SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS GEORGES COSMAS
vom 20. Februar 1997 *

1. In der vorliegenden Rechtssache hat der Juzgado de lo Social Nr. 16 Barcelona dem Gerichtshof eine Frage nach der Auslegung von Vorschriften 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 [1] (im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

I — Rechtlicher Rahmen

A — *Die Gemeinschaftsvorschriften*

2. Artikel 1 in Teil I, „Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen", der Richtlinie sieht vor:

„(1) Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

(2) Diese Richtlinie ist anwendbar, wenn und soweit sich das Unternehmen, der Betrieb oder der Betriebsteil, das bzw. der übergeht, innerhalb des territorialen Geltungsbereichs des Vertrages befindet.

(3) ..."

3. Artikel 2 bestimmt:

„Im Sinne dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) Veräußerer ist jede natürliche oder juristische Person, die auf Grund eines Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 als Inhaber aus dem Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil ausscheidet.

* Originalsprache: Griechisch.
1 — ABl. L 61, S. 26.

b) Erwerber ist jede natürliche oder juristische Person, die auf Grund eines Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 als Inhaber in das Unternehmen, den Betrieb oder Betriebsteil eintritt.

...“

4. In Teil II, „Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer“, bestimmt Artikel 3:

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

...

(2) ...

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen bei Alter, bei Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit der Mitgliedstaaten.

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer sowie der Personen, die zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 bereits aus dem Betrieb des Veräußerers ausgeschieden sind, hinsichtlich ihrer Rechte oder Anwartschaftsrechte auf Leistungen bei Alter, einschließlich Leistungen für Hinterbliebene, aus den in Unterabsatz 1 genannten Zusatzversorgungseinrichtungen.“

5. Artikel 4 Absatz 1 bestimmt:

„(1) Der Übergang eines Unternehmens, Betriebes oder 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.

...“

6. Artikel 7 der Richtlinie bestimmt:

„Diese Richtlinie schränkt nicht die Möglichkeit der Mitgliedstaaten ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen."

7. Artikel 8 der Richtlinie bestimmt:

„(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen zwei Jahren nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

(2) ..."

8. Die gemeinsame Auslegung dieser Vorschriften ergibt, daß im Fall des Übergangs eines Unternehmens von einem Inhaber auf einen anderen die Arbeitnehmer dieses Unternehmens aus den genannten Gründen die Rechte aus dem zwischen ihnen und dem veräußerten Unternehmen bestehenden Arbeitsverhältnis behalten [2], sofern allerdings der Übergang des Unternehmens zu einem Zeitpunkt erfolgt, zu dem die Richtlinie in der nationalen Rechtsordnung des betreffenden Mitgliedstaats in vollem Umfang in Kraft getreten ist. Außerdem können die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmern einen größeren als den in der Richtlinie vorgesehenen Schutz gewähren.

9. Der Gerichtshof vertritt auch in ständiger Rechtsprechung die Ansicht, daß sich ein einzelner vor den nationalen Gerichten nicht auf die Richtlinie berufen kann, wenn sich die relevanten Tatsachen, soweit er von ihnen betroffen ist, vor dem Ablauf der Frist für die Durchführung der Richtlinie ereignet hatten [3].

2 — Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes soll „die Richtlinie 77/187 die Aufrechterhaltung der Rechte der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Inhabers des Unternehmens gewährleisten ..., indem sie den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumt, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber zu denselben Bedingungen fortzusetzen, wie sie mit dem Veräußerer vereinbart waren. Die Richtlinie ist damit in allen Fällen anwendbar, in denen die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche natürliche oder juristische Person, die die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten des Unternehmens eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt"; vgl. Urteil vom 15. Juni 1988 in der Rechtssache 101/87 (Bork International u. a., Slg. 1988, 3057, Randnr. 13). Vgl. auch Urteile vom 5. Mai 1988 in den Rechtssachen 144/87 und 145/87 (Berg und Busschers, Slg. 1988, 2559, Randnr. 12) und vom 14. November 1996 in der Rechtssache C-305/94 (Rotsart de Hertaing, Slg. 1996, I-5927, Randnrn. 16 bis 21).

3 — Vgl. z. B. Urteile vom 3. Dezember 1992 in den Rechtssachen C-140/91, C-141/91, C-278/91 und C-279/91 (Sutfritti u. a., Slg. 1992, I-6337, Randnrn. 11 bis 13) und vom 3. März 1994 in der Rechtssache C-316/93 (Vaneetveld, Slg. 1994, I-763, Randnr. 16).

