URTEIL DES GERICHTSHOFES (Erste Kammer)

26. Mai 2005 *

In der Rechtssache C-478/03

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom House of Lords (Vereinigtes Königreich) mit Entscheidung vom 10. November 2003, beim Gerichtshof eingegangen am 17. November 2003, in dem Verfahren

Celtec Ltd

gegen

John Astley u. a.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann sowie des Richters K. Lenaerts (Berichterstatter), der Richterin N. Colneric und der Richter E. Juhász und E. Levits,

* Verfahrenssprache: Englisch.

Generalanwalt: M. Poiares Maduro,
Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 2. Dezember 2004,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Celtec Ltd, vertreten durch J. Bowers, QC, P. Watson, A. Sendall und J. Lewis, Barristers,

— von Herrn Astley u. a., vertreten durch G. Millar, QC, und T. Linden, Barrister,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch G. Rozet und N. Yerrell als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. Januar 2005

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Artikel 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).

2 Dieses Ersuchen ergeht in einem Rechtsstreit zwischen der Celtec Ltd (im Folgenden: Celtec) und Herrn Astley, Frau Owens und Frau Hawkes wegen der Bestimmung der Dauer des Zeitraums der ununterbrochenen Beschäftigung, auf den sich die Letztgenannten als ehemalige Beamte, die von der Privatisierung der Programme der beruflichen Ausbildung im Vereinigten Königreich betroffen sind, berufen können.

Rechtlicher Rahmen

Die Gemeinschaftsregelung

3 Die Richtlinie 77/187 ist nach ihrem Artikel 1 Absatz 1 auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar.

4 Nach Artikel 2 der Richtlinie 77/187 ist im Sinne der Richtlinie Veräußerer „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", und Erwerber „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".

5 Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 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 auf Grund des Übergangs auf den Erwerber über.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass der Veräußerer auch nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 neben dem Erwerber für Pflichten aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einzustehen hat."

Die nationale Regelung

6 Die Richtlinie 77/187 wurde durch die Verordnung von 1981 über den Übergang von Unternehmen (Arbeitnehmerschutz) (Transfer of Undertakings [Protection of Employment] Regulations 1981) in das Recht des Vereinigten Königreichs umgesetzt.

7 Nach Artikel 155 des Gesetzes von 1996 über die Rechte der Arbeitnehmer (Employment Rights Act) hat ein Arbeitnehmer bei betriebsbedingter Kündigung nur Anspruch auf eine Entschädigung, wenn er zum maßgeblichen Zeitpunkt mindestens zwei Jahre ununterbrochen beschäftigt gewesen ist. Nach Artikel 162 des Gesetzes hängt die Höhe der Entschädigung von der Anzahl der Jahre der ununterbrochenen Beschäftigung ab, wobei aber höchstens 20 Jahre berücksichtigungsfähig sind.

8 Nach Artikel 218 Absatz 1 dieses Gesetzes bezieht sich der Begriff der ununterbrochenen Beschäftigung auf die Beschäftigung bei ein und demselben Arbeitgeber. Absatz 2 dieses Artikels enthält jedoch eine Sondervorschrift für den Fall eines Unternehmensübergangs, wonach „beim Übergang eines Geschäfts, eines Betriebs oder eines Unternehmens (das gemäß einem Gesetz oder auf andere Weise gegründet worden ist) von einer Person auf eine andere ... die Dauer der Beschäftigung eines Arbeitnehmers in dem Geschäft, Betrieb oder Unternehmen zum Zeitpunkt des Übergangs als Beschäftigungszeit beim Erwerber zählt [und] der Übergang die Kontinuität des Beschäftigungszeitraums nicht unterbricht".

Der dem Ausgangsrechtsstreit zugrunde liegende Sachverhalt und die Vorlagefragen

Die Reform der Berufsbildungsmaßnahmen im Vereinigten Königreich

9 Bis 1989 verwaltete das Department of Employment (Arbeitsministerium des Vereinigten Königreichs, im Folgenden: Ministerium) über etwa 60 Bezirksstellen Programme für die Ausbildung Jugendlicher und Arbeitsloser in England und Wales.

