URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

13. September 2007 *

In der Rechtssache C-458/05

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Obersten Gerichtshof (Österreich) mit Entscheidung vom 16. November 2005, beim Gerichtshof eingegangen am 29. Dezember 2005, in dem Verfahren

Mohamed Jouini,

Okay Gönen,

Hasan Bajric,

Gerald Huber,

Manfred Ortner,

Sükran Karacatepe,

Franz Mühlberger,

Nakil Bakii,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Hannes Kranzler,

Jürgen Mörth,

Anton Schneeberger,

Dietmar Susteric,

Sascha Wörnhör,

Aynur Savci,

Elena Peter,

Egon Schmöger,

Mehmet Yaman,

Dejan Preradovic,

Andreas Mitter,

Wolfgang Sorger,

Franz Schachenhofer,

Herbert Weiss,

Harald Kaineder,

Ognen Stajkovski,

Jovica Vidovic

gegen

Princess Personal Service GmbH (PPS)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten K. Lenaerts sowie der Richter E. Juhász, G. Arestis, J. Malenovský (Berichterstatter) und T. von Danwitz,

Generalanwalt: Y. Bot,
Kanzler: H. von Holstein, Hilfskanzler,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 13. Dezember 2006,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Jouini u. a., vertreten durch Rechtsanwälte E. Frischenschlager und D. Gallistl,

— der Princess Personal Service GmbH (PPS), vertreten durch Rechtsanwalt G. Minichmayr,

— der österreichischen Regierung, vertreten durch C. Pesendorfer und G. Hesse als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch V. Kreuschitz und J. Enegren als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 22. März 2007

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 1 der 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 (ABl. L 82, S. 16).

2 Das Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits von Herrn Jouini und 24 weiteren Klägern gegen die Princess Personal Service GmbH (PPS) (im Folgenden: PPS) über die Begleichung von Entgeltansprüchen und über die Feststellung des Übergangs der Arbeitsverhältnisse auf die PPS für die Berechnung der Ansprüche.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Die Richtlinie 2001/23 kodifiziert die 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 (ABl. L 61, S. 26) in der durch die Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 (ABl. L 201, S. 88) geänderten Fassung (im Folgenden: Richtlinie 77/187).

4 Der achte Erwägungsgrund der Richtlinie 2001/23 lautet:

„Aus Gründen der Rechtssicherheit und Transparenz war es erforderlich, den juristischen Begriff des Übergangs unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu klären. Durch diese Klärung wurde der Anwendungsbereich der Richtlinie 77/187/EWG gemäß der Auslegung durch den Gerichtshof nicht geändert."

5 Art. 1 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2001/23 bestimmt:

„a) Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

b) Vorbehaltlich Buchstabe a) und der nachstehenden Bestimmungen dieses Artikels gilt als Übergang im Sinne dieser Richtlinie der Übergang einer ihre Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit."

6 Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2001/23 legt fest:

„Diese Richtlinie lässt das einzelstaatliche Recht in Bezug auf die Begriffsbestimmung des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses unberührt.

Die Mitgliedstaaten können jedoch vom Anwendungsbereich der Richtlinie Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse nicht allein deshalb ausschließen, weil

...

c) es sich um Leiharbeitsverhältnisse im Sinne von Artikel 1 Nummer 2 der Richtlinie 91/383/EWG [des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. L 206, S. 19)] und bei dem übertragenen Unternehmen oder dem übertragenen Betrieb oder Unternehmens- bzw. Betriebsteil als Verleihunternehmen oder Teil eines Verleihunternehmens um den Arbeitgeber handelt."

7 Nach Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 gilt:

„Die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gehen aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.

..."

8 Die oben genannten Bestimmungen von Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 sind im Wesentlichen wortgleich mit den Bestimmungen von Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 77/187.

