Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
PEDRO CRUZ VILLALÓN
vom 3. Juni 2014 [1]

Rechtssache C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
gegen
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

(Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs [Österreich])

„Sozialpolitik — Richtlinie 2001/23/EG — Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei einer Unternehmensübertragung — Art. 3 Abs. 3 — Kündigung des für den Veräußerer und den Erwerber geltenden Kollektivvertrags — Nachwirkungen des Kollektivvertrags — Auswirkungen auf den Erwerber“

1. Der österreichische Oberste Gerichtshof hat dem Gerichtshof zwei Fragen nach der Auslegung von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23/EG [2] zur Vorabentscheidung vorgelegt. Er möchte wissen, ob ein Kollektivvertrag, dessen zeitliche Geltung sich, nachdem er gekündigt wurde, unter bestimmten Bedingungen verlängert, ein Kollektivvertrag im Sinne der genannten Richtlinie ist. Diese Frage beruht darauf, dass derartige Verträge in Österreich bis zum Abschluss einer individuellen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern oder eines neuen Kollektivvertrags nachwirken.

2. Die Richtlinie 2001/23 sieht bekanntlich vor, dass die Arbeitnehmer im Fall einer Unternehmensübertragung Anspruch darauf haben, dass ihre Arbeitsbedingungen gewahrt bleiben. Insofern ist zu klären, ob ein im genannten Sinne nachwirkender Kollektivvertrag als eine natürliche Verlängerung des vorherigen Kollektivvertrags oder aber als ein neuer Kollektivvertrag anzusehen ist, was bedeuten würde, dass die im vorherigen Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen nicht fortbestehen könnten.

1 — Originalsprache: Spanisch.

2 — Richtlinie 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).

I – **Rechtlicher Rahmen**

A – *Unionsrecht*

3. Mit der Richtlinie 2001/23 wird eine gemeinsame Regelung der Rechte und Pflichten des veräußernden Unternehmens und seiner Arbeitnehmer im Rahmen einer Übertragung geschaffen. Für das vorliegende Verfahren sind insbesondere die Abs. 1, 3 und 4 von Art. 3 der Richtlinie einschlägig:

„Artikel 3

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

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass der Veräußerer und der Erwerber nach dem Zeitpunkt des Übergangs gesamtschuldnerisch für die Verpflichtungen haften, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs durch einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis entstanden sind, der bzw. das zum Zeitpunkt des Übergangs bestand.

…

3. Nach dem Übergang erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Die Mitgliedstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, allerdings darf dieser nicht weniger als ein Jahr betragen.

4.

a) Sofern die Mitgliedstaaten nichts anderes vorsehen, gelten die Absätze 1 und 3 nicht für die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit der Mitgliedstaaten.

b) Die Mitgliedstaaten treffen auch dann, wenn sie gemäß Buchstabe a) nicht vorsehen, dass die Absätze 1 und 3 für die unter Buchstabe a) genannten Rechte gelten, die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer sowie der Personen, die zum Zeitpunkt des Übergangs bereits aus dem Betrieb des Veräußerers ausgeschieden sind, hinsichtlich ihrer Rechte oder Anwartschaftsrechte auf Leistungen bei Alter, einschließlich Leistungen für Hinterbliebene, aus den unter Buchstabe a) genannten Zusatzversorgungseinrichtungen.“

4. Die genannten Vorschriften verwehren es den Mitgliedstaaten nicht, stärkere Schutzmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer zu erlassen. Dies ergibt sich aus Art. 8 der Richtlinie 2001/23:

„Artikel 8

Diese Richtlinie schränkt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten nicht ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere Kollektivverträge und andere zwischen den Sozialpartnern abgeschlossene Vereinbarungen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, zu fördern oder zuzulassen.“

B – *Nationales Recht*

5. In § 8 des österreichischen Arbeitsverfassungsgesetzes (BGBl. 22/1974) ist die Kollektivvertragsangehörigkeit folgendermaßen definiert:

„Kollektivvertragsangehörig sind, sofern der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Parteien waren oder später werden;

2. die Arbeitgeber, auf die der Betrieb eines der in Z. 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht."

6. § 13 dieses Gesetzes sieht die Möglichkeit vor, dass die Rechtswirkungen des Kollektivvertrags nach seinem Erlöschen in folgender Weise aufrechterhalten werden:

„Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird."

7. Durch § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (BGBl. 459/1993) wird Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 folgendermaßen umgesetzt:

„Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. ..."

II – **Sachverhalt**

8. Die Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (im Folgenden: Wirtschaftskammer), und der Österreichische Gewerkschaftsbund (im Folgenden: Gewerkschaftsbund) verhandelten und schlossen stellvertretend für ein Unternehmen, das einem im Luftverkehr tätigen Konzern angehört, einen für sämtliche nicht ausschließlich im Regionalverkehr tätigen Unternehmen des Konzerns geltenden Kollektivvertrag (im Folgenden: Vertrag der Muttergesellschaft). Darüber hinaus schlossen die Wirtschaftskammer und der Gewerkschaftsbund einen weiteren, nur für eine Tochtergesellschaft des Konzerns geltenden Kollektivvertrag (im Folgenden: Vertrag der Tochtergesellschaft).