10 1989 beschloss die Regierung des Vereinigten Königreichs, einen Teil ihrer Aufgaben im Bereich der beruflichen Ausbildung auf private, von der Arbeitgeberschaft verwaltete Einrichtungen, die Training and Enterprise Councils (Ausbildungs- und Unternehmensräte, im Folgenden: Council[s]), zu übertragen. Auf diese Weise wurden von den verschiedenen Arbeitgeberorganisationen 82 Councils gegründet. Diese Councils führten die Tätigkeiten der Bezirksstellen des Ministeriums fort und übernahmen die dazugehörenden Mittel. Im November 1991 waren alle diese Councils einsatzbereit.

11 Im Rahmen dieser Privatisierung wurden die in den Bezirksstellen des Ministeriums tätigen Beamten gebeten, sich freiwillig für eine auf drei Jahre befristete Abordnung zu einem Council zur Verfügung zu stellen. Für die Zeit ihrer Abordnung behielten die Betroffenen ihre Beamtenstellung.

12 Im Dezember 1991 bat die Regierung die Councils, spätestens bis zum Ende ihres fünften Betriebsjahres in die Rechte und Pflichten eines Arbeitgebers für ihr gesamtes Personal einzutreten.

13 Um von den Councils geäußerten Bedenken zu begegnen, schloss das Ministerium 1992 mit diesen eine Vereinbarung über ihre gegenseitigen Verpflichtungen für den Fall, dass ein abgeordneter Beamter sich für eine endgültige Anstellung bei einem Council entschied. Diese Vereinbarung sah u. a. Maßnahmen bezüglich der von abgeordneten Beamten erworbenen Rechte vor, wonach sich die Regierung des Vereinigten Königreichs zu einer finanziellen Unterstützung des Council verpflichtete, wenn ein Gericht im Falle der Kündigung eines ehemaligen Beamten entscheiden sollte, dass die Beschäftigungszeiten, die der Betroffene im öffentlichen Dienst und anschließend in diesem Council zurückgelegt hat, für die Berechnung seiner Ansprüche als ununterbrochener Zeitraum anzusehen sei.

Die Lage der Rechtsmittelgegner des Ausgangsverfahrens

14 In Wales wurden die Aufgaben der Bezirksstelle Wrexham sowie deren Räumlichkeiten, Informationssysteme und Datenbanken vom Council Nord-Ost Wales (North East Wales TEC, im Folgenden: Newtec) übernommen. Newtec nahm seine Tätigkeit im September 1990 auf. Ein anderer Council, Targed, übernahm die Aufgaben und Räumlichkeiten der Bezirksstelle Bangor. Am 1. April 1997 schlossen sich Newtec und Targed zu Celtec zusammen.

15 Bei der Gründung von Newtec wurden von den Bezirksstellen Wrexham und Bangor 43 ihrer Beamten für drei Jahre zu diesem Council abgeordnet. Am Ende des Abordnungszeitraums schieden 18 von diesen Beamten aus dem öffentlichen Dienst aus und wurden von Newtec angestellt.

16 Herr Astley, Frau Hawkes und Frau Owens, die Rechtsmittelgegner des Ausgangsverfahrens, waren am 31. August 1973 bzw. am 4. November 1985 und 21. April 1986 in den öffentlichen Dienst eingetreten. Betraut mit Berufsausbildungsmaßnahmen in Nordwales wurden sie zu Newtec abgeordnet. Am Ende ihrer dreijährigen Abordnung entschieden sie sich dafür, aus dem öffentlichen Dienst auszuscheiden und für Newtec zu arbeiten. Der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst fiel mit dem der Einstellung bei Newtec zusammen. Ihr Arbeitsvertrag wurde im Fall von Frau Hawkes und Frau Owens am 1. Juli 1993 und im Fall von Herrn Astley am 1. September 1993 wirksam.

