Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

13. Mai 2015*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59/EG — Begriff ‚Betrieb' — Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer"

In der Rechtssache C-392/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spanien) mit Entscheidung vom 9. Juli 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 9. Juli 2013, in dem Verfahren

Andrés Rabal Cañas

gegen

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten T. von Danwitz sowie der Richter C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (Berichterstatter) und D. Šváby,

Generalanwalt: N. Wahl,

Kanzler: I. Illéssy, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 20. November 2014,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der spanischen Regierung, vertreten durch J. García-Valdecasas Dorrego als Bevollmächtigte,

— der ungarischen Regierung, vertreten durch M. Fehér und K. Szíjjártó als Bevollmächtigte,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch J. Enegren, R. Vidal Puig und J. Samnadda als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 5. Februar 2015

* Verfahrenssprache: Spanisch.

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Bestimmungen der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, S. 16).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Rabal Cañas auf der einen Seite und der Nexea Gestión Documental SA (im Folgenden: Nexea) sowie dem Fondo de Garantía Salarial auf der anderen Seite wegen der Entlassung von Herrn Rabal Cañas, bei der seines Erachtens gegen die Bestimmungen der Richtlinie verstoßen wurde.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Aus dem ersten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 geht hervor, dass mit ihr die Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29) kodifiziert wurde.

4 Nach dem zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 ist es unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Europäischen Union wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken.

5 Die Erwägungsgründe 3 und 4 dieser Richtlinie lauten:

„(3) Trotz einer konvergierenden Entwicklung bestehen weiterhin Unterschiede zwischen den in den Mitgliedstaaten geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Voraussetzungen und des Verfahrens für Massenentlassungen sowie hinsichtlich der Maßnahmen, die die Folgen dieser Entlassungen für die Arbeitnehmer mildern könnten.

(4) Diese Unterschiede können sich auf das Funktionieren des Binnenmarktes unmittelbar auswirken."

6 Im siebten Erwägungsgrund der Richtlinie wird hervorgehoben, dass auf die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen hingewirkt werden muss.

7 Unter der Überschrift „Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich" bestimmt Art. 1 der Richtlinie:

„(1) Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) ‚Massenentlassungen' sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen – nach Wahl der Mitgliedstaaten – die Zahl der Entlassungen

i) entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

— mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,

— mindestens 10 v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,

— mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,

ii) oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind,

beträgt;

…

Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß [Unterabsatz] 1 Buchstabe a) werden diesen Entlassungen Beendigungen des Arbeitsvertrags gleichgestellt, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt.

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung auf

a) Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, es sei denn, dass diese Entlassungen vor Ablauf oder Erfüllung dieser Verträge erfolgen;

…“

8 In Art. 2 der Richtlinie 98/59 heißt es:

„(1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.

(2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.

…

(3) Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen

a) die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und

b) in jedem Fall schriftlich Folgendes mitzuteilen:

i) die Gründe der geplanten Entlassung;

ii) die Zahl und die Kategorien der zu entlassenden Arbeitnehmer;

iii) die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;

iv) den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen;

v) die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, soweit die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken dem Arbeitgeber die Zuständigkeit dafür zuerkennen;

vi) die vorgesehene Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen, soweit sie sich nicht aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ergeben.

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde eine Abschrift zumindest der in Unterabsatz 1 Buchstabe b) Ziffern i) bis v) genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung zu übermitteln.

…“

9 Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:

„Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

…

Die Anzeige muss alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter gemäß Artikel 2 enthalten, insbesondere die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen.“

10 Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie lautet:

„(1) Die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen werden frühestens 30 Tage nach Eingang der in Artikel 3 Absatz 1 genannten Anzeige wirksam; die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde jedoch die Möglichkeit einräumen, die Frist des Unterabsatzes 1 zu verkürzen.

(2) Die Frist des Absatzes 1 muss von der zuständigen Behörde dazu benutzt werden, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.“

11 Art. 5 der Richtlinie bestimmt:

„Diese Richtlinie lässt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen zuzulassen oder zu fördern.“

Spanisches Recht

12 Nach Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des Gesetzes über das Statut der Arbeitnehmer (Ley del Estatuto de los Trabajadores) in seiner auf das Ausgangsverfahren anwendbaren Fassung (im Folgenden: ET) endet der Arbeitsvertrag mit Ablauf der vereinbarten Dauer oder Erbringung der vertraglich vereinbarten Werk- oder Dienstleistung.