9. Aufgrund der erheblichen Verluste des Konzerns beschloss die Leitung der Muttergesellschaft am 30. April 2012, den Flugbetrieb auf die Tochtergesellschaft zu übertragen. Zu diesem Zweck erfolgte eine Unternehmensübertragung auf die Tochtergesellschaft, mit der erreicht werden sollte, dass auf die im Flugbetrieb tätigen Arbeitnehmer die ungünstigeren Arbeitsbedingungen nach dem für die Tochtergesellschaft geltenden Kollektivvertrag Anwendung finden.

10. Mit Wirkung zum Zeitpunkt der Übertragung kündigte die Wirtschaftskammer den Vertrag der Muttergesellschaft. Nach § 13 Arbeitsverfassungsgesetz entfaltet der gekündigte Vertrag weiterhin die Rechtswirkungen, die er vor seiner Kündigung hatte, d. h., er wirkt bis zum Abschluss eines neuen Vertrags oder einer neuen Vereinbarung durch die Parteien nach.

11. Im Anschluss an die Unternehmensübertragung und die Kündigung des Vertrags begann der neue Arbeitgeber, einseitig Unternehmensrichtlinien anzuwenden, die die Arbeitsbedingungen der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer signifikant verschlechterten. Nach den Angaben in der Vorlageentscheidung wurden die Gehälter der Arbeitnehmer, die vor dem 1. April 2004 eingestellt worden waren, um 40 % bis 54 % verringert, was die Wirtschaftskammer allerdings bestreitet.

12. Der Gewerkschaftsbund, der die übergegangenen Arbeitnehmer vertritt, ist mit der Entscheidung der Tochtergesellschaft nicht einverstanden und verlangt die Aufrechterhaltung der Rechtswirkungen des gekündigten Vertrags als Folge seiner Nachwirkung. Nach Ansicht der die Tochtergesellschaft vertretenden Wirtschaftskammer ist der nachwirkende Vertrag jedoch weder im Sinne von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 noch im Sinne von § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes ein Kollektivvertrag. Dies ist Gegenstand des Rechtsstreits vor dem österreichischen Obersten Gerichtshof, der zum vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen geführt hat.

III – **Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof**

13. Das Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs ist am 17. Juni 2013 in das Register der Kanzlei des Gerichtshofs eingetragen worden. Es enthält folgende zwei Fragen:

Ist die Wortfolge in Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23, wonach die in einem Kollektivvertrag vereinbarten und beim Veräußerer geltenden „Arbeitsbedingungen“ bis zur „Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags“ „in dem gleichen Maße“ aufrechtzuerhalten sind, dahin auszulegen, dass davon auch solche Arbeitsbedingungen erfasst sind, die mit einem Kollektivvertrag festgelegt wurden und nach nationalem Recht trotz dessen Kündigung unbegrenzt weiter nachwirken, solange nicht ein anderer Kollektivvertrag wirksam wird oder die betroffenen Arbeitnehmer neue Einzelvereinbarungen abgeschlossen haben?

Ist Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen, dass unter „Anwendung eines anderen Kollektivvertrags“ des Erwerbers auch die Nachwirkung des ebenfalls gekündigten Kollektivvertrags des Erwerbers im eben dargestellten Sinne zu verstehen ist?

14. Die Regierungen der Bundesrepublik Deutschland und der Hellenischen Republik sowie die Kommission haben schriftliche Erklärungen eingereicht.

IV – **Würdigung**

A – *Zur Zulässigkeit*

15. Die Wirtschaftskammer erhebt hinsichtlich der Zulässigkeit der Vorlagefragen des Obersten Gerichtshofs mehrere Einwände.

16. Erstens seien die Voraussetzungen des Art. 267 AEUV nicht erfüllt, weil die Vorlagefragen nicht die Auslegung oder die Gültigkeit der Richtlinie 2001/23, sondern deren Anwendung beträfen. Zweitens könne das vorlegende Gericht weder den Sachverhalt beurteilen noch den Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens beachten, so dass die Voraussetzung eines „Gerichts“ nicht gegeben sei. Drittens sei die Vorlagefrage hypothetisch und für die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich.

17. Den Einwand, dass sich die Vorlagefragen auf die Anwendung und nicht auf die Auslegung der Richtlinie 2001/23 bezögen, halte ich für unbegründet. Bei der vom Obersten Gerichtshof aufgeworfenen Frage handelt es sich eindeutig um eine Frage nach der Auslegung von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie. Das vorlegende Gericht hat Zweifel, ob der in der genannten Vorschrift enthaltene Begriff „Kollektivvertrag“ auch nachwirkende Kollektivverträge umfasst. Die Tragweite dieser Frage ist offensichtlich auf die Auslegung der unionsrechtlichen Norm begrenzt, und diese Aufgabe fällt unter die dem Gerichtshof durch Art. 267 AEUV übertragene Zuständigkeit für Vorabentscheidungen.