B — *Die nationalen Vorschriften*

10. Das Königliche Dekret (Real Decreto) 505/1985 vom 6. März 1985 betrifft die Organisation und das Funktionieren des Fondo de Garantía Salarial (Lohngarantiefonds) [4]. Der Fondo de Garantía Salarial ist eine dem Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten nachgeordnete öffentliche Verwaltungseinrichtung und stellt eine der Garantieeinrichtungen dar, die in der Richtlinie 80/987 im Hinblick auf die Befriedigung der nichterfüllten Ansprüche der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vorgesehen sind [5].

11. Artikel 2 des Königlichen Dekrets 505/1985 sieht u. a. vor, daß diese Einrichtung den Arbeitnehmern die ihnen wegen Entlassung oder Auflösung des Arbeitsvertrags durch Urteil oder behördliche Entscheidung gemäß den Artikeln 50 und 51 des Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) [6] zuerkannten Entschädigungen zahlt.

12. Nach Artikel 19 Absatz 1 dieses Königlichen Dekrets zahlt der Fondo de Garantía Salarial die wegen Auflösung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen und technologischen Gründen oder wegen höherer Gewalt zuerkannten Entschädigungen, deren Höhe auf der Grundlage von zwanzig Tagen Lohn für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit berechnet wird, wobei Zeiträume von weniger als einem Jahr anteilig nach Monaten berechnet werden und nicht über eine Jahreszahlung hinausgehen können. Zum Zwecke der Berechnung dieser Leistungen gelten die Jahre als Jahre der Betriebszugehörigkeit, die sich aus der von der Tresorería General de la Seguridad Social ausgestellten Bescheinigung über den Zeitraum, in der der entlassene Arbeitnehmer dem schuldnerischen Unternehmen angehört hat, ergeben; etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitnehmer beweist, daß das Arbeitsverhältnis länger bestanden hat.

13. Schließlich sieht Artikel 19 Absatz 3 vor, daß der Fondo de Garantía Salarial bei Unternehmen mit weniger als 25 Arbeitnehmern einen Betrag in Höhe von 40 % der aufgrund der Auflösung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen und technologischen Gründen oder wegen höherer Gewalt gemäß Absatz 1 geschuldeten Entschädigung zahlt, ohne daß ein Beweis der Zahlungsunfähigkeit, der Einstellung von Zahlungen, des Konkurses oder der kollektiven Liquidation der Schulden des Unternehmers erforderlich ist.

II — Sachverhalt

14. Die Antragsteller des Ausgangsverfahrens, Pedro Burdalo Trevejo, José Soriano Marco, Miguel Casa Alonso und Vicente Pérez de la Cruz waren bei der Gesellschaft mit beschränkter Haftung Hiades beschäftigt, deren Belegschaft aus weniger als 25 fest angestellten Arbeitnehmern bestand.

4 — *Boletin Oficial del Estado* (BOE) Nr. 92 vom 17. April 1985; Berichtigung in BOE Nr. 126 vom 27. Mai und BOE Nr. 146 vom 19. Juni 1985.

5 — Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABl. L 283, S. 23).

6 — Es handelt sich um das Real Decreto Legislativo 1/1995 vom 24. März 1995, BOE Nr. 75 vom 29. März 1995.

15. Die Beschäftigungsverhältnisse zwischen diesen Arbeitnehmern und dem von Enrique Capellà gegründeten Textilunternehmen reichen bis zum 14. Juli 1969, 14. November 1966, 13. August 1950 und 3. Juni 1957 zurück. Seitdem hatte der Eigentümer dieses Unternehmens mehrfach gewechselt. Dies war insbesondere am 19. Mai 1978 der Fall, als die Aktiengesellschaft „Hijos de Enrique Capellà" gegründet wurde, aus der am 29. Juni 1981 „Ennoblecimiento Textil" und am 7. Januar 1986 „Hiades" wurde, ohne daß sich diese Änderungen auf die Arbeitsverhältnisse der genannten Arbeitnehmer auswirkten, die unter dem neuen Eigentümer fortbestanden.

