SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS GEORGIOS COSMAS
vom 13. Juli 1995 *

1. Die dem Gerichtshof vom Østre Landsret, Kopenhagen, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage betrifft die Auslegung von Artikel 1 der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen [1] (im folgenden: die Richtlinie).

2. Die genannte Frage stellt sich in einem Rechtsstreit, der aufgrund der von der Rockfon A/S (im folgenden: Rockfon) eingelegten Berufung beim Østre Landsret, Kopenhagen, anhängig ist.

3. Das nationale Gericht ersucht den Gerichtshof um Klärung des Begriffs des Betriebes im Sinne der Richtlinie, um entscheiden zu können, ob das fragliche Unternehmen bei der Entlassung einer Reihe von Arbeitnehmern im November 1989 das nach der Richtlinie vorgeschriebene Verfahren eingehalten hat.

* Originalsprache: Griechisch.

1 — ABl. L 48, S. 29. Diese Richtlinie wurde durch die Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 (ABl. L 245, S. 3) geändert.

I — Rechtlicher Rahmen

4. Die Richtlinie bezweckt die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.

5. In Artikel 1 Absatz 1 heißt es:

„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

— entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

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

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

3. mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,

— 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;

b) ..."

6. Anschließend regelt die Richtlinie das Verfahren der Konsultation der Arbeitnehmervertreter durch den Arbeitgeber (Artikel 2)[2] und das Massenentlassungsverfahren (Artikel 3 und 4).

7. Der dänische Gesetzgeber hat sich bei der Umsetzung der Richtlinie für die erste der beiden oben genannten Varianten von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie entschieden. Durch das Gesetz Nr. 38 vom 26. Januar 1977 hat er dem Gesetz über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenversicherung ein Kapitel 5a angefügt, dessen § 23a Absatz 1 folgenden Wortlaut hat:

„Dieses Kapitel ist auf Entlassungen anzuwenden, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen die Zahl der geplanten Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

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

2 — Artikel 2 Absatz 4 Unterabsatz 1 der Richtlinie 75/129 in der Fassung von Artikel 1 Nr. 2 der Richtlinie 92/56, durch den die Richtlinie 75/129 geändert und der ursprüngliche Artikel 2 ersetzt wurde, lautet:
„Die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1, 2 und 3 gelten unabhängig davon, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde."

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

3) mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern

beträgt."

8. § 23a Absatz 3 desselben Kapitels des dänischen Gesetzes ermächtigt den Arbeitsminister, die zur Durchführung des Gesetzes notwendigen Vorschriften zu erlassen, und sieht u. a. folgendes vor:

„Der Arbeitsminister kann nach Beratung mit der Nationalkommission für Arbeit näher regeln, ... welche Kriterien bei der Entscheidung über das Vorliegen eines Betriebes im Sinne dieses Kapitels zugrunde zu legen sind."

9. Der Arbeitsminister erließ anschließend die Verordnung Nr. 74 vom 4. März 1977 über den Begriff des Betriebes ..., deren § 2 Absatz 1 wie folgt lautet:

„Begriff des Betriebes

Unter einem Betrieb im Sinne von Kapitel 5a des Gesetzes ist eine Einheit zu verstehen, die Waren oder Dienstleistungen erzeugt, erwirbt oder anbietet (z. B. Werkstätten, Fabriken, Werften, Läden, Büros oder Lager) und die eine Leitung hat, die selbständig Massenentlassungen im Sinne von § 23a Absatz 1 des Gesetzes vornehmen kann." [3]

II — Sachverhalt

10. Rockfon gehört zu dem multinationalen Konzern Rockwool International, der 1989 insgesamt 5 300 Mitarbeiter hatte, davon 1 435 in Dänemark. Von den 1 435 Mitarbeitern in Dänemark waren 1 085 in Hedehusene beschäftigt.

11. Der Konzern Rockwool International besteht in Hedehusene aus vier Produktionsgesellschaften, darunter Rockfon. Für diese vier Gesellschaften wurde ein Verfahren festgelegt, wonach alle Einstellungen und Entlassungen von einer der Rockwool A/S (einer der vier Gesellschaften des Konzerns) angegliederten gemeinsamen Abteilung umfassend geprüft werden. Sowohl Rockfon als auch die Rockwool A/S sind Tochtergesellschaften von Rockwool International.

