URTEIL DES GERICHTSHOFES (Zweite Kammer)
14. November 1996 *

In der Rechtssache C-305/94

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag vom Tribunal du travail Brüssel in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Claude Rotsart de Hertaing

gegen

J. Benoidt SA, in Liquidation,

und

IGC Housing Service SA

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung 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 und Betriebsteilen (ABl. L 61, S. 26)

erläßt

* Verfahrenssprache: Französisch.

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten G. F. Mancini (Berichterstatter), der Richter J. L. Murray und G. Hirsch,

Generalanwalt: C. O. Lenz
Kanzler: R. Grass

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Marie Wolfcarius, Juristischer Dienst, und Horstpeter Kreppel, zu diesem Dienst abgeordneter nationaler Richter, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Berichts des Berichterstatters,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 4. Juli 1996,

folgendes

Urteil

1 Das Tribunal du travail Brüssel hat mit Urteil vom 7. November 1994, beim Gerichtshof eingegangen am 18. November 1994, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung 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 und Betriebsteilen (ABl. L 61, S. 26, im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Frau Rotsart de Hertaing (im folgenden: Klägerin) und den Firmen J. Benoidt SA, in Liquidation, und IGC Housing Service SA über die Zahlung einer Abfindung für mißbräuchliche Kündigung und sonstiger Entschädigungen.

3 Nach ihrer zweiten Begründungserwägung soll die Richtlinie „die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel schützen und insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche gewährleisten".

4 Zu diesem Zweck sieht die Richtlinie in Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 den Übergang der Rechten und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag auf den Erwerber vor; gemäß Unterabsatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, daß der Veräußerer auch nach dem Übergang neben dem Erwerber für Pflichten aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einzustehen hat. Artikel 3 Absatz 2 Unterabsatz 1 sieht vor, daß der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrechterhält, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

5 Nach Artikel 4 Absatz 1 Unterabsatz 1 stellt der Übergang eines Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteils 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 Die Richtlinie ist im belgischen Recht durch den durch die Königliche Verordnung vom 25. Juli 1985 (*Moniteur belge* vom 9. August 1985, S. 11527) für allgemeinverbindlich erklärten und u. a. durch den Tarifvertrag Nr. 32c geänderten Tarifvertrag Nr. 32a vom 7. Juni 1985 über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Wechsel des Arbeitgebers durch vertragliche Übertragung eines Unternehmens und zur Regelung der Ansprüche der bei Übernahme des Vermögens nach Konkurs oder gerichtlichem Vergleich durch Vermögensübertragung übernommenen Arbeitnehmer durchgeführt worden.

7 Die Klägerin war seit 1987 bei der Housing Service SA beschäftigt; zu der im Ausgangsrechtsstreit maßgeblichen Zeit nahm sie Empfangs- und Betreuungsaufgaben wahr.

8 Am 19. November 1993 änderte die Firma Housing Service SA ihren Namen in J. Benoidt SA (im folgenden: Firma Benoidt) und wurde aufgelöst. Ihre Tätigkeit wurde von einer neu gegründeten Gesellschaft, der IGC Housing Service SA (im folgenden: Firma IGC Housing Service), fortgeführt, die sich in denselben Räumen niederließ.

9 Mit eingeschriebenem Brief vom 23. November 1993 kündigte die Firma Benoidt den Arbeitsvertrag der Klägerin mit einer am 1. Dezember 1993 beginnenden Kündigungsfrist von sechs Monaten und teilte ihr mit, daß sie bis auf weiteres von der Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist freigestellt sei. Mit Schreiben vom 29. November 1993 setzte die Firma die Klägerin davon in Kenntnis, daß sie wäh-

rend der Kündigungsfrist arbeiten und während dieses Zeitraums den Umzug der Firma vorbereiten müsse.

10 Die Klägerin protestierte über ihre Gewerkschaft gegen diese einseitige Änderung des Vertragsgegenstands und forderte die Firma Benoidt auf, ihr spätestens bis zum 17. Dezember 1993 wieder ihre bisherigen Aufgaben zu übertragen. Mit eingeschriebenem Brief vom 22. Dezember 1993 wurde die Klägerin davon unterrichtet, daß der Abwickler ihren Vertrag wegen schwerwiegender Vertragsverletzung mit sofortiger Wirkung kündige. Mit Schreiben vom 27. Dezember 1993 teilte die Firma Benoidt ihr die Umstände mit, die angeblich den wichtigen Grund darstellten, der die Kündigung rechtfertige. Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts ist der Klägerin von der Firma Benoidt am 22. Dezember 1993 gekündigt worden.

11 Am 21. Januar 1994 rief die Klägerin das Tribunal du travail Brüssel an und beantragte, die Firmen Benoidt und IGC Housing Service als Gesamtschuldner zur Zahlung verschiedener Beträge als Kündigungsabfindung, Entschädigung wegen mißbräuchlicher Kündigung, 13. Monatsgehalt für 1993, ausstehendes Urlaubsgeld und unberechtigte Abzüge zuzüglich der gesetzlichen Zinsen zu verurteilen. Die Firma Benoidt erhob gegen die Klägerin Widerklage auf Schadensersatz. Dieser Antrag wurde in der zusätzlichen Antragsschrift nicht aufrechterhalten und in der mündlichen Verhandlung nicht geltend gemacht.