13 Art. 51 des ET sieht vor:

„(1) Als Massenentlassung im Sinne dieses Gesetzes gilt die Beendigung von Arbeitsverträgen aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen, wenn sich die Beendigung innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens auswirkt auf

a) 10 Arbeitnehmer in Unternehmen, die weniger als 100 Arbeitnehmer beschäftigen;

b) 10 % der Arbeitnehmer in Unternehmen, die zwischen 100 und 300 Arbeitnehmer beschäftigen;

c) 30 Arbeitnehmer in Unternehmen, die mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigen.

Wirtschaftliche Gründe liegen vor, wenn das Unternehmensergebnis eine negative wirtschaftliche Lage widerspiegelt, etwa im Fall von bereits realisierten oder zu erwartenden Verlusten oder bei einem anhaltenden Rückgang der gewöhnlichen Einnahmen oder der Umsätze. Von einem anhaltenden Rückgang ist jedenfalls dann auszugehen, wenn während drei aufeinanderfolgender Quartale das Niveau der gewöhnlichen Einnahmen oder des Umsatzes eines jeden Quartals niedriger ausfällt als das im gleichen Quartal des Vorjahres verzeichnete Niveau.

Technische Gründe liegen vor, wenn Änderungen u. a. auf der Ebene der Produktionsmittel oder -instrumente eintreten, organisatorische Gründe liegen vor, wenn Änderungen u. a. im Bereich der Systeme und Methoden der Arbeit des Personals oder in der Art und Weise der Organisation der Produktion eintreten, und produktionsbedingte Gründe liegen vor, wenn Änderungen u. a. bei der Nachfrage nach den Waren oder Dienstleistungen eintreten, die das Unternehmen auf dem Markt platzieren will.

Als Massenentlassung gilt auch die Beendigung der Arbeitsverträge der gesamten Belegschaft eines Unternehmens, sofern mehr als fünf Arbeitnehmer betroffen sind und die Entlassung aus den vorstehend bezeichneten Gründen infolge der vollständigen Aufgabe der Unternehmenstätigkeit vorgenommen wird.

Für die Berechnung der Zahl der Vertragsbeendigungen im Sinne von Unterabs. 1 werden auch alle sonstigen Beendigungen berücksichtigt, die im Referenzzeitraum auf Veranlassung des Arbeitgebers aus Gründen erfolgen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen und die sich von den in Art. 49 Abs. 1 Buchst. c dieses Gesetzes aufgeführten Gründen unterscheiden, sofern wenigstens fünf Arbeitnehmer betroffen sind.

Beendet ein Unternehmen in aufeinanderfolgenden Zeiträumen von 90 Tagen und zur Umgehung der Bestimmungen dieser Vorschrift nach Art. 52 Buchst. c dieses Gesetzes Verträge in einer unter den angegebenen Schwellenwerten liegenden Zahl, ohne dass neue Gründe vorliegen, die ein solches Vorgehen rechtfertigen, gelten diese neuen Vertragsbeendigungen als Gesetzesumgehung und sind für null und nichtig zu erklären.

(2) Der Massenentlassung müssen Konsultationen der gesetzlichen Arbeitnehmervertreter für eine Dauer von nicht mehr als 30 Kalendertagen oder – bei Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern – 15 Kalendertagen vorausgehen. Die Konsultationen der gesetzlichen Arbeitnehmervertreter erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen wie Verlagerungsmaßnahmen oder Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung oder Umschulung zwecks Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu mildern.

Die Mitteilung über die Eröffnung des Konsultationszeitraums erfolgt durch Schreiben des Arbeitgebers an die gesetzlichen Arbeitnehmervertreter, von dem eine Kopie der Arbeitsbehörde zu übermitteln ist. Das Schreiben muss folgende Angaben enthalten:

a) die genaue Angabe der Gründe der Massenentlassung nach Abs. 1;

Der genannten Mitteilung ist ein Memorandum beizufügen, in dem die Gründe der Massenentlassung und die sonstigen im vorstehenden Unterabsatz erwähnten Aspekte erläutert werden.

…

Nach Ablauf des Konsultationszeitraums teilt der Arbeitgeber das Ergebnis der Arbeitsbehörde mit. Ist eine Vereinbarung zustande gekommen, übermittelt er eine vollständige Kopie von dieser. Andernfalls übergibt er den Arbeitnehmervertretern und der Arbeitsbehörde die endgültige Entscheidung über die von ihm beschlossene Massenentlassung und die Bedingungen dieser Entlassung.

