/10_Ca_6311_10urteil20110311.html

⁶ Siehe die Berichterstattung in der örtlichen Presse: „Vertrackter als gefeuert“ vom 6.5.2011:

http://content.stuttgarter-zeitung.de/stz/page/2883027_sz_hier_artikel_7637_-vertrackter-als-gefeuert.html, „Die Grundsatzfrage lautet Gassigehen“ vom 29.7.2011: <http://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.die-grundsatzfrage-lautet-gassigehen.88a5ade2-5e67-452c-b9d8-4a79719791ae.html>, und „Eine Frage des Gerichtssaals“ vom 6.9.2011: <http://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.eine-frage-des-gerichtssaals.45567437-728a-46ee-b9d5-61d4aa71b99c.html>.

Das Beispiel zeigt nur, welche Bedeutung diese Frage des „Betriebsübergangs“ für aktuelle und zukünftige Auseinandersetzungen spielen dürfte. Das Urteil aus Düsseldorf vom 11.3.2011 ist leider in der juristischen Fachwelt sehr viel stärker beachtet worden, als in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Öffentlichkeit – zumal es für die beteiligte Gewerkschaft eine gewisse Blamage darstellt, dass die KollegInnen durch ihre Hartnäckigkeit bisher mehr erreicht haben als die Gewerkschaft, die ihnen schon früh zum sozialfriedlichen Abschluss eines Sozialplans riet. In Stuttgart finden Ende September noch zwei Verfahren vor dem Arbeitsgericht statt, bevor es in die nächste Instanz geht. Das Verfahren in Düsseldorf sollte aufgrund seiner allgemeinen Bedeutung stärker beachtet werden – nicht, um allzu große Hoffnungen in die Entwicklung der bürgerlichen Justiz zu setzen, sondern um diese Fragen wieder stärker zu politisieren, wie es zum Beispiel im Fall „Emmely“ an der Frage der Verdachtskündigungen gelungen ist.

Mittwoch, 28.9.2011, 9:00 Uhr (Az.: 4 Sa 616/11)
Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Saal 107
Ludwig-Erhard-Allee 21, 40227 Düsseldorf
(am Hinterausgang des Hauptbahnhofs)

Christian Frings (Köln, 16.9.2011)