17 1998 wurde Frau Hawkes von Celtec entlassen, die eine ununterbrochene Beschäftigung der Rechtsmittelgegnerin seit ihrem Eintritt in den öffentlichen Dienst nicht anerkennen wollte. Die beiden anderen Rechtsmittelgegner des Ausgangsverfahrens befürchteten, demnächst entlassen zu werden. Alle drei erhoben vor dem Employment Tribunal Abergele Klage auf Feststellung der Dauer der ununterbrochenen Beschäftigung, auf die sie sich berufen können, und trugen vor, dass dieser Zeitraum sowohl die Beschäftigungszeit im öffentlichen Dienst als auch die Zeiten ihrer Beschäftigung bei Newtec und Celtec umfassen müsse.

Das gerichtliche Verfahren im Vereinigten Königreich

18 In seinem Urteil vom 22. Dezember 1999 vertrat das Employment Tribunal Abergele die Ansicht, dass der Rechtsstreit zwischen Celtec und den Rechtsmittelgegnern durch einen Unternehmensübergang im Sinne der Richtlinie 77/187 gekennzeichnet sei. In Nummer 11 der Urteilsbegründung wird das übertragene Unternehmen wie folgt umschrieben: „Es handelt sich um die Verwaltung der von der Regierung finanzierten Unternehmens- und Ausbildungstätigkeiten für Jugend-

liche über 16 Jahren in England und Wales zusammen mit den bestehenden Informationssystemen und den Datenbanken, Mitarbeitern und einigen Räumlichkeiten." Unter Hinweis auf die Bedeutung der personellen Mittel für die Tätigkeiten des betreffenden Unternehmens vertrat das Gericht die Auffassung, dass die Abordnung der Beamten des Ministeriums zu den Councils in diesem Kontext ein wichtiges Element des Unternehmens und seiner Übertragung gewesen sei.

19 Das Employment Tribunal Abergele entschied, dass sich die Rechtsmittelgegner des Ausgangsverfahrens unter diesen Bedingungen zu Recht auf einen ununterbrochenen Beschäftigungszeitraum von ihrem Eintritt in den öffentlichen Dienst an berufen könnten.

20 Mit Urteil vom 5. Oktober 2001 gab das Employment Appeal Tribunal der von Celtec gegen die Entscheidung des Employment Tribunal Abergele eingelegten Berufung statt. Es vertrat die Ansicht, dass der in Rede stehende Unternehmensübergang im September 1990 abgeschlossen gewesen sei, d. h. weit vor dem Zeitpunkt, zu dem die Beklagten des Ausgangsverfahrens von Newtec eingestellt worden seien.

21 Dieses Urteil wurde durch ein Urteil des Court of Appeal (England & Wales) vom 19. Juli 2002 aufgehoben. Der Court of Appeal entschied, dass Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 den Fall eines Unternehmensübergangs erfasse, der sich über mehrere Jahre erstrecke, und dass das Employment Tribunal Abergele zu Recht davon ausgegangen sei, dass die beruflichen Fähigkeiten der Beamten, die vom Ministerium zu Celtec abgeordnet worden seien, Teil des übertragenen Unternehmens gewesen seien.

22 Celtec legte gegen dieses Urteil Rechtsmittel zum House of Lords ein. Dieses hielt es für notwendig, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Sind die Worte „[d]ie Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs ... bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis"

in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 so auszulegen, dass es einen bestimmten Zeitpunkt gibt, zu dem der Übergang des Unternehmens oder eines Teils davon als abgeschlossen betrachtet wird und der Übergang der Rechte und Pflichten nach Artikel 3 Absatz 1 vollzogen ist?

2. Wenn Frage 1 bejaht wird: Wie wird dieser Zeitpunkt festgelegt?

3. Wenn Frage 1 verneint wird: Wie sind die Worte „zum Zeitpunkt des Übergangs" in Artikel 3 Absatz 1 auszulegen?

Zu den Vorlagefragen

23 Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass die Vorlageentscheidung auf der Feststellung des Employment Tribunal Abergele in seiner Entscheidung vom 22. Dezember 1999 beruht, dass der Übergang vom Ministerium zu Newtec, um den es im Ausgangsverfahren geht, unter die Richtlinie 77/187 fällt.