Nationales Recht

9 Art. 3 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (BGBl. 459/1993) bestimmt, dass, wenn ein Betriebsteil auf einen anderen Inhaber übergeht, dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisse eintritt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefrage

10 Das Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen Mayer & Co GmbH (im Folgenden: Mayer) bestand seit 1976 und wurde zuletzt vom nunmehrigen gewerberechtlichen Geschäftsführer der PPS als Geschäftsführer geleitet. Dieser ist mit der handelsrechtlichen Geschäftsführerin der PPS verheiratet, die ebenfalls im Unternehmen Mayer zu Bürotätigkeiten angestellt war.

11 Auf Wunsch eines der Hauptkunden von Mayer erarbeitete diese Angestellte mit der Unterstützung ihres Ehegatten im Jahr 2001 ein industriebezogenes Konzept. Zu diesem Zeitpunkt waren die finanziellen Schwierigkeiten von Mayer bereits bekannt. Als das neue Konzept die Zustimmung des Kunden fand, kamen die Ehegatten mit diesem überein, dieses Konzept über ein dieselbe wirtschaftliche Tätigkeit ausübendes, neu zu gründendes Unternehmen abzuwickeln, da im alten Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen Mayer strukturelle Änderungen nur schwer möglich waren.

12 Dieses neue Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, PPS, wurde Anfang des Jahres 2002 gegründet, und die Ehegatten übernahmen die Funktionen des gewerberechtlichen Geschäftsführers bzw. der handelsrechtlichen Geschäftsführerin. Wegen des Bedarfs des genannten Hauptkunden wiesen sie den dafür zuständigen Filialleiter von Mayer an, 40 der an diesen Hauptkunden verliehenen Arbeitnehmer auf einen ehest möglichen Wechsel zu PPS anzusprechen, was auch erfolgte.

13 Eine Änderung der Tätigkeit der Arbeitnehmer bei dem Kunden trat dabei nicht ein. Dagegen wurden ihre Beschäftigungsverhältnisse zu Mayer zum 30. November 2002 beendet und zum 1. Dezember 2002 bei PPS begründet. Auch weitere Kunden wurden so übernommen, wobei die Zahl der Arbeitnehmer bei den jeweiligen Kunden teilweise nur drei oder vier, teilweise aber auch neun Personen umfasste. Auch ein Filialleiter sowie Kundenbetreuer wurden von PPS übernommen. Insgesamt übernahm PPS etwa ein Drittel der bei Mayer beschäftigten Arbeitnehmer noch vor der Eröffnung des Konkurses über das Vermögen von Mayer.

14 Die Kläger des Ausgangsverfahrens, die von PPS übernommen worden waren, begehrten von dieser die Begleichung offener Entgeltansprüche gegenüber Mayer, die Mayer nicht mehr befriedigt hatte, und die Feststellung des Übergangs der Arbeitsverhältnisse auf PPS für die Berechnung ihrer Ansprüche. Es handelt sich

insbesondere um Leiharbeitnehmer, die als Arbeiter, Kranführer und Monteure an die Kunden verliehen werden. Sie stützten ihre Ansprüche darauf, dass es sich um einen Betriebsübergang handele und dementsprechend PPS als „Betriebsübernehmer" auch für die alten Ansprüche hafte und die alten Dienstzeiten mit zu berücksichtigen habe.

15 PPS wies dieses Begehren zurück und wendete ein, dass kein Betriebsübergang vorliege und sie keine vertraglichen Vereinbarungen mit Mayer getroffen habe. Der Wechsel der Kläger des Ausgangsverfahrens zu ihrem Unternehmen sei in der für die Branche der Arbeitskräfteüberlasser üblichen Art und Weise erfolgt. Ein abgrenzbarer Betrieb oder „Betriebsteil", den PPS übernommen habe, liege nicht vor.

16 Da das in erster Instanz angerufene Landesgericht Wels und das Oberlandesgericht Linz als Berufungsgericht dem Klagebegehren der Kläger des Ausgangsverfahrens stattgaben, erhob PPS beim Obersten Gerichtshof Revision. Sie rügt vor allem die von diesen Gerichten vorgenommene Qualifizierung des Vorgangs als Betriebsübergang.

