URTEIL DES GERICHTSHOFES (Sechste Kammer)

24. Januar 2002 *

In der Rechtssache C-51/00

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG von der Cour du travail Brüssel (Belgien) in dem bei dieser anhängigen Rechtsstreit

Temco Service Industries SA

gegen

Samir Imzilyen,

Mimoune Belfarh,

Abdesselam Afia-Aroussi,

Khalil Lakhdar,

Beteiligte:

General Maintenance Contractors SPRL (GMC),

Weisspunkt SA, früher Buyle-Medros-Vaes Associates SA (BMV),

* Verfahrenssprache: Französisch.

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Artikel 1 Absatz 1 und 3 Absatz 1 der 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)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin F. Macken sowie der Richter C. Gulmann, J.-P. Puissochet (Berichterstatter), R. Schintgen und J. N. Cunha Rodrigues,

Generalanwalt: L. A. Geelhoed
Kanzler: D. Louterman-Hubeau, Abteilungsleiterin

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— der Temco Service Industries SA, vertreten durch D. Votquenne und M. Milde, avocats,

— der Herren Imzilyen und Belfarh, vertreten durch M. Jourdan und T. Desterbecq, avocats,

— der Herren Afia-Aroussi und Lakhdar, vertreten durch D. Fervaille, Gewerkschaftsvertreterin,

— der General Maintenance Contractors SPRL (GMC) und Weisspunkt SA, vertreten durch E. Carlier und F. Bouquelle, avocats,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Sack und D. Martin, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen der Temco Service Industries SA, der Herren Imzilyen und Belfarh, der Herren Afia-Aroussi und Lakhdar, der General Maintenance Contractors SPRL (GMC) und der Weisspunkt SA sowie der Kommission in der Sitzung vom 17. Mai 2001,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. September 2001,

folgendes

Urteil

1 Die Cour du travail Brüssel hat mit Urteil vom 14. Februar 2000, beim Gerichtshof eingegangen am 17. Februar 2000, gemäß Artikel 234 EG zwei Fragen nach der Auslegung der Artikel 1 Absatz 1 und 3 Absatz 1 der 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; im Folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen der Temco Service Industries SA (im Folgenden: Temco), einem Reinigungsunternehmen, das mit der Volkswagen Bruxelles SA (im Folgenden: Volkswagen) einen Vertrag über die Reinigung ihrer Produktionsstätten geschlossen hat, und den Herren Imzilyen, Belfarh, Afia-Aroussi und Lakhdar, Arbeitnehmern der General Maintenance Contractors SPRL (im Folgenden: GMC), dem unmittelbar zuvor als Subunternehmerin der Buyle-Medros-Vaes Associates SA (im Folgenden: BMV) aufgrund eines gekündigten vorhergehenden Vertrages mit denselben Leistungen betrauten Unternehmen. Temco stellt in Abrede, dass die Arbeitsverträge dieser vier Arbeitnehmer aufgrund der Richtlinie automatisch auf sie übergegangen seien.

Rechtlicher Rahmen

Die Richtlinie

3 Nach Artikel 1 Absatz 1 ist die Richtlinie auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

4 Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie bestimmt:

„Die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gehen aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über."

5 Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie bestimmt weiter:

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

Das nationale Recht

6 Die Bestimmungen der Richtlinie sind im belgischen Recht umgesetzt worden durch den mit Königlicher Verordnung vom 25. Juli 1985 (*Moniteur belge* vom 9. August 1985, S. 11527) für allgemein verbindlich erklärten, im Rahmen des Conseil national du travail geschlossenen Tarifvertrag 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 (im Folgenden: Tarifvertrag Nr. 32bis); dieser Tarifvertrag wurde durch den mit Königlicher Verordnung vom 6. März 1990 (*Moniteur belge* vom 21. März 1990, S. 5114) für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag Nr. 32quater vom 19. Dezember 1989 geändert.

