URTEIL DES GERICHTSHOFES (Fünfte Kammer)
12. Februar 1985 [1]

In der Rechtssache 284/83

betreffend ein dem Gerichtshof gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag vom Højesteret in den vor diesem anhängigen Rechtsstreitigkeiten

1) **Dansk Metalarbejderforbund,** als Mandatar für Ali Altin und Jan Benny Hansen,

gegen

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S in Konkurs,

Nebenintervenient:

Lønmodtagernes Garantifond

und

2) **Specialarbejderforbundet i Danmark,** als Mandatar für Finn Walther Sørensen, Harry Larsen und Erik Sørensen,

gegen

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S in Konkurs,

Nebenintervenient:

Lønmodtagernes Garantifond

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29)

erläßt

1 — Verfahrenssprache: Dänisch.

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten O. Due, der Richter C. Kakouris, U. Everling, Y. Galmot und R. Joliet,

Generalanwalt: C. O. Lenz
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

*

folgendes

URTEIL

(„Tatbestand" nicht wiedergegeben)

Entscheidungsgründe

1 Das Højesteret hat mit Schreiben vom 15. Dezember 1983, beim Gerichtshof eingegangen am 20. Dezember 1983, gemäß Artikel 177 EWG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 75/129 des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Fragen stellen sich im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen zwei Gewerkschaften, dem Dansk Metalarbejderforbund und dem Specialarbejderforbund i Danmark, die beide als Mandatar für ihnen angeschlossene Arbeitnehmer auftreten, und der in Konkurs gefallenen H. Nielsen & Søn Maskinfabrik A/S (im folgenden: die Firma), die vom dänischen Garantiefonds unterstützt wird.

* Beteiligte, die Erklärungen abgegeben haben:
— Specialarbejderforbund i Danmark, Kläger des Ausgangsverfahrens, vertreten durch Rechtsanwalt J. Bjørst,
— Lønmodtagernes Garantifond, Nebenintervenient, vertreten durch Rechtsanwalt U. Andersen,
— die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch H. P. Hartvig als Bevollmächtigten —
nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 27. November 1984,

3 Wie sich aus den Akten ergibt, unterrichtete die Firma die Personalvertreter im Februar 1980 über ihre finanziellen Schwierigkeiten. Am 14. März 1980 erklärte sie vor dem Konkursgericht die Zahlungseinstellung. Die beiden Gewerkschaften forderten die Firma daraufhin auf, ihnen eine Bankgarantie für die künftige Zahlung der Löhne zu stellen. Am 19. März 1980 ergab sich, daß keine solche Garantie gestellt worden war. Daraufhin legten die Arbeitnehmer auf Aufforderung ihrer Gewerkschaften die Arbeit nieder. Am 21. März 1980 teilte die Firma dem zuständigen Arbeitsmarktausschuß mit, daß sie beabsichtige, alle Mitarbeiter zu entlassen. Am 25. März 1980 wurde auf ihren Antrag Konkurs über sie eröffnet. Am 26. März 1980 wurden die Arbeiter unter Einhaltung der Kündigungsfristen entlassen.

4 Die beiden Gewerkschaften verlangen von der in Konkurs gefallenen Firma eine besondere Entschädigung, wobei sie sich auf § 102a Absatz 2 des dänischen Gesetzes über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung (Lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring) stützen. Nach dieser Bestimmung schuldet ein Arbeitgeber, der den zuständigen Behörden eine beabsichtigte Massenentlassung nicht wenigstens 30 Tage im voraus anzeigt, den Arbeitnehmern eine Entschädigung in Höhe ihres Lohns für diesen Zeitraum; im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers hat der Garantiefonds (Lønmodtagernes Garantifond) die Entschädigung zu zahlen.

