

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Sechste Kammer)

6. November 2003 *

In der Rechtssache C-4/01

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Employment Tribunal Croydon (Vereinigtes Königreich) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Serene Martin,

Rohit Daby und

Brian Willis

gegen

South Bank University

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 3 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 (ABl. L 61, S. 26)

* Verfahrenssprache: Englisch.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Sechste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J.-P. Puissechet (Berichterstatte) sowie der Richter R. Schintgen und C. Gulmann, der Richterin F. Macken und des Richters J. N. Cunha Rodrigues,

Generalanwalt: S. Alber,
Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

- von Frau Martin, Herrn Daby und Herrn Willis, vertreten durch M. Tether, Barrister, beauftragt durch P. Blundy, Solicitors,
- der South Bank University, vertreten durch T. Linden, Barrister, beauftragt durch Taylor Joynson Garrett, Solicitors,
- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch J. E. Collins als Bevollmächtigten im Beistand von S. Moore, Barrister,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Sack und N. Yerrell als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen von Frau Martin, Herrn Daby und Herrn Willis, der South Bank University und der Kommission in der Sitzung vom 15. Mai 2003,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 17. Juni 2003

folgendes

Urteil

- 1 Das Employment Tribunal Croydon hat mit Beschluss vom 5. Januar 2001, beim Gerichtshof eingegangen am 8. Januar 2001, gemäß Artikel 234 EG neun Fragen nach der Auslegung von Artikel 3 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 (ABl. L 61, S. 26, im Folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.
- 2 Diese Fragen stellen sich in einem Rechtsstreit zwischen Serene Martin, Rohit Daby und Brian Willis (im Folgenden: Kläger) und ihrem letzten Arbeitgeber, der South Bank University (im Folgenden: Beklagte), wegen der Bedingungen, zu denen sie vorzeitig in den Ruhestand treten können. Die Kläger verlangen die

Anwendung der Vorruhestandsbedingungen, die von ihrem früheren Arbeitgeber angewandt wurden, der zum National Health Service (öffentliches Gesundheitswesen, im Folgenden: NHS) gehört habe, da ihre Arbeitseinheit vom NHS auf die Beklagte übertragen worden sei.

Die Richtlinie

- 3 Die Richtlinie betrifft nach ihrem Artikel 1 Absatz 1 den „Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung“.

- 4 Artikel 3 der Richtlinie lautet:

„(1) Die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gehen aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass der Veräußerer auch nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 neben dem Erwerber für Pflichten aus einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einzustehen hat.

(2) Nach dem Übergang im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 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.

Die Mitgliedstaaten können den Zeitraum der Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen begrenzen, sofern dieser nicht weniger als ein Jahr beträgt.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für die Rechte der Arbeitnehmer auf Leistungen bei Alter, bei Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen außerhalb der gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit der Mitgliedstaaten.

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer sowie der Personen, die zum Zeitpunkt des Übergangs im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 bereits aus dem Betrieb des Veräußerers ausgeschieden sind, hinsichtlich ihrer Rechte oder Anwartschaftsrechte auf Leistungen bei Alter, einschließlich Leistungen für Hinterbliebene, aus den in Unterabsatz 1 genannten Zusatzversorgungseinrichtungen.“

5 Im Urteil vom 4. Juni 2002 in der Rechtssache C-164/00 (Beckmann, Slg. 2002, I-4893) hat der Gerichtshof Artikel 3 der Richtlinie wie folgt ausgelegt:

„29 Angesichts des allgemeinen Zweckes, die Rechte der Arbeitnehmer im Fall des Übergangs von Unternehmen zu schützen, den die Richtlinie in der Weise verfolgt, dass sie in Artikel 3 Absätze 1 und 2 vorsieht, dass die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus dem Arbeitsvertrag, dem Arbeitsverhältnis oder Kollektivverträgen auf den Erwerber übergehen, ist die in Absatz 3 dieses Artikels vorgesehene Ausnahme von dieser Regel strikt auszulegen.

30 Diese Ausnahme ist daher nur bei solchen Leistungen anzuwenden, die in dieser Bestimmung abschließend aufgezählt sind; diese Leistungen sind außerdem in einem engen Sinne zu verstehen.

31 In diesem Zusammenhang sind nur solche Leistungen als Leistungen bei Alter anzusehen, die von dem Zeitpunkt an gezahlt werden, zu dem der Arbeitnehmer das normale Ende seiner beruflichen Laufbahn erreicht, wie es nach der allgemeinen Systematik des betreffenden Altersrentensystems vorgesehen ist, nicht aber Leistungen, die unter [anderen] Voraussetzungen gezahlt werden, auch wenn diese Leistungen unter Heranziehung der Berechnungsmodalitäten für normale Altersrentenleistungen berechnet werden.