3 — Diese Ministerialverordnung wurde später aufgehoben und durch die Ministerialverordnung Nr. 755 vom 12. November 1990 ersetzt, nach der § 2 Absatz 1 bestehen blieb und ihm folgender Satz 2 angefügt wurde:
„Eine Einheit, die eine Tochtergesellschaft im Sinne von § 2 des Gesetzes über Aktiengesellschaften und § 2 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung ist, sowie andere Einheiten mit entsprechenden Verbindungen zur Muttergesellschaft sind jedoch auch dann als ein Betrieb im Sinne von Kapitel 5a anzusehen, wenn die Leitung der Tochtergesellschaft nicht selbständig Massenentlassungen vornehmen kann."

12. Nach einer für Rockfon geltenden internen Anweisung vom Januar 1985 über Entlassungen und freiwilliges Ausscheiden ist im Fall der Entlassung mehrerer Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangels nach Beratung mit der gemeinsamen Personalabteilung von Rockwool A/S darüber zu entscheiden, welche Arbeitnehmer entlassen und welche in eine andere Abteilung versetzt werden sollen. Der Unternehmensleiter informiert den Personalvertreter der betreffenden Abteilung und vergewissert sich, daß die gemeinschaftsrechtlichen Quoten nicht überschritten werden. „Arbeitsmangel" kann als Entlassungsgrund nur geltend gemacht werden, wenn die Personalabteilung keine andere geeignete Arbeit vorschlagen kann.

13. 1989 entließ Rockfon, die 162 Mitarbeiter beschäftigte, unter Berufung auf Schwierigkeiten aufgrund von Arbeitsmangel mehrere Arbeitnehmer. Genauer gesagt entließ sie zwischen dem 10. und dem 28. November 1989 24 oder 25 Arbeitnehmer, darunter 9 Angestellte und 15 oder 16 Mitglieder des Specialarbejderforbundet i Danmark (Dänische Facharbeitergewerkschaft).

14. Bei diesen Entlassungen wurden die Vorschriften über die Kündigungsfrist und das bei Massenentlassungen durchzuführende Konsultationsverfahren nicht eingehalten, die in einer Reihe von Schutzbestimmungen des anwendbaren dänischen Rechts vorgesehen sind. Aus diesem Grund riefen die entlassenen Arbeitnehmer zunächst die Arbeitsmarktkommission an, die sich am 19. Dezember 1989 dahin gehend äußerte, daß Rockfon Teil eines größeren Unternehmens, des Rockwool-Konzerns, sei und daß die Entlassungen der Arbeitnehmer von Rockfon als von einem Betrieb mit mehr als 300 Arbeitnehmern vorgenommen anzusehen seien. Sie kam zu dem Ergebnis, daß Rockfon nicht gegen das Gesetz verstoßen habe, da dieses die Einhaltung der Verfahren zur vorherigen Information und Konsultation nur bei der Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen vorschreibe.

15. Der Specialarbejderforbundet i Danmark focht diese Entscheidung sodann bei der Arbeitsmarktverwaltung an, die jedoch die Entscheidung der Kommission bestätigte. Daraufhin erhob er Klage gegen Rockfon, mit der er die Zahlung einer Entschädigung wegen eines Verstoßes gegen die nationalen Bestimmungen über Massenentlassungen verlangte.

16. Über die Rechtssache entschied in erster Instanz das Byret Tåstrup, vor dem Rockfon geltend machte, daß sie zwar eine selbständige Produktionsgesellschaft sei, aber nicht selbständig Massenentlassungen vornehmen könne, da dies umfassend von der der Rock-

wool A/S angegliederten gemeinsamen Abteilung für Einstellungen und Entlassungen geprüft werde, und daß die in der Richtlinie und der einschlägigen nationalen Regelung vorgesehenen Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer somit in diesem Fall nicht anzuwenden seien.