17 Der Oberste Gerichtshof stellt fest, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs grundsätzlich bei der Prüfung des Vorliegens eines Betriebsübergangs vorweg darauf abzustellen sei, ob eine auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung gegeben sei. In der weiteren Folge sei dann unter Berücksichtigung sämtlicher den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen zu prüfen, ob die Voraussetzungen für einen Übergang einer solchen Einheit auf den neuen Betreiber erfüllt sind (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. März 1997, Süzen, C-13/95, Slg. 1997, I-1259, Randnrn. 13 und 14).

18 Im vorliegenden Fall hat die Prüfung des Vorliegens eines Betriebsübergangs nach Ansicht des vorlegenden Gerichts jedoch besonderen Charakter, weil der Vorgang ein Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen betreffe. Solche Unternehmen hätten nämlich definitionsgemäß kaum Arbeitnehmer in ihrem „eigenen Betrieb" im Sinne einer organisatorischen Einheit beschäftigt, sondern diese Arbeitnehmer seien eben an andere Arbeitgeber, die entleihenden Unternehmen, überlassen. Diese Entleiher integrierten die betreffenden Arbeitnehmer in ihre eigene Betriebsorganisation nach ihren Bedürfnissen. Die Mehrzahl der Arbeitnehmer des Arbeitskräfteüberlassungsunternehmens sei also nicht in dessen eigenen Betrieb, sondern in Betriebe anderer Beschäftiger integriert.

19 Das vorlegende Gericht stellt sich daher die Frage, ob die für andere Unternehmen entwickelte Vorgehensweise, die sehr stark auf das Vorliegen einer organisatorischen Einheit im Sinne eines eigenen „Betriebs" oder „Betriebsteils" abstellt, auch auf Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen übertragen werden könne. Diese unterschieden sich selbst von Reinigungsunternehmen oder Bewachungsbetrieben noch dadurch wesentlich, dass die überlassenen Arbeitnehmer im Beschäftigerbetrieb für keinen definierten Zweck (Reinigungsauftrag, Bewachungsauftrag) — der dann der Abgrenzung des Betriebsteils dienen könnte — eingesetzt würden, sondern nach der Einschätzung des entleihenden Unternehmens in unterschiedlichsten Funktionen tätig würden.

20 Der Oberste Gerichtshof hat daher beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Handelt es sich um den Übergang eines Betriebs oder Betriebsteils im Sinne von Art. 1 der Richtlinie 2001/23, wenn ohne abgrenzbare Organisationsstruktur beim ersten Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen im Zusammenwirken zwischen zwei Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen von dem ersten Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen eine Büroangestellte, ein Filialleiter sowie Kundenbetreuer und der Geschäftsführer in das zweite Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen überwechseln und dort vergleichbare Tätigkeiten ausüben und mit ihnen ebenfalls im Zusammenwirken der beiden Unternehmen etwa ein Drittel der verliehenen Arbeitnehmer samt der dazugehörigen Kunden (mit unterschiedlichen Auftragsgrößen von drei verliehenen Arbeitnehmern bis fünfzig verliehenen Arbeitnehmern) teilweise bzw. zur Gänze überwechseln?

Zur Vorlagefrage

21 Mit seiner Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen ist, dass die Richtlinie auf eine Situation wie im Ausgangsverfahren anwendbar ist, in der ein Übergang der Beschäftigten zwischen zwei Leiharbeitsunternehmen stattfindet.

22 Nach ihrem Art. 1 Abs. 1 ist die Richtlinie 2001/23 auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

23 Nach ständiger Rechtsprechung soll die Richtlinie 2001/23 die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse unabhängig von einem Inhaberwechsel gewährleisten. Entscheidend für einen Übergang im Sinne der Richtlinie ist daher, ob die fragliche Einheit ihre Identität bewahrt, was namentlich dann zu bejahen ist, wenn der Betrieb tatsächlich weitergeführt oder wieder aufgenommen wird (vgl. u. a. Urteile vom 18. März 1986, Spijkers, 24/85, Slg. 1986, 1119, Randnrn. 11 und 12, sowie vom 15. Dezember 2005, Güney-Görres und Demir, C-232/04 und C-233/04, Slg. 2005, I-11237, Randnr. 31 und die dort angeführte Rechtsprechung).