32 ... Leistungen einer vorgezogenen Altersrente sowie Leistungen zur Verbesserung der Bedingungen eines solchen vorgezogenen Ruhestands, die an entlassene Arbeitnehmer, die ein bestimmtes Alter erreicht haben, gezahlt werden, wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, [stellen somit] keine Leistungen bei Alter, bei Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen im Sinne von Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie dar...“

6 Weiter führte der Gerichtshof aus:

„40... Artikel 3 der Richtlinie [ist] dahin auszulegen..., dass bei der Entlassung eines Arbeitnehmers bestehende Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag, einem Arbeitsverhältnis oder einem für den Veräußerer im Verhältnis zu diesem Arbeitnehmer verbindlichen Kollektivvertrag unter den in diesem Artikel festgelegten Voraussetzungen und in den in ihm gesetzten Grenzen unabhängig davon, ob diese Verpflichtungen auf staatliche Akte zurückgehen oder durch staatliche Akte ausgestaltet worden sind, und unabhängig von den praktischen Modalitäten dieser Ausgestaltung auf den Erwerber übergehen.“

Innerstaatliches Recht

Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

- 7 Die Richtlinie wurde durch die Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (Verordnung von 1981 über den Übergang von Unternehmen [Schutz der Beschäftigung], im Folgenden: TUPE) in innerstaatliches Recht umgesetzt. Die einschlägigen Vorschriften der TUPE, mit denen Artikel 3 der Richtlinie umgesetzt worden ist, sind in Randnummer 6 des Urteils Beckmann dargestellt, auf das verwiesen wird.

Beschäftigungsbedingungen des General Whitley Council für die Beschäftigten des NHS

- 8 Das System der Whitley Councils ist ein System zur Festlegung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Sektor durch paritätische Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- 9 Section 45 der General Whitley Council Conditions of Service (im Folgenden: Beschäftigungsbedingungen des GWC) gibt die Bestimmungen aus Vereinbarungen wieder, die pauschale Abfindungen zugunsten derjenigen Beschäftigten der verschiedenen Einrichtungen des NHS vorsehen, die aus betrieblichen Gründen entlassen werden oder anlässlich einer Umstrukturierung freiwillig in den Vorruhestand treten, um Entlassungen aus betrieblichen Gründen zu vermeiden. Diese Abfindungen werden vom Arbeitgeber gezahlt.

- 10 Section 46 der Beschäftigungsbedingungen des GWC gibt die Bestimmungen des zwischen den verschiedenen Arbeitgebern des NHS und den zugelassenen Gewerkschaften ausgehandelten Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (Kollektivvertrag über die vorgezogene Gewährung von Altersrente und Ausgleichszahlungen) wieder. Diese Vorschrift sieht für Arbeitnehmer, deren Alter zwischen 50 Jahren und dem Rentenalter liegt und die mindestens fünf Jahre dem „NHS Superannuation Scheme“ (Rentensystem des NHS) angehört haben, den Eintritt in den Vorruhestand mit sofortiger Zahlung der Altersrente und von Ausgleichsbeträgen in drei Fällen vor: bei Entlassung aus betrieblichen Gründen, bei freiwilligem Eintritt in den Vorruhestand wegen Umstrukturierung und bei Eintritt in den Vorruhestand im Interesse der Effizienz des Dienstes. Für diese Arbeitnehmer ist außerdem eine Erhöhung der anrechnungsfähigen Beitragsjahre vorgesehen. Aus den Akten scheint hervorzugehen, dass der Eintritt in den Vorruhestand im Interesse der Effizienz des Dienstes regelmäßig an die persönliche Situation des Betroffenen anknüpft und vom Arbeitgeber veranlasst werden kann.
- 11 Die im Ausgangsverfahren einschlägigen Bestimmungen zur Durchführung von Section 46 der Beschäftigungsbedingungen des GWC ergeben sich aus den NHS Pension Scheme Regulations 1995 (Verordnung von 1995 über das Rentensystem des NHS) und den NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (Verordnung von 1981 über den NHS [Ausgleichszahlungen bei Vorruhestand]). Sie sehen vor:
- die Zahlung einer vorgezogenen Altersrente („early retirement pension“) auf der Grundlage der tatsächlich zurückgelegten Dienstjahre ab dem Zeitpunkt der Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen bis zum Erreichen des normalen Rentenalters;

 - die vorgezogene Zahlung einer pauschalen Ruhestandsprämie („lump sum on retirement“), die normalerweise beim Eintritt in den Ruhestand gezahlt wird, in Höhe des dreifachen Jahresbetrags der vorgezogenen Altersrente;

- eine Ausgleichszahlung in Form jährlicher Zuwendungen („annual allowance“), die eine Erhöhung der vorgezogenen Altersrente bezweckt, und
 - eine pauschale Ausgleichszahlung („lump sum compensation“) in Höhe des dreifachen Betrages der jährlichen Zuwendung.
- 12 Diese verschiedenen Leistungen — die beiden Erstgenannten auf der Grundlage des Rentensystems des NHS — werden vom zuständigen Minister gewährt. Die Aufwendungen hierfür sind dem Minister jedoch von der Verwaltung des NHS zu erstatten.
- 13 Erreichen diese Leistungen eine bestimmte Höhe, werden die nach Section 45 der Beschäftigungsbedingungen des GWC vorgesehenen pauschalen Abfindungen gekürzt oder entfallen ganz.

Unterschiede zwischen der Vorruhestandsregelung für die Beschäftigten des NHS nach den Beschäftigungsbedingungen des GWC und der im Hochschuldienst bestehenden Regelung

- 14 Die Leistungen bei Wechsel aus dem Hochschuldienst in den Vorruhestand sind nicht in einem Kollektivvertrag, sondern in einer Regelung enthalten, die der Secretary of State for Education and Employment (Minister für Bildung und Arbeit) auf der Grundlage des Superannuation Act 1972 erlassen hat; danach können bestimmte Leistungen gewährt werden, wenn ein Dozent, der mindestens 50 Jahre alt ist, wegen Entlassung aus betrieblichen Gründen oder im Interesse des Dienstes vorzeitig in den Ruhestand tritt. Im Zeitpunkt des Entstehens des Ausgangsrechtsstreits bestand die einschlägige Regelung aus den Teachers' Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 (Verordnung von 1988 über die Altersrente von Dozenten [Konsolidierung]) und den Teachers (Compensation for Redundancy and Premature Retirement) Regulations 1989 (Verordnung von

1989 über Dozenten [Ausgleichszahlungen bei Entlassung aus betrieblichen Gründen und Vorruhestand]).

