



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

11. September 2014*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Richtlinie 2001/23/EG — Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen — Verpflichtung des Erwerbers, die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zum Inkrafttreten eines anderen Kollektivvertrags aufrechtzuerhalten — Begriff des Kollektivvertrags — Nationale Rechtsvorschriften, nach denen ein gekündigter Kollektivvertrag bis zum Inkrafttreten einer anderen Vereinbarung nachwirkt“

In der Rechtssache C-328/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Obersten Gerichtshof (Österreich) mit Entscheidung vom 28. Mai 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 17. Juni 2013, in dem Verfahren

Österreichischer Gewerkschaftsbund

gegen

Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten L. Bay Larsen, der Richter M. Safjan und J. Malenovský sowie der Richterinnen A. Prechal (Berichterstatlerin) und K. Jürimäe,

Generalanwalt: P. Cruz Villalón,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- des Österreichischen Gewerkschaftsbunds, vertreten durch Rechtsanwalt R. Gerlach,
- der Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen, vertreten durch Rechtsanwältin K. Körber-Risak,
- der deutschen Regierung, vertreten durch T. Henze und K. Petersen als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

— der griechischen Regierung, vertreten durch E.-M. Mamouna und M. Tassopoulou als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch J. Enegren und F. Schatz als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 3. Juni 2014

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von 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 (ABl. L 82, S. 16).
- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen dem Österreichischen Gewerkschaftsbund und der Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (im Folgenden: Wirtschaftskammer) über die Nachwirkung eines gekündigten Kollektivvertrags bei einem Betriebsübergang.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 sieht vor:

„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.“

Österreichisches Recht

- 4 § 8 des Arbeitsverfassungsgesetzes (BGBl. 22/1974) bestimmt in der für das Ausgangsverfahren geltenden Fassung (im Folgenden: ArbVG):

„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 oder ein Teil des Betriebes eines der in Z 1 bezeichneten Arbeitgeber übergeht;

...“

5 § 13 ArbVG lautet:

„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.“

6 § 4 Abs. 1 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (BGBl. 459/1993) sieht in der auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung vor:

„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. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Arbeitnehmers durch Einzelarbeitsvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.“

7 Das vorliegende Gericht führt aus, dass der Kollektivvertrag nach österreichischem Recht grundsätzlich nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags wird, sondern auf diesen wie ein Gesetz einwirkt.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

8 Wie sich aus der Vorlageentscheidung ergibt, ist die Wirtschaftskammer berechtigt, für die ihr angehörigen Unternehmen Kollektivverträge abzuschließen. In diesem Zusammenhang haben der Gewerkschaftsbund und die Wirtschaftskammer für ein Konzernunternehmen der Luftfahrtbranche (im Folgenden: Muttergesellschaft) einen Kollektivvertrag geschlossen, der für alle Luftfahrtunternehmen dieses Konzerns gilt, sofern sie nicht ausschließlich Regionalverkehr betreiben (im Folgenden: Kollektivvertrag der Muttergesellschaft).

9 Der Gewerkschaftsbund und die Wirtschaftskammer haben außerdem einen besonderen Kollektivvertrag für eine Konzerntochter geschlossen (im Folgenden: Kollektivvertrag der Tochtergesellschaft).

10 Um Betriebsverluste abzubauen, beschloss die Muttergesellschaft am 30. April 2012, ihren Flugbetrieb zum 1. Juli 2012 in Form eines Betriebsübergangs in diese Tochtergesellschaft einzubringen. Damit sollte erreicht werden, dass für die insoweit eingesetzten Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Kollektivvertrags der Tochtergesellschaft gelten, die ungünstiger sind als diejenigen des Kollektivvertrags der Muttergesellschaft. In diesem Zusammenhang kündigte die Wirtschaftskammer den Kollektivvertrag der Muttergesellschaft zum 30. Juni 2012, woraufhin der Gewerkschaftsbund den Kollektivvertrag der Tochtergesellschaft zum selben Termin kündigte. Der neue Arbeitgeber der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer, d. h. die Tochtergesellschaft, hat nach diesen Kündigungen einseitig erlassene Unternehmensrichtlinien angewandt, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und einer erheblichen Kürzung der Gehälter der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer geführt haben sollen.