18. Auch das Argument, das vorlegende Gericht könne im Ausgangsverfahren keine Sachverhaltselemente beurteilen, die einen Verstoß gegen den Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens enthalten könnten, erscheint mir unbegründet. Der Gerichtshof hatte bereits im Urteil Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] Gelegenheit zu beurteilen, ob der Oberste Gerichtshof bei der Ausübung seiner konsultativen Befugnisse auf dem Gebiet des Arbeitsrechts als „Gericht“ im Sinne von Art. 267 AEUV handelt. Zwar hat sich der Gerichtshof in dem genannten Urteil nicht ausdrücklich mit der Frage befasst, ob das vorlegende Gericht den Sachverhalt beurteilen kann und ob der Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens eingeschränkt wird. Ich glaube gleichwohl nicht, dass diese beiden Besonderheiten des Ausgangsverfahrens es rechtfertigen, von der vom Gerichtshof in der genannten Rechtssache von 1998 getroffenen Entscheidung abzuweichen.

19. Der Gerichtshof hat die Kriterien, die erfüllt sein müssen, damit ein Gericht eine Frage gemäß Art. 267 AEUV zur Vorabentscheidung vorlegen kann, bekanntlich sehr weit ausgelegt. Dieser Ansatz soll für eine möglichst einheitliche Auslegung des Unionsrechts sowie für eine wirksame Durchsetzung der Rechte sorgen, die das Unionsrecht dem Einzelnen einräumt. Generalanwalt Ruiz-Jarabo Colomer hat in seinen Schlussanträgen in der Rechtssache De Coster die rechtspolitischen Gründe, die diese Herangehensweise an die Zuständigkeit zur Vorabentscheidung nach Art. 267 AEUV rechtfertigten, klar dargelegt [4].

20. Wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, dient das Erfordernis eines kontradiktorischen Verfahrens im Rahmen von Art. 267 AEUV dazu, zwischen den Prozessparteien *ein Mindestmaß an Kontradiktion* zu wahren, damit durch die Vorlage einer Frage zur Vorabentscheidung ein im Lauf des Verfahrens aufgetretener Zweifel zuverlässig zum Ausdruck kommt [5]. Dieses Mindestmaß an Kontradiktion hat den Gerichtshof veranlasst, die Vorlagebefugnis u. a. des deutschen Vergabeüberwachungsausschusses des Bundes [6] oder der spanischen Tribunales Económico-Administrativos anzuerkennen, zweier Einrichtungen, bei denen der Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens anders als bei einem normalen Gerichtsverfahren ausgeprägt ist.

21. Die Tatsache, dass beide Prozessparteien des Verfahrens vor dem Obersten Gerichtshof im Rahmen eines konsultativen arbeitsrechtlichen Verfahrens wie des vorliegenden gleichermaßen Gelegenheit hatten, sich schriftlich zu äußern, reicht deshalb aus, damit der Gerichtshof die Voraussetzung des kontradiktorischen Charakters des Ausgangsverfahrens als erfüllt ansieht. Das Argument der Wirtschaftskammer, der in der Vorlageentscheidung wiedergegebene Sachverhalt entspreche nicht der Wirklichkeit, ohne dass sie dies im Ausgangsverfahren rügen könne, ist kein Umstand, der die Eigenschaft des Obersten Gerichtshofs als Gericht im Sinne von Art. 267 AEUV in Frage stellt.

3 — Urteil Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, EU:C:2000:655).

4 — Schlussanträge in der Rechtssache De Coster (C-17/00, EU:C:2001:366, Nrn. 73 und 74).

5 — Vgl. die Urteile Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, Rn. 12), Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, Rn. 9) und Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, Rn. 31) sowie die Beschlüsse Borker (138/80, EU:C:1980:162, Rn. 4) und Greis Unterweger (318/85, EU:C:1986:106, Rn. 4).

6 — Urteile Dorsch Consult (EU:C:1997:413, Rn. 31), Pardini (338/85, EU:C:1988:194) und Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

22. Der dritte und letzte Einwand geht dahin, dass die Vorlagefragen hypothetisch seien. Er wird damit begründet, dass das vorlegende Gericht seine Beurteilung auf einen von der Wirtschaftskammer als unzutreffend eingestuften Sachverhalt stütze und dass die Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs im Rahmen eines arbeitsrechtlichen Verfahrens konsultativen Charakter hätten und nicht bindend seien.

