BESCHLUSS DES GERICHTSHOFS (Siebte Kammer)

15. September 2010 *

In der Rechtssache C-386/09

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht von der Cour du travail de Bruxelles (Belgien) mit Entscheidung vom 21. September 2009, beim Gerichtshof eingegangen am 30. September 2009, in dem Verfahren

Jhonny Briot

gegen

Randstad Interim,

Sodexho SA,

* Verfahrenssprache: Französisch.

Rat der Europäischen Union

erlässt

DER GERICHTSHOF (Siebte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter J. Malenovský (Berichterstatter) und T. von Danwitz,

Generalanwältin: V. Trstenjak,
Kanzler: R. Grass,

nach Unterrichtung des vorlegenden Gerichts, dass der Gerichtshof nach Art. 104 § 3 Abs. 2 seiner Verfahrensordnung durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden beabsichtigt,

nachdem den in Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union bezeichneten Beteiligten Gelegenheit zur Äußerung gegeben worden ist,

nach Anhörung des Generalanwalts

folgenden

Beschluss

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 2 bis 4 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 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits von Herrn Briot gegen die Leiharbeitsfirma Randstad Interim (im Folgenden: Randstad), die Gesellschaft Sodexho (im Folgenden: Sodexho) und den Rat der Europäischen Union (im Folgenden: Rat), in dem es um verschiedene Anträge von Herrn Briot geht, die zum einen die Bedingungen betreffen, zu denen dieser im Restaurantbetrieb des Rates in Brüssel aufgrund eines mit Randstad geschlossenen befristeten Arbeitsvertrags arbeitete, und zum anderen den Umstand, dass er nach dem Übergang des Restaurants auf Sodexho von dieser nicht für den Betrieb des Restaurants übernommen wurde.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

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 Unternehmens- 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.

4 Art. 1 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2001/23 lautet:

„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."

5 Art. 2 der Richtlinie 2001/23 bestimmt:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) ‚Veräußerer' ist jede natürliche oder juristische Person, die aufgrund eines Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 als Inhaber aus dem Unternehmen, dem Betrieb oder dem Unternehmens- bzw. Betriebsteil ausscheidet.

b) ‚Erwerber' ist jede natürliche oder juristische Person, die aufgrund eines Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 als Inhaber in das Unternehmen, den Betrieb oder den Unternehmens- bzw. Betriebsteil eintritt.

…

(2) 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 und bei dem übertragenen Unternehmen oder dem übertragenen Betrieb oder Unternehmens- bzw. Betriebsteil als Verleihunternehmen oder Teil eines Verleihunternehmens um den Arbeitgeber handelt."

6 Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23 lautet:

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

7 Art. 4 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie lautet:

„Der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw. Betriebsteils stellt als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar. Diese Bestimmung steht etwaigen Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, nicht entgegen."

Nationales Recht

8 Die Bestimmungen der Richtlinie 77/187 sind durch das im Nationalen Arbeitsrat geschlossene, mit Königlichem Erlass vom 25. Juli 1985 (*Moniteur belge* vom 9. August 1985, S. 11527) für allgemeinverbindlich erklärte kollektive Arbeitsabkommen

Nr. 32bis vom 7. Juni 1985 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Wechsel des Arbeitgebers aufgrund des vertraglichen Übergangs von Unternehmen und zur Regelung der Ansprüche der Arbeitnehmer, die bei der Übernahme der Aktiva nach einem Konkurs oder gerichtlichen Vergleich durch Vermögensübertragung übernommen werden, in belgisches Recht umgesetzt worden; dieses kollektive Arbeitsabkommen wurde durch das mit Königlichem Erlass vom 6. März 1990 (*Moniteur belge* vom 21. März 1990, S. 5114) für allgemeinverbindlich erklärte kollektive Arbeitsabkommen Nr. 32quater vom 19. Dezember 1989 geändert.