7 Die Artikel 1, 4 und 5 des im Rahmen des paritätischen Ausschusses für Reinigungs- und Desinfektionsunternehmen geschlossenen Tarifvertrags vom 5. Mai 1993 betreffend die Übernahme des Personals bei der Übertragung eines Vertrags über tägliche Instandhaltung (im Folgenden: Tarifvertrag vom 5. Mai 1993) sehen Folgendes vor:

„[Artikel 1] Im Fall der Übertragung eines Vertrages über tägliche Instandhaltung aufgrund einer Neuvergabe oder einer Entscheidung des Kunden wird der Ar-

beitgeber im Rahmen des Möglichen versuchen, die Arbeitsverträge durch Umsetzung der Arbeitnehmer oder durch Umstrukturierung im Rahmen seines Unternehmens fortzuführen. Dies gilt in jedem Fall für die so genannten ‚geschützten' Arbeitnehmer (Gewerkschaftsvertreter, Kanditaten bei den Sozialwahlen und gewählte Vertreter, vergleiche die entsprechenden Rechtsvorschriften) ...

...

[Artikel 4] Das Unternehmen, das den Auftrag erhält, hat binnen zwei Wochen nach Auftragserteilung und spätestens eine Woche vor Übernahme der Arbeiten mindestens 75 % der nach der Übertragung im Zusammenhang mit den Arbeiten vorhandenen Arbeitsplätze Arbeitnehmern anzubieten, die es selbst auswählt und die zur Belegschaft des Unternehmens gehören, das den Auftrag verliert, soweit diese Arbeitnehmer über mindestens sechs Monate Erfahrung mit den betreffenden Arbeiten verfügen. Die Auswahl erfolgt nach Zweckmäßigkeitskriterien. Die Arbeitnehmer haben ihre Antwort schriftlich mitzuteilen.

[Artikel 5] Die Arbeitnehmer, die gemäß den Bedingungen des Artikels 4 übernommen worden sind, erhalten einen neuen Arbeitsvertrag ohne Probezeit und unter Beibehaltung ihres Dienstalters."

Das Ausgangsverfahren

8 Volkswagen hatte die Reinigung einiger ihrer Produktionsstätten vom 2. Mai 1993 bis zum Dezember 1994, als sie den Vertrag beendete, an BMV vergeben. BMV hatte die Reinigungsarbeiten ihrer Tochtergesellschaft GMC als Subunternehmerin übertragen.

9 Mit Vertrag, der am 14. Dezember 1994 unterzeichnet wurde und am 9. Januar 1995 in Kraft trat, vergab Volkswagen diese Arbeiten an Temco.

10 GMC, die zum damaligen Zeitpunkt allein für Volkswagen tätig war, entließ ihr gesamtes Personal mit Ausnahme der Herren Imzlyen, Belfarh, Afia-Aroussi und Lakhdar, vier Arbeitnehmern, die einen besonderen Schutz genossen und die sie gemäß Artikel 1 des Tarifvertrags vom 5. Mai 1993 behielt. Nach dem Verlust dieses Auftrags nahm GMC keine neue Tätigkeit auf, blieb aber weiter bestehen.

11 Entsprechend dem Tarifvertrag vom 5. Mai 1993, der den Übernehmer der Tätigkeit verpflichtet, sich bei seinem Vorgänger nach der Gesamtzahl der für die übertragene Tätigkeit eingesetzten Arbeitnehmer zu erkundigen und 75 % des Personals zu übernehmen, teilte Temco mit Schreiben vom 15. Dezember 1994 BMV mit, dass Volkswagen den Reinigungsauftrag an sie vergeben hatte, und forderte sie auf, ihr die Liste des für diesen Auftrag eingesetzten Personals zu übermitteln. Nachdem GMC ihr diese Liste übermittelt hatte, stellte Temco einen Teil des GMC-Personals wieder ein.

12 In der gleichen Zeit versuchte GMC, die vier geschützten Arbeitnehmer unter Einhaltung des nach nationalem Recht vorgesehenen Verfahrens zu entlassen; sie beantragte beim zuständigen paritätischen Ausschuss die Anerkennung wirtschaftlicher oder technischer Gründe, um die Entlassung vornehmen zu können. Dieser Antrag wurde zurückgewiesen.

13 Das wegen Abänderung dieser Entscheidung angerufene Tribunal du travail Brüssel hat sich insoweit für unzuständig erklärt. Mit Urteil vom 23. November 1995 hat die Cour du travail Brüssel diese Entscheidung bestätigt.