23. Auch diesen Einwand halte ich für unbegründet. Nach ständiger Rechtsprechung ist der Gerichtshof für die Beantwortung von Vorlagefragen nicht zuständig, wenn „die erbetene Auslegung des Unionsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind“[7]. Diese Voraussetzungen wurden stets eng ausgelegt.

24. Aus diesem Blickwinkel lässt sich schwerlich sagen, dass die Vorlagefragen des Obersten Gerichtshofs in keinem Zusammenhang mit der Realität stünden, hypothetisch seien oder der erforderlichen tatsächlichen Angaben entbehrten.

25. Ganz im Gegenteil nimmt die Tatsache, dass das Verfahren, in dem der Oberste Gerichtshof tätig wird, konsultativen Charakter hat, den Vorlagefragen keineswegs ihren Zusammenhang mit einem Rechtsstreit. Der Gerichtshof hatte bereits Gelegenheit, die Zulässigkeit einer im Rahmen des gleichen nationalen Verfahrens in der anderen Rechtssache Österreichischer Gewerkschaftsbund gestellten Vorlagefrage zu prüfen, und die Art des Verfahrens war kein hinreichender Grund, das Ersuchen als unzulässig zurückzuweisen.

26. Überdies ist offensichtlich, dass es sich nicht um eine hypothetische Frage handelt. Es liegt tatsächlich ein Rechtsstreit zwischen einem Unternehmen und seinen Arbeitnehmern vor, der zu zwei Verfahren geführt hat, darunter das konsultative Verfahren, in dessen Rahmen die vorliegende Vorlagefrage gestellt wird.

27. Hinzu kommt schließlich, dass selbst dann, wenn bestimmte Angaben, auf denen die Vorlagefrage beruht, nicht zutreffen sollten, im vorliegenden Fall kein hinreichender Grund für die Annahme bestünde, dass die tatsächlichen Angaben nicht ausreichen, um es dem Gerichtshof zu ermöglichen, sich zu der Frage zu äußern. Der genaue Betrag, um den sich das Gehalt der Arbeitnehmer im vorliegenden Rechtsstreit verringert hat, ist kein für die Beantwortung der Vorlagefrage relevantes Sachverhaltselement. In diesem Vorabentscheidungsverfahren geht es ausschließlich um die Nachwirkungen eines Kollektivvertrags und um seine Einordnung in die Richtlinie 2001/23, eine Auslegungsfrage, bei der der genaue Betrag der Gehaltskürzung keinerlei Einfluss auf die vom Gerichtshof zu gebende Antwort hat.

28. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefrage für zulässig zu erklären.

B – *Zur Beantwortung der Fragen*

1. Vorbemerkungen

29. Als Vorfrage sei sogleich klargestellt, dass es nicht erforderlich ist, die vom vorlegenden Gericht zur Vorabentscheidung unterbreiteten Fragen beide zu beantworten. Mit der Beantwortung der ersten Frage erledigt sich indirekt auch die zweite, so dass es genügt, die erste Frage unter Berücksichtigung des mit der zweiten Frage verfolgten Anliegens eingehend zu erörtern.

7 — Vgl. Urteile Melki und Abdeli (C-188/10 und C-189/10, EU:C:2010:363, Rn. 27), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, Rn. 29) und Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, Rn. 35).

30. Die Wirtschaftskammer macht im Wesentlichen geltend, bei einem Kollektivvertrag, der unter den vom nationalen Recht vorgesehenen Bedingungen nachwirke, handele es sich weder im Sinne des österreichischen Arbeitsrechts noch im Sinne von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 um einen „Kollektivvertrag“. Die Nachwirkung des Kollektivvertrags bedeute einem Teil der Lehre zufolge nicht, dass dieser fortbestehe, wenngleich dies nicht einhellig so gesehen werde. Außerdem habe im vorliegenden Fall die Nachwirkung erst im Anschluss an die Übertragung des Unternehmens begonnen. Deshalb komme eine Anwendung von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23, der sich ausschließlich auf Kollektivverträge beziehe, die vor dem Zeitpunkt der Übertragung bestanden hätten, nicht in Betracht.

31. Der Gewerkschaftsbund tritt, ebenso wie die deutsche Regierung, die griechische Regierung und die Kommission, dieser Auffassung entgegen. Sowohl die deutsche Regierung als auch die Kommission sind der Ansicht, dass das Bestehen eines Kollektivvertrags anhand des nationalen Rechts zu beurteilen sei, während die Frage nach seinen Auswirkungen im Rahmen einer Unternehmensübertragung unionsrechtlich geregelt sei. Insofern sei die Nachwirkung eines gekündigten Kollektivvertrags ein Mechanismus, der in Anbetracht des mit Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 angestrebten Zwecks in den Anwendungsbereich dieser Bestimmung falle, wonach der nachwirkende Kollektivvertrag, bei dem die Wirkungen des gekündigten Kollektivvertrags gemäß den nationalen Rechtsvorschriften fortwirkten, eine Kontinuität aufweise, die der Erwerber zumindest im Rahmen der in Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 festgelegten Mindestgrenzen respektieren müsse.