24 Nach dieser Klarstellung sind die ersten beiden Fragen zusammen zu prüfen, mit denen das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen möchte, ob bei Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 von einem genauen Zeitpunkt auszugehen ist, zu dem der Vollzug des Übergangs des betroffenen Unternehmens sowie der Rechte und Pflichten des Veräußerers aus Arbeitsverhältnissen zwischen diesem und den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern anzunehmen ist und, wenn dies zu bejahen ist, wie dieser genaue Zeitpunkt ermittelt werden kann.

25 Für eine sachgerechte Antwort auf diese beiden Fragen ist die Zielsetzung der Richtlinie 77/187, insbesondere ihres Artikels 3 Absatz 1, zu berücksichtigen.

26 Wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat (vgl. u. a. Urteile vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-362/89, D'Urso u. a., Slg. 1991, I-4105, Randnr. 9, und vom 12. November 1998 in der Rechtssache C-399/96, Europièces, Slg. 1998, I-6965, Randnr. 37), soll die Richtlinie 77/187 die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Inhabers des Unternehmens gewährleisten, indem sie ihnen die Möglichkeit gibt, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber zu den gleichen Bedingungen fortzusetzen, wie sie mit dem Veräußerer vereinbart waren. 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. Urteil vom 17. Dezember 1987 in der Rechtssache 287/86, Ny Mølle Kro, Slg. 1987, 5465, Randnr. 25).

27 Die beim Übergang eines Unternehmens oder Betriebs auf einen anderen Inhaber anwendbaren Bestimmungen sollen somit den Bestand der Arbeitsverhältnisse, die Teil der übertragenen wirtschaftlichen Einheit sind, im Interesse der Beschäftigten so weit wie möglich wahren (Urteil vom 16. Dezember 1992 in den Rechtssachen C-132/91, C-138/91 und C-139/91, Katsikas u. a., Slg. 1992, I-6577, Randnr. 21).

28 Aus diesem Grund umfasst Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 die Rechte und Pflichten, die sich für den Veräußerer aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis mit Arbeitnehmern ergeben, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben dem übertragenen Teil des Unternehmens oder Betriebs zugewiesen worden sind (vgl. Urteil D'Urso u. a., Randnr. 10).

29 In diesem Kontext dient die Verwendung des Begriffes des „Zeitpunkts des Übergangs" in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 der Bestimmung der Arbeitnehmer, die sich auf den mit dieser Vorschrift eingeführten Schutz berufen

können. Unter diesen Schutz fallen die Arbeitnehmer, die der vom Übergang betroffenen Einheit angehören und deren Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis zum „Zeitpunkt des Übergangs" im Gegensatz zu den vom Veräußerer zu diesem Zeitpunkt nicht mehr beschäftigten Arbeitnehmern (vgl. Urteil vom 7. Februar 1985 in der Rechtssache 19/83, Wendelboe u. a., Slg. 1985, 457, Randnrn. 13 und 15) und den vom Erwerber nach diesem Zeitpunkt eingestellten Arbeitnehmern (vgl. Urteil Ny Mølle Kro, Randnrn. 24 bis 26) weiterhin besteht.

30 Sowohl die Wahl des Begriffes „Zeitpunkt" als auch Gründe der Rechtssicherheit sprechen dafür, dass nach der Vorstellung des Gemeinschaftsgesetzgebers die Arbeitnehmer, die sich auf den Schutz nach Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 berufen können, zu einem genau bestimmten Zeitpunkt des Übergangs und nicht im Verlaufe eines mehr oder weniger langen Zeitraums, über den sich der Übergang erstreckt, feststehen müssen.

31 Wie sich aus dem Wortlaut des Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 selbst ergibt, ist der Begriff des Übergangs in dem in dieser Bestimmung verwendeten Ausdruck „Zeitpunkt des Übergangs" „im Sinne des Artikels 1 Absatz 1" dieser Richtlinie zu verstehen.

32 Nach Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 ist diese auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen „auf einen anderen Inhaber" anwendbar. Nach ihrer zweiten Begründungserwägung soll die Richtlinie die Arbeitnehmer „bei einem Inhaberwechsel" schützen. In Artikel 2 der Richtlinie sind die Begriffe „Veräußerer" und „Erwerber" definiert als Person, die „als Inhaber aus dem Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil ausscheidet" bzw. „als Inhaber in das Unternehmen, den Betrieb oder Betriebsteil eintritt".