…“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

14 Herr Rabal Cañas war seit dem 14. Januar 2008 als Facharbeiter für Nexea tätig, eine Gesellschaft, die zur Unternehmensgruppe Correos gehörte, deren gesamtes Gesellschaftskapital von der Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) gehalten wurde. Letztere ist eine dem Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Ministerium für Finanzen und öffentliche Verwaltung) zugeordnete öffentliche Körperschaft, deren Zweck darin besteht, Unternehmensbeteiligungen, die ihr von der Regierung übertragen werden, zu verwalten und zu rentabilisieren.

15 Im Juli 2012 besaß Nexea zwei Betriebe in Madrid und in Barcelona (Spanien), in denen 164 bzw. 20 Personen beschäftigt waren. Am 20. Juli 2012 entließ das Unternehmen 14 Arbeitnehmer des Betriebs in Madrid und begründete dies mit einem Rückgang des Umsatzes in drei aufeinanderfolgenden Quartalen sowie Verlusten im Jahr 2011 und Verlustprognosen für 2012. Die Klagen zur Anfechtung dieser Entlassungen wurden abgewiesen.

16 Im August 2012 wurden zwei Arbeitsverträge von Arbeitnehmern des Betriebs in Barcelona und im September 2012 ein Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers des Betriebs in Madrid beendet.

17 Im Oktober 2012 und im November 2012 wurden in den Betrieben von Nexea weitere fünf Arbeitsverträge beendet, drei davon in Madrid und zwei weitere in Barcelona; dabei handelte es sich um den Ablauf befristeter Arbeitsverträge, die geschlossen worden waren, um einen Produktionsanstieg zu bewältigen.

18 Am 20. Dezember 2012 wurde Herrn Rabal Cañas und zwölf weiteren Arbeitnehmern des Betriebs in Barcelona ihre Entlassung aus wirtschaftlichen, produktionsbedingten und organisatorischen Gründen mitgeteilt, die Nexea zwängen, diesen Betrieb zu schließen und das übrige betroffene Personal nach Madrid zu verlagern. Die angeführten Gründe waren im Wesentlichen die gleichen wie die anlässlich der im Juli 2012 vorgenommenen Entlassungen angegebenen.

19 Herr Rabal Cañas focht seine Entlassung beim vorlegenden Gericht an und machte geltend, diese sei nichtig, weil Nexea das für Massenentlassungen vorgesehene Verfahren, das nach der Richtlinie 98/59 zwingend sei, in betrügerischer Weise umgangen habe.

20 Der Kläger des Ausgangsverfahrens ist zum einen der Ansicht, dass Nexea dieses Verfahren hätte anwenden müssen; die Schließung des Betriebs in Barcelona, die im Dezember 2012 zu 16 Beendigungen von Arbeitsverhältnissen geführt habe, könne nämlich als Massenentlassung angesehen werden, weil sie und die Entlassung des gesamten Personals der Schließung des Unternehmens oder der Beendigung seiner Geschäftstätigkeit gleichzustellen seien.

21 Zum anderen macht Herr Rabal Cañas geltend, dass der in der nationalen Regelung zur Umsetzung der Richtlinie 98/59 festgelegte Schwellenwert, bei dessen Überschreitung das Verfahren bei Massenentlassungen zwingend anzuwenden sei, erreicht sei, da die Beendigungen aller Arbeitsverträge, einschließlich befristeter Arbeitsverträge, zu berücksichtigen seien.

22 Das vorlegende Gericht stellt sich erstens die Frage, ob der in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 definierte Begriff „Massenentlassungen“, da er alle Entlassungen umfasse, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen vornehme, dahin auszulegen sei, dass er einer nationalen Regelung entgegenstehe, die wie die im Ausgangsverfahren fragliche Regelung die Tragweite des Begriffs auf Beendigungen beschränke, die aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen erfolgten.

23 Zweitens fragt sich dieses Gericht, ob Art. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen sei, dass für die Berechnung der Zahl der Entlassungen, die für eine Einstufung als „Massenentlassung“ erforderlich seien, die Beendigungen von Arbeitsverhältnissen zu berücksichtigen seien, die sich aus dem Ablauf individueller Arbeitsverträge ergäben.