32. Die griechische Regierung kommt zu demselben Ergebnis wie die Kommission und die deutsche Regierung. Sie hebt jedoch hervor, dass das Ziel der Richtlinie darin bestehe, bestimmte zeitliche Auswirkungen aufrechtzuerhalten, unabhängig davon, ob diese formal auf einem normalen oder einem nachwirkenden Kollektivvertrag beruhten.

33. Wie ich nachstehend darlegen werde, gebietet meines Erachtens die Richtlinie 2001/23 den Mitgliedstaaten, im Fall einer Unternehmensübertragung die Wirkungen eines Kollektivvertrags auch dann aufrechtzuerhalten, wenn diese Wirkungen auf einer nationalen Vorschrift beruhen, nach der sie bis zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrags oder bilateraler Vereinbarungen der Parteien fortbestehen. Die deutsche und die griechische Regierung sind ebenso wie die Kommission der Ansicht, dass dieses Ergebnis am besten mit dem Ziel der genannten Richtlinie vereinbar sei, das darin bestehe, im Zuge einer Unternehmensübertragung für ein Gleichgewicht zwischen den Interessen des Unternehmens und denen der Arbeitnehmer zu sorgen, denn in einer solchen Situation seien die Arbeitnehmer besonders schutzbedürftig, und dem solle die Richtlinie Rechnung tragen.

2. Zum Begriff „Kollektivvertrag“ in Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23

34. Für die Beantwortung der vom Obersten Gerichtshof aufgeworfenen Frage ist zunächst die Tragweite von Art. 3 Abs. 3 abzugrenzen. Soweit sich diese Vorschrift auf „Kollektivverträge“ bezieht, geht es im Wesentlichen darum, ob es sich dabei um einen eigenständigen Begriff des Unionsrechts oder um einen Begriff handelt, dessen Definition den Mitgliedstaaten überlassen ist.

35. In der Rechtsprechung wurde wiederholt festgestellt, dass die in den unionsrechtlichen Vorschriften verwendeten Begriffe im Allgemeinen autonome Begriffe sind. Der Gerichtshof hat in den meisten Fällen so entschieden, und zwar zu dem berechtigten Zweck, für eine möglichst einheitliche Auslegung des Unionsrechts zu sorgen[8]. Nur wenn die unionsrechtliche Vorschrift ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist oder wenn der auszulegende Begriff keine einheitliche Auslegung zulässt, lehnt der Gerichtshof es ab, eine autonome Auslegung vorzunehmen.

8 — Vgl. Urteile Ekro (327/82, EU:C:1984:11, Rn. 11), SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, Rn. 23), A (C-523/07, EU:C:2009:225, Rn. 34) und Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, Rn. 32).

36. Im Fall der Richtlinie 2001/23 sowie ihrer Vorgängerin, der Richtlinie 77/187, wies die Auslegung autonomer Begriffe besondere Merkmale auf, denn mit beiden Richtlinien wurde eine partielle, unvollständige Harmonisierung des fraglichen Bereichs vorgenommen. Der Gerichtshof hat bei zahlreichen Gelegenheiten, beginnend im Jahr 1985 mit der Rechtssache Mikkelsen, festgestellt, dass mit der Richtlinie 2001/23, ebenso wie mit ihrer Vorgängerin, eine *teilweise Harmonisierung* vorgenommen wurde, die „kein für die gesamte Gemeinschaft aufgrund gemeinsamer Kriterien einheitliches Schutzniveau schaffen … will“ [9]. Daher kann die Richtlinie „nur in Anspruch genommen werden, um sicherzustellen, dass der betroffene Arbeitnehmer in seinen Rechtsbeziehungen zum Erwerber in gleicher Weise geschützt ist, wie er es nach den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats in seinen Beziehungen zum Veräußerer war“ [10].

37. Dass es sich um eine teilweise Harmonisierung handelt, ist offensichtlich, z. B. im Hinblick auf die Definition der Arbeitsverträge. Der Gerichtshof hat dazu in der Rechtssache Wendelboe ausgeführt: „Ob ein Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt des Übergangs im Sinne von Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie besteht, bestimmt sich nach den Vorschriften des nationalen Rechts, wobei jedoch die zwingenden Bestimmungen der Richtlinie zu beachten sind.“ [11] Die Richtlinie regelt also nicht die *Begründung* des Arbeitsverhältnisses. Das ist Sache des nationalen Rechts und infolgedessen der nationalen Gerichte. Dagegen sieht die Richtlinie eine gemeinsame Mindestregelung im Hinblick auf *die Wirkungen* des Arbeitsverhältnisses beim Übergang eines Unternehmens vor.