16. Am 10. Mai 1993 erklärte eine Entscheidung des Departemente de Treball der Generalitat de Catalunya die Arbeitsverhältnisse zwischen diesen Arbeitnehmern und dem Unternehmen Hiades für aufgelöst.

17. Der Fondo de Garantía Salarial wurde damit betraut, den entlassenen Arbeitnehmern die nach spanischem Recht vorgesehenen Entschädigungen zu zahlen.

18. Am 24. Januar 1994 erließ die Verwaltungseinheit des Fondo de Garantía Salarial Barcelona eine Entscheidung, die teilweise der vom Departemente de Treball erlassenen Entscheidung entsprach.

19. Der Fondo de Garantía Salarial lehnte es ab, bei der Berechnung der Entschädigungen die Beschäftigungszeiten vor dem 19. Mai 1978, dem Zeitpunkt des ersten Übergangs des Unternehmens, zu berücksichtigen, weil sie nicht aus der vom Träger der sozialen Sicherheit (der Tesorería de la Seguridad Social — Kasse der sozialen Sicherheit) ausgestellten Bescheinigung hervorgingen und weil er der Ansicht war, daß er die Unternehmensnachfolgen, die vor dem 19. Mai 1978 stattgefunden hätten, nicht zu berücksichtigen habe. In diesem Zusammenhang verwies er auf die Rechtsprechung des Tribunal Superior de Justicia de Catalunya und des Tribunal Supremo.

20. Der Gerichtshof hat der spanischen Regierung eine Frage gestellt, die darauf gerichtet war, nähere Angaben zu der vom vorlegenden Gericht angeführten Rechtsprechung des Tribunal Supremo bezüglich der vorliegend gestellten Frage zu machen. Sowohl aus der schriftlichen Antwort der spanischen Regierung als auch aus den ihr beigefügten Urteilen des Tribunal Supremo vom 31. Oktober 1983 und 17. Dezember 1985 ergibt sich u. a., daß nach dieser Rechtsprechung zwischen dem Begriff *tiempo de servicios*, mit dem die in einem bestimmten Unternehmen tatsächlich zurückgelegte Zeit bezeichnet wird, und dem Begriff *antigüedad* unterschieden wird, der sich auf den gesamten Zeitraum der Ausübung eines bestimmten Berufes erstreckt. Diese Unterscheidung ist wichtig, da die in einem bestimmten Unternehmen zurückgelegte Zeit bei der Berechnung der Entschädigung wegen Entlassung berücksichtigt wird, während der Zeitraum, in dem ein bestimmter Beruf ausgeübt wird, bei der Bestimmung des Referenzzeitraums für die Berechnung der Vergütungen, Prämien usw. berücksichtigt wird.

21. Die vorerwähnten Arbeitnehmer erhoben gegen die Entscheidung des Fondo de Garantía Salarial Klage. Der Juzgado de lo Social Nr. 16 Barcelona hat diesen Rechtsstreit zu entscheiden.

III — Vorlagefrage

22. Da das nationale Gericht der Ansicht war, daß der Rechtsstreit eine Frage nach der Auslegung bestimmter Vorschriften der Richtlinie aufwerfe, hat es dem Gerichtshof folgende Frage vorgelegt:

Können die Leistungen, die der Fondo de Garantía Salarial zu erbringen hat, nach den Rechtsvorschriften oder der Rechtsprechung eines Mitgliedstaats — ohne gegen die Artikel 1 Absatz 1 und 3 Absatz 3 Unterabsatz 2 der Richtlinie 77/187/EWG vom 14. Februar 1977 zu verstoßen — dadurch verringert werden, daß diese Leistungen nicht nach der gesamten Dauer der Betriebszugehörigkeit berechnet werden, sondern bestimmte Zeiträume ausgeschlossen werden, obwohl der Arbeitnehmer in dieser Zeit ununterbrochen bei einem Unternehmen beschäftigt war, das Gegenstand eines Unternehmensübergangs war?

IV — Antwort auf die Vorlagefrage

23. Aus den tatsächlichen Umständen, wie sie im Vorlagebeschluß dargelegt werden, folgt, daß die Frage, die das vorlegende Gericht für die Lösung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits im wesentlichen interessiert, die ist, ob der 1978 erfolgte Unternehmensübergang zugunsten der Arbeitnehmer Rechte begründet hat, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen, mit anderen Worten: ob die Richtlinie auf diesen Übergang anwendbar ist.

