



Nr. 66/09

### **Betriebsübergang - Callcenter**

Übernimmt ein neu gegründetes Unternehmen die Aufgaben eines bisher für einen Konzern tätigen Callcenters, so kann auch dann ein Betriebsübergang vorliegen, wenn das neue Unternehmen wesentlich erweiterte und komplexere Callcenter-Dienstleistungen anbietet. Voraussetzung ist jedoch, dass ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil des Personals übernommen wird. Dies gilt auch dann, wenn die übernommenen Mitarbeiter - aufbauend auf ihren bisherigen Fähigkeiten und Kenntnissen - noch zusätzlich geschult werden müssen, um die neuen Aufgaben erledigen zu können.

Die Beklagte zu 1) betrieb ein Callcenter, das für die A-Gruppe tätig war. Die Klägerin war dort als Trainerassistentin beschäftigt. Am 30. August 2006 wurde die Beklagte zu 2) gegründet. Deren Betriebszweck war die Fortführung der Dienstleistungen der Beklagten zu 1), jedoch in erweitertem und komplexerem Umfang. Sowohl die Beklagte zu 1) als auch die Beklagte zu 2) sind 100 %ige Tochterunternehmen der A-Gruppe. Am 30. Juni 2006 beschloss die Beklagte zu 1) die Schließung ihres Callcenters zum 31. März 2007. Die Beklagte zu 2) hatte allen unbefristet Beschäftigten der Beklagten zu 1) den Abschluss neuer Arbeitsverträge zu geänderten Bedingungen angeboten. Von den 256 unbefristet beschäftigten Mitarbeitern nahmen 161 dieses Angebot an. Die Klägerin lehnte es ab. Die ca. 170 befristet eingestellten Mitarbeiter der Beklagten zu 1) erhielten ein solches Angebot nicht. Auf entsprechende Bewerbungen bei der Beklagten zu 2) stellte diese jedoch einen Großteil dieser Arbeitnehmer ein. Die Beklagte zu 1) kündigte der Klägerin am 29. September 2006 zum 31. März 2007.

Die Klägerin meint, es habe ein Betriebsübergang vorgelegen. Ihre Kündigung sei deshalb unwirksam. Das Landesarbeitsgericht hat ihre Klage abgewiesen. Vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte die Klage jedoch Erfolg. Der Senat hat einen Betriebsübergang bejaht. Bei dem von der Beklagten zu 1) betriebenen Callcenter standen für die wirtschaftliche Wertschöpfung die Tätigkeit der Mitarbeiter und nicht sächliche Betriebsmittel im Vordergrund. Die Beklagte zu 2) hat einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals der Beklagten zu 1) übernommen. Das Erfordernis der Sachkunde ist auch dann erfüllt, wenn die übernommenen Mitarbeiter - aufbauend auf dem bereits vorhandenen Wissen und Können - noch weiter geschult werden müssen, um die schwierigeren und komplexeren neuen Aufgaben bei dem Betriebsübernehmer erbringen zu können.

*Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 25. Juni 2009 - 8 AZR 258/08 -*

*Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. Februar 2008 - 12 Sa 1719/07 -*