38. Diese Unterscheidung zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses und seinen Wirkungen ergibt sich sowohl aus dem Inhalt der Richtlinie 2001/23, insbesondere ihrem Art. 3, als auch aus der dazu ergangenen Rechtsprechung des Gerichtshofs. In Letzterer kommt vor allem das Bestreben zum Ausdruck, für die Folgen der Übertragung eines Unternehmens einen gemeinsamen Mindeststandard vorzusehen, ohne unnötig autonome Begriffe einführen zu müssen, wie sie im Arbeitsrecht typisch sind. Letztlich konzentriert sich der Gerichtshof auf die praktischsten Aspekte der Richtlinie 2001/23, ohne sich übermäßig mit konzeptionellen Fragen auseinanderzusetzen. Für diesen Ansatz spricht, wie erwähnt, der Wortlaut der genannten Richtlinie.

39. Als Erstes verdient der Titel der Richtlinie 2001/23 Beachtung. Darin ist nicht von einem Arbeits- oder einem Kollektivvertrag die Rede, sondern lediglich von den „Ansprüchen der Arbeitnehmer“ und davon, dass die Maßnahme die „Wahrung“ dieser Ansprüche bezweckt. Desgleichen trägt das Kapitel II der Richtlinie 2001/23 die Überschrift „Wahrung der Ansprüche und Rechte der Arbeitnehmer“ und erinnert damit an deren Zweck, die Arbeitsbedingungen bei einer Übertragung des Unternehmens zu wahren, d. h. *die Wirkungen*, die die Übertragung auf die Ansprüche der Arbeitnehmer hat.

40. Art. 3 der Richtlinie betont diesen Gedanken unter Hinweis auf die Bedeutung der „Rechte und Pflichten“ der Arbeitnehmer nochmals; der Ursprung dieser Rechte und Pflichten bleibt dabei zweitrangig. Im Einklang damit nimmt der Gesetzgeber in Art. 3 Abs. 1 Bezug auf die Rechte und Pflichten aus einem „Arbeitsvertrag“ oder einem „Arbeitsverhältnis“. Entscheidend ist das Bestehen eines Rechts oder einer Pflicht, nicht aber der formale Ursprung.

41. Dieser Ansatz muss auch für Kollektivverträge gelten. Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 hat die gleiche Systematik wie Abs. 1 und betrifft in erster Linie die Wahrung der in einem Kollektivvertrag vereinbarten „Arbeitsbedingungen“. Wiederum wird in der Richtlinie der wichtigste Aspekt des Kapitels II hervorgehoben, die „Wahrung“ der Ansprüche. Der spezifische Ursprung dieser Rechte ist zweitrangig.

9 — Urteil 105/84 (EU:C:1985:331, Rn. 16).

10 — Urteile Daddy's Dance Hall (324/86, EU:C:1988:72, Rn. 16), Martin u. a. (C-4/01, EU:C:2003:594, Rn. 41) und Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, Rn. 23).

11 — Urteil Wendelboe (19/83, EU:C:1985:54, Rn. 16).

42. Der Vorrang, der den Wirkungen der Arbeitnehmerrechte gegenüber der Begründung dieser Rechte eingeräumt wird, ergibt sich auch aus den Zielen der Richtlinie 2001/23. In ihrem zweiten Erwägungsgrund [12] werden die Häufigkeit und Wichtigkeit von Änderungen in den Unternehmensstrukturen, in deren Rahmen Betriebe auf andere Unternehmen übergehen, für die wirtschaftliche Entwicklung hervorgehoben. Dem dritten Erwägungsgrund der Richtlinie ist zu entnehmen, dass der Unionsgesetzgeber Bestimmungen für notwendig gehalten hat, „die die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel schützen und *insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche gewährleisten*“.

43. Aufgrund der vorstehenden Erwägungen gehe ich deshalb davon aus, dass die Richtlinie 2001/23 keinen autonomen Begriff des „Kollektivvertrags“ enthält. Im Einklang mit dem Urteil Wendelboe teile ich die Auffassung der Kommission, dass die Frage, ob ein Kollektivvertrag besteht, anhand der Vorschriften des nationalen Rechts zu klären ist. Die Richtlinie 2001/23 hat zum Ziel, beim Übergang eines Unternehmens *die Ansprüche der Arbeitnehmer zu wahren*, im vorliegenden Fall die Ansprüche aus den Kollektivverträgen, unabhängig von ihrem formalen Ursprung. Nachdem die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer nach dem nationalen Recht begründet wurden, soll die Richtlinie 2001/23 dafür sorgen, dass beim Übergang von Unternehmen die Arbeitsbedingungen aufrechterhalten werden [13].

44. Folglich hat der Gerichtshof zu klären, ob „die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen“, auf die sich Art. 3 Abs. 3 der genannten Richtlinie bezieht, die einem nachwirkenden Kollektivvertrag zu entnehmenden Arbeitsbedingungen einschließen. Mit dieser Frage werde ich mich im folgenden Abschnitt befassen.

