



Der Gerichtshof präzisiert den Umfang des Schutzes von Arbeitnehmerrechten bei einem Übergang auf einen neuen Arbeitgeber

Es kann dem Unionsrecht zuwiderlaufen, dass übergegangene Arbeitnehmer – auch diejenigen, die bei einer Behörde eines Mitgliedstaats beschäftigt gewesen sind und von einer anderen Behörde übernommen werden – allein aufgrund des Übergangs eine erhebliche Kürzung ihres Arbeitsentgelts hinnehmen müssen

Nach den Unionsvorschriften über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Unternehmensübergängen¹ gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis auf Grund des Übergangs auf den Erwerber über. Zudem erhält der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zu der Kündigung oder dem Ablauf des Kollektivvertrags bzw. bis zum Inkrafttreten oder bis zu der Anwendung eines anderen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrecht, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren.

Frau Scattolon, die von der Gemeinde Scorzè (Italien) in staatlichen Schulen als Hausmeisterin beschäftigt war, übte diese Tätigkeit von 1980 bis 1999 als Mitglied des Verwaltungs-, technischen und Hilfspersonals (ATA) der lokalen Gebietskörperschaften aus. Ab 2000 wurde sie in den staatlichen Dienst als Mitglied des ATA-Personals des Staates übernommen und in eine Gehaltsstufe eingestuft, die in diesem Dienst einem Dienstalter von neun Jahren entsprach.

Da ihr bei der Gemeinde Scorzè erreichtes Dienstalter von etwa 20 Jahren somit vom Ministero dell'Istruzione, dell'Università et della Ricerca (Ministerium für Unterricht, Universitäten und Forschung, im Folgenden: Ministerium) nicht anerkannt wurde und sie der Auffassung ist, dadurch eine erhebliche Lohninbuße erlitten zu haben, erhob sie beim Tribunale di Venezia (Italien) Klage auf Anerkennung ihres gesamten Dienstalters.

Dieses Gericht fragt den Gerichtshof, ob die Unionsvorschriften über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer bei Unternehmensübergängen auf die Übernahme des bei einer Behörde eines Mitgliedstaats beschäftigten Personals durch eine andere Behörde Anwendung finden. Für den Fall, dass diese Frage bejaht wird, möchte das italienische Gericht auch wissen, ob der Erwerber für die Berechnung des Arbeitsentgelts übergegangener Arbeitnehmer das von diesen Arbeitnehmern beim Veräußerer erreichte Dienstalter berücksichtigen muss.

Zunächst stellt der Gerichtshof fest, dass die Übernahme des bei einer Behörde eines Mitgliedstaats beschäftigten Personals, das mit der Erbringung von Hilfsdiensten an Schulen – darunter insbesondere der Instandhaltung und Hilfstätigkeiten in der Verwaltung – betraut ist, durch eine andere Behörde einen „Unternehmensübergang“ darstellt, wenn dieses Personal aus einer strukturierten Gesamtheit von Beschäftigten besteht, die als Arbeitnehmer nach dem innerstaatlichen Recht dieses Mitgliedstaats geschützt sind.

¹ 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) und 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).

Was sodann die Berechnung des Arbeitsentgelts der von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer betrifft, darf der Erwerber zwar ab dem Zeitpunkt des Übergangs die von dem bei ihm geltenden Kollektivvertrag vorgesehenen Arbeitsbedingungen – einschließlich derjenigen über das Arbeitsentgelt – anwenden, **die gewählten Modalitäten einer solchen Integration der übergegangenen Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsstruktur müssen jedoch mit dem Ziel der Unionsvorschriften über den Schutz der Rechte übergegangener Arbeitnehmer vereinbar sein, das im Wesentlichen darin besteht, zu verhindern, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs gegenüber der Lage verschlechtert, in der sie sich vor dem Übergang befanden.**

Im vorliegenden Fall hat das Ministerium, anstatt das Dienstalter als solches in vollem Umfang anzuerkennen, für jeden übergegangenen Arbeitnehmer ein „fiktives“ Dienstalter berechnet, was für die Festsetzung der künftigen Lohn- und Gehaltsbedingungen des übergegangenen Personals eine entscheidende Rolle gespielt hat. Da die vor dem Übergang vom ATA-Personal der lokalen Gebietskörperschaften in den Schulen ausgeführten Arbeiten denen entsprachen, die das beim Ministerium beschäftigte ATA-Personal ausführte, oder mit diesen sogar identisch waren, hätte das beim Veräußerer erreichte Dienstalter eines Mitglieds des übergegangenen Personals in gleicher Höhe festgesetzt werden können wie das Dienstalter, das ein Mitglied des vor dem Übergang beim Ministerium beschäftigten ATA-Personals mit gleichem Profil erworben hatte.

Daher gelangt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass **das Unionsrecht, wenn ein Übergang zur sofortigen Anwendung des beim Erwerber geltenden Kollektivvertrags auf die übergegangenen Arbeitnehmer führt** und die in diesem Vertrag vorgesehenen Lohn- und Gehaltsbedingungen insbesondere mit dem Dienstalter verknüpft sind, **nicht zulässt, dass diese Arbeitnehmer erhebliche Kürzungen ihres Arbeitsentgelts** im Vergleich zu ihrer Lage unmittelbar vor dem Übergang **hinnehmen müssen**, weil ihr beim Veräußerer erreichtes Dienstalter, das dem Dienstalter entspricht, das die beim Erwerber beschäftigten Arbeitnehmer erworben haben, bei der Bestimmung ihres Anfangsgehalts beim Erwerber nicht berücksichtigt wird. **Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob es bei dem Übergang im Ausgangsverfahren zu einer derartigen Kürzung des Arbeitsentgelts gekommen ist.**

Da der fragliche Übergang in anderen Verfahren, die von Kollegen von Frau Scattolon eingeleitet worden waren, Anlass zu Urteilen der Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof) und darauf hin zu einem Gesetz gegeben hat, in dem die Modalitäten dieses Übergangs für alle von ihm betroffenen Arbeitnehmer in Abweichung von diesen Urteilen festgelegt wurden, hat das Tribunale di Venezia auch eine Frage zur Vereinbarkeit eines derartigen Gesetzes mit den allgemeinen Rechtsgrundsätzen wie dem Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes und dem Grundsatz der Rechtssicherheit gestellt.

Diese Frage, die in der Zwischenzeit vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (Urteil vom 7. Juni 2011, Agrati u. a./Italien) behandelt wurde, hat der Gerichtshof nicht beantwortet. Nach seiner Ansicht brauchte die Rechtssache angesichts der Antwort auf die anderen Vorlagefragen nicht mehr unter dem Blickwinkel der allgemeinen Rechtsgrundsätze geprüft zu werden.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht

Pressekontakt: Jens Hamer ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106