- 15 Tritt ein Dozent zu den Bedingungen dieser Regelung vorzeitig in den Ruhestand, erhält er eine vorgezogene Altersrente auf der Grundlage der Jahre, die er dem Rentensystem tatsächlich angehört hat, und eine pauschale Vorruhestandsprämie. Ferner kann die Universität als Arbeitgeber nach ihrem Ermessen eine jährliche Zuwendung und eine pauschale Ausgleichszahlung gewähren, bei deren Berechnung dem Dozenten zusätzliche fiktive Beschäftigungsjahre angerechnet werden. Die Entscheidung, ob solche Leistungen zu gewähren sind und, wenn ja, in welcher Höhe, liegt vorbehaltlich der in der Regelung vorgesehenen Höchstbeträge allein bei der Universität. Die Universität trägt die damit verbundenen Kosten.
- 16 Die Vorruhestandsregelung für Beschäftigte des NHS und die für Hochschuldozenten unterscheiden sich somit in zweierlei Hinsicht. Während die Arbeitgeber des NHS verpflichtet sind, zusätzlich zur vorgezogenen Altersrente und zur pauschalen Prämie die jährliche Zuwendung und die pauschale Ausgleichszahlung zu gewähren, wenn ein Beschäftigter in den Vorruhestand tritt, steht es im Ermessen der Arbeitgeber der Hochschulen, solche zusätzlichen Leistungen zu gewähren. Während die Arbeitgeber des NHS verpflichtet sind, dem Beschäftigten eine bestimmte Zahl zusätzlicher Beschäftigungsjahre für die Berechnung dieser Leistungen anzurechnen, steht es im Ermessen der Arbeitgeber der Hochschulen, wie viele Beschäftigungsjahre dem Betroffenen gutzuschreiben sind.
- 17 Bis 1997 wurden die Kosten der vorgezogenen Altersrente und der pauschalen Vorruhestandsprämie für Dozenten vollständig von ihrem Rentensystem, dem Teachers' Superannuation Scheme, getragen. Ab diesem Zeitpunkt mussten sich auch die Universitäten an der Finanzierung dieser Leistungen beteiligen. Die vom Teachers' Superannuation Scheme gewährte Rente wurde aus versicherungsmathematischen Gründen gekürzt, und der Arbeitgeber wurde aufgefordert, Ausgleichszahlungen zu gewähren, um die den Betroffenen gewährten Leistungen auf dem bisherigen Niveau zu halten.

Sachverhalt des Ausgangsverfahrens und Vorlagefragen

- 18 Bis zum 1. November 1994 waren die Kläger am Redwood College of Health Studies (im Folgenden: Redwood College), das zum NHS gehörte, als Dozenten für Krankenpflege beschäftigt. Ihr Arbeitsvertrag sah vor: „Für Ihr Beschäftigungsverhältnis gelten die Beschäftigungsbedingungen des General and Nurses and Midwives Whitley Council“.
- 19 Im Zuge der Zuordnung der Krankenpflegeausbildung zum Ministerium für Bildung und Arbeit wurde das Redwood College in die Beklagte eingegliedert.
- 20 Kurz vor dieser Eingliederung teilte die Beklagte den Beschäftigten des Redwood College mit, dass ihnen ein neuer Arbeitsvertrag angeboten werde. Die Beschäftigten waren in keiner Weise gezwungen, die Beschäftigungsbedingungen der Beklagten zu akzeptieren. Die Beklagte wies jedoch darauf hin, dass die Beschäftigten dem Rentensystem des NHS nicht mehr angehören könnten und dass sie drei Möglichkeiten hätten: Erstens könnten sie die Rentenvereinbarung mit dem NHS ruhen lassen und einem neuen Rentensystem beitreten, zweitens könnten sie ihre Leistungsansprüche aus dem Rentensystem des NHS auf eines der Rentensysteme der Beklagten übertragen, und drittens könnten sie die Rentenvereinbarung mit dem NHS ruhen lassen, ohne einem anderen System beizutreten.
- 21 In derselben Zeit führte die Beklagte in einem Schreiben an die Gewerkschaft der Kläger aus:

„Für den Fall des Ruhestands wegen dauerhafter Invalidität sehen sowohl das Teachers' Scheme (Rentensystem für Dozenten) als auch das Local Government Scheme (Rentensystem der Gebietskörperschaften) vor, dass der Betreffende die maximale Erhöhung erhält, die er beanspruchen kann. Diese Erhöhung ist nicht nach Ermessen, sondern zwingend zu gewähren.“

Im Fall des vorzeitigen Ruhestands aus einem anderen Grund wird die Erhöhung nach Ermessen gewährt.

Hat jedoch, wie dargelegt, ein von Redwood übernommener Arbeitnehmer einen rechtlich durchsetzbaren vertraglichen Anspruch auf eine solche Leistung, so wird auch hier die Universität, wie in allen derartigen Angelegenheiten, ihre rechtlichen Verpflichtungen erfüllen.“

- 22 Keiner der Kläger akzeptierte die ihnen von der Beklagten angebotenen Beschäftigungsbedingungen; sie blieben somit weiterhin gemäß den Bedingungen beschäftigt, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs in ihren Arbeitsverträgen vereinbart waren. Sie schlossen sich jedoch alle dem Teachers' Superannuation Scheme an. Ferner beantragten sie die Übertragung ihrer Leistungsansprüche aus dem Rentensystem des NHS auf dieses System. Jedoch konnten nur die Kläger Daby und Willis diese Ansprüche tatsächlich übertragen, nicht hingegen die Klägerin Martin, da sie im Zeitpunkt des Übergangs des Redwood College bereits älter als 60 Jahre war.