33 Im Übrigen ist mehrfach entschieden worden, dass die Richtlinie 77/187 anwendbar ist, wenn die natürliche oder juristische Person, die für den Betrieb des Unternehmens verantwortlich ist, wechselt, ohne dass es darauf ankommt, ob das Eigentum an dem Unternehmen übertragen worden ist (vgl. Urteile Ny Mølle Kro, Randnr. 12, vom 10. Februar 1988 in der Rechtssache 324/86, Daddy's Dance Hall, Slg. 1988, 739, Randnr. 9, und vom 5. Mai 1988 in den Rechtssachen 144/87 und 145/87, Berg und Busschers, Slg. 1988, 2559, Randnr. 17).

34 Um feststellen zu können, ob es sich um einen Übergang im Sinne der Richtlinie 77/187 handelt, ist zu prüfen, ob die fragliche Einheit ihre Identität bewahrt, was sich insbesondere aus der Tatsache ergibt, dass der Betrieb dieser Einheit von dem neuen Inhaber mit derselben oder einer gleichartigen Geschäftstätigkeit tatsächlich weitergeführt oder wieder aufgenommen wird (vgl. Urteile vom 18. März 1986 in der Rechtssache 24/85, Spijkers, Slg. 1986, 1119, Randnrn. 11, 12 und 15, sowie vom 19. September 1995 in der Rechtssache C-48/94, Rygaard, Slg. 1995, I-2745, Randnrn. 15 und 16).

35 Das entscheidende Kriterium für die Feststellung eines Übergangs im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 ist somit, dass der neue Inhaber den Betrieb der betreffenden Einheit unter Bewahrung ihrer Identität weiterführt oder wieder aufnimmt.

36 Infolgedessen ist der Begriff „Zeitpunkt des Übergangs" in Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 so zu verstehen, dass mit ihm der Zeitpunkt gemeint ist, zu dem die Inhaberschaft, mit der die Verantwortung für den Betrieb der betreffenden Einheit verbunden ist, vom Veräußerer auf den Erwerber übergeht.

37 Wie der Gerichtshof bereits entschieden hat, kann die Durchsetzung der den Arbeitnehmern durch Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 eingeräumten Rechte weder von der Zustimmung des Veräußerers oder des Erwerbers noch von derjenigen der Arbeitnehmervertreter oder der Arbeitnehmer selbst abhängen; ausgenommen ist lediglich der Fall, dass Letztere von der ihnen offen stehenden Möglichkeit Gebrauch machen, nach dem Übergang aus freiem Entschluss das Arbeitsverhältnis nicht mit dem neuen Unternehmensinhaber fortzusetzen (vgl. Urteile vom 11. Juli 1985 in der Rechtssache 105/84, Danmols Inventar, Slg. 1985, 2639, Randnr. 16, und D'Urso u. a., Randnr. 11).

38 Infolgedessen gehen mit diesem einzigen Vorbehalt die Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 zwischen dem Veräußerer und den in dem

übertragenen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern bestehen, allein aufgrund des Übergangs des Unternehmens von Rechts wegen vom Veräußerer auf den Erwerber über (vgl. Urteile D'Urso u. a., Randnr. 20, und vom 14. November 1996 in der Rechtssache C-305/94, Rotsart de Hertaing, Slg. 1996, I-5927, Randnr. 18).

39 Außerdem hat der Gerichtshof in Randnummer 26 des Urteils Rotsart de Hertaing festgestellt, dass der Übergang der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 notwendigerweise zu demselben Zeitpunkt erfolgt, zu dem das Unternehmen übergeht, und nicht nach Gutdünken des Veräußerers oder des Erwerbers auf einen späteren Zeitpunkt verlegt werden kann.