11 Vor dem vorliegenden Gericht macht der Gewerkschaftsbund geltend, dass der aufgekündigte Kollektivvertrag der Muttergesellschaft gemäß der Nachwirkungsregel des § 13 ArbVG für alle übergegangenen Arbeitnehmer gelten müsse, da die Tochtergesellschaft keinem geltenden Kollektivvertrag mehr unterliege.

- 12 Dagegen trägt die Wirtschaftskammer vor, dass ein zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bereits gekündigter oder ausgelaufener Kollektivvertrag vom Erwerber nicht zwingend beachtet werden müsse. Nur der Kollektivvertrag selbst könne im Rahmen eines Betriebsübergangs auch beim Erwerber weiter wirken.
- 13 Das vorliegende Gericht führt aus, dass die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits davon abhängt, ob die in § 13 ArbVG für den Fall der Kündigung eines Kollektivvertrags vorgesehene Nachwirkung dieses Vertrags, mit der das Fehlen eines Kollektivvertrags ausgeglichen werden und der Anreiz zur Herbeiführung eines kollektivvertragslosen Zustands genommen werden solle, einen Kollektivvertrag im Sinne von Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 darstelle. Das vom Gewerkschaftsbund geltend gemachte rechtsmissbräuchliche Verhalten der Muttergesellschaft könne erst nach Klärung der Rechtsfolgen des Betriebsübergangs bzw. der Kündigungen der Kollektivverträge beurteilt werden.
- 14 Unter diesen Umständen hat der Oberste Gerichtshof beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. 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?
 2. 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?

Zu den Vorlagefragen

Zulässigkeit

- 15 Die Wirtschaftskammer macht die Unzulässigkeit der Vorlagefragen geltend. Erstens würden keine Fragen nach der Auslegung oder Gültigkeit des Unionsrechts aufgeworfen, sondern es seien ausschließlich nationale Rechtsfragen bzw. Fragen der Anwendung des Unionsrechts betroffen.
- 16 Zweitens seien die Vorlagefragen nicht entscheidungserheblich, weil der Sachverhalt rein hypothetisch sei, da die Vorfrage, ob überhaupt ein Betriebsübergang vorliege, noch nicht geklärt sei und die Gehaltseinbußen, die die betroffenen Arbeitnehmer durch den Betriebsübergang angeblich erlitten hätten, nicht in einem kontradiktorischem Beweisverfahren, in dem die Wirtschaftskammer vom vorlegenden Gericht angehört worden sei, erhoben worden seien.
- 17 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass ein Vorabentsuchersuchen eines nationalen Gerichts nur dann für unzulässig erklärt werden kann, 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 der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteil *Belvedere Costruzioni*, C-500/10, EU:C:2012:186, Rn. 16 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 18 Bezüglich des ersten Arguments der Wirtschaftskammer genügt der Hinweis, dass die Vorlagefragen, wie sich bereits aus ihrem Wortlaut ergibt, die Auslegung des Unionsrechts, und zwar des Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23, betreffen.
- 19 Zum zweiten Argument der Wirtschaftskammer ist festzustellen, dass der Umstand, dass Sachfragen bisher nicht Gegenstand eines kontradiktorischen Beweisverfahrens waren, zu den Eigenheiten des Verfahrens vor dem vorlegenden Gericht gehört. Der Gerichtshof hat jedoch bereits entschieden, dass diese Eigenheiten als solche eine im Rahmen dieses Verfahrens gestellte Vorlagefrage nicht unzulässig machen können (vgl. in diesem Sinne Urteil Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, Rn. 29).
- 20 Somit sind die Vorlagefragen zulässig.