3. Die einem nachwirkenden Kollektivvertrag zu entnehmenden Bedingungen

45. Nach den Angaben, die den Akten für den Fall von Österreich zu entnehmen sind, ist ein nachwirkender Kollektivvertrag eine *abgeschwächte* und *begrenzte* Verlängerung der Wirkungen des vorherigen Kollektivvertrags. Er ist insofern abgeschwächt, als die Parteien individuell vereinbaren können, von seinem Inhalt abzuweichen. Er ist begrenzt, weil seine Geltung erlischt, sobald ein neuer Kollektivvertrag geschlossen wird.

46. Das herausragendste Merkmal eines nachwirkenden Kollektivvertrags ist jedoch, dass er gesetzlich vorgesehen ist. In Österreich, wie offenbar auch in mehreren anderen Mitgliedstaaten der Union, verwandelt sich ein Kollektivvertrag nicht durch die Entscheidung einer oder beider Parteien des Arbeitsverhältnisses in einen nachwirkenden Kollektivvertrag. Ein Kollektivvertrag wird zu einem nachwirkenden Kollektivvertrag, weil der Gesetzgeber unter abschließend aufgeführten Umständen und zum Zweck der Aufrechterhaltung der Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis ausdrücklich einen abgeschwächten und begrenzten Fortbestand des Kollektivvertrags vorgesehen hat [14].

47. Den Parteien eines Arbeitsverhältnisses ist daher beim Abschluss eines Arbeitsvertrags, der einem Kollektivvertrag unterliegt, bekannt, dass etwaige Nachwirkungen nicht auf den Klauseln des Kollektivvertrags selbst (oder der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung) beruhen, sondern eine vom nationalen Gesetzgeber ausdrücklich vorgesehene Möglichkeit darstellen, die die zeitliche

12 — „Die wirtschaftliche Entwicklung führt auf einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Ebene zu Änderungen in den Unternehmensstrukturen, die sich unter anderem aus dem Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung ergeben.“

13 — Vgl. Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2. Auflage, LGDJ, Paris, S. 432.

14 — § 13 Arbeitsverfassungsgesetz (BGBl. 22/1974).

Stabilität des Arbeitsverhältnisses sicherstellen soll. Die Nachwirkung dient, wie schon gesagt, lediglich dazu, den Kollektivvertrag im Interesse der Rechtssicherheit in abgeschwächter und begrenzter Form aufrechtzuerhalten. Es handelt sich folglich um eine Technik, die Gültigkeit der Rechte und Pflichten aufrechtzuerhalten, die der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und den Unternehmer vorsieht.

48. So gesehen kommt es aus der Perspektive der Richtlinie 2001/23 nicht darauf an, ob der nachwirkende Kollektivvertrag formal gesehen ein Kollektivvertrag im Sinne des nationalen Rechts „*ist*“. Die Richtlinie soll letztlich gewährleisten, dass die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Rahmen einer Unternehmensübertragung für bestimmte Zeit aufrechterhalten werden. Art. 3 der Richtlinie 2001/23 stellt also, wie bereits ausgeführt, weniger auf den Ursprung der Ansprüche als auf deren Auswirkungen ab.

49. Die in einem Arbeits- oder einem Kollektivvertrag vorgesehenen Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers sind unter den in der Richtlinie 2001/23 festgelegten Bedingungen aufrechtzuerhalten. Wenn jedoch die nationale Rechtsordnung die Aufrechterhaltung, sei es auch in der von mir genannten abgeschwächten und begrenzten Form, derartiger Rechte und Pflichten vorsieht, um das Entstehen einer Regelungslücke zu vermeiden, ist diese Aufrechterhaltung meines Erachtens im Einklang mit Kapitel II der Richtlinie 2001/23 als eine natürliche Verlängerung der vom Arbeitnehmer zuvor erlangten Rechte und Pflichten zu verstehen. Die Nachwirkung hat insbesondere den Zweck einer Garantie und erhält schlicht im Interesse der Rechtssicherheit den *status quo* aufrecht. In einem solchen Fall sind die aus einem nachwirkenden Kollektivvertrag abgeleiteten Rechte und Pflichten, als bloße Fortsetzung der vorherigen Situation, „die vereinbarten Arbeitsbedingungen“.

50. Diese Auslegung wird auch durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs bestätigt. Im Urteil Werhof wurde die Aufrechterhaltung der Auswirkungen einer dynamischen Verweisklausel im Hinblick auf künftige Kollektivverträge mit der Begründung verworfen, dass „die Richtlinie [2001/23] nicht bloße Erwartungen und somit hypothetische Vergünstigungen schützen [wollte], die sich aus zukünftigen Entwicklungen der Kollektivverträge ergeben könnten“ [15]. Das heißt, die Richtlinie 2001/23 will eine vertragliche Situation nicht perpetuieren, erst recht nicht, wenn eine solche Perpetuierung keine bestehenden, sondern zukünftige Rechte einschließt. Diese Art der Aufrechterhaltung würde die Ausgeglichenheit der Vertragsbeziehung zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer beeinträchtigen, was nach der Richtlinie 2001/23 und der Rechtsprechung nicht statthaft ist.