9 Hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereichs übernimmt das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 32bis die Definition der Begriffe „Veräußerer" und „Erwerber" aus der Richtlinie und stellt darüber hinaus klar:

> „Für die Anwendung dieses kollektiven Arbeitsabkommens gelten als Arbeitnehmer: Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrags eine Arbeitsleistung erbringen.
>
> Arbeitnehmern sind gleichgestellt: Personen, die in anderer Weise als aufgrund eines Arbeitsvertrags Arbeitsleistungen erbringen und dabei einer anderen Person unterstehen."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

10 Am 1. September 1998 schlossen das Generalsekretariat des Rates und Randstad einen Rahmenvertrag. Mit diesem Rahmenvertrag sollten auf Anfrage des Rates Leiharbeitnehmer mit der Qualifikation als Koch, Oberkellner, Lagerist, Servierer/Kellner und Spüler zur Verfügung gestellt werden.

11 Ab dem 3. September 1998 wurde Herr Briot im Rahmen verschiedener befristeter, mit der Leiharbeitsfirma Daoust und dann, ab dem 15. Januar 2001, mit Randstad geschlossener Arbeitsverträge dem Rat überlassen.

12 Herr Briot war zunächst als Spüler und dann, ab dem 15. Januar 2001, als Koch tätig.

13 Ab dem 1. Januar 2003 änderte der Rat die Art des Betriebs seines Restaurants und übertrug die Verwaltung einem einzelnen Subunternehmer (Sodexho).

14 Im Anschluss an diese Auftragsvergabe bat Sodexho die Gesellschaften Compass Group Belgilux und Iris Cleaning schriftlich um Auskunft darüber, welche Mitglieder des Personals dieser Gesellschaften aufgrund von kollektiven Arbeitsabkommen über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen zu übernehmen seien.

15 Der Leiharbeitsvertrag von Herrn Briot endete am 20. Dezember 2002; nach diesem Datum wurde ihm von Randstad kein weiterer Leiharbeitsvertrag angeboten.

16 Mit Schreiben vom 3. Juni 2003 forderte die Gewerkschaft von Herrn Briot den Rat und Randstad unter Inverzugsetzung auf, Herrn Briot eine Entlassungsentschädigung, eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung, eine Ergänzungsentschädigung im Rahmen des Vorruhestands sowie die Lohndifferenz zwischen dem Gehalt eines Beamten des Rates und dem ihm gezahlten Lohn zu zahlen.

17 Mit Schreiben vom 29. Juli 2003 bestritt das Generalsekretariat des Rates, dass die Überlassung von Herrn Briot unrechtmäßig und der ihm gezahlte Lohn nicht ausreichend gewesen sei, und wies darauf hin, dass nach dem Urteil des Gerichtshofs vom 3. Oktober 1985, Tordeur (232/84, Slg. 1985, 3223), die in Art. 31 des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über befristete Arbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung (*Moniteur belge* vom 20. August 1987, S. 12405) vorgesehene zivilrechtliche Sanktion auf die Gemeinschaftsorgane nicht anwendbar sei.

18 Da keine gütliche Einigung zustande kam, erhob Herr Briot beim Tribunal du travail de Bruxelles Klage.

19 Das Tribunal du travail de Bruxelles entschied, dass die Überlassung von Herrn Briot an den Rat gegen das Gesetz vom 24. Juli 1987 verstoßen habe, auf den Rat jedoch keine Sanktion anwendbar sei. Da Herr Briot nicht durch einen Arbeitsvertrag mit dem Rat verbunden gewesen sei, könne zum einen der Rat nicht zur Zahlung von Entschädigungen wegen der Beendigung des Arbeitsvertrags von Herrn Briot verurteilt werden und hätten zum anderen die Rechte und Pflichten aus diesem Arbeitsvertrag nicht auf Sodexho übergehen können, als Letzterer der Betrieb des Restaurants des Rates übertragen worden sei.