12 Das vorlegende Gericht erklärte die Klage gegen die Firma Benoidt für zulässig und begründet, weil die Firma Benoidt nicht nachgewiesen habe, daß das Verhalten, das innerhalb der gesetzlichen Frist als schwerwiegende Vertragsverletzung gerügt worden sei, von der Klägerin in unredlicher Absicht an den Tag gelegt worden sei und daß dieses Verhalten die Fortsetzung der beruflichen Beziehungen

zwischen den Parteien unmöglich mache. Es verurteilte die Firma Benoidt daher, der Klägerin Beträge in Höhe von 535 378 BFR als Kündigungsabfindung und von 64 412 BFR als 13. Monatsgehalt zuzüglich der gesetzlichen Zinsen zu zahlen.

13 Was den Antrag auf Verurteilung der Firma IGC Housing Service als Gesamtschuldnerin angeht, entschied das vorlegende Gericht, daß im vorliegenden Fall ein vertraglicher Unternehmensübergang im Sinne der Richtlinie und des Tarifvertrags Nr. 32a stattgefunden habe, daß der Arbeitsvertrag der Klägerin aber nicht übertragen worden sei, da die Firma IGC Housing Service bejaht habe, daß sie niemals Arbeitgeberin der Klägerin gewesen sei, während die Firma Benoidt für sich in Anspruch genommen habe, daß sie bis zur Kündigung des Vertrages die alleinige Arbeitgeberin der Klägerin gewesen sei.

14 In Anbetracht des Vorstehenden hat das Tribunal du travail Brüssel beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen vorzulegen:

1. Ist Artikel 3 der Richtlinie 77/187 dahin zu verstehen, daß alle zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverträge, die das in dem veräußerten Unternehmen arbeitende Personal betreffen, aufgrund des Übergangs vom Veräußerer auf den Erwerber übergehen, ohne daß für den Veräußerer oder den Erwerber eine Wahlmöglichkeit besteht?

2. Wenn ja:

   — Erfolgt der Übergang des Personals ipso iure trotz der Weigerung des Erwerbers, seine Verpflichtung zu erfüllen?

   — Findet der Übergang des Personals zum Zeitpunkt des Übergangs des Unternehmens statt oder kann er nach Wahl des Veräußerers oder des Erwerbers auf einen späteren Zeitpunkt verlegt werden?

Zum Übergang der im Zeitpunkt des Unternehmensübergangs bestehenden Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse

15 Die erste Frage und der erste Teil der zweiten Frage des vorlegenden Gerichts gehen im wesentlichen dahin, ob Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie dahin auszulegen ist, daß die Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse, die zum Zeitpunkt des Übergangs eines Unternehmens zwischen dem Veräußerer und den bei dem übertragenen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern bestehen, ipso iure allein aufgrund des Übergangs des Unternehmens vom Veräußerer auf den Erwerber übergehen, und zwar trotz des entgegenstehenden Willens des Veräußerers oder des Erwerbers und trotz der Weigerung des Erwerbers, seine Verpflichtungen zu erfüllen.

16 Wie der Gerichtshof wiederholt festgestellt hat (siehe u. a. Urteil vom 5. Mai 1988 in den verbundenen Rechtssachen 144/87 und 145/87, Berg/Besselsen, Slg. 1988, 2559, Randnr. 12), soll die Richtlinie 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.

17 Es gehört auch zur ständigen Rechtsprechung (siehe Urteil vom 10. Februar 1988 in der Rechtssache 324/86, Daddy's Dance Hall, Slg. 1988, 739, Randnr. 14), daß die Bestimmungen der Richtlinie, insbesondere die über den Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung aufgrund des Übergangs, als zwingend in dem Sinne anzusehen sind, daß von ihnen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden darf.

18 Hieraus folgt, daß beim Übergang eines Unternehmens die Arbeitsverträge oder -verhältnisse, die zwischen dem Personal und dem übertragenen Unternehmen bestehen, nicht mit dem Veräußerer fortgeführt werden können und ipso iure mit

dem Erwerber fortgesetzt werden (Urteil vom 25. Juli 1991 in der Rechtssache C-362/89, D'Urso u. a., Slg. 1991, I-4105, Randnr. 12). Der Gerichtshof hat daraus den Schluß gezogen, daß alle zum Zeitpunkt des Übergangs eines Unternehmens zwischen dem Veräußerer und den Beschäftigten des übertragenen Unternehmens bestehenden Arbeitsverträge und-verhältnisse bereits aufgrund der bloßen Tatsache des Übergangs automatisch auf den Erwerber übergehen (Randnr. 20 desselben Urteils).