14 Bis Dezember 1995 waren diese vier Arbeitnehmer von GMC als teilweise arbeitslos gemeldet worden, obwohl diese Gesellschaft anscheinend im Rahmen eines Briefwechsels erklärt hatte, dass die Verträge dieser vier Personen automatisch zu dem Zeitpunkt auf Temco übergegangen seien, als diese die Reinigung der Anlagen von Volkswagen übernommen hatte, also am 9. Januar 1995, und zwar gemäß dem Tarifvertrag Nr. 32bis, der die Richtlinie umsetzt. Da die vier Arbeitnehmer ab Dezember 1995 keine Zahlung mehr von GMC erhielten, erhoben diese beim Tribunal du travail Brüssel Klage gegen GMC, BMV und Temco.

15 Mit Urteil vom 12. März 1998 hat das Tribunal festgestellt, die Reinigung der Anlagen von Volkswagen sei aufgrund vertraglicher Abmachung von GMC auf Temco übergegangen und somit habe es zwischen diesen beiden Gesellschaften einen Unternehmensübergang im Sinne des Tarifvertrag Nr. 32bis und damit der Richtlinie gegeben. Der Tarifvertrag vom 5. Mai 1993 sei rechtswidrig, da er nur zur Übernahme von 75 % des Personals verpflichte. Das Tribunal hat daher entschieden, die vier Arbeitnehmer seien ipso iure am 9. Januar 1995 in den Dienst von Temco getreten.

16 Temco hat gegen das Urteil Berufung zur Cour du travail Brüssel eingelegt. Diese hat in Anbetracht zweier Besonderheiten des bei ihr anhängigen Rechtsstreits Zweifel an der Anwendung der Richtlinie.

17 Zum einen sei GMC, das Unternehmen, das die übertragene Tätigkeit abgegeben habe, nur Subunternehmerin von BMV gewesen, die als Vorgängerin von Temco den streitigen Reinigungsauftrag erhalten habe, so dass GMC niemals in einer vertraglichen Beziehung zu Volkswagen, der Auftraggeberin, gestanden habe.

18 Zum anderen habe GMC mehrere Jahre nach Beendigung des an BMV vergebenen Reinigungsvertrags durch Volkswagen fortbestanden.

19 Die Cour du travail Brüssel hat das Verfahren daher ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Findet Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 des Rates vom 14. Februar 1977 Anwendung, wenn ein Unternehmen A die Reinigung seiner Produktionsstätten einem Unternehmen B anvertraut hat und dieses die Arbeiten einem Unternehmen C anvertraut, das nach dem Verlust des Auftrags durch das Unternehmen B bis auf vier Personen sein gesamtes Personal entlässt, und wenn anschließend ein Unternehmen D, dem das Unternehmen A die Arbeiten überträgt, gemäß einem Tarifvertrag einen Teil des Personals des Unternehmens C einstellt, aber keinen einzigen Vermögenswert des letztgenannten Unternehmens übernimmt, das nach wie vor besteht und seinen Gesellschaftszweck verfolgt?

2. Wäre es dem Unternehmen C, falls es trotz seines Weiterbestehens zum Veräußerer erklärt werden sollte, nach der Richtlinie verwehrt, einige Arbeitnehmer in seinen Diensten zu behalten?

Zur ersten Frage

20 Die erste Frage des vorlegenden Gerichts geht im Wesentlichen dahin, ob Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie so auszulegen ist, dass diese auf einen Sachverhalt anwendbar ist, bei dem ein Auftraggeber, der die Reinigung seiner Geschäftsräume vertraglich einem ersten Unternehmer anvertraut hat, der die Ausführung dieses Auftrags einem Subunternehmer übertragen hat, diesen Vertrag beendet und zur Durchführung dieser Arbeiten einen neuen Vertrag mit einem zweiten Unternehmer schließt, wenn dieser Vorgang nicht mit einem Übergang materieller oder immaterieller Betriebsmittel von dem ersten Unternehmer oder dem Subunternehmer auf den zweiten Unternehmer verbunden ist, und der Subunternehmer nahezu allen Arbeitnehmern gekündigt hat, jedoch nach wie vor besteht und seinen Gesellschaftszweck verfolgt, während der zweite Unternehmer aufgrund eines Tarifvertrags einen Teil des vom Subunternehmer gekündigten Personals übernimmt.

21 Wie sich aus Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie ergibt, unterliegt ihre Anwendung drei Voraussetzungen: Der Übergang muss mit einem Wechsel des Arbeitgebers verbunden sein, er muss sich auf ein Unternehmen, einen Betrieb oder einen Betriebsteil beziehen, und er muss auf einem Vertrag beruhen. Die vorgelegte Frage betrifft nicht den Arbeitgeberwechsel, sondern erfordert eine Prüfung des Gegenstands der Übertragung und ihres Vertragscharakters.