24 Drittens wirft das vorlegende Gericht die Frage auf, ob Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59, der vom Anwendungsbereich der Richtlinie Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen würden, ausnehme, in dem Sinne auszulegen sei, dass diese Ausnahme ausschließlich durch das rein quantitative Kriterium in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie definiert werde, oder ob sie voraussetze, dass sich der Grund für die kollektive Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder die gleiche Leistung ergebe.

25 Das Gericht führt zu diesen drei Fragen aus, dass je nach ihrer Beantwortung die fünf Beendigungen von Arbeitsverträgen, die im Oktober 2012 und im November 2012 aufgrund der Befristung dieser Verträge erfolgt seien, zu den 13 im Dezember 2012 vorgenommenen Entlassungen, zu denen die von Herrn Rabal Cañas gehöre, hinzuzurechnen seien. Hieraus ergebe sich eine Gesamtzahl von 18 Beendigungen von Arbeitsverträgen innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen; diese Zahl stelle mehr als 10 % des Personals dar, und daher sei von „Massenentlassungen“ auszugehen.

26 Viertens ersucht das vorlegende Gericht um Klarstellungen des Begriffs „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59. Würde nämlich der Schwellenwert von zehn Arbeitnehmern auf den Betrieb in Barcelona angewandt, hätten die gleichzeitige Entlassung des Klägers des Ausgangsverfahrens und der anderen zwölf betroffenen Arbeitnehmer als „Massenentlassungen“ eingestuft werden müssen.

27 Insoweit fügt das vorlegende Gericht hinzu, nach der im Ausgangsverfahren fraglichen Regelung werde, sofern die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer höher als fünf sei, auch die Beendigung der Arbeitsverträge des gesamten Personals des Unternehmens als Massenentlassung eingestuft, wenn sie sich aus der vollständigen Beendigung der Tätigkeit dieses Unternehmens ergebe. Anders würden nach der nationalen Regelung dagegen Entlassungen behandelt, die sich aus der Schließung eines Betriebs eines Unternehmens ergäben.

28 Daher möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 der Richtlinie 98/59 einer nationalen Regelung entgegenstehen, die den vorgesehenen numerischen Schwellenwert ausschließlich auf das Unternehmen als Ganzes bezieht, unter Ausschluss der Fälle, in denen der Schwellenwert überschritten worden wäre, wenn der Betrieb als Referenzeinheit gewählt worden wäre.

29 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist der Begriff „Massenentlassungen“ in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59, in dessen Anwendungsbereich, wenn der festgelegte numerische Schwellenwert erreicht ist, sämtliche Entlassungen fallen, „die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt“, unter Berücksichtigung seiner Gemeinschaftsbedeutung dahin auszulegen, dass er einer innerstaatlichen Umsetzungs- oder

Durchführungsvorschrift entgegensteht, die wie Art. 51 Abs. 1 des ET seinen Anwendungsbereich auf eine bestimmte Art von Beendigungen beschränkt, und zwar auf solche, die aus „wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten“ Gründen erfolgen?

2. Sind zur Berechnung der Zahl der zur Feststellung einer etwaigen „Massenentlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 zu berücksichtigenden Entlassungen, sei es in Form der „Entlassung, die ein Arbeitgeber … vornimmt“ (Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a) oder der „Beendigung des Arbeitsvertrags …, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt“ (Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2), die individuellen Beendigungen im Sinne von Art. 49 Abs. 1 Buchst. c des ET zu berücksichtigen, die wegen des Ablaufs des für eine bestimmte Zeit (befristet oder für eine Werk- oder Dienstleistung) geschlossenen Vertrags erfolgen?

3. Wird die zur Unanwendbarkeit der Richtlinie 98/59 führende Wendung „Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden“ in ihrem Art. 1 Abs. 2 Buchst. a ausschließlich durch das rein quantitative Kriterium von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a bestimmt, oder verlangt sie darüber hinaus, dass sich der Grund für die kollektive Beendigung aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder die gleiche Werk- oder Dienstleistung ergibt?