24 Hinsichtlich der Voraussetzung einer vertraglichen Übertragung ergibt sich aus der ständigen Rechtsprechung, dass sich die Tragweite von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 nicht allein aufgrund einer wörtlichen Auslegung bestimmen lässt (vgl. zu Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 77/187 Urteile vom 7. Februar 1985, Abels, 135/83, Slg. 1985, 469, Randnrn. 11 bis 13, und vom 19. Mai 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Slg. 1992, I-3189, Randnr. 10). Wegen der Unterschiede zwischen den sprachlichen Fassungen der Richtlinie und des unterschiedlichen Inhalts des Begriffs der vertraglichen Übertragung im Recht der Mitgliedstaaten hat der Gerichtshof diesen Begriff so weit ausgelegt, dass er dem Zweck der Richtlinie — nämlich Schutz der Arbeitnehmer bei Übertragung ihres Unternehmens — gerecht wird (Urteile Redmond Stichting, Randnr. 11, und vom 7. März 1996, Merckx und Neuhuys, C-171/94 und C-172/94, Slg. 1996, I-1253, Randnr. 28).

25 Diese weite Auslegung betrifft auch die Form des „Vertrags", mit dem die Übertragung durchgeführt wird. Der Begriff der vertraglichen Übertragung kann sich somit je nach Einzelfall auf eine schriftliche oder mündliche Vereinbarung zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber über einen Wechsel der für den Betrieb der betreffenden wirtschaftlichen Einheit verantwortlichen Person beziehen oder auch auf eine stillschweigende Übereinkunft zwischen ihnen, die sich aus Elementen einer praktischen Zusammenarbeit ergeben würde, in denen ein gemeinsamer Wille für einen solchen Wechsel zum Ausdruck kommt.

26 Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich nun, dass im Ausgangsverfahren die Übernahme der betroffenen Arbeitnehmer im Rahmen einer Zusammenarbeit zwischen Mayer und PPS erfolgte, die beide im Wesentlichen dieselben Führungskräfte hatten, wodurch es PPS möglich war, eine identische Tätigkeit aufzunehmen. Aus den Akten ergibt sich darüber hinaus, dass die gegenseitige Zusammenarbeit es PPS ermöglichte, diese Tätigkeit für dieselben Kunden und weitgehend mit

denselben Arbeitnehmern auszuüben, die zuvor für Mayer gearbeitet hatten. Unter diesen Umständen erscheint es offenkundig, dass es Sinn und Zweck dieser Zusammenarbeit war, Betriebsmittel von Mayer auf PPS zu übertragen.

27 Folglich steht der Begriff der vertraglichen Übertragung in der Auslegung durch den Gerichtshof der Feststellung eines Unternehmensübergangs zwischen Mayer und PPS nicht entgegen, auch wenn die beteiligten Unternehmen, wie PPS in der mündlichen Verhandlung ausgeführt hat, keine schriftliche oder mündliche Vereinbarung getroffen haben.

28 In einem Fall wie dem vorliegenden ist zu ermitteln, ob der zu beurteilende Vorgang das gesamte Unternehmen oder nur einen Unternehmensteil betrifft, wobei in letzterem Fall der betroffene Unternehmensteil zu bestimmen ist.