Zum Gegenstand der Übertragung

22 Temco trägt vor, eine Übertragung im Sinne der Richtlinie setze den Übergang einer Gesamtheit selbständig organisierter Mittel voraus. Dies sei jedoch nicht gegeben, wenn, wie im Ausgangsverfahren, ein Auftraggeber einer Vertrag mit einem Unternehmen beende und einen neuen Vertrag mit einem anderen Unternehmen schließe, so dass eine Übertragung einer Tätigkeit ohne Übertragung einer wirtschaftlichen Einheit erfolge. Die bloße Übernahme eines Teils des Personals genüge nicht für die Annahme eines solchen Übergangs, insbesondere wenn diese Übernahme durch einen Branchentarifvertrag wie den Tarifvertrag vom 5. Mai 1993 vorgeschrieben ist.

23 Hierzu ist festzustellen, dass die Richtlinie bezweckt, die Kontinuität der im Rahmen einer wirtschaftlichen Einheit bestehenden Arbeitsverhältnisse unabhängig von einem Inhaberwechsel zu gewährleisten, so dass das entscheidende Kriterium für die Antwort auf die Frage, ob es sich um einen Übergang im Sinne dieser Richtlinie handelt, darin besteht, ob die fragliche Einheit ihre Identität bewahrt (vgl. insbesondere Urteil vom 18. März 1986 in der Rechtssache 24/85, Spijkers, Slg. 1986, 1119, Randnr. 11). Es muss somit um den Übergang einer auf Dauer angelegten wirtschaftlichen Einheit gehen, deren Tätigkeit nicht auf die Ausführung eines bestimmten Vorhabens beschränkt ist (Urteil vom 19. September 1995 in der Rechtssache C-48/94, Rygaard, Slg. 1995, I-2745, Randnr. 20). Der Begriff Einheit bezieht sich dabei auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigener Zielsetzung (Urteil vom 11. März 1997 in der Rechtssache C-13/95, Süzen, Slg. 1997, I-1259, Randnr. 13).

24 Bei der Prüfung, ob eine Einheit übergegangen ist, müssen sämtliche den betreffenden Vorgang kennzeichnenden Tatsachen berücksichtigt werden. Dazu gehören namentlich die Art des betreffenden Unternehmens oder Betriebes, der etwaige Übergang der materiellen Betriebsmittel wie Gebäude und bewegliche Güter, der Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, die etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft durch den neuen Inhaber, der etwaige Übergang der Kundschaft sowie der Grad der Ähnlichkeit zwischen den vor und nach dem Übergang verrichteten Tätigkeiten und die Dauer einer eventuellen Unterbrechung dieser Tätigkeiten. Diese Umstände sind jedoch nur Teilaspekte der vorzunehmenden Gesamtbewertung und dürfen deshalb nicht isoliert betrachtet werden (siehe u. a. Urteile Spijkers, Randnr. 13, und Süzen, Randnr. 14).

25 In seinem Urteil vom 14. April 1994 in der Rechtssache C-392/92 (Schmidt, Slg. 1994, I-1311), im Urteil Süzen und in seinem Urteil vom 10. Dezember 1998 in den verbundenen Rechtssachen C-127/96, C-229/96 und C-74/97 (Hernández Vidal u. a., Slg. 1998, I-8179) hatte der Gerichtshof bereits über die Frage des Übergangs einer wirtschaftlichen Einheit im Reinigungsgewerbe zu entscheiden. Er vertrat die Auffassung, dass den für das Vorliegen eines Übergangs im Sinne der Richtlinie maßgeblichen Kriterien notwendigerweise je nach der ausgeübten Tätigkeit und selbst nach den Produktions- oder Betriebsmethoden, die in dem betreffenden Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil angewendet werden, unterschiedliches Gewicht zukommt. Da eine wirtschaftliche Einheit insoweit in bestimmten Branchen ohne relevante materielle oder immaterielle Betriebsmittel tätig sein kann, kann die Wahrung der Identität einer solchen Einheit über ihren Übergang hinaus nicht von der Übertragung von Betriebsmitteln abhängen (Urteil Süzen, Randnr. 18).

