

Rechtssache T-12/93 R

Comité central d'entreprise de la société anonyme Vittel und Comité
d'établissement de Pierval

gegen

Kommission der Europäischen Gemeinschaften

„Wettbewerb — Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes —
Aussetzung des Vollzugs — Einstweilige Anordnungen“

Beschluß des Präsidenten des Gerichts vom 6. Juli 1993 II - 787

Leitsätze des Beschlusses

Vorläufiger Rechtsschutz — Aussetzung des Vollzugs — Von den Personalvertretungsorganen beantragte völlige oder teilweise Aussetzung des Vollzugs einer Entscheidung, durch die ein Unternehmenszusammenschluß unter Bedingungen genehmigt wird — Voraussetzungen — Schwere und nicht wiedergutzumachender Schaden — Abwägung sämtlicher betroffener Belange — Keine Gefahr eines Schadens für die Arbeitnehmer, die das Eingreifen des Richters der einstweiligen Anordnung rechtfertigen würde

(EWG-Vertrag, Artikel 185 und 186; Verfahrensordnung des Gerichts, Artikel 104 § 2; Verordnung Nr. 4064/89 des Rates; Richtlinie 77/187 des Rates, Artikel 3 und 4)

Wenn die von den Personalvertretungsorganen bestimmter, an einem Unternehmenszusammenschluß beteiligter Unternehmen beantragte Aussetzung des Vollzugs einer Entscheidung der Kommission, mit der dieser Zusammenschluß gemäß der Verordnung Nr. 4064/89 genehmigt wurde, darauf hin-

ausliefe, die erteilte Genehmigung für die gesamte Dauer des Rechtsstreits auszusetzen, und wenn durch die hilfsweise beantragten einstweiligen Anordnungen letztlich eine Situation aufrechterhalten würde, die durch eine beherrschende Stellung mit möglicherweise irreversiblen Folgen für den

Wettbewerb in dem betreffenden Sektor gekennzeichnet ist, dann hat der Richter der einstweiligen Anordnung sämtliche betroffenen Belange gegeneinander abzuwägen. Aus diesem Grund hat er nicht nur das Interesse der Antragsteller einerseits und das Interesse der Kommission an der Wiederherstellung eines wirksamen Wettbewerbs andererseits zu berücksichtigen, sondern auch die Interessen Dritter, insbesondere der beteiligten Unternehmen, um sowohl die Schaffung einer unumkehrbaren Situation als auch die Entstehung eines schweren und nicht wiedergutzumachenden Schadens für eine der Parteien des Rechtsstreits oder einen Dritten oder sogar für das Allgemeininteresse zu verhindern.

Bei einer solchen Sachlage wäre die Anordnung der beantragten Maßnahmen nur zu rechtfertigen, wenn erkennbar wäre, daß die Arbeitnehmer, die von den Antragstellern vertreten werden, andernfalls in eine Lage gerieten, die ihre Zukunft bedrohen könnte.

Im vorliegenden Fall kann die fragliche Entscheidung grundsätzlich weder Auswirkungen auf die Rechte der Arbeitnehmer der beteiligten Unternehmen haben noch diesen Arbeitnehmern unmittelbar einen Schaden verursachen, dessen mögliche Entstehung das Eingreifen des Richters der einstweiligen Anordnung rechtfertigen würde.

Was nämlich den Schaden anbelangt, den die Arbeitnehmer des veräußernden Unternehmens angeblich dadurch erleiden, daß die Veräußerung ihren Anspruch auf Wahrung des Unternehmensvermögens beeinträchtigt, so haben die Antragsteller, die sich auf die Behauptung beschränken, daß die finanzielle Gegenleistung für die Veräußerung minimal sei, nicht dargelegt, inwieweit die Verminderung des Vermögens dieses Unternehmens dem ersten Anschein nach die Gefahr eines schweren und nicht wiedergutzumachenden Schadens für die Aufrechterhaltung der

Beschäftigung in dem Unternehmen mit sich bringen soll. Hinsichtlich der finanziellen Gegenleistung steht jedenfalls fest, daß sich der Preis für die Veräußerung nicht aus der Entscheidung der Kommission ergibt, sondern nur das Ergebnis der Verhandlungen ist, die die beteiligten Unternehmen geführt haben.

Zum Schaden, der den Arbeitnehmern des veräußerten Unternehmens dadurch entstehen soll, daß sie nicht mehr die sozialen Vergünstigungen erhalten könnten, die ihnen entweder durch ihren Einzelvertrag oder durch das innerhalb des veräußernden Unternehmens geltende Tarifabkommen gewährt worden seien, ist zunächst zu bemerken, daß gemäß den Artikeln 3 und 4 der Richtlinie 77/187 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis auf den Erwerber übergehen. Zweitens ist darauf hinzuweisen, daß nach dem anwendbaren nationalen Arbeitsrecht auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Tarifverträge oder Tarifabkommen von den Unterzeichnern unter den im Vertrag oder Abkommen vorgesehenen Bedingungen gekündigt werden können. Selbst wenn man annimmt, daß der behauptete Schaden hinreichend sicher ist, könnte sich folglich ein solcher Schaden doch nicht unmittelbar aus der Entscheidung der Kommission ergeben. Denn ebensowenig, wie die Entscheidung die neuen Arbeitgeber dazu zwingt, das für die Arbeitnehmer des veräußerten Unternehmens geltende Tarifabkommen in Frage zu stellen, würde die etwaige Aussetzung der Veräußerung irgendeinen Schutz gegen die Möglichkeit, das geltende Tarifabkommen zu kündigen, bieten.