5 Diese Bestimmung des dänischen Gesetzes gehört zu den Rechtsvorschriften, die zur Durchführung der Richtlinie 75/129 erlassen wurden, nach der die Mitgliedstaaten gehalten sind, Arbeitgebern, die beabsichtigen, Massenentlassungen vorzunehmen, bestimmte Verpflichtungen aufzuerlegen. Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie lautet: „Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen." Artikel 3 Absatz 1 bestimmt: „Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen." Nach Artikel 4 werden die in Artikel 3 bezeichneten Entlassungen vorbehaltlich einer gegenteiligen Entscheidung der zuständigen Behörde frühestens 30 Tage nach Eingang der Anzeige wirksam.

6 Das in letzter Instanz mit den Rechtsstreitigkeiten befaßte Højesteret hat sich gefragt, ob die Arbeitsniederlegung der Arbeitnehmer unter den gegebenen Umständen eine Beendigung ihres Vertrages darstelle, die einer Entlassung durch den Arbeitgeber gleichkomme und deshalb unter die Richtlinie fallen könnte. Das Gericht hat sich ferner gefragt, ob der Arbeitgeber vom Zeitpunkt der Erklärung der Zahlungseinstellung an eine Massenentlassung im Sinne der Richtlinie hätte erwägen

müssen, denn alsbald nach dieser Erklärung sei es zum Konkurs der Firma und zur Massenentlassung der Arbeitnehmer gekommen. Das Højesteret hat deshalb folgende Fragen vorgelegt:

„1) Kann der Fall, daß die Arbeitnehmerseite ein Arbeitsverhältnis beendigt, weil der Arbeitgeber dem Konkursgericht die Zahlungseinstellung mitgeteilt hat, einer vom Arbeitgeber vorgenommenen Entlassung mit der Folge gleichgestellt werden, daß er, sofern die Voraussetzungen hierfür im übrigen erfüllt sind, unter die Richtlinie des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen einzuordnen ist? Für die Beantwortung ist davon auszugehen, daß die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitnehmer nach dänischem Recht wirksam war.

2) Erfaßt die Richtlinie des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen nicht nur den Fall, daß der Arbeitgeber tatsächlich die Vornahme von Entlassungen in größerem Umfang erwogen hat, sondern auch den, daß der Arbeitgeber die Vornahme von Entlassungen in größerem Umfang hätte erwägen und das Warnverfahren hätte einleiten müssen, dies aber unterläßt?"

Zur ersten Frage

7 Mit der ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Beendigung eines Arbeitsvertrags durch die Arbeitnehmer unter derartigen Umständen nach der Richtlinie einer möglicherweise unter die Richtlinie fallenden Entlassung durch den Arbeitgeber gleichgestellt werden kann.

8 Die Antwort auf diese Frage ist zunächst im Wortlaut der Richtlinie selbst zu suchen. Insofern ist mit dem Specialarbejderforbund i Danmark, dem Garantiefonds und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften auf Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie hinzuweisen; dieser lautet: „Massenentlassungen sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber ... vornimmt." Auch keine andere Bestimmung der Richtlinie erlaubt es, deren Anwendungsbereich auf Beendigungen von Arbeitsverträgen durch die Arbeitnehmer auszudehnen.

9 Nach Auffassung des Specialarbejderforbund i Danmark muß jedoch die Beendigung des Arbeitsvertrags durch die Arbeitnehmer mit der Begründung, die Zahlung der Gehälter sei nicht mehr sichergestellt, aufgrund der Zielsetzung der Richtlinie, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken, einer Entlassung durch den Arbeitgeber gleichgestellt werden.

10 Diesem Vorbringen kann nicht gefolgt werden. Die Richtlinie greift in die freie Entscheidung des Arbeitgebers, Massenentlassungen vorzunehmen oder nicht, nicht ein. Sie bestimmt lediglich, daß die Gewerkschaften vor derartigen Entlassungen konsultiert werden müssen und daß die zuständige Behörde unterrichtet werden muß. Nach Artikel 2 Absatz 2 erstrecken sich die Konsultationen „zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder einzuschränken sowie ihre Folgen zu mildern". Ferner bestimmt Artikel 4, daß die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen erst nach Ablauf einer Frist wirksam werden, die die zuständige Behörde dazu benutzen muß, „nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen". Wie der Garantiefonds und die Kommission zu Recht vortragen, würde die vom Specialarbejderforbund i Danmark befürwortete Gleichstellung den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, Entlassungen gegen den Willen des Arbeitgebers herbeizuführen, ohne daß dieser die Möglichkeit gehabt hätte, seine Verpflichtungen nach Artikel 2 und 3 der Richtlinie zu erfüllen. Eine solche Gleichstellung würde genau das Gegenteil des beabsichtigten Ergebnisses, Massenentlassungen zu vermeiden oder einzuschränken, bewirken.