- 23 Um ihr Personal bestmöglich ihren Bedürfnissen anzupassen, bot die Beklagte denjenigen Beschäftigten, die älter als 50 Jahre waren, wiederholt an, in den Vorruhestand zu treten.

- 24 Nachdem das Ministerium für Bildung und Arbeit im Oktober 1996 die in Randnummer 16 dieses Urteils erwähnte Änderung der Finanzierungsbedingungen für den Vorruhestand angekündigt hatte, teilte die Beklagte sämtlichen Beschäftigten der Universität, die älter als 50 Jahre alt waren, mit, dass sie nach dem 31. März 1997 wahrscheinlich nicht mehr die Möglichkeit des Vorruhestands anbieten könne. Im Januar 1997 wandte sich die Beklagte erneut an diese Beschäftigten und bot ihnen eine letzte Möglichkeit an, vorzeitig in den Ruhestand zu treten, bevor das neue Finanzierungssystem in Kraft trat.

25 Die Kläger Martin und Daby nahmen dieses Angebot, das sie zuvor abgelehnt hatten, an. Nach den Feststellungen des Employment Tribunal erfolgte ihr Eintritt in den Vorruhestand im Interesse der Effizienz des Dienstes im Sinne der Section 46 der Beschäftigungsbedingungen des GWC. Der Kläger Willis blieb weiterhin bei der Beklagten beschäftigt. Im Ausgangsrechtsstreit beantragten die Kläger, dass ihnen das Recht zuerkannt werde, zu den Bedingungen des NHS und nicht der Beklagten in den Vorruhestand treten zu können.

26 Um diesen Rechtsstreit entscheiden zu können, hat es das Employment Tribunal für erforderlich gehalten, folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

„1. Fallen Ansprüche, die bei Entlassung oder bei mit dem Arbeitgeber vereinbartem Eintritt in den Vorruhestand entstehen, unter die Definition der ‚Rechte und Pflichten‘ im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie?

2. Ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungen einer vorgezogenen Altersrente und auf eine pauschale Ausgleichszahlung bei Entlassung aus betrieblichen Gründen/vorzeitigem Ruhestand im Interesse der Effizienz des Dienstes/vorzeitigem Ruhestand wegen Umstrukturierung ein Recht auf Leistungen bei Alter, bei Invalidität oder für Hinterbliebene im Sinne von Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie?

3. Besteht, wenn und soweit Frage 2 verneint wird, eine Verpflichtung des Veräußerers aus dem Arbeitsvertrag, dem Arbeitsverhältnis oder dem Kollektivvertrag im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 und/oder Absatz 2, die aufgrund des Übergangs des Unternehmens übertragen wird, so dass der Erwerber im Fall der Entlassung des Arbeitnehmers die Leistungen an diesen zu erbringen hat?

4. Wenn Frage 2 zu verneinen und Frage 3 zu bejahen ist: Kann der Arbeitnehmer gleichwohl darin einwilligen, auf seinen Anspruch auf vorzeitige Zahlung der Altersrente und der pauschalen Ruhestandsprämie und/oder der jährlichen Zuwendung und der pauschalen Ausgleichszahlung zu verzichten, wenn ihm das Rentensystem des Erwerbers keinen Anspruch auf die gleichen Leistungen und Leistungsbedingungen oder überhaupt keinen Anspruch einräumt und wenn
 - i) er dem Rentensystem des Erwerbers beiträgt und Beiträge in dieses System einzahlt und/oder der Erwerber als Arbeitgeber für ihn Beiträge in dieses System einzahlt;
 - ii) er dem Rentensystem des Erwerbers beiträgt und Beiträge in dieses System einzahlt und der Erwerber als Arbeitgeber für ihn Beiträge in dieses System einzahlt und wenn er darüber hinaus mit Erfolg beantragt, seine Anwartschaftsrechte vom Rentensystem des Veräußerers auf dasjenige des Erwerbers überzuleiten?
5. Wenn dies zu bejahen ist, nach welchen Kriterien hat dann das nationale Gericht zu entscheiden, ob unter diesen Umständen eine Einwilligung des Arbeitnehmers vorliegt?
6. Ist Artikel 3 Absatz 1 und/oder Absatz 2 der Richtlinie dahin auszulegen, dass er den Erwerber daran hindert, den übernommenen Arbeitnehmern die Möglichkeit anzubieten, auf der Grundlage von Leistungen einer vorgezogenen Altersrente, die weniger günstig sind als diejenigen, auf die sie nach der Richtlinie Anspruch hätten, vorzeitig in den Ruhestand zu treten?
7. Lautet die Antwort auf die vorstehende Frage anders, wenn der Erwerber, der übernommenen Arbeitnehmern die Möglichkeit des Eintritts in den Vorruhestand unter Bedingungen anbietet, die weniger günstig sind als diejenigen, auf die sie nach der Richtlinie Anspruch hätten, erklärt, dass es künftig keine Leistungen einer vorgezogenen Altersrente mehr gebe?