51. Das Bestehen einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung, die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses in Kraft ist und bestimmt, dass die im Kollektivvertrag vorgesehenen Rechte und Pflichten im Interesse der Rechtssicherheit in abgeschwächter und begrenzter Form aufrechterhalten werden, ist alles andere als eine „bloße Erwartung“ oder eine „hypothetische Vergünstigung …, die sich aus zukünftigen Entwicklungen der Kollektivverträge ergeben könnte“ [16]. Die Parteien eines Arbeitsverhältnisses erlangen unter diesen Umständen keine bloße Erwartung, sondern eine konkrete und tatsächliche Vergünstigung: die Gewissheit, dass die Auswirkungen des Kollektivvertrags, wenn auch mit den genannten Merkmalen, aufrechterhalten bleiben, sofern nicht ausdrücklich ein neuer Arbeits- oder Kollektivvertrag geschlossen wird.

52. Gegen dieses Ergebnis könnte die wörtliche Auslegung von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 sprechen, wonach die Aufrechterhaltung der im Kollektivvertrag vereinbarten Bedingungen „bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags“ begrenzt ist. Diese Regelung bezieht sich jedoch meines Erachtens auf Fälle einer Kündigung oder eines Ablaufs im engeren Sinne, in denen die nationale Rechtsordnung für den Kollektivvertrag keine im Interesse der Rechtssicherheit vorab festgelegte Form

15 — Urteil Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, Rn. 29).

16 — Ebd.

vorsieht. In Fällen, in denen die nationale Rechtsordnung vor der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags ausdrücklich dessen Verlängerung vorsieht, ist Art. 3 Abs. 3 hingegen dahin auszulegen, dass er die Ausgeglichenheit des Arbeitsverhältnisses gewährleistet, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Leistungen beider Parteien, sondern auch in Bezug auf seine zeitliche Geltung.

53. Sowohl die Richtlinie 2001/23 als auch die Rechtsprechung heben nämlich auf den Ausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab [17]. Die in Rede stehende nationale Vorschrift soll gerade im Interesse dieses Ausgleichs verhindern, dass es zu einem abrupten Bruch des für das Arbeitsverhältnis geltenden kollektivvertraglichen Rahmens kommt. Da die von mir genannten Bedingungen - eine vorab getroffene ausdrückliche Regelung und die Aufrechterhaltung der Wirkungen des Kollektivvertrags - gegeben sind, bin ich der Auffassung, dass die in Rede stehende nationale Vorschrift den vorgenannten Ausgleich keineswegs gefährdet, sondern gerade zu seiner Gewährleistung beiträgt.

54. Die Richtlinie 2001/23 sieht schließlich im Interesse der Ausgeglichenheit des Arbeitsverhältnisses vor, dass die Mitgliedstaaten den Zeitraum der Aufrechterhaltung der im Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen begrenzen können, allerdings nicht auf weniger als ein Jahr. Unter diesen Umständen erscheint es angemessen, dass ein nachwirkender Kollektivvertrag die Arbeitsbedingungen, die vorher galten, in der bereits genannten abgeschwächten und begrenzten Form aufrechterhält. Die Praxis jedes Mitgliedstaats, in dem es die Rechtsfigur der Nachwirkung gibt, wird im Licht der Erfahrungen bei den Arbeitsverhältnissen zeigen, ob die Aufrechterhaltung der Wirkungen zeitlich begrenzt werden sollte. Diese Frage muss natürlich jeder Mitgliedstaat selbst beantworten.

55. Deshalb schlage ich dem Gerichtshof vor, Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen, dass die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen auch die Bedingungen einschließen, die durch eine der Kündigung des Kollektivvertrags vorausgegangene innerstaatliche Rechtsvorschrift, die gewährleistet, dass der Kollektivvertrag nach seiner Kündigung in abgeschwächter und begrenzter Form fortbesteht, aufrechterhalten werden.

V – **Ergebnis**

56. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf das Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs wie folgt zu antworten:

Art. 3 Abs. 3 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 die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen auch die Bedingungen einschließen, die durch eine der Kündigung des Kollektivvertrags vorausgegangene innerstaatliche Rechtsvorschrift, die gewährleistet, dass der Kollektivvertrag nach seiner Kündigung in abgeschwächter und begrenzter Form fortbesteht, aufrechterhalten werden.

17 — Der Gerichtshof hat dazu ausgeführt: „[D]ie Richtlinie 77/187 [dient] nicht nur dem Schutz der Arbeitnehmerinteressen bei einem Unternehmensübergang, sondern sie soll auch einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer einerseits und denen des Erwerbers andererseits gewährleisten“ (Urteil Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, Rn. 25).