4. Kann der Begriff „Betrieb“ als für die Definition der „Massenentlassungen“ im Kontext von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 wesentlicher „Begriff des Gemeinschaftsrechts“ unter Berücksichtigung der sich aus ihrem Art. 5 ergebenden Natur als einer Mindestregelung dahin ausgelegt werden, dass er es erlaubt, dass die innerstaatliche Umsetzungs- oder Durchführungsvorschrift des Mitgliedstaats – im Fall Spaniens Art. 51 Abs. 1 des ET – als Bezugsrahmen für die Berechnung des numerischen Schwellenwerts ausschließlich das „Unternehmen“ als Ganzes bestimmt und damit die Fälle ausschließt, in denen der in dieser Vorschrift festgelegte numerische Schwellenwert überschritten worden wäre, wenn der „Betrieb“ als Referenzgröße gewählt worden wäre?

Verfahren vor dem Gerichtshof

30 Das vorlegende Gericht hat den Gerichtshof in seiner Entscheidung ersucht, die Rechtssache dem beschleunigten Verfahren nach Art. 105 Abs. 1 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs zu unterwerfen. Dieses Ersuchen ist mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877) zurückgewiesen worden.

31 Mit Schreiben vom 10. Februar 2015 hat das vorlegende Gericht dem Gerichtshof seine Stellungnahme zu den am 5. Februar 2015 verlesenen Schlussanträgen des Generalanwalts übermittelt. Darin führt es aus, da der Generalanwalt es versäumt habe, eine Antwort auf die vierte Frage vorzuschlagen, werde der Gerichtshof ersucht, den Generalanwalt aufzufordern, seine Schlussanträge zu ergänzen, oder, hilfsweise, die Stellungnahme des Gerichts als Klarstellung im Sinne von Art. 101 der Verfahrensordnung zuzulassen.

32 Hierzu ist festzustellen, dass die Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union und seine Verfahrensordnung für die Parteien oder für das vorlegende Gericht nicht die Möglichkeit vorsehen, zu den Schlussanträgen des Generalanwalts Stellung zu nehmen. Zudem ist nach Art. 101 der Verfahrensordnung allein der Gerichtshof berechtigt, das vorlegende Gericht um Klarstellungen zu ersuchen.

Zu den Vorlagefragen

Zur vierten Frage

33 Der Gerichtshof hält es für erforderlich, die vierte Frage an erster Stelle zu prüfen.

34 Die spanische Regierung ist der Ansicht, dass die vierte Frage unzulässig sei, da die Richtlinie 98/59 im vorliegenden Fall nicht anwendbar sei.

35 Sie macht geltend, die in dieser Richtlinie vorgesehenen Kriterien ließen im Ausgangsverfahren nicht die Feststellung zu, dass eine Massenentlassung vorliege. Der Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 werde in ihrem Art. 1 in der Weise definiert, dass in Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i dieses Artikels nur Betriebe aufgeführt würden, die in der Regel mehr als 20 Personen beschäftigten, und in Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii die Fälle, in denen die Entlassungen mindestens 20 Personen beträfen. Da der Betrieb in Barcelona keine dieser Schwellen erreiche, sei die Frage hypothetischer Art.

36 Für die Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts, die das nationale Gericht in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festlegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat, spricht eine Vermutung der Entscheidungserheblichkeit. Der Gerichtshof kann es nur dann ablehnen, über ein Vorabentscheidungsersuchen eines nationalen Gerichts zu befinden, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts offenkundig in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteil Fish Legal und Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, Rn. 30 und die dort angeführte Rechtsprechung).

37 Die spanische Regierung trägt vor, sie habe von der durch Art. 5 der Richtlinie 98/59 eingeräumten Befugnis Gebrauch gemacht, für die Arbeitnehmer günstigere Rechtsvorschriften zu erlassen. Insbesondere hat sie nicht den Betrieb, sondern das Unternehmen als Referenzeinheit festgelegt. Da die Berechnung der Schwellenwerte auf Unternehmensebene ein Hindernis für die Anwendung des in der Richtlinie vorgesehenen Informations- und Konsultationsverfahrens auf die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Entlassungen sein kann, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die betreffende nationale Regelung mit der Richtlinie im Einklang steht.

38 Unter diesen Umständen kann die Vorlagefrage nicht als hypothetisch angesehen werden.

39 Folglich ist die vierte Frage als zulässig anzusehen.

40 Mit dieser Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die den Begriff „Massenentlassung“ in der Weise bestimmt, dass als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht der Betrieb verwendet wird.