17. Mit Urteil vom 1. Oktober 1992 entschied das Byret Tåstrup, daß Rockfon ein „Betrieb" im Sinne des Gesetzes Nr. 38 vom 26. Januar 1977 und der zu seiner Durchführung ergangenen Ministerialverordnung sei, weil die bei der Rockwool A/S eingerichtete gemeinsame Personalabteilung nur beratende Funktion habe und weil allein Rockfon für die Vornahme von Entlassungen zuständig sei. Die erfolgten Entlassungen hätten den Arbeitnehmern folglich angekündigt werden müssen. Da dies nicht geschehen war, gab das Gericht den Klageanträgen statt und verurteilte Rockfon zur Zahlung einer Entschädigung an die entlassenen Arbeitnehmer.

18. Rockfon legte gegen dieses Urteil beim Østre Landsret Berufung ein und trug vor, daß sie als Teil des Rockwool-Konzerns in Hedehusene verpflichtet sei, bei Entlassungen die Anweisungen der im Rahmen der Rockwool A/S eingerichteten gemeinsamen Personalabteilung zu befolgen, daß sie keine Leitung habe, die selbständig Massenentlassungen vornehmen könne, und daß sie deshalb weder den Vorschriften des Gemeinschaftsrechts noch denen des nationalen Rechts unterliege.

19. Der Specialarbejderforbundet i Danmark als Beauftragter von Herrn Søren Nielsen und 13 anderen entlassenen Arbeitnehmern (im folgenden: der Berufungsbeklagte) beantragte, die Berufung zurückzuweisen.

III — Die Vorlagefrage

20. Um über den ihm vorliegenden Rechtsstreit entscheiden zu können, hat der Østre Landsret, Kopenhagen, dem Gerichtshof mit Beschluß vom 16. November 1993 folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Artikel 1 der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen dahin auszulegen, daß er zwei oder mehr miteinander verbundene Unternehmen eines Konzerns, von denen keines bestimmenden Einfluß auf das andere oder die anderen Unternehmen hat,

daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß z. B. Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können, mit der Folge, daß bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie sämtliche Arbeitnehmer der Unternehmen zu berücksichtigen sind?

IV — Antwort auf die Vorlagefrage

21. Zunächst ist festzustellen, daß die maßgeblichen Bestimmungen der Richtlinie nach ihrem Wortlaut, der mir eindeutig zu sein scheint, ausschließlich Massenentlassungen und das dabei anzuwendende Verfahren betreffen und daß die Richtlinie keine Vorschriften über die interne Organisation der Unternehmen oder ihre Personalverwaltung enthält. Es kann nicht davon ausgegangen werden, daß mit ihr in irgendeiner Weise das Recht der Unternehmen eingeschränkt werden sollte, nach ihrem Gutdünken ihre Tätigkeit zu organisieren und generell die Zuständigkeiten für die Verwaltung ihres Personals zu verteilen; dies haben im übrigen auch die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission in ihren Erklärungen geltend gemacht.

22. Die Richtlinie verbietet es somit zwei oder mehr miteinander verbundenen Unternehmen eines Konzerns, von denen keines bestimmenden Einfluß auf das andere oder die anderen Unternehmen hat, nicht, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß z. B. Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können. Diese Freiheit der Unternehmen, Personalfragen nach ihrem Gutdünken zu regeln, unterliegt einer Einschränkung. Sie darf es nicht ermöglichen, die Bestimmungen der Richtlinie zu umgehen, die zum Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen dienen.

23. Wie die Kommission in ihren Erklärungen ausführt, wird der in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie verwendete Ausdruck „Massenentlassungen" unter Heranziehung von zwei Kriterien, einem qualitativen und einem quantitativen, definiert. Nach dem qualitativen Kriterium sind unter „Massenentlassungen" die Entlassungen zu verstehen, „die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt". Das quantitative Kriterium betrifft das für die Anwendbarkeit der Bestimmungen der Richtlinie erforderliche Verhältnis zwischen der Zahl der Entlassungen und der Größe des Betriebes („établissement").

24. Das vorlegende Gericht möchte wissen — und darin besteht der Kern des Problems —, ob gemäß der Richtlinie bei

der Ermittlung der Zahl der Arbeitnehmer, anhand deren bei Massenentlassungen die zulässige Höchstzahl von entlassenen Arbeitnehmern berechnet wird, sämtliche Arbeitnehmer des Unternehmens oder der miteinander verbundenen Unternehmen des Konzerns zu berücksichtigen sind.