20 Am 5. Dezember 2007 legte Herr Briot gegen diese Entscheidung bei der Cour du travail de Bruxelles Berufung ein.

21 Mit Urteil vom 19. Januar 2009 ordnete die Cour du travail de Bruxelles hinsichtlich der Frage des Vorliegens und der möglichen Folgen eines Unternehmensübergangs die Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung an. In diesem Zusammenhang machte Herr Briot geltend, der Übergang des Restaurantbetriebs des Rates auf Sodexho am 1. Januar 2003 habe einen Betriebsübergang dargestellt, so dass Sodexho verpflichtet gewesen sei, ihn in ihre Dienste zu übernehmen. Er beantragte die

Abänderung des erstinstanzlichen Urteils insoweit, als damit entschieden worden sei, dass wegen des Fehlens eines Arbeitsvertrags zwischen ihm und dem Rat seine Rechte und Pflichten nicht auf Sodexho übergegangen sein könnten.

22 Unter diesen Umständen hat die Cour du travail de Bruxelles beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

„1. a) Ist, wenn im Rahmen eines Unternehmensübergangs im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 die übertragene Einheit, d. h. das Betriebsrestaurant eines Gemeinschaftsorgans, eine bedeutende Anzahl von Leiharbeitnehmern aufgrund eines mit verschiedenen Leiharbeitsfirmen geschlossenen Rahmenvertrags verwendete, die Leiharbeitsfirma oder in Ermangelung einer solchen das Organ, unter deren bzw. dessen Aufsicht und Weisungen die Leiharbeitnehmer ihre Arbeit verrichteten, als veräußernder Arbeitgeber im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie anzusehen?

b) Ist in dem Fall, in dem die Eigenschaft als veräußernder Arbeitgeber weder der Leiharbeitsfirma noch dem entleihenden Unternehmen zuerkannt werden kann, davon auszugehen, dass den Leiharbeitnehmern die Garantien der Richtlinie 2001/23 nicht zugutekommen?

2. Ist Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 … dahin auszulegen, dass die Nichterneuerung der befristeten Arbeitsverträge der Leiharbeitnehmer aufgrund des Übergangs der Tätigkeit, der sie zugewiesen waren, in einer Weise gegen das in dieser Vorschrift enthaltene Verbot verstößt, dass die Leiharbeitnehmer so anzusehen sind, als stünden sie dem Entleiher zum Zeitpunkt des Übergangs weiter zur Verfügung?

3. a) Ist Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 …, gegebenenfalls in Verbindung mit deren Art. 2 Abs. 2 Buchst. c, dahin auszulegen, dass er den Erwerber verpflichtet, ein Arbeitsverhältnis mit den Leiharbeitern, die der Tätigkeit zugewiesen waren, die Gegenstand der Übertragung war, oder die als zum Zeitpunkt der Übertragung dem Entleiher weiter zur Verfügung stehend anzusehen sind, aufrechtzuerhalten?

   b) Falls diese Frage bejaht wird: Ist Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie dahin auszulegen, dass er in dem Fall, in dem der Erwerber keine Leiharbeitsfirma ist und keinen Leiharbeitsvertrag abschließen darf, zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags verpflichtet?“

Zu den Vorlagefragen

Zur zweiten Frage

23 Mit seiner zweiten Frage, die zuerst zu prüfen ist, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Nichterneuerung der befristeten Arbeitsverträge der Leiharbeitnehmer aufgrund des Übergangs der Tätigkeit, der sie zugewiesen waren, in einer Weise gegen das in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 enthaltene Verbot verstößt, dass diese Leiharbeitnehmer so anzusehen sind, als stünden sie dem entleihenden Unternehmen zum Zeitpunkt des Übergangs weiter zur Verfügung.

24 Da die Beantwortung dieser Frage keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt, hat der Gerichtshof gemäß Art. 104 § 3 Abs. 2 seiner Verfahrensordnung das vorlegende Gericht von seiner Absicht unterrichtet, durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden, und die in Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union bezeichneten Beteiligten aufgefordert, hierzu gegebenenfalls Stellung zu nehmen.