41 Zur Beantwortung dieser Frage bedarf es zunächst einer Klarstellung des Begriffs „Betrieb“.

42 Hierzu ist eingangs festzustellen, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der in der Richtlinie 98/59 nicht definierte Begriff „Betrieb“ ein unionsrechtlicher Begriff ist und dass sein Inhalt nicht anhand der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteil Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, Rn. 25). Er ist daher in der Unionsrechtsordnung autonom und einheitlich auszulegen (vgl. in diesem Sinne Urteil Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, Rn. 23).

43 Der Gerichtshof hat den Begriff „Betrieb“ bzw. „Betriebe“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 bereits ausgelegt.

44 In Rn. 31 des Urteils Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) hat der Gerichtshof unter Bezugnahme auf Rn. 15 des Urteils Botzen u. a. (186/83, EU:C:1985:58) ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis im Wesentlichen durch die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmensteil gekennzeichnet wird, dem er zur Erfüllung seiner Aufgabe angehört. Er hat daher in Rn. 32 des Urteils Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) entschieden, dass der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er nach Maßgabe der Umstände die Einheit bezeichnet, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören. Ob die fragliche Einheit eine Leitung hat, die selbständig Massenentlassungen vornehmen kann, ist für die Definition des Begriffs „Betrieb“ nicht entscheidend.

45 Im Urteil Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) hat der Gerichtshof den Begriff „Betrieb“ weiter präzisiert, wobei er insbesondere in Rn. 27 dieses Urteils ausgeführt hat, dass für den Zweck der Anwendung der Richtlinie 98/59 ein „Betrieb“ im Rahmen eines Unternehmens u. a. eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität sein kann, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt.

46 Durch die Verwendung der Ausdrücke „unterscheidbare Einheit“ und „im Rahmen eines Unternehmens“ hat der Gerichtshof klargestellt, dass sich die Begriffe „Unternehmen“ und „Betrieb“ unterscheiden und dass der Betrieb normalerweise Teil eines Unternehmens ist. Das schließt jedoch nicht aus, dass – sofern ein Unternehmen nicht über mehrere unterscheidbare Einheiten verfügt – der Betrieb und das Unternehmen eins sein können.

47 In Rn. 28 des Urteils Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) hat der Gerichtshof ausgeführt, dass die Richtlinie 98/59 die sozioökonomischen Auswirkungen betrifft, die Massenentlassungen in einem bestimmten örtlichen Kontext und einer bestimmten sozialen Umgebung hervorrufen können, so dass die fragliche Einheit weder rechtliche noch wirtschaftliche, finanzielle, verwaltungsmäßige oder technologische Autonomie besitzen muss, um als „Betrieb“ qualifiziert werden zu können.

48 Zudem hat der Gerichtshof in den Urteilen Lyttle u. a. (C-182/13, EU:C:2015:317, Rn. 35) sowie USDAW und Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, Rn. 54) festgestellt, dass die Begriffe „Betrieb“ bzw. „Betriebe“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie 98/59 dieselbe Bedeutung haben wie die Begriffe „Betrieb“ bzw. „Betriebe“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii dieser Richtlinie.

49 Folglich wird bei einem „Unternehmen“, das aus mehreren Einheiten besteht, die die in den Rn. 44, 45 und 47 des vorliegenden Urteils genannten Kriterien erfüllen, der „Betrieb“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 von der Einheit gebildet, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören und bei der die Zahl der vorgenommenen Entlassungen getrennt von denen zu berücksichtigen ist, die in den anderen Betrieben desselben Unternehmens erfolgt sind (vgl. in diesem Sinne Urteile Lyttle u. a., C-182/13, EU:C:2015:317, Rn. 33, sowie USDAW und Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, Rn. 52).

50 Im vorliegenden Fall übte nach den Angaben in den Erklärungen der spanischen Regierung – die zu überprüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist – Nexea zum Zeitpunkt der im Ausgangsverfahren fraglichen Entlassung eine Geschäftstätigkeit aus, die darin bestand, hybride Postdienstleistungen in zwei Betrieben in Madrid und in Barcelona zu erbringen. Auch wenn diese beiden Betriebe nur über eine für die Produktion verantwortliche Person sowie eine gemeinsame Buch- und Haushaltsführung verfügten und im Wesentlichen identische Aufgaben hatten, nämlich den Ausdruck, die Bearbeitung und die Kuvertierung der Post, hatte der Betrieb in Barcelona jedoch einen Betriebsleiter, der ihm von dem Betrieb in Madrid zur Verfügung gestellt worden und mit der Koordinierung der Aufgaben vor

Ort beauftragt war. Der Betrieb in Barcelona war eröffnet worden, um die Kapazität von Nexea bei der Bearbeitung der Post ihrer Kunden und insbesondere der Bearbeitung der Bestellungen örtlicher Kunden des Unternehmens zu erhöhen.