8. Wenn die Parteien vereinbart haben, dass der Arbeitnehmer zu den vom Arbeitgeber angebotenen Bedingungen vorzeitig in den Ruhestand treten wird, nach welchen Kriterien hat dann das nationale Gericht zu beurteilen, ob der Übergang des Unternehmens gemäß dem vom Gerichtshof im Urteil [vom 10. Februar 1988 in der Rechtssache 324/86 (Tellerup/Daddy's Dance Hall, Slg. 1988, 739)] aufgestellten Prinzip der Grund für diese Vereinbarung ist?

9. Wenn der Erwerber nach Artikel 3 der Richtlinie tatsächlich daran gehindert ist, den übernommenen Arbeitnehmern die Möglichkeit des Eintritts in den Vorruhestand auf der Grundlage von Bedingungen anzubieten, die weniger günstig sind als diejenigen, auf die sie nach der Richtlinie Anspruch hätten, welche Folgen hat dies dann für die Arbeitnehmer, die auf der ihnen vom Arbeitgeber angebotenen Grundlage einwilligen, vorzeitig in den Ruhestand zu treten?“

Zur ersten Frage

- 27 Mit seiner ersten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Ansprüche, die bei Entlassung oder bei mit dem Arbeitgeber vereinbartem Eintritt in den Vorruhestand entstehen, unter die Definition der „Rechte und Pflichten“ im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie fallen.

- 28 Nach Ansicht der Kläger und der Regierung des Vereinigten Königreichs schließt der Umstand, dass sich Ansprüche eines Arbeitnehmers erst mit dem Eintritt eines ungewissen Ereignisses materialisieren und dieses Ereignis zum Zeitpunkt des Unternehmensübergangs möglicherweise noch nicht eingetreten ist, diese Ansprüche nicht vom Anwendungsbereich des Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie aus. Ohne dem zu widersprechen macht die Beklagte geltend, dass das Nichtbestehen einer Verpflichtung des Arbeitgebers, die Möglichkeit des Eintritts in den Vorruhestand zu gewähren, Einfluss auf die Beurteilung von Fällen wie denjenigen der Kläger habe.

- 29 Aus dem Wortlaut von Artikel 3 der Richtlinie geht klar hervor, dass — abgesehen von den in Artikel 3 Absatz 3 genannten Ausnahmen — alle Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem mit einem Arbeitnehmer bestehenden Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis in den Anwendungsbereich von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie fallen und daher auf den Erwerber unabhängig von der Frage übergehen, ob sie sich erst mit dem Eintritt eines bestimmten Ereignisses materialisieren, das gegebenenfalls vom Willen des Arbeitgebers abhängt. Wenn somit der Erwerber nach dem Übergang wie zuvor der Veräußerer die Befugnis besitzt, hinsichtlich des Arbeitnehmers bestimmte Entscheidungen zu treffen, z. B. hinsichtlich der Entlassung oder der Gewährung der Möglichkeit, in den Vorruhestand zu treten, ist er, wenn er eine solche Entscheidung trifft, wie zuvor der Veräußerer an die Rechte und Pflichten gebunden, die sich aus dem mit dem Veräußerer eingegangenen Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis als Folgen einer solchen Entscheidung ergeben, solange deren einschlägige Bedingungen nicht gesetzlich geändert wurden.
- 30 Auf die erste Frage ist daher zu antworten, dass Rechte, die bei Entlassung oder bei mit dem Arbeitgeber vereinbartem Eintritt in den Vorruhestand entstehen, unter die Definition der „Rechte und Pflichten“ im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie fallen.

Zur zweiten und zur dritten Frage

- 31 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Leistungen einer vorgezogenen Altersrente und Leistungen zur Verbesserung der Bedingungen des Vorruhestands, wie sie im Ausgangsverfahren beansprucht werden, Leistungen bei Alter, Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen darstellen, die nach Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie aus dem Anwendungsbereich des Artikels 3 Absatz 1 der Richtlinie ausgeschlossen sind.

- 32 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob dann, wenn Leistungen wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht unter die Ausnahme des Artikels 3 Absatz 3 der Richtlinie fallen sollten, Verpflichtungen, die mit dem Eintritt in den Vorruhestand, der in einem Kontext wie dem des Ausgangsverfahrens gewährt wird, zusammenhängen und sich aus einem Arbeitsvertrag, einem Arbeitsverhältnis oder einem für den Veräußerer im Verhältnis zu diesen Arbeitnehmern verbindlichen Kollektivvertrag ergeben, unter den in Artikel 3 der Richtlinie festgelegten Voraussetzungen und in den dort gesetzten Grenzen auf den Erwerber übergehen, selbst wenn diese Verpflichtungen auf staatliche Akte zurückgehen oder durch staatliche Akte entsprechend den praktischen Modalitäten ausgestaltet worden sind, wie sie für die im Ausgangsverfahren beanspruchten Leistungen gelten.
- 33 Diese Fragen entsprechen jenen, die dem Gerichtshof in der Rechtssache Beckmann vorgelegt wurden; dort ging es um die gleichen Leistungen, die die Kläger beantragen; allerdings wurden sie im Kontext der Entlassung aus betrieblichen Gründen und nicht im Rahmen eines zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbarten Eintritts in den Vorruhestand beansprucht.
- 34 In Anbetracht der in Randnummer 5 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Gründe des Urteils Beckmann besteht keine Veranlassung, solche Leistungen je nachdem unterschiedlich zu behandeln, ob sie im Kontext einer Entlassung aus betrieblichen Gründen oder im Rahmen eines zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbarten Eintritts in den Vorruhestand beansprucht werden, der dem Ausscheiden des Arbeitnehmers bei normaler Beendigung seiner beruflichen Laufbahn, wie nach der allgemeinen Systematik des Rentensystems, dem er angehört, vorgesehen, nicht entspricht.
- 35 Auf die zweite und die dritte Frage ist daher zu antworten, dass Leistungen einer vorgezogenen Altersrente und Leistungen zur Verbesserung der Bedingungen des Vorruhestands wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, die bei zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbartem Eintritt in den Vorruhestand an Arbeitnehmer, die ein bestimmtes Alter erreicht haben, gezahlt werden, keine Leistungen bei Alter, bei Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen im Sinne von Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie darstellen und dass Artikel 3 der Richtlinie