29 Die Übernahme von Beschäftigten, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede steht, kann nicht einem Übergang des gesamten Unternehmens entsprechen. Aus den Akten ergibt sich nämlich, dass PPS nur einen bestimmten Teil der mit Verwaltungsaufgaben betrauten Beschäftigten und ein Drittel der Leiharbeitnehmer übernommen hat und dass Mayer ihre wirtschaftliche Tätigkeit bis zur Eröffnung des Konkursverfahrens über ihr Vermögen fortsetzte. Im Rahmen dieses Konkursverfahrens erwarb dann ein Konkurrenzunternehmen von PPS Mayer aus der Konkursmasse und führte deren wirtschaftliche Tätigkeit zum Teil mit Beschäftigten und anderen Betriebsmitteln von Mayer weiter.

30 Somit konnte der im Ausgangsverfahren in Rede stehende eventuelle Übergang von Betriebsmitteln — d. h. die Übernahme der betroffenen Beschäftigten — von Mayer auf PPS nur einen Teil dieses Unternehmens betreffen.

31 Voraussetzung dafür, dass diese Übernahme unter die Richtlinie 2001/23 fällt, ist, dass eine auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheit übernommen wurde, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist. Der Begriff der wirtschaftlichen Einheit bezieht sich auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck (Urteile vom 10. Dezember 1998, Hernández Vidal u. a., C-127/96, C-229/96 und C-74/97, Slg. 1998, I-8179, Randnr. 26, sowie Güney-Görres und Demir, Randnr. 32), die hinreichend strukturiert und selbständig ist (Urteil Hernández Vidal u. a., Randnr. 27).

32 Eine solche Einheit muss nicht unbedingt bedeutsame materielle oder immaterielle Betriebsmittel umfassen. In bestimmten Wirtschaftszweigen liegen diese Betriebsmittel nämlich oft nur in ihrer einfachsten Form vor, und es kommt dort im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft an. Daher kann eine organisierte Gesamtheit von Arbeitnehmern, denen eigens und auf Dauer eine gemeinsame Aufgabe zugewiesen ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen, ohne dass weitere Betriebsmittel vorhanden sind (Urteil Hernández Vidal u. a., Randnr. 27).

33 Dies gilt unter Berücksichtigung von Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2001/23 umso mehr bei Leiharbeitsunternehmen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich nämlich, dass Arbeitsverhältnisse mit solchen Unternehmen grundsätz-

lich unter die Richtlinie 2001/23 fallen, was bedeutet, dass ihre Besonderheiten bei der Prüfung des Vorgangs ihrer Übernahme zu berücksichtigen sind. Kennzeichnend für solche Unternehmen ist im Allgemeinen — wie sich auch aus der Vorlageentscheidung ergibt — das Fehlen einer eigenen Betriebsorganisation, nach der in einem solchen Unternehmen verschiedene entsprechend der Organisation des Veräußerers abtrennbare wirtschaftliche Einheiten bestimmt werden können.

34 Folglich ist mangels einer abgrenzbaren Organisationsstruktur bei Leiharbeitsunternehmen eine Prüfung vorzunehmen, bei der deren Besonderheiten Rechnung getragen wird, anstatt zu untersuchen, ob ihrer Organisation nach eine wirtschaftliche Einheit vorliegt. In diesem Zusammenhang ist für die Beurteilung des Vorliegens einer wirtschaftlichen Einheit im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 zu prüfen, ob die vom Veräußerer übertragenen Betriebsmittel bei ihm eine einsatzbereite Gesamtheit darstellten, die als solche dazu ausreichte, die für die wirtschaftliche Tätigkeit des Unternehmens charakteristischen Dienstleistungen ohne Inanspruchnahme anderer wichtiger Betriebsmittel oder anderer Unternehmensteile erbringen zu können.

35 Die Tätigkeit von Leiharbeitsunternehmen ist dadurch gekennzeichnet, dass sie entleihenden Unternehmen Arbeitnehmer vorübergehend zur Verfügung stellen, damit diese dort verschiedene Aufgaben entsprechend den Bedürfnissen und nach Anweisung dieser entleihenden Unternehmen wahrnehmen. Die Ausübung einer solchen Tätigkeit erfordert insbesondere Fachkenntnisse, eine geeignete Verwaltungsstruktur zur Organisation dieses Verleihens der Arbeitnehmer und eine Gesamtheit von Leiharbeitnehmern, die sich in die entleihenden Unternehmen integrieren und für diese die geforderten Aufgaben wahrnehmen können. Dagegen sind weitere bedeutende Betriebsmittel für die Ausübung der in Rede stehenden wirtschaftlichen Tätigkeit nicht notwendig.