51 Mithin vermag der Betrieb in Barcelona die Kriterien der in den Rn. 44, 45 und 47 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung zum Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 zu erfüllen.

52 Die Ersetzung des Begriffs „Betrieb“ durch den Begriff „Unternehmen“ kann nur dann als für die Arbeitnehmer günstig angesehen werden, wenn es sich dabei um ein ergänzendes Element handelt, das nicht zur Aufgabe oder Verringerung des Schutzes der Arbeitnehmer in dem Fall führt, in dem bei Heranziehung des Betriebsbegriffs die nach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 für die Einstufung als „Massenentlassung“ erforderliche Zahl von Entlassungen erreicht ist.

53 Insbesondere könnte eine nationale Regelung somit nur dann als mit Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie 98/59 vereinbar angesehen werden, wenn sie die Anwendung der Informations- und Konsultationspflichten nach den Art. 2 bis 4 der Richtlinie zumindest bei einer Entlassung von zehn Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern vorsähe. Diese Pflicht ist unabhängig von den im nationalen Recht aufgestellten zusätzlichen Anforderungen für Unternehmen mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern.

54 Folglich verstößt eine nationale Regelung, die als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht den Betrieb vorsieht, gegen Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59, wenn die Anwendung dieses Kriteriums zur Folge hat, dass das in den Art. 2 bis 4 dieser Richtlinie vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereitelt wird, während die betreffenden Entlassungen, wenn der Betrieb als Referenzeinheit verwendet würde, als „Massenentlassungen“ im Sinne der Definition in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie qualifiziert werden müssten.

55 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus den dem Gerichtshof zur Verfügung stehenden Akten, dass die Entlassungen, um die es im Ausgangsverfahren geht, den in Art. 51 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. b des ET vorgesehenen Schwellenwert auf der Ebene des aus den beiden Betrieben von Nexea in Madrid und in Barcelona bestehenden Unternehmens nicht erreichten. Da der letztgenannte Betrieb im fraglichen Zeitraum nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigte, ist offenbar weder die in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i erster Gedankenstrich der Richtlinie 98/59 vorgesehene Schwelle noch ein anderer in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie vorgesehener Schwellenwert erreicht.

56 Unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens verlangt die Richtlinie 98/59 nicht die Anwendung ihres Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a auf einen Fall, in dem nicht alle Elemente eines Schwellenwerts für die Anwendung dieser Bestimmung vorliegen.

57 Aus den vorstehenden Erwägungen folgt, dass Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht den Betrieb vorsieht, wenn die Anwendung dieses Kriteriums zur Folge hat, dass das in den Art. 2 bis 4 dieser Richtlinie vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereitelt wird, während die betreffenden Entlassungen, wenn der Betrieb als Referenzeinheit verwendet würde, als „Massenentlassungen“ im Sinne der Definition in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie qualifiziert werden müssten.

Zur ersten Frage

58 Da die Prüfung der vierten Frage ergeben hat, dass die Richtlinie 98/59 im vorliegenden Fall keine Anwendung findet, bedarf die erste Frage keiner Beantwortung.

Zur zweiten Frage

59 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen im Sinne dieser Bestimmung auch individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, zu berücksichtigen sind, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Arbeitsvertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen.

60 Das vorlegende Gericht nimmt Bezug auf Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59, wonach diese Richtlinie auf Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, keine Anwendung findet, es sei denn, dass diese Entlassungen vor Ablauf oder Erfüllung dieser Verträge erfolgen. Es vertritt die Auffassung, der Unionsgesetzgeber habe mit der Verwendung des Ausdrucks „Massenentlassungen“ in dieser Bestimmung im Umkehrschluss die Möglichkeit offengelassen, in den Begriff „Massenentlassungen“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie individuelle Beendigungen von Verträgen einzubeziehen.

61 Es trifft zwar zu, dass der in Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 vorgesehene Ausschluss nur Massenentlassungen betrifft, d. h. Entlassungen, deren Zahl eine bestimmte Schwelle erreicht; daraus lässt sich jedoch nicht der Umkehrschluss ziehen, dass die individuellen Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht auch vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen wären.