25 Herr Briot sowie die deutsche und die belgische Regierung haben auf die Aufforderung des Gerichtshofs geantwortet. Angesichts der Bedeutung der Vorlagefragen für Leiharbeitnehmer, die regelmäßig einem entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, hat Herr Briot die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt. Hierzu hat er ausgeführt, dass die Situation von Leiharbeitnehmern, die regelmäßig verschiedenen entleihenden Unternehmen zur Verfügung gestellt würden, von der Situation, dass über einhundert Arbeitnehmer in unregelmäßigen Abständen länger als drei Jahre demselben Entleiher zur Verfügung gestellt würden, zu unterschieden sei. In diesem Fall sei die aus den Leiharbeitnehmern bestehende Einheit sowohl in der Gesellschaft als auch im entleihenden Unternehmen eindeutig erkennbar. Da diese Feststellungen jedoch eine Fragestellung betreffen, die nicht Gegenstand des vorliegenden Vorabentscheidungsersuchens ist, können sie den Gerichtshof nicht dazu veranlassen, von dem beabsichtigten Verfahren abzuweichen. Demgegenüber haben die belgische und die deutsche Regierung keine Einwände gegen die Absicht des Gerichtshofs erhoben, durch mit Gründen versehenen Beschluss zu entscheiden.

26 Wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, soll die Richtlinie 2001/23 die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Inhabers des Unternehmens dadurch gewährleisten, dass sie ihnen die Möglichkeit gibt, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber zu eben den Bedingungen fortzusetzen, die mit dem Veräußerer vereinbart waren (vgl. u. a. Urteil vom 27. November 2008, Juuri, C-396/07, Slg. 2008, I-8883, Randnr. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung). Die Richtlinie soll so weit wie möglich die Fortsetzung des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses mit dem Erwerber in unveränderter Form gewährleisten, um eine Verschlechterung der Lage der betroffenen Arbeitnehmer allein aufgrund des Übergangs zu verhindern (vgl. entsprechend Urteile vom 17. Dezember 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, Slg. 1987, 5465, Randnr. 25, und vom 26. Mai 2005, Celtec, C-478/03, Slg. 2005, I-4389, Randnr. 26, zur Richtlinie 77/187).

27 Wie sich unmittelbar aus dem Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2001/23 ergibt, betrifft der Schutz, den die Richtlinie bieten soll, nur die Arbeitnehmer, bei denen zum Zeitpunkt des Übergangs ein Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis besteht.

28 Hierzu hat der Gerichtshof hinsichtlich der Richtlinie 77/187 entschieden, dass, wenn nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, nur die Arbeitnehmer Ansprüche aus dieser Richtlinie herleiten können, deren Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Übergangs bestand, und dass die Frage, ob zu diesem Zeitpunkt ein Vertrag oder ein Arbeitsverhältnis besteht oder nicht, nach dem innerstaatlichen Recht zu beurteilen ist, jedoch unter dem Vorbehalt, dass die zwingenden Vorschriften der Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmer gegen eine wegen des Übergangs erfolgte Kündigung beachtet werden (vgl. Urteil vom 15. Juni 1988, Bork International u. a., 101/87, Slg. 1988, 3057, Randnr. 17).

29 Nach Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 stellt der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw. Betriebsteils als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar.

30 Infolgedessen sind die bei einem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis vor dem Übergang unter Verstoß gegen Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 beendet worden war, zum Zeitpunkt des Übergangs als immer noch bei diesem Unternehmen beschäftigt anzusehen, was vor allem zur Folge hat, dass die ihnen gegenüber bestehenden Arbeitgeberpflichten kraft Gesetzes gemäß Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie vom Veräußerer auf den Erwerber übergegangen sind (vgl. entsprechend Urteil Bork International u. a., Randnr. 18).

31 Wie aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, wurde der Kläger des Ausgangsverfahrens ab dem 3. September 1998 im Rahmen verschiedener befristeter, mit der Leiharbeitsfirma Daoust und dann ab dem 15. Januar 2001 mit Randstad geschlossener Arbeitsverträge dem Rat überlassen. Sein Arbeitsvertrag mit Randstad endete am

20. Dezember 2002, d. h. vor dem Übergang der Tätigkeit, der er zugewiesen war, der am 1. Januar 2003 erfolgte; danach wurde ihm von seinem bisherigen Arbeitgeber kein weiterer Leiharbeitsvertrag angeboten. Darüber hinaus lässt sich den Akten nicht entnehmen, dass zwischen Randstad und Herrn Briot zum Zeitpunkt des Übergangs ein anderes Arbeitsverhältnis bestand.