26 In bestimmten Branchen, in denen es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, kann eine Gesamtheit von Arbeitnehmern, die durch eine gemeinsame Tätigkeit dauerhaft miteinander verbunden sind, eine wirtschaftliche Einheit darstellen. Eine solche Einheit kann ihre Identität daher über ihren Übergang hinaus bewahren, wenn der neue Unternehmensinhaber nicht nur die betreffende Tätigkeit weiterführt, sondern auch einen nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teil des Personals übernimmt, das sein Vorgänger gezielt bei dieser Tätigkeit eingesetzt hatte (Urteil Süzen, Randnr. 21). Bei einem Reinigungsunternehmen kann eine organisierte Gesamtheit von Arbeitnehmern, denen eine

gemeinsame Aufgabe eigens auf Dauer zugewiesen ist, eine wirtschaftliche Einheit darstellen, ohne dass weitere Betriebsmittel vorhanden sind (Urteil Hernández Vidal u. a., Randnr. 27).

27 Zwar hat Temco in der Sitzung vorgetragen, sie sei durch einen Branchentarifvertrag (Tarifvertrag vom 5. Mai 1993) zur Übernahme eines Teils des Personals von GMC verpflichtet gewesen; ein solcher Umstand ist jedoch unerheblich für die Frage, ob eine wirtschaftliche Einheit übertragen wird. Außerdem ist hervorzuheben, dass das mit dem Tarifvertrag vom 5. Mai 1993 verfolgte Ziel mit demjenigen der Richtlinie identisch ist und dass sich dieser Tarifvertrag, was die Übernahme eines Teils des Personals angeht, ausdrücklich auf eine Neuvergabe bezieht, wie sie im Ausgangsverfahren erfolgt ist.

28 Auch der Umstand, dass das Personal des Veräußerers nur wenige Tage vor dem Zeitpunkt der Übernahme des Personals durch den Erwerber gekündigt wurde, woraus sich ergibt, dass Kündigungsgrund der Übergang der Tätigkeit war, kann die Arbeitnehmer nicht um ihren Anspruch auf Fortsetzung ihres Arbeitsvertrags mit dem Erwerber bringen. Infolgedessen ist dieses Personal als zum Zeitpunkt des Übergangs immer noch angestellt anzusehen (Urteil vom 15. Juni 1988 in der Rechtssache 101/87, Bork International u. a., Slg. 1988, 3057, Randnr. 18). Wie nämlich der Gerichtshof in diesem Urteil festgestellt hat, sind bei der Prüfung, ob die Kündigung allein durch den Übergang begründet war, die objektiven Umstände zu berücksichtigen, unter denen die Kündigung erfolgt ist, zum Beispiel die Tatsache, dass die Kündigung zu einem Zeitpunkt nahe dem des Übergangs wirksam geworden ist und dass die betroffenen Arbeitnehmer vom Erwerber wieder eingestellt worden sind. Somit ist davon auszugehen, dass das Personal von GMC zu dieser Gesellschaft gehörte, bis es von Temco übernommen wurde.

29 Im Übrigen sieht Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie ausdrücklich vor, dass die Übertragung nur einen Betriebsteil zu betreffen braucht. Der Umstand, dass das übertragende Unternehmen nach der Übernahme einer seiner Tätigkeiten durch ein anderes Unternehmen fortbesteht und dass es einen Teil des für diese Tätigkeit verwendeten Personals behalten hat, ist daher ohne Einfluss auf die Qualifizierung der Übertragung im Sinne der Richtlinie,wenn die Tätigkeit, die es abge-

geben hat, als solche eine wirtschaftliche Einheit darstellt (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteil vom 12. November 1992 in der Rechtssache C-209/91, Watson Rask und Christensen, Slg. 1992, I-5755). Jedenfalls ergibt sich aus den Akten, dass GMC nach Beendigung des Reinigungsvertrags zwischen Volkswagen und BMV zwar rechtlich fortbestanden hat, jedoch die einzige von ihr ausgeübte Tätigkeit, die von Temco übernommen wurde, aufgegeben hat.