dahin auszulegen ist, dass Verpflichtungen, die mit der Gewährung eines solchen vorzeitigen Ruhestands zusammenhängen und sich aus einem Arbeitsvertrag, einem Arbeitsverhältnis oder einem für den Veräußerer im Verhältnis zu den betreffenden Arbeitnehmern verbindlichen Kollektivvertrag ergeben, unter den in diesem Artikel festgelegten Voraussetzungen und in den dort gesetzten Grenzen unabhängig davon, ob diese Verpflichtungen auf staatliche Akte zurückgehen oder durch staatliche Akte ausgestaltet worden sind, und unabhängig von den praktischen Modalitäten dieser Ausgestaltung auf den Erwerber übergehen.

Zur vierten Frage

- 36 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob ein Arbeitnehmer darin einwilligen kann, auf Ansprüche wie die in Section 46 der Beschäftigungsbedingungen des GWC vorgesehenen zu verzichten, wenn die vom Erwerber angebotenen Vorruhestandsbedingungen nicht dieselben Leistungen vorsehen und dieser Arbeitnehmer seit dem Übergang des Unternehmens dem Rentensystem des Erwerbers angehört. Diese Frage ist sowohl für den Fall gestellt, dass der Arbeitnehmer seine nach dem Rentensystem des Veräußerers erworbenen Rentenansprüche übertragen konnte, als auch für den umgekehrten Fall.
- 37 Nach Ansicht der Kläger, der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission ist die Zugehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer zum Rentensystem der Hochschulen eine unmittelbare Folge des Übergangs des Redwood College des NHS auf die Beklagte, denn die Arbeitnehmer hätten nicht Mitglieder des Rentensystems des NHS bleiben können. Außerdem sei es ausschließlich Folge dieses Unternehmensübergangs, dass die Beklagte Vorruhestandsbedingungen angeboten habe, die weniger günstig als diejenigen seien, die sich aus Section 46 der Beschäftigungsbedingungen des GWC ergäben, und dass sich die Betroffenen damit hätten einverstanden erklären können. Daher sei die etwaige Einwilligung der Betroffenen in Bedingungen, die weniger günstig als diejenigen seien, auf die sie ohne den Übergang Anspruch hätten, unwirksam.

- 38 Die Beklagte vertritt dagegen die Auffassung, dass der Übergang des Redwood College in ihre Verantwortung keinesfalls die Ursache dafür sei, dass Beschäftigte dieser Einrichtung später in den Vorruhestand zu Bedingungen eingewilligt hätten, die weniger günstig als diejenigen seien, die ihnen der NHS, als er dazu die Möglichkeit gehabt habe, hätte anbieten können. Da diese Einwilligung nicht mit dem Unternehmensübergang zusammenhänge, könne sie folglich nicht gegen Artikel 3 der Richtlinie verstoßen.
- 39 Wie der Gerichtshof bereits festgestellt hat, soll die Richtlinie sicherstellen, dass den durch den Übergang des Unternehmens betroffenen Arbeitnehmern ihre Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis erhalten bleiben. Da dieser Schutz zwingenden Rechtes und daher der Verfügung der Parteien des Arbeitsvertrags entzogen ist, sind die Bestimmungen der Richtlinie als zwingend in dem Sinne anzusehen, dass von ihnen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abgewichen werden darf (Urteil Tellerup/Daddy's Dance Hall, Randnr. 14).
- 40 Daraus folgt, dass die betroffenen Arbeitnehmer nicht auf die Rechte verzichten können, die ihnen aufgrund der Richtlinie zustehen, und dass eine Verkürzung dieser Rechte selbst mit ihrer Zustimmung unzulässig ist (Urteil Tellerup/Daddy's Dance Hall, Randnr. 15).
- 41 Die Richtlinie nimmt jedoch nur eine teilweise Harmonisierung auf dem betreffenden Gebiet vor, indem sie hauptsächlich den den Arbeitnehmern durch die Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten selbst bereits gewährten Schutz auch auf den Fall des Unternehmensübergangs ausdehnt. Sie will kein für die gesamte Gemeinschaft aufgrund gemeinsamer Kriterien einheitliches Schutzniveau schaffen. Die Richtlinie kann daher nur in Anspruch genommen werden, um sicherzustellen, dass der betroffene Arbeitnehmer in seinen Rechtsbeziehungen zum Erwerber in gleicher Weise geschützt ist, wie er es nach den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats in seinen Beziehungen zum Veräußerer war (Urteil Tellerup/Daddy's Dance Hall, Randnr. 16).