Beantwortung der Fragen

Zur ersten Frage

- 21 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen ist, dass „in einem Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitsbedingungen“ im Sinne dieser Bestimmung auch solche mit einem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sind, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats trotz Kündigung dieses Vertrags weiter auf Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, nachwirken, solange für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.
- 22 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2001/23 nur eine teilweise Harmonisierung auf dem geregelten Gebiet vornimmt, indem sie hauptsächlich den Schutz, der den Arbeitnehmern durch die Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten selbst bereits gewährt wird, auch auf den Fall des Unternehmensübergangs ausdehnt. Sie will kein für die gesamte Union aufgrund gemeinsamer Kriterien einheitliches Schutzniveau schaffen (vgl. u. a. Urteile Collino und Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, Rn. 37, und Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, Rn. 23).
- 23 Ferner bezweckt Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 nicht die Weitergeltung eines Kollektivvertrags als solchem, sondern die der in einem solchen Vertrag vereinbarten „Arbeitsbedingungen“.
- 24 Daher gebietet Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23, wie der Generalanwalt in Nr. 41 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, die Aufrechterhaltung der kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen, ohne dass es auf den spezifischen Ursprung ihrer Geltung ankäme.
- 25 Daraus folgt, dass kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitsbedingungen unabhängig davon, mit welcher Technik ihre Geltung für die Beteiligten erreicht wird, grundsätzlich unter Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 fallen. Insoweit genügt es, dass Arbeitsbedingungen in einem Kollektivvertrag vereinbart wurden und den Erwerber und die übergegangenen Arbeitnehmer tatsächlich binden.
- 26 Kollektivvertraglich festgelegte Arbeitsbedingungen sind daher nicht schon deshalb vom Anwendungsbereich dieser Bestimmung ausgenommen, weil sie für die Beteiligten aufgrund einer Vorschrift über die Nachwirkung von Kollektivverträgen, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede steht, gelten.
- 27 Diese Auslegung wird unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens durch das mit der Richtlinie 2001/23 verfolgte Ziel bestätigt, das darin besteht, zu verhindern, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs verschlechtert (vgl. in diesem Sinne Urteil Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, Rn. 75 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 28 Die Vorschrift über die Nachwirkung von Kollektivverträgen, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede steht, soll nämlich, wie der Generalanwalt in Nr. 53 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, im Interesse der Arbeitnehmer verhindern, dass es zu einem plötzlichen Bruch des für das Arbeitsverhältnis geltenden kollektivvertraglichen Rahmens kommt. Wären die unter diese Vorschrift fallenden Arbeitsbedingungen vom Anwendungsbereich des Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 ausgenommen, würde aber der Übergang für sich allein die Wirkung entfalten, die durch die betreffende Vorschrift verhindert werden soll.
- 29 Ferner entspricht diese Auslegung dem Ziel der Richtlinie 2001/23, das darin besteht, einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer einerseits und denen des Erwerbers andererseits zu gewährleisten, und aus dem sich insbesondere ergibt, dass der Erwerber in der Lage sein muss, die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassungen vorzunehmen (vgl. in diesem Sinne Urteil *Alemo-Herron u. a.*, C-426/11, EU:C:2013:521, Rn. 25).
- 30 Die Vorschrift über die Nachwirkung von Kollektivverträgen, wie sie im Ausgangsverfahren in Rede steht, hat nämlich begrenzte Auswirkungen, da die Rechtswirkungen eines Kollektivvertrags nur für die Arbeitsverhältnisse aufrechterhalten werden, die unmittelbar vor seiner Kündigung von ihm erfasst wurden, und nur so lange, wie für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird. Unter diesen Umständen ist nicht ersichtlich, dass eine solche Vorschrift den Erwerber daran hindern würde, die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassungen vorzunehmen.
- 31 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen ist, dass „in einem Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitsbedingungen“ im Sinne dieser Bestimmung auch solche mit einem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sind, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats trotz Kündigung dieses Vertrags weiter auf Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, nachwirken, solange für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Zur zweiten Frage

- 32 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie 2001/23 dahin auszulegen ist, dass der Kollektivvertrag des Erwerbers, der seinerseits gekündigt wurde und dessen Wirkungen durch eine die Nachwirkung anordnende Vorschrift wie die im Ausgangsverfahren fragliche aufrechterhalten werden, unter den Begriff „Anwendung eines anderen Kollektivvertrags“ im Sinne dieser Bestimmung fallen kann.
- 33 Hinsichtlich der im Kollektivvertrag des Erwerbers vereinbarten Arbeitsbedingungen, auf die das vorlegende Gericht in seiner zweiten Frage Bezug nimmt, ergibt sich aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten jedoch nicht, dass diese Bedingungen aufgrund der Vorschrift über die Nachwirkung dieses Kollektivvertrags für die übergegangenen Arbeitnehmer gelten.
- 34 Daher ist die zweite Frage nicht zu beantworten.

Kosten

- 35 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. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

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 „in einem Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitsbedingungen“ im Sinne dieser Bestimmung auch solche mit einem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sind, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats trotz Kündigung dieses Vertrags weiter auf Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, nachwirken, solange für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Unterschriften