25. Das Problem ist entstanden, weil in der dänischen Fassung zur Wiedergabe des Begriffs „établissement" das Wort „virksomhed" verwendet wird, das normalerweise mit dem Wort „entreprise" ins Französische übersetzt wird. Da in den verschiedenen nationalen Rechtsvorschriften sprachliche Unterschiede bei der Wiedergabe des streitigen Begriffs „Betrieb" („établissement", „virksomhed") bestehen, ist der Sinn des Schlüsselbegriffs für die Auslegung der Richtlinie, des Begriffs „établissement", zu klären.

26. Die Prüfung der üblichen Bedeutung des Wortes „établissement" im Französischen zeigt, daß darunter die Gesamtheit der für das Betreiben, das Funktionieren eines Unternehmens geschaffenen Einrichtungen zu verstehen ist [4]. Der Begriff „entreprise" im eigentlichen Sinne meint im Französischen dagegen eine finanziell unabhängige Einrichtung, die den Märkten bestimmte Güter oder Dienstleistungen zur Verfügung stellt und aus einem oder mehreren „établissements" bestehen kann [5]. Der Begriff „entreprise" bildet somit einen Oberbegriff und der Begriff „établissement" einen Unterbegriff.

4 — *Le Petit Robert*, S. 697.

5 — Gérard Cornu, *Vocabulaire juridique*, Association Henri Capitant, Paris, PUF, 1987, S. 317.

27. In den übrigen zum Zeitpunkt des Erlasses der Richtlinie verbindlichen Gemeinschaftssprachen ist der fragliche Begriff mit „establishments" im Englischen, „Betriebe" im Deutschen und „stabilimenti" im Italienischen wiedergegeben worden, die dem Begriff „établissements" der französischen Fassung entsprechen. Der deutsche Begriff kann allerdings nicht nur dem Wort „établissement" entsprechen, sondern er kann auch das Unternehmen selbst bezeichnen [6]. In der niederländischen Fassung wird der Ausdruck „plaatselijke eenheden" verwendet, was „räumliche Einheiten" („unités locales") bedeutet [7].

28. Die Prüfung des Begriffs „établissement", den der Gemeinschaftsgesetzgeber hin und wieder in verschiedenen Texten im Bereich der Sozialpolitik verwendet hat, ergibt, daß er damit etwas anderes zum Ausdruck bringen wollte als mit dem Wort „entreprise". So hat er in einigen Fällen beide Begriffe nebeneinander verwendet und ihre Bedeutung klar voneinander abgegrenzt. Dies ist z. B. in der Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 [8], die sich auf die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim „Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen" („transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements") bezieht, der

6 — Clara-Erika Dietl, *Dictionary of Legal, Commercial and Political Terms*, Band II, Verlag C. H. Beck, S. 148.

7 — Schließlich wird in der griechischen Fassung der Begriff „επιχειρηση" verwendet, der im wesentlichen dem französischen Begriff „entreprise" entspricht. Dem Begriff „établissement" entspricht im Griechischen wörtlich „εγκαταστση", aber auch „καταστημα": vgl. Antoniou Ipiti, Μεγα Γαλλοελληνικον Λεξικον, Band I, S. 856. Aus diesem Grund erscheint die Verwendung des Begriffs „επιχειρηση" zweifelhaft.

8 — Richtlinie 77/187/EWG des Rates vom 14. Februar 1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Arbeitnehmern beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. L 61, S. 26).

Fall, die in Artikel 1 Absatz 1 ausdrücklich folgendes vorsieht:

„Diese Richtlinie ist auf den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung anwendbar."

29. Diese Unterscheidung zwischen „Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen" taucht in der gesamten Regelung immer wieder auf. Bezeichnend ist auch die erste Begründungserwägung der Richtlinie 77/187; sie lautet: „Die wirtschaftliche Entwicklung führt auf einzelstaatlicher und gemeinschaftlicher Ebene zu Änderungen in den Unternehmensstrukturen, die sich unter anderem aus dem Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung ergeben."

30. Ebenso bestimmt Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers [9], daß ein Arbeitgeber als zahlungsunfähig gilt, wenn die zuständige Behörde u. a. „festgestellt hat, daß das Unternehmen oder der Betrieb des Arbeitgebers endgültig stillgelegt worden ist".