62 Dieser Ausschluss der individuellen Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, vom Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 ergibt sich gleichwohl eindeutig aus dem Wortlaut und der Systematik dieser Richtlinie.

63 Solche Verträge enden nämlich nicht auf Initiative des Arbeitgebers, sondern aufgrund der Klauseln, die sie enthalten, oder aufgrund des anwendbaren Gesetzes zu dem Zeitpunkt, zu dem sie ablaufen oder zu dem die Tätigkeit, für die sie geschlossen wurden, erfüllt ist. Daher wäre es unzweckmäßig, die in den Art. 2 bis 4 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Verfahren zu befolgen. Insbesondere das Ziel, Entlassungen zu vermeiden oder ihre Zahl zu beschränken sowie nach Möglichkeiten zu suchen, ihre Folgen zu mildern, kann bei Entlassungen aufgrund von Vertragsbeendigungen nicht erreicht werden.

64 Überdies würde die im zweiten Satz von Rn. 60 des vorliegenden Urteils angesprochene Auslegung zu dem paradoxen Ergebnis führen, dass Massenentlassungen infolge der Beendigung für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossener Arbeitsverträge, die bei Ablauf oder Erfüllung dieser Verträge eintreten, vom Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 ausgeschlossen wären, während solche Beendigungen, individuell betrachtet, es nicht wären.

65 Das vorlegende Gericht macht jedoch geltend, dass eine Einbeziehung der individuellen Beendigungen für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossener Arbeitsverträge in den Anwendungsbereich der Richtlinie sinnvoll wäre, um ihre Berechtigung prüfen zu können.

66 Wie die Europäische Kommission hervorhebt, gibt es insoweit jedoch, auch wenn die Richtlinie 98/59 keine derartige Kontrolle bezweckt, spezifische Rechtstexte, insbesondere die Richtlinien 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80, S. 29) und 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43).

67 Angesichts der vorstehenden Erwägungen ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass für die Feststellung des Vorliegens von „Massenentlassungen“ im Sinne dieser Bestimmung individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht zu berücksichtigen sind, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Vertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen.

Zur dritten Frage

68 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass es für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, erforderlich ist, dass sich der Grund für diese Massenentlassungen aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergibt.

69 Es ist festzustellen, dass der Begriff „Massenentlassungen“, wie aus der einleitenden Formulierung von Art. 1 der Richtlinie 98/59 hervorgeht, für die Durchführung dieser Richtlinie insgesamt definiert wird, einschließlich der Durchführung ihres Art. 1 Abs. 2 Buchst. a. Die begehrte Auslegung dieser Bestimmung wäre daher geeignet, auch den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 zu beschränken.

70 In Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 hat der Gesetzgeber indessen nur ein einziges qualitatives Kriterium benutzt, nämlich das Kriterium, wonach der Grund für die Entlassung „nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen“ darf. Er hat keine weiteren Anforderungen in Bezug auf die Entstehung des Arbeitsverhältnisses oder dessen Beendigung vorgesehen. Solche Anforderungen wären, da sie den Anwendungsbereich der Richtlinie beschränken, geeignet, das Ziel der Richtlinie zu beeinträchtigen, das nach ihrem zweiten Erwägungsgrund im Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen besteht.

71 Mithin können Anforderungen wie die in der dritten Frage genannten nicht als gerechtfertigt für die Zwecke der Anwendung von Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 angesehen werden.

72 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass es für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht erforderlich ist, dass sich der Grund für diese Massenentlassungen aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergibt.

Kosten

73 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Fünfte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht den Betrieb vorsieht, wenn die Anwendung dieses Kriteriums zur Folge hat, dass das in den Art. 2 bis 4 dieser Richtlinie vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereitelt wird, während die betreffenden Entlassungen, wenn der Betrieb als Referenzeinheit verwendet würde, als „Massenentlassungen“ im Sinne der Definition in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie qualifiziert werden müssten.**

2. **Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 ist dahin auszulegen, dass für die Feststellung des Vorliegens von „Massenentlassungen“ im Sinne dieser Bestimmung individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht zu berücksichtigen sind, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Vertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen.**

3. **Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 ist dahin auszulegen, dass es für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht erforderlich ist, dass sich der Grund für diese Massenentlassungen aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergibt.**

Unterschriften