19 Nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie hindert der ipso iure eintretende Übergang der Arbeitverhältnisse auf den Erwerber die Mitgliedstaaten jedoch nicht daran, eine gesamtschuldnerische Haftung des Veräußerers und des Erwerbers vorzusehen (siehe dazu das Urteil Berg/Besselsen, a. a. O., Randnrn. 11 und 13).

20 In Anbetracht der von dem vorlegenden Gericht zum Ausdruck gebrachten Zweifel ist hinzuzufügen, daß der Übergang der Arbeitsverträge aufgrund des zwingenden Charakters des durch die Richtlinie geschaffenen Schutzes — wenn den Arbeitnehmern dieser Schutz nicht genommen werden soll — nicht vom Willen des Veräußerers oder des Erwerbers abhängig gemacht werden kann und daß insbesondere der Erwerber diesem Übergang nicht in der Weise entgegentreten kann, daß er sich weigert, seine Verpflichtungen zu erfüllen.

21 Auf die erste Vorabentscheidungsfrage und auf den ersten Teil der zweiten Frage ist daher zu antworten, daß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie dahin auszulegen ist, daß die zum Zeitpunkt des Übergangs eines Unternehmens zwischen dem Veräußerer und den bei dem übertragenen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern bestehenden Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse ipso iure allein aufgrund des Übergangs des Unternehmens vom Veräußerer auf den Erwerber übergehen, und zwar trotz des entgegenstehenden Willens des Veräußerers oder des Erwerbers und trotz der Weigerung des Erwerbers, seine Verpflichtungen zu erfüllen.

Zum Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse

22 Der zweite Teil der zweiten Frage des vorlegenden Gerichts geht dahin, ob der Übergang der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse gemäß Artikel 3 Absatz 1

der Richtlinie notwendigerweise zum Zeitpunkt des Übergang des Unternehmens erfolgt oder ob er nach Gutdünken des Veräußerers oder des Erwerbers auf einen späteren Zeitpunkt verlegt werden kann.

23 Dazu ist erstens festzustellen, daß sich aus dem Wortlaut der Richtlinie ergibt, daß der Übergang der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse zum Zeitpunkt des Übergangs des Unternehmens erfolgt. Nach Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2 können die Mitgliedstaaten nämlich vorsehen, daß der Veräußerer auch nach dem Zeitpunkt des Übergangs neben dem Erwerber für Pflichten aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einzustehen hat. Eine solche Bestimmung setzt voraus, daß diese Verpflichtungen zum Zeitpunkt des Übergangs auf jeden Fall auf den Erwerber übergegangen sind.

24 Zweitens hat der Gerichtshof in dem bereits zitierten Urteil Berg/Besselsen in Randnummer 14 für Recht erkannt, daß Artikel 3 Absatz 1 dahin auszulegen ist, daß der Veräußerer nach dem Zeitpunkt des Übergangs von seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis allein aufgrund des Übergangs grundsätzlich befreit ist. Aufgrund des mit der Richtlinie verfolgten Zwecks des Schutzes der Arbeitnehmer kann eine solche Wirkung nur dann eintreten, wenn diese Verpflichtungen im Zeitpunkt des Übergangs auf den Erwerber übergehen.

25 Drittens würde man dann, wenn man dem Veräußerer oder dem Erwerber die Befugnis einräumte, den Zeitpunkt zu wählen, von dem an der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis übergeht, letztlich bejahen, daß die Arbeitgeber zumindest vorübergehend von den Bestimmungen der Richtlinie abweichen können. Nach der in Randnummer 16 genannten ständigen Rechtsprechung haben diese Bestimmungen jedoch zwingenden Charakter.

26 Auf den zweiten Teil der zweiten Vorabentscheidungsfrage ist daher zu antworten, daß der Übergang der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie notwendigerweise zum Zeitpunkt des Übergangs des Unternehmens erfolgt und nicht nach Gutdünken des Veräußerers oder des Erwerbers auf einen späteren Zeitpunkt verlegt werden kann.

Kosten

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

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

auf die ihm vom Tribunal du travail Brüssel mit Urteil vom 7. November 1994 vorgelegten Fragen 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 die zum Zeitpunkt des Übergangs eines Unternehmens zwischen dem Veräußerer und den bei dem übertragenen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmern bestehenden Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse ipso iure allein aufgrund des Übergangs des Unternehmens vom Veräußerer auf den Erwerber übergehen, und zwar trotz des entgegenstehenden Willens des Veräußerers oder des Erwerbers und trotz der Weigerung des Erwerbers, seine Verpflichtungen zu erfüllen.

2. Der Übergang der Arbeitsverträge und Arbeitsverhältnisse gemäß Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 77/187 erfolgt notwendigerweise zum Zeitpunkt des Übergangs des Unternehmens und kann nicht nach Gutdünken des Veräußerers oder des Erwerbers auf einen späteren Zeitpunkt verlegt werden.

Mancini Murray Hirsch

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 14. November 1996.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident der Zweiten Kammer

G. F. Mancini