40 Für diese Auslegung hat der Gerichtshof zunächst angeführt, dass Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie 77/187 den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, den Veräußerer auch nach dem Zeitpunkt des Übergangs neben dem Erwerber für Pflichten aus einem Arbeitsvertrag oder einem Arbeitsverhältnis einstehen zu lassen, was jedenfalls voraussetzt, dass diese Pflichten zu diesem Zeitpunkt auf den Erwerber übergegangen sind (Urteil Rotsart de Hertaing, Randnr. 23).

41 Sodann hat der Gerichtshof unter Hinweis auf Randnummer 14 des Urteils Berg und Busschers, in der Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 dahin ausgelegt worden ist, dass der Veräußerer nach dem Zeitpunkt des Übergangs von seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis grundsätzlich allein aufgrund dieses Übergangs befreit ist, festgestellt, dass eine solche Wirkung aufgrund des mit der Richtlinie verfolgten Zwecks des Schutzes der Arbeitnehmer nur dann eintreten kann, wenn diese Verpflichtungen schon zum Zeitpunkt des Übergangs auf den Erwerber übergegangen sind (Urteil Rotsart de Hertaing, Randnr. 24).

42 Würde man, wie der Gerichtshof schließlich noch ausgeführt hat, dem Veräußerer oder dem Erwerber die Befugnis einräumen, den Zeitpunkt zu wählen, von dem an der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis übergeht, würde damit den Arbeit-

gebern letztlich zugestanden, zumindest vorübergehend von den Bestimmungen der Richtlinie abzuweichen, obwohl diese zwingend sind und von ihnen daher nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden kann (Urteil Rotsart de Hertaing, Randnrn. 17 und 25).

43 Aus den gleichen Gründen, wie sie in den Randnummern 40 bis 42 dieses Urteils wiedergegeben worden sind, ist festzustellen, dass für die Anwendung des Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 die Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne dieser Bestimmung zwischen dem Veräußerer und den in dem übertragenen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern bestehen, als zu diesem Zeitpunkt zwischen dem Veräußerer und dem Erwerber übergegangen anzusehen sind, unabhängig davon, welche Einzelheiten die am Übergang Beteiligten hierzu vereinbart haben.

44 Nach alledem ist auf die ersten beiden Fragen wie folgt zu antworten:

— Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 ist dahin auszulegen, dass der Zeitpunkt des Übergangs im Sinne dieser Bestimmung dem Zeitpunkt entspricht, zu dem die Inhaberschaft, mit der die Verantwortung für den Betrieb der übertragenen Einheit verbunden ist, vom Veräußerer auf den Erwerber übergeht. Dies ist ein genau bestimmter Zeitpunkt, der nicht nach Gutdünken des Veräußerers oder Erwerbers auf einen anderen Zeitpunkt verlegt werden kann.

— Für die Anwendung dieser Bestimmung sind die Verträge und Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Übergangs in dem vorstehend beschriebenen Sinne zwischen dem Veräußerer und den im übertragenen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern bestehen, als zu diesem Zeitpunkt vom Veräußerer auf den Erwerber übergegangen anzusehen, unabhängig davon, welche Einzelheiten diese hierzu vereinbart haben.

45 Angesichts der Antworten auf die ersten beiden Fragen erübrigt sich eine Antwort auf die dritte Frage.

Kosten

46 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem nationalen 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

1. **Artikel 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 ist dahin auszulegen, dass der Zeitpunkt des Übergangs im Sinne dieser Bestimmung dem Zeitpunkt entspricht, zu dem die Inhaberschaft, mit der die Verantwortung für den Betrieb der übertragenen Einheit verbunden ist, vom Veräußerer auf den Erwerber übergeht. Dies ist ein genau bestimmter Zeitpunkt, der nicht nach Gutdünken des Veräußerers oder Erwerbers auf einen anderen Zeitpunkt verlegt werden kann.**

2. **Für die Anwendung dieser Bestimmung sind die Verträge und Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Übergangs in dem vorstehend beschriebenen Sinne zwischen dem Veräußerer und den im übertragenen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern bestehen, als zu diesem Zeitpunkt vom Veräußerer auf den Erwerber übergegangen anzusehen, unabhängig davon, welche Einzelheiten diese hierzu vereinbart haben.**

Unterschriften.