17.06.2019

Betriebsübergang (in der Insolvenz) EuGH, Urt. v. 16.05.2019 – Rs C-509/17 („Plessers“)

Arbeitsrecht

Frank P. Gäbelein

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 951 29743-0
info@rk-rechtsanwaelte.de
www.rk-rechtsanwaelte.de

Mit Urteil vom 16.05.2019 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die RL 2001/23/EG, insbesondere ihre Art. 3 bis 5, einer nationalen Rechtsvorschrift entgegensteht, die im Fall eines Unternehmensübergangs, der im Rahmen eines gerichtlich überwachten Verfahrens der Reorganisation für den Erwerber das Recht vorsehen, die Arbeitnehmer auszuwählen, die er übernehmen möchte.

In dem der Entscheidung zu Grunde liegenden Fall hatte in Belgien der Übernehmer eines Unternehmens, welches zuvor ein Verfahren der gerichtlichen Reorganisation mit dem Ziel, eine Einigung der Gläubiger zu erzielen beantragt hatte, lediglich ungefähr zwei Drittel der Belegschaft übernommen.

Der EuGH hat im Rahmen der Entscheidung zunächst darauf hingewiesen, dass nach Art. 5 Abs. 1 RL 2001/23, sofern die Mitgliedstaaten nichts anderes vorsehen, die Art. 3 und 4 nicht für Übergänge von Unternehmen gelten, bei denen gegen den Veräußerer unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle ein Konkursverfahren oder ein entsprechendes Verfahren mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens des Veräußerers eröffnet wurde.

Vor diesem Hintergrund ist stets zu ermitteln, ob der Übergang eines Unternehmens unter die in Art. 5 Abs. 1 RL 2001/23 vorgesehene Ausnahme fällt. Dies ist nur dann der Fall, wenn ein Übergang die drei in dieser Bestimmung aufgestellten kumulativen Voraussetzungen erfüllt, nämlich dass gegen den Veräußerer ein Konkursverfahren oder ein entsprechendes (Insolvenz-)Verfahren eröffnet worden ist, dass dieses Verfahren zum Zweck der Auflösung des Vermögens des Veräußerers eröffnet worden ist und dass es unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle steht.

Insoweit stellt der EuGH in seiner Entscheidung auch fest, dass ein Verfahren, das auf die Fortführung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens abzielt, diese Voraussetzung nicht erfüllt.

In diesem Fall bleiben die Art. 3 und 4 RL 2001/23 anwendbar.

Diese stehen bei zutreffender Auslegung einer nationalen Rechtsvorschrift entgegen, die im Fall eines Unternehmensübergangs, der im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens der Reorganisation durch Übertragung unter der Autorität des Gerichts erfolgt, das angewandt wurde, um die Gesamtheit oder einen Teil des Unternehmens des Veräußerers oder seiner Tätigkeiten zu erhalten, für den Erwerber das Recht vorsehen, die Arbeitnehmer auszuwählen, die er übernehmen möchte.
Aus Art. 3 Abs. 1 RL 2001/23 geht hervor, dass die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf den Erwerber übergehen.

Wie der Gerichtshof wiederholt entschieden hat, soll nämlich die RL 2001/23 einschließlich ihres Art. 3 die Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Inhabers des Unternehmens dadurch gewährleisten, dass sie ihnen die Möglichkeit gibt, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Arbeitgeber zu eben den Bedingungen fortzusetzen, die 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. in diesem Sinne Beschl. v. 15. 9. 2010 – Rs C-386/09, EU:C:2010:526, Rz. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung – Briot).

Des Weiteren stellt der Übergang eines Unternehmens nach Art. 4 Abs. 1 RL 2001/23 als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber keinen Grund zur Kündigung dar. Diese Bestimmung steht jedoch etwaigen Kündigungen aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen, nicht entgegen.

Aus dem Wortlaut dieser Bestimmung ergibt sich, dass Kündigungen, die im Kontext eines Unternehmensübergangs erfolgen, aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen im Bereich der Beschäftigung, die nicht unmittelbar an diesen Übergang anknüpfen, gerechtfertigt werden müssen.

So hat der Gerichtshof entschieden, dass die fehlende Einigung zwischen dem Erwerber und den Vermietern über einen neuen Mietvertrag, die Unmöglichkeit, ein anderes Geschäftslokal zu finden, oder die Unmöglichkeit, das Personal auf andere Geschäfte zu verlegen, wirtschaftliche, technische oder organisatorische Gründe i. S. v. Art. 4 Abs. 1 RL 2001/23 darstellen können (vgl. in diesem Sinne Urt. v. 16. 10. 2008 – Rs C-313/07, EU:C:2008:574, Rz. 46 – Kirtruna und Vigano).

Weiterhin hat der Gerichtshof erneut auf seine bereits ergangene Rechtsprechung hingewiesen, wonach Art. 5 Abs. 1 RL 2001/23 angesichts dessen, dass er grundsätzlich zur Unanwendbarkeit der Regelung zum Schutz der Arbeitnehmer im Fall bestimmter Unternehmensübergänge führt und damit vom der RL 2001/23 zugrunde liegenden Hauptziel abweicht, zwangsläufig eng auszulegen ist (Urt. v. 22. 6. 2017 – Rs C-126/16, EU:C:2017:489 = ZIP 2017, 1289 (m. Bespr. Bothe, S. 2441), Rz. 41 – Federatie Nederlandse Vakvereniging u. a., dazu EWiR 2017, 467 (Paulus)).

Abschließend hat der EuGH erneut darauf hingewiesen, dass ein mit einem Rechtsstreit zwischen Privaten befasstes nationales Gericht, das sich außerstande sieht, Bestimmungen seines nationalen Rechts im Einklang mit einer nicht oder nicht ordnungsgemäß umgesetzten Richtlinie auszulegen, nicht – allein auf der Grundlage des Unionsrechts – verpflichtet ist, diese gegen die Richtlinie verstoßenden nationalen Bestimmungen unangewendet zu lassen. Die durch die Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit der Richtlinie geschädigte Partei kann sich jedoch auf die auf das Urteil vom 19. 11. 1991, Francovich u. a. (Rs C-6/90 und C-9/90, EU:C:1991:428 = ZIP 1991, 1610, dazu EWiR 1992, 49 (Schaub)) zurückgehende Rechtsprechung berufen, um von dem Mitgliedstaat ggf. den entstandenen Schaden ersetzt zu verlangen (vgl. in diesem Sinne Urt. v. 7. 8. 2018 – Rs C-122/17, EU:C:2018:631, Rz. 49 und 56 – Smith).

EuGH, Urt. v. 16.05.2019 – Rs C-509/17 („Plessers“)