36 Die vom vorlegenden Gericht angesprochene Tatsache, dass die verliehenen Arbeitnehmer in die Organisationsstruktur des Kunden, dem sie zur Verfügung gestellt wurden, integriert sind, kann als solche der Feststellung des Übergangs einer wirtschaftlichen Einheit nicht entgegenstehen. Diese Arbeitnehmer bleiben nämlich gleichwohl wesentliche Elemente, ohne die es dem Leiharbeitsunternehmen seinem Wesen nach nicht möglich wäre, seine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben. Außerdem bestätigt der Umstand, dass sie — wie im Übrigen Art. 1 Nr. 2 der Richtlinie 91/383, der in Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 2 Buchst. c der Richtlinie 2001/23 genannt wird, vorsieht — mit dem Veräußerer durch ein Arbeitsverhältnis verbunden sind und dass sie unmittelbar von diesem entlohnt werden, ihre Zugehörigkeit zum Unternehmen dieses Veräußerers und folglich ihren Beitrag zum Vorliegen einer wirtschaftlichen Einheit in diesem Unternehmen.

37 Daraus ergibt sich, dass allein die Gesamtheit aus Verwaltungsangestellten, Leiharbeitnehmern und Fachkenntnissen einen eigenen Zweck haben kann, nämlich Dienstleistungen zu erbringen, die darin bestehen, den entleihenden Unternehmen Arbeitnehmer gegen Entgelt vorübergehend zur Verfügung zu stellen, und dass eine solche Gesamtheit eine wirtschaftliche Einheit darstellen kann, die ohne Inanspruchnahme anderer wichtiger Betriebsmittel und ohne Inanspruchnahme anderer Teile des Veräußerers einsatzbereit ist. Dies kann insbesondere im vorliegenden Fall gegeben sein, da die Gesamtheit aus einer Büroangestellten, einem Filialleiter, Kundenbetreuern, einem Drittel der Leiharbeitnehmer und Geschäftsführern mit Fachkenntnissen bestand, was zu überprüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

38 Infolgedessen ist auf die Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen ist, dass diese Richtlinie anwendbar ist, wenn ein Teil des Verwaltungspersonals und ein Teil der Leiharbeitnehmer zu einem anderen Leiharbeitsunternehmen wechseln, um dort die gleichen Tätigkeiten im Dienst derselben Kunden auszuüben, und wenn, was durch das vorlegende Gericht zu überprüfen ist, die von dem Übergang betroffenen Mittel als solche ausreichen, um die für die in Rede stehende wirtschaftliche Tätigkeit kennzeichnenden Leistungen ohne Inanspruchnahme anderer wichtiger Betriebsmittel und ohne Inanspruchnahme anderer Unternehmensteile weiter erbringen zu können.

Kosten

39 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

Art. 1 Abs. 1 der 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 ist dahin auszulegen, dass diese Richtlinie anwendbar ist, wenn ein Teil des Verwaltungspersonals und ein Teil der Leiharbeitnehmer zu einem anderen Leiharbeitsunternehmen wechseln, um dort die gleichen Tätigkeiten im Dienst derselben Kunden auszuüben, und wenn, was durch das vorlegende Gericht zu überprüfen ist, die von dem Übergang betroffenen Mittel als solche ausreichen, um die für die in Rede stehende wirtschaftliche Tätigkeit kennzeichnenden Leistungen ohne Inanspruchnahme anderer wichtiger Betriebsmittel und ohne Inanspruchnahme anderer Unternehmensteile weiter erbringen zu können.

Unterschriften