



Luxemburg, 18. Dezember 2014

## **PRESSEMITTEILUNG 19/2014**

### **Urteil in der Rechtssache E-10/14**

*Enes Deveci u.a. ./ Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden*

### **UNTERNEHMENSÜBERGANG – ARBEITSBEDINGUNGEN IN EINEM KOLLEKTIVVERTRAG**

Mit Urteil vom heutigen Tag hat der Gerichtshof Fragen des Appellationsgerichts Eidsivating (*Eidsivating lagmannsrett*) über die Auslegung 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 (“die Richtlinie”) beantwortet.

Die vorliegende Rechtssache betrifft einen Unternehmensübergang von Spirit Air Cargo Handling Norway AS (“Spirit Air Cargo”) auf Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (“Beklagte”). Der Übergang wurde am 1. März 2012 wirksam. Die Beklagte informierte die übergegangenen Arbeitnehmer, dass der in ihrem Unternehmen geltende Kollektivvertrag ab 1. Mai 2012 auf sie erstreckt werde.

Die Antragssteller, 129 ehemalige Arbeitnehmer von Spirit Air Cargo, akzeptierten die Gehaltssenkung nicht, die aus der Anwendung des neuen Kollektivvertrags resultierte. Sie beantragten vor dem Bezirksgericht Øvre Romerike (*Øvre Romerike tingrett*), dass der Beklagten unter anderem aufgegeben werde, die Lohnsätze aus dem Tarifvertrag, den Spirit Air Cargo abgeschlossen hatte, beizubehalten. Mit Urteil vom 18. November 2013 entschied das Bezirksgericht zu Gunsten des Antragsgegners. Gegen dieses Urteil wurde Berufung beim Appellationsgericht Eidsivating eingelegt. Dieses entschied, eine Vorlage an den Gerichtshof zu richten.

Der Gerichtshof stellte fest, dass es mit Artikel 3(3) der Richtlinie vereinbar ist wenn die Lohnbedingungen der übergegangenen Arbeitnehmer nach Ablauf des Kollektivvertrages, der mit dem Veräusserer abgeschlossen wurde, im Einklang mit nationalem Recht durch die Lohnbedingungen ersetzt werden, die beim Erwerber zur Anwendung kommen. In diesem Fall hängt der Verlust des Anspruches auf einen bestimmten Lohn nicht mit dem Unternehmensübergang, sondern mit dem Ablauf des Kollektivvertrages zusammen.

Der Gerichtshof stellte ausserdem fest, dass in einer Situation wie im vorliegenden Fall das nationale Gericht entscheiden muss, ob das anwendbare nationale Recht eine Nachwirkung nach Ablauf des Kollektivvertrages vorsieht. Die in einem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sind als „im Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitsbedingungen” gemäss Artikel 3(3) der Richtlinie anzusehen, sofern die in Frage stehenden Arbeitsverhältnisse nicht einem neuen Kollektivvertrag unterliegen oder neue individuelle Arbeitsverträge mit den betroffenen Arbeitnehmern abgeschlossen wurden.

Das vorlegende Gericht hat auch zu beurteilen, ob das nationale Recht mit der Zielsetzung der Richtlinie in Einklang steht. Die Zielsetzung der Richtlinie ist es, einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und denen des Erwerbers zu gewährleisten. Innerhalb gewisser Grenzen muss der Erwerber in der Lage sein, die für die Fortsetzung der Geschäftstätigkeit notwendigen Anpassungen und Veränderungen vorzunehmen. Da die Nachwirkung eines abgelaufenen Kollektivvertrages den Handlungsspielraum des Erwerbers einschränkt, muss eine nationale Regel, die eine solche Nachwirkung vorsieht, zeitlich beschränkt sein, um den Erwerber nicht auf unbestimmte Zeit zu binden.

Sollte das vorlegende Gericht feststellen, dass der im Unternehmen des Veräusserers anzuwendende Kollektivvertrag nicht abgelaufen ist, kommt der Gerichtshof zu dem Schluss dass es nicht gegen Artikel 3(3) der Richtlinie verstossen würde, wenn der Erwerber vom Tag des Unternehmensüberganges oder, wie im vorliegenden Fall, zwei Monate nach Unternehmensübergang die Arbeitsbedingungen einschliesslich der Lohnbedingungen aus dem in seinem Unternehmen anwendbaren Kollektivvertrag anwendet. Die Bedingungen der Ersetzung eines Kollektivvertrages sind nach nationalem Recht zu bestimmen. Wenn die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei der Festlegung der Auslegung des Ausgangslohns nach dem neuen Kollektivvertrag ein Kriterium ist, schliesst Artikel 3 der Richtlinie jedoch aus, dass die übergegangenen Arbeitnehmer einen wesentlichen Lohnverlust im Vergleich zu ihrer Lohnsituation unmittelbar vor Übertragung des Unternehmens erleiden, weil die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Veräusserer bei der Festlegung ihres Einstiegsgehalts im Unternehmen des Erwerbers nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Zudem ist bei der Festlegung des Ausgangslohns die entsprechend gleich lange Dauer des Beschäftigungsverhältnisses jener Arbeitnehmer, die bereits in einem Arbeitsverhältnis mit dem Veräusserer standen, zu berücksichtigen.

Das Urteil kann im Volltext im Internet unter [www.eftacourt.int](http://www.eftacourt.int) heruntergeladen werden.

Diese Pressemitteilung ist ein nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.