31. Auch in den beiden genannten Richtlinien (77/187 und 80/987) wird der Begriff „entreprise" folglich mit „Unternehmen" und der Begriff „établissement" mit „Betrieb" wiedergegeben. Aus der vorgenommenen grammatikalischen Auslegung geht für den Fall, daß der Gemeinschaftsgesetzgeber beide Worte zusammen verwendet, hervor, daß der Begriff „Unternehmen" weiter zu sein scheint als der Begriff „Betrieb", d. h., daß sie im Verhältnis von Oberbegriff und Unterbegriff zueinander stehen.

32. Hätte der Gemeinschaftsgesetzgeber im vorliegenden Fall gewollt, daß alle Arbeitnehmer eines Unternehmens, gleichgültig, an welchem Ort sie beschäftigt sind, bei der Ermittlung der Gesamtzahl der Arbeitnehmer berücksichtigt werden, auf deren Grundlage die Rechtmäßigkeit der Entlassung zu beurteilen ist, so hätte er einen geeigneteren Begriff benutzen müssen. Die Regierung des Vereinigten Königreichs hat darauf im übrigen in ihren Erklärungen hingewiesen.

33. Der Gerichtshof hat sich bereits mit dem Problem der unterschiedlichen Wiedergabe

9 — ABl. L 283, S. 23.

von Begriffen oder Ausdrücken in Rechtstexten der Gemeinschaftsorgane beschäftigt und im Urteil Stauder [10] folgendes ausgeführt: „Ist eine Entscheidung an alle Mitgliedstaaten gerichtet, so verbietet es die Notwendigkeit einheitlicher Anwendung und damit Auslegung, die Vorschrift in einer ihrer Fassungen isoliert zu betrachten, und gebietet vielmehr, sie nach dem wirklichen Willen ihres Urhebers und dem von diesem verfolgten Zweck namentlich im Licht ihrer Fassung in allen vier Sprachen auszulegen." [11] Er hat hinzugefügt: „Ferner kann nicht angenommen werden, daß die Urheber der Entscheidung in einzelnen Ländern weitergehende Pflichten vorsehen wollten als in anderen." [12]

34. Im vorliegenden Fall erfordert es die nötige Einheitlichkeit des den Arbeitnehmern durch die streitige Richtlinie bei Massenentlassungen gewährten Schutzes in allen Mitgliedstaaten, auch nach dem Zweck der fraglichen Bestimmung zu forschen, damit sich die Pflichten der Mitgliedstaaten auch aus diesem zusätzlichen Grund nicht unterscheiden und damit folglich der Schutz der betroffenen Arbeitnehmer in der Sache nicht von der vom Mitgliedstaat gewählten sprachlichen Fassung abhängt.

35. Bei den in den verschiedenen verbindlichen Gemeinschaftssprachen zur Wiedergabe des streitigen Begriffs „Betrieb" („virksomhed", „établissement") verwendeten Ausdrücken gibt es im vorliegenden Fall eine enge und eine weite Variante. Der Begriff „établissement", der im wesentlichen eine örtliche Beschäftigungseinheit bezeichnet, bildet die enge Variante, während der Begriff „entreprise", der die Einrichtung in ihrer Gesamtheit bezeichnet, die weite Variante bildet.

36. Zur Lösung dieses Problems können wir uns auf die Rechtsprechung des Gerichtshofes stützen, der im Urteil Kommission/Vereinigtes Königreich [13] im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens entschieden hat, daß „eine vergleichende Untersuchung der verschiedenen sprachlichen Fassungen der Verordnung keine Schlußfolgerung zugunsten einer der vorgetragenen Ansichten [erlaubt], so daß man aus der verwendeten Terminologie rechtlich nichts ableiten kann". Im Urteil Cricket St Thomas [14] hat der Gerichtshof entschieden, daß eine der sprachlichen Fassungen eines Gemeinschaftstextes (dort die englische Fassung) „nicht als alleinige Grundlage für die Auslegung dieser Bestimmung herangezogen werden oder insoweit Vorrang vor den anderen sprachlichen Fassungen beanspruchen [kann]. Eine solche Vorgehensweise wäre mit dem Erfordernis einer einheitlichen Anwendung des Gemeinschaftsrechts unvereinbar." Er hat ferner darauf hingewiesen, daß „die fragliche Vorschrift, ... falls die sprachlichen Fassungen voneinander abweichen, nach dem allgemeinen Aufbau und dem Zweck der

10 — Urteil vom 12. November 1969 in der Rechtssache 29/69 (Slg. 1969, 419).