24. Wie die spanische Regierung unwidersprochen vorbringt, trat das Königreich Spanien am 1. Januar 1986 den Gemeinschaften bei [7] und war von diesem Zeitpunkt an grundsätzlich an die Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts und somit u. a. an die in der Richtlinie enthaltenen Vorschriften gebunden. Die spanische Regierung weist außerdem darauf hin, daß das Datum, an dem der streitige Übergang stattgefunden habe (19. Mai 1978), nicht nur vor dem Beitritt des Königreichs Spanien zu den Gemeinschaften, sondern auch vor dem Ablauf der Zweijahresfrist liege, die den Mitgliedstaaten eingeräumt worden sei, um der Richtlinie nachzukommen. Daher könnten die Vorschriften der Richtlinie nicht für einen Unternehmensübergang geltend gemacht werden, der vor diesen Zeitpunkten [8] erfolgt sei.

25. Diese Ansicht ist zutreffend. Da das Königreich Spanien am 1. Januar 1986 den Gemeinschaften beitrat und von diesem Zeitpunkt an grundsätzlich an die Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts und damit u. a. an die in der streitigen Richtlinie enthaltenen Vorschriften gebunden war, waren die Gemeinschaftsvorschriften ab diesem Tag Teil der spanischen Rechtsordnung und

7 — Der Vertrag und die Akte über den Beitritt zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und zur Europäischen Atomgemeinschaft wurden am 12. Juni 1985 unterzeichnet (ABl. L 302); der Beitritt des Königreichs Spanien wurde zum 1. Januar 1986 wirksam.

8 — 1. Januar 1986 und 14. Februar 1979.

haben ab diesem Tag rechtliche Wirkungen für das Königreich Spanien und für die einzelnen entfaltet. Daher können sich die Arbeitnehmer auf den durch die Richtlinie verliehenen Schutz nur für Übergänge von Unternehmen berufen, die nach Inkrafttreten der Richtlinie in diesem Mitgliedstaat stattgefunden haben.

26. Da der Zeitraum, auf den sich die Vorlagefrage bezieht, in eine Zeit fällt, in der das Königreich Spanien nicht an die Vorschriften der Richtlinie gebunden war, ist die Frage des Schutzes der Arbeitnehmerrechte bei dem streitigen Übergang (von 1978) folglich nach den Vorschriften des nationalen Rechts zu lösen. Deshalb ist es auch nicht zweckdienlich, die von der Kommission aufgeworfene Frage zu prüfen, inwieweit die spanischen Rechtsvorschriften über den Fondo de Garantía Salarial eine Aufhebung oder Einschränkung des Umfangs der oben erwähnten Rechte der Arbeitnehmer bezwecken oder bewirken; die Prüfung dieser Frage liefe nämlich auf die Beantwortung einer allgemeinen Frage hinaus, die für die Lösung des Rechtsstreits, über den das vorlegende Gericht zu befinden hat, nicht zweckdienlich ist. [9]

V — Ergebnis

27. In Anbetracht der vorstehenden Untersuchung schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorlagefrage wie folgt zu beantworten:

Ein Arbeitnehmer kann sich nicht auf den in 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 vorgesehenen Schutz berufen, wenn der Übergang des Unternehmens zu einem Zeitpunkt erfolgt ist, zu dem die Richtlinie in der nationalen Rechtsordnung des betreffenden Mitgliedstaats noch nicht in vollem Umfang ihre Wirkungen entfaltet hat.

9 — Der Gerichtshof hat wiederholt darauf hingewiesen, daß die ihm übertragene Aufgabe nicht darin besteht, Gutachten zu allgemeinen oder hypothetischen Fragen abzugeben, die in keinem Zusammenhang mit der Lösung des zu prüfenden Rechtsstreits stehen, sondern darin, einen Beitrag zur Rechtspflege in den Mitgliedstaaten zu leisten; vgl. z. B. Urteile vom 16. Dezember 1981 in der Rechtssache 244/80 (Foglia, Slg. 1981, 3045, Randnr. 18), vom 3. Februar 1983 in der Rechtssache 149/82 (Robards, Slg. 1983, 171, Randnr. 19) und vom 15. Juni 1995 in den Rechtssachen C-422/93, C-423/93 und C-424/93 (Zabala Erasun u. a., Slg. 1995, I-1567, Randnr. 29).