32 Wenn ein Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abschließt, ist ihm völlig bewusst, dass dieser Vertrag automatisch zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt endet. Er muss sich von Beginn der Vertragsbeziehung an darauf einstellen, dass die andere Vertragspartei von ihrem Recht Gebrauch machen wird, sich bei Ablauf der Laufzeit des Vertrags auf das Ende des Vertrags zu berufen.

33 Hieraus folgt, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Anspruch auf eine Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags hat. Aus dem Umstand, dass der Zeitpunkt der Beendigung eines solchen Vertrags vor dem Zeitpunkt des Übergangs der Tätigkeit liegt, der der Arbeitnehmer zugewiesen ist, kann kein solcher Anspruch erwachsen.

34 Für eine Verlängerung des Vertrags muss daher zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine neue Willenseinigung zustande kommen. Im Fall einer Kündigung wird der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis dagegen durch eine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers beendet. Infolgedessen ist festzustellen, dass die Nichterneuerung eines befristeten Leiharbeitsvertrags wegen des Fehlens einer neuen Willenseinigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht einer Kündigung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 gleichgestellt werden kann (vgl. entsprechend Urteil vom 4. Oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Slg. 2001, I-6915, Randnr. 45).

35 Aus dem Vorstehenden ergibt sich, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens die Nichterneuerung eines befristeten Arbeitsvertrags, der wegen des Endes seiner Laufzeit vor dem Übergang der Tätigkeit, der ein Leiharbeitnehmer

zugewiesen war, beendet wurde, nicht gegen das in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 enthaltene Verbot verstößt.

36 Schließlich ist klarzustellen, dass diese Lösung, da der Gerichtshof nur über die Anwendbarkeit der Richtlinie 2001/23 entscheidet, den Schutz, den ein Leiharbeitnehmer wie der Kläger des Ausgangsverfahrens gegebenenfalls gegen die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge aufgrund anderer Bestimmungen des Unionsrechts, insbesondere der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43), genießt, unberührt lässt und deren Auslegung durch den Gerichtshof nicht vorgreift.

37 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens, wenn der befristete Arbeitsvertrag eines Leiharbeitnehmers wegen des Endes der vereinbarten Vertragslaufzeit vor dem Übergang der Tätigkeit, der dieser Leiharbeitnehmer zugewiesen war, beendet wurde, die Nichterneuerung des Vertrags wegen des Übergangs nicht gegen das in Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 enthaltene Verbot verstößt. Daher ist dieser Leiharbeitnehmer nicht so anzusehen, als stünde er dem entleihenden Unternehmen zum Zeitpunkt des Übergangs weiter zur Verfügung.

Zur ersten und zur dritten Frage

38 Da aus den im Rahmen der Beantwortung der zweiten Frage dargelegten Gründen einem Arbeitnehmer, der sich in einer Situation wie der des Klägers des Ausgangsverfahrens befindet, die Garantien der Richtlinie 2001/23 nicht zugutekommen, sind die erste und die dritte Frage nicht zu beantworten.

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 (Siebte Kammer) für Recht erkannt:

Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens, wenn der befristete Arbeitsvertrag eines Leiharbeitnehmers wegen des Endes der vereinbarten Vertragslaufzeit vor dem Übergang der Tätigkeit, der dieser Leiharbeitnehmer zugewiesen war, beendet wurde, verstößt die Nichterneuerung dieses Vertrags wegen des Übergangs nicht gegen das in Art. 4 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 enthaltene Verbot. Daher ist dieser Leiharbeitnehmer nicht so anzusehen, als stünde er dem entleihenden Unternehmen zum Zeitpunkt des Übergangs weiter zur Verfügung.

Unterschriften