- 42 Soweit daher nach nationalem Recht unabhängig vom Fall des Unternehmensübergangs das Arbeitsverhältnis zum Nachteil des Arbeitnehmers abgeändert werden kann, wird diese Möglichkeit nicht allein dadurch ausgeschlossen, dass das Unternehmen in der Zwischenzeit übertragen und die Vereinbarung daher mit dem neuen Unternehmensinhaber geschlossen worden ist. Da der Erwerber nach Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie in die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus dem Arbeitsverhältnis eintritt, kann dieses gegenüber dem Erwerber in demselben Umfang geändert werden, wie dies gegenüber dem Veräußerer möglich war; der Unternehmensübergang als solcher stellt jedoch keinesfalls einen Grund für eine solche Änderung dar (Urteil Tellerup/Daddy's Dance Hall, Randnr. 17).
- 43 Aus diesen Gründen kann ein Arbeitnehmer nicht auf die Rechte verzichten, die ihm aufgrund der zwingenden Vorschriften der Richtlinie zustehen. Die Richtlinie steht jedoch einer mit dem neuen Unternehmensinhaber vereinbarten Änderung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, wenn das anwendbare innerstaatliche Recht eine solche Änderung unabhängig von einem Unternehmensübergang zulässt (Urteil Tellerup/Daddy's Dance Hall, Randnr. 18).
- 44 Hierzu ist festzustellen, dass die Änderung des Arbeitsverhältnisses in einem Kontext wie dem des Ausgangsverfahrens mit dem Übergang zusammenhängt. Aus den Akten ergibt sich nämlich, dass die Beklagte die den Beschäftigten des Redwood College angebotenen Vorruhestandsbedingungen schlicht und einfach denjenigen anpassen wollte, die bisher für ihre anderen Beschäftigten galten. Eine solche Änderung des Arbeitsverhältnisses hängt mit dem Übergang zusammen. Dass im Ausgangsverfahren eine derartige Situation gegeben ist, scheint der Umstand zu bestätigen, dass die Beklagte den Beschäftigten des Redwood College unmittelbar nach dem Übergang einen Arbeitsvertrag zu ihren Bedingungen anbot, den die Kläger freilich ablehnten. Der bloße Umstand, dass die Kläger dem Rentensystem der Hochschulen beigetreten sind, spielt hingegen keine Rolle. Dieser Gesichtspunkt betrifft nämlich ihre Rentenansprüche im engeren Sinne, die gerade Gegenstand der Ausnahmegesetze des Artikels 3 Absatz 3 der Richtlinie sind, und nicht die Bedingungen des Vorruhestands.

- 45 Da der Unternehmensübergang somit den Grund der nachteiligen Änderung der den Beschäftigten dieser Einrichtung angebotenen Vorruhestandsbedingungen darstellt, ist die etwaige Einwilligung einzelner Beschäftigter in diese Änderung grundsätzlich unwirksam.
- 46 Bevor jedoch die Tatsacheninstanz einen solchen Rechtsstreit entscheidet, sollte sie die Auswirkungen eines besonderen Umstands prüfen. Wie nämlich in den Randnummern 8 ff. des vorliegenden Urteils dargelegt worden ist, ergibt sich Section 46 der Beschäftigungsbedingungen des GWC aus einem Kollektivvertrag. Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie verpflichtet den Erwerber aber nur, 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 neuen Kollektivvertrags in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren, wenn nicht sogar nur, sofern der betreffende Mitgliedstaat dies vorgesehen haben sollte, für einen kürzeren Zeitraum, der jedoch nicht weniger als ein Jahr betragen darf.
- 47 Wenn somit im Ausgangsverfahren in dem Zeitpunkt, in dem die Beschäftigten des Redwood College in den Vorruhestand zu anderen Bedingungen einwilligen, als sie Section 46 der Beschäftigungsbedingungen des GWC vorsieht, der Kollektivvertrag, aus dem sich diese Vorschrift ergibt, nach nationalem Recht seine Rechtswirkungen gegenüber diesen Beschäftigten kraft Gesetzes verloren haben sollte, verlieren diese die darin vorgesehenen Ansprüche.
- 48 Auf die vierte Frage ist daher zu antworten, dass es gegen Artikel 3 der Richtlinie verstößt, wenn der Erwerber den Arbeitnehmern einer übergegangenen Einrichtung Vorruhestandsbedingungen anbietet, die weniger günstig sind als diejenigen, die der Veräußerer auf sie angewandt hat, und diese Arbeitnehmer in diese Bedingungen einwilligen, und wenn diese Bedingungen schlicht und einfach denjenigen Bedingungen angepasst sind, die für die anderen Beschäftigten des Erwerbers im Zeitpunkt des Übergangs galten, es sei denn, dass sich die zuvor vom Veräußerer angewandten günstigeren Bedingungen aus einem Kollektivvertrag ergaben, der unter Berücksichtigung der in Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie genannten Voraussetzungen auf die Arbeitnehmer der übergegangenen Einrichtung von Rechts wegen nicht mehr anwendbar ist.

Zur fünften bis achten Frage

- 49 In Anbetracht der Antwort auf die vierte Frage bedarf es keiner Beantwortung der fünften bis achten Frage.

Zur neunten Frage

- 50 Mit seiner neunten Frage möchte das vorliegende Gericht für den Fall, dass es Artikel 3 der Richtlinie dem Erwerber verbietet, den Arbeitnehmern der übergebenen Einrichtung einen Vorruhestand anzubieten, der weniger günstig ist als derjenige, den sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer hätten in Anspruch nehmen können, wissen, welche Folgen dies für diejenigen dieser Arbeitnehmer hat, die gleichwohl in einen solchen weniger günstigen Vorruhestand eingewilligt haben.
- 51 Wie sich aus Randnummer 39 des vorliegenden Urteils ergibt, liegt in einem solchen Fall ein Verstoß gegen eine Vorschrift zwingenden Rechts vor. Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens ist davon auszugehen, dass gegen diese Vorschrift auf Veranlassung des Arbeitgebers verstoßen wurde, da er die Vorruhestandsbedingungen angeboten hatte und die Gewährung des Vorruhestands jederzeit ablehnen konnte, während die Arbeitnehmer, die vorzeitig in den Ruhestand treten wollten, keine andere Wahl hatten, als seine Bedingungen anzunehmen.
- 52 Es obliegt somit dem Erwerber, die Folgen seines Verhaltens zu beseitigen, indem er seinen früheren Beschäftigten die erforderlichen Ausgleichszahlungen gewährt, um die Vorruhestandsbedingungen herzustellen, auf die sie Anspruch hatten.

- 53 Diesem Ergebnis steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber den betreffenden Arbeitnehmern den Vorruhestand gar nicht erst hätte gewähren müssen. Es obliegt nämlich den Arbeitgebern, im Zeitpunkt der Entscheidung über die Gewährung des Vorruhestands sowohl ihr wirtschaftliches Interesse als auch den Umfang ihrer gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtungen zu beurteilen. Sobald die Entscheidung, den Vorruhestand zu gewähren, getroffen ist, ist diese entsprechend den rechtlich vorgeschriebenen Bedingungen umzusetzen.
- 54 Auf die neunte Frage ist daher zu antworten, dass es dann, wenn der Erwerber unter Verstoß gegen zwingende Verpflichtungen aus Artikel 3 der Richtlinie Arbeitnehmern der übergebenen Einrichtung einen Vorruhestand angeboten hat, der weniger günstig als derjenige ist, den sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer hätten in Anspruch nehmen können, und diese Arbeitnehmer in einen solchen Vorruhestand eingewilligt haben, dem Erwerber obliegt, den Arbeitnehmern die erforderlichen Ausgleichszahlungen zu gewähren, um die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer geltenden Vorruhestandsbedingungen herzustellen.

Kosten

- 55 Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben haben, 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 (Sechste Kammer)

auf die ihm vom Employment Tribunal Croydon mit Beschluss vom 5. Januar 2001 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1. Rechte, die bei Entlassung oder bei mit dem Arbeitgeber vereinbartem Eintritt in den Vorruhestand entstehen, fallen unter die Definition der „Rechte und Pflichten“ im Sinne von 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.
2. Leistungen einer vorgezogenen Altersrente und Leistungen zur Verbesserung der Bedingungen des Vorruhestands wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, die bei zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbartem Eintritt in den Vorruhestand an Arbeitnehmer, die ein bestimmtes Alter erreicht haben, gezahlt werden, stellen keine Leistungen bei Alter, bei Invalidität oder für Hinterbliebene aus betrieblichen oder überbetrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen im Sinne von Artikel 3 Absatz 3 der Richtlinie 77/187 dar.

Artikel 3 dieser Richtlinie ist dahin auszulegen, dass Verpflichtungen, die mit der Gewährung eines solchen vorzeitigen Ruhestands zusammenhängen und sich aus einem Arbeitsvertrag, einem Arbeitsverhältnis oder einem für den Veräußerer im Verhältnis zu den betreffenden Arbeitnehmern verbindlichen Kollektivvertrag ergeben, unter den in diesem Artikel festgelegten Voraus-

setzungen und in den dort gesetzten Grenzen unabhängig davon, ob diese Verpflichtungen auf staatliche Akte zurückgehen oder durch staatliche Akte ausgestaltet worden sind, und unabhängig von den praktischen Modalitäten dieser Ausgestaltung auf den Erwerber übergehen.

3. Es verstößt gegen Artikel 3 der Richtlinie 77/187, wenn der Erwerber den Arbeitnehmern einer übergegangenen Einrichtung Vorruhestandsbedingungen anbietet, die weniger günstig sind als diejenigen, die der Veräußerer auf sie angewandt hat, und diese Arbeitnehmer in diese Bedingungen einwilligen, und wenn diese Bedingungen schlicht und einfach denjenigen Bedingungen angepasst sind, die für die anderen Beschäftigten des Erwerbers im Zeitpunkt des Übergangs galten, es sei denn, dass sich die zuvor vom Veräußerer angewandten günstigeren Bedingungen aus einem Kollektivvertrag ergaben, der unter Berücksichtigung der in Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie genannten Voraussetzungen auf die Arbeitnehmer der übergegangenen Einrichtung von Rechts wegen nicht mehr anwendbar ist.

4. Hat der Erwerber unter Verstoß gegen zwingende Verpflichtungen aus Artikel 3 der Richtlinie 77/187 Arbeitnehmern der übergegangenen Einrichtung einen Vorruhestand angeboten, der weniger günstig als derjenige ist, den sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer hätten in Anspruch nehmen können, und haben diese Arbeitnehmer in einen solchen Vorruhestand eingewilligt, so obliegt es dem Erwerber, den Arbeitnehmern die erforderlichen Ausgleichszahlungen zu gewähren, um die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses mit dem Veräußerer geltenden Vorruhestandsbedingungen herzustellen.

Puissochet

Schintgen

Gulmann

Macken

Cunha Rodrigues

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 6. November 2003.

Der Kanzler

Der Präsident

R. Grass

V. Skouris