11 — Urteil Stauder, Randnr. 3. Vgl. Urteil vom 5. Dezember 1967 in der Rechtssache 19/67 (Van der Vecht, Slg. 1967, 462).

12 — Urteil Stauder, Randnr. 4.

13 — Urteil vom 28. März 1985 in der Rechtssache 100/84 (Slg. 1985, 1169, Randnr. 16).

14 — Urteil vom 27. März 1990 in der Rechtssache C-372/88 (Slg. 1990, I-1345, Randnr. 18).

Regelung ausgelegt werden [muß], zu der sie gehört" [15].

37. Zunächst ist festzustellen, daß Gegenstand der Richtlinie die Regelung von Massenentlassungen ist. Sie wurde auf der Grundlage von Artikel 100 EG-Vertrag zur Angleichung der Rechtsvorschriften erlassen, aber auch auf der Grundlage von Artikel 117, der die Notwendigkeit betrifft, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen.

38. Ferner ist festzustellen, daß der Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen ein Grundprinzip ist, das sich aus dem allgemeinen Aufbau der Bestimmungen der Richtlinie ergibt. Folglich verweist eine systematische Auslegung der Richtlinie auf eine Auslegung des streitigen Begriffs „Betrieb" („établissement", „virksomhed"), die mit diesem Grundprinzip des Schutzes der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen in Einklang steht.

39. Sodann erscheint es mir im vorliegenden Fall erforderlich, nach dem Ziel zu forschen, das der Gemeinschaftsgesetzgeber mit der streitigen Bestimmung verfolgt hat, um durch den Rückgriff auf diese teleologische Auslegung zu bestimmten Schlußfolgerungen hinsichtlich des Sinns des streitigen Begriffs „Betrieb" („établissement") zu kommen.

40. Bei der Suche nach dem Zweck von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a erster Gedankenstrich der Richtlinie sind zum einen die Umstände zu prüfen, unter denen die Richtlinie erlassen wurde, und zum anderen ist zu klären, warum der Rat dieser Formulierung den Vorzug gegeben hat.

41. Hinsichtlich der Umstände, unter denen die Richtlinie erlassen wurde, verweise ich zunächst auf die Entschließung des Rates vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm [16]. In der dritten Begründungserwägung dieser Entschließung wird darauf hingewiesen, daß „die wirtschaftliche Expansion nicht Selbstzweck ist, sondern dazu dienen muß, die Lebensqualität und den Lebensstandard zu verbessern". Der Rat vertrat sodann die Ansicht, daß „die sozialpolitischen Ziele ein ständiges Anliegen für alle Gemeinschaftspolitiken sein müssen". Der Rat ergriff damals die Initiative für den Erlaß von Maßnahmen zur „Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen"; sie sollen zum „Schutz der Arbeitnehmerinteressen, insbesondere in bezug auf die Aufrechterhaltung der Ansprüche und Vergünstigungen bei Zusammenschlüssen, Konzentrationen und Rationalisierungsmaßnahmen", dienen (elfter Gedankenstrich). Am Ende der Entschlie-

15 — Vgl. Urteil Kommission/Vereinigtes Königreich, zitiert in Fußnote 13, Randnr. 17, und Urteil vom 17. Oktober 1991 in der Rechtssache C-100/90 (Kommission/Dänemark, Slg. 1991, I-5089, Randnr. 8). Vgl. zu dieser Frage im Bereich der Vorabentscheidungen die Urteile vom 27. Oktober 1977 in der Rechtssache 30/77 (Bouchereau, Slg. 1977, 1999, Randnr. 14) und vom 13. Juli 1989 in der Rechtssache 173/88 (Henriksen, Slg. 1989, 2763, Randnr. 11), die Schlußanträge von