Zum vertraglichen Charakter der Übertragung

30 Nach ihrem Artikel 1 ist die Richtlinie auf Übergänge durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar. Temco macht geltend, eine vertragliche Übertragung liege nicht vor, wenn, wie im Ausgangsverfahren, keine vertragliche Beziehung zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber bestehe und wenn der Veräußerer selbst keine vertragliche Beziehung mit dem Auftraggeber gehabt habe, der nur mit dem Unternehmen vertraglich verbunden gewesen sei, das die Reinigungsarbeiten an den Veräußerer weiter vergeben habe. Das Unternehmen, das den Reinigungsvertrag mit dem Auftraggeber abgeschlossen habe, habe zwangsläufig kein Personal übertragen, da das Reinigungspersonal Personal des Subunternehmers gewesen sei.

31 Das Nichtbestehen einer vertraglichen Beziehung zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber kann jedoch, wie der Gerichtshof für Recht erkannt hat, einen Übergang im Sinne der Richtlinie nicht ausschließen. Der Übergang kann durch zwei aufeinander folgende Verträge des Veräußerers und des Erwerbers mit derselben juristischen oder privaten Person erfolgen (vgl., in Verbindung mit dem Wechsel eines Restaurantpächters, Urteil vom 10. Februar 1988 in der Rechtssache 324/86, Tellerup, „Daddy's Dance Hall", Slg. 1988, 739, in Verbindung mit dem Abschluss eines Vertrages durch eine Gemeinde mit einer Vereinigung nach Kündigung eines vorangehenden Vertrages mit einer anderen Vereinigung über ähnliche Tätigkeiten, Urteil vom 19. Mai 1992 in der Rechtssache C-29/91, Redmond Stichting, Slg. 1992, I-3189, und, in Verbindung mit dem Wechsel des Inhabers einer Berechtigung zum Vertrieb von Kraftfahrzeugen, Urteil vom 7. März 1996 in den Rechtssachen C-171/94 und C-172/94, Merckx und Neuhuys, Slg. 1996, I-1253). Diese Rechtsprechung ist zwangsläufig auch in einem

Fall anzuwenden, in dem, wie im Ausgangsverfahren, ein Auftraggeber nacheinander zwei Reinigungsverträge mit zwei verschiedenen Unternehmen abschließt, und zwar den zweiten, nachdem er den ersten gekündigt hat (Urteil Süzen, Randnrn. 11 und 12).

32 Der Umstand, dass das veräußernde Unternehmen nicht dasjenige ist, das den ersten Vertrag mit dem Auftraggeber geschlossen hat, sondern nur Subunternehmer des Vertragspartners, ist ohne Bedeutung für den Begriff der vertraglichen Übertragung als solchen, da es genügt, dass dieser Übergang im Rahmen vertraglicher Beziehungen, seien sie auch indirekt, erfolgt. Im Ausgangsrechtsstreit ist die Beziehung zwischen GMC und Volkswagen als vertragliche Beziehung im Sinne der Richtlinie anzusehen, da BMV, die den fraglichen Auftrag von Volkswagen durch Vertrag erhalten hatte, ihrerseits die Ausführung dieses Auftrags durch Subunternehmervertrag an GMC vergeben hatte. Solche Subunternehmerverträge begründen im Übrigen unmittelbare Beziehungen zwischen dem Auftraggeber und dem Subunternehmer, bei denen es sich auch um rechtliche Beziehungen handeln kann, wie die unmittelbar erfolgende Zahlung, und bei denen es sich in jedem Falle um tatsächliche Beziehungen handelt, wie die Überwachung und tägliche Kontrolle der erbrachten Arbeit. Diese Beziehung ist im Ausgangsrechtsstreit umso stärker, als GMC von BMV als Tochtergesellschaft allein für die Durchführung des von ihr mit Volkswagen geschlossenen Reinigungsvertrags errichtet worden war.

33 Auf die erste Vorabentscheidungsfrage ist daher zu antworten, dass Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie so auszulegen ist, dass diese auf einen Sachverhalt anwendbar ist, bei dem ein Auftraggeber, der die Reinigung seiner Geschäftsräume vertraglich einem ersten Unternehmer anvertraut hat, der die Ausführung dieses Auftrags einem Subunternehmer übertragen hat, diesen Vertrag beendet und zur Durchführung dieser Arbeiten einen neuen Vertrag mit einem zweiten Unternehmer schließt, wenn dieser Vorgang nicht mit einem Übergang materieller oder immaterieller Betriebsmittel von dem ersten Unternehmer oder dem Subunternehmer auf den neuen Unternehmer verbunden ist, der neue Unternehmer jedoch aufgrund eines Tarifvertrags einen Teil des Personals des Subunternehmers übernimmt, sofern die Übernahme des Personals einen nach Zahl und Sachkunde erheblichen Teil des vom Subunternehmer für die Durchführung des untervergebenen Auftrags verwendeten Personals erfasst.

Zur zweiten Frage

34 Die zweite Frage des vorlegenden Gerichts geht im Wesentlichen dahin, ob Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie so auszulegen ist, dass er der Fortsetzung des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses eines zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 der Richtlinie vom Veräußerer beschäftigten Arbeitnehmers durch den Erwerber entgegensteht.

35 Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie stellt den Grundsatz des automatischen Übergangs der Rechte und Pflichten des Veräußerers aus den Arbeitsverträgen, die zum Zeitpunkt des Übergangs des Unternehmens bestanden haben, auf den Erwerber auf. Aus diesen Vorschriften ergibt sich die zwingende Regel, dass der Übergang ohne Zustimmung der Beteiligten erfolgt; hiervon darf nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden. Die Wahrnehmung der den Arbeitnehmern durch die Richtlinie verliehenen Rechte hängt daher weder von der Zustimmung des Veräußerers oder des Erwerbers noch von derjenigen der Arbeitnehmervertreter oder der Arbeitnehmer selbst ab (Urteil vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-362/89, D'Urso u. a., Slg. 1991, I-4105, Randnr. 11)

36 Auch wenn der Übergang des Arbeitsvertrags also sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer zwingend ist, hat der Gerichtshof letzterem gleichwohl die Befugnis zuerkannt, dem Übergang seines Arbeitsvertrags auf den Erwerber zu widersprechen (vgl. namentlich Urteil vom 16. Dezember 1992 in den verbundenen Rechtssachen C-132/91, C-138/91 und C-139/91, Katsikas u. a., Slg. 1992, I-6577, Randnrn. 31 bis 33). In diesem Fall richtet sich die Situation des Arbeitnehmers nach dem Recht des jeweiligen Mitgliedstaats: Der Vertrag, der den Arbeitnehmer an das veräußernde Unternehmen bindet, kann entweder vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer gekündigt werden oder er kann mit diesem Unternehmen bestehen bleiben (vgl. namentlich Urteil Katsikas u. a., Randnr. 36).

37 Auf die zweite Vorabentscheidungsfrage ist daher zu antworten, dass Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie so auszulegen ist, dass er der Fortsetzung des Arbeits-

vertrags oder des Arbeitsverhältnisses eines zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 der Richtlinie vom Veräußerer beschäftigten Arbeitnehmers durch den Erwerber nicht entgegensteht, wenn dieser Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widerspricht.

Kosten

38 Die Auslagen der Kommission, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben hat, sind nicht erstattungsfähig. Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

auf die ihm von der Cour du travail Brüssel mit Urteil vom 14. Februar 2000 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. **Artikel 1 Absatz 1 der 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 Unter-**

nehmen, Betrieben oder Betriebsteilen ist so auszulegen, dass diese auf einen Sachverhalt anwendbar ist, bei dem ein Auftraggeber, der die Reinigung seiner Geschäftsräume vertraglich einem ersten Unternehmer anvertraut hat, der die Ausführung dieses Auftrags einem Subunternehmer übertragen hat, diesen Vertrag beendet und zur Durchführung dieser Arbeiten einen neuen Vertrag mit einem zweiten Unternehmer schließt, wenn dieser Vorgang nicht mit einem Übergang materieller oder immaterieller Betriebsmittel von dem ersten Unternehmer oder dem Subunternehmer auf den neuen Unternehmer verbunden ist, der neue Unternehmer jedoch aufgrund eines Tarifvertrags einen Teil des Personals des Subunternehmers übernimmt, sofern die Übernahme des Personals einen nach Zahl und Sachkunde erheblichen Teil des vom Subunternehmer für die Durchführung des untervergebenen Auftrags verwendeten Personals erfasst.

2. Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 ist so auszulegen, dass er der Fortsetzung des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses eines zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 der Richtlinie vom Veräußerer beschäftigten Arbeitnehmers durch den Erwerber nicht entgegensteht, wenn dieser Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber widerspricht.

Macken Gulmann Puissochet

Schintgen Cunha Rodrigues

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 24. Januar 2002.

Der Kanzler

R. Grass

Die Präsidentin der Sechsten Kammer

F. Macken