11 Demnach ist die erste Frage dahin zu beantworten, daß es einer Entlassung durch den Arbeitgeber im Sinne der Richtlinie 75/129 des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen nicht gleichgestellt werden kann, wenn die Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag im Anschluß an eine Erklärung des Arbeitgebers über die Zahlungseinstellung beendigen.

Zur zweiten Frage

12 Mit der zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie anwendbar ist, wenn der Arbeitgeber aufgrund der finanziellen Lage seines Unternehmens Massenentlassungen hätte erwägen müssen, dies jedoch nicht getan hat.

13 Aufgrund von Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie kann diese zweite Vorabentscheidungsfrage nicht bejaht werden. Der Arbeitgeber ist nämlich nur verpflichtet, die Gewerkschaften zu konsultieren, wenn er erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, und muß den Behörden nur den Plan einer Massenentlassung anzeigen.

14 Der Specialarbejderforbund i Danmark wendet dagegen ein, die praktische Wirksamkeit der Richtlinie würde beeinträchtigt, wenn sie nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers mit umfaßte, im Fall schwerwiegender finanzieller Probleme Massenentlassungen in Betracht zu ziehen.

15 Wie der Garantiefonds und die Kommission zu Recht geltend machen, impliziert die Richtlinie keine Verpflichtung, Massenentlassungen in Betracht zu ziehen. Sie enthält nämlich keine Bestimmungen darüber, unter welchen Umständen der Arbeitgeber Massenentlassungen erwägen muß, und schränkt seine Entscheidungsfreiheit hinsichtlich der Frage, ob und wann er einen Plan für Massenentlassungen aufstellen muß, in keiner Weise ein.

16 Darüber hinaus würde die vom Specialarbejderforbund i Danmark vorgeschlagene Auslegung, wie die Kommission zu Recht vorgetragen hat, dazu führen, daß jeder Arbeitgeber, der seine Tätigkeit aufgrund Konkurses einstellen muß und der es definitionsgemäß unterlassen hat, die geplante Massenentlassung der Behörde anzuzeigen, den in den nationalen Rechtsvorschriften festgesetzten Sanktionen unterläge, da er eine Massenentlassung nicht rechtzeitig in Betracht gezogen hat. Diese Auslegung würde dem Wortlaut des Artikels 1 Absatz 2 widersprechen, wonach Massenentlassungen, die auf der „Einstellung der Tätigkeit des Betriebs ... aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung" beruhen, nicht unter die Richtlinie fallen.

17 Auf die zweite Frage ist somit zu antworten, daß die Richtlinie 75/129 des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen nur anwendbar ist, wenn der Arbeitgeber tatsächlich erwogen hat, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufgestellt hat.

Kosten

18 Die Auslagen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die Erklärungen vor dem Gerichtshof abgegeben hat, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

auf die ihm vom Højesteret mit Schreiben vom 15. Dezember 1983 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

1) **Beendigen die Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag im Anschluß an eine Erklärung des Arbeitgebers über die Zahlungseinstellung, so kann dies einer Entlassung durch den Arbeitgeber im Sinne der Richtlinie 75/129 des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen nicht gleichgestellt werden.**

2) **Die Richtlinie 75/129 des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist nur anwendbar, wenn der Arbeitgeber tatsächlich erwogen hat, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufgestellt hat.**

Due Kakouris

Everling Galmot Joliet

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 12. Februar 1985.

Der Kanzler

P. Heim

Der Präsident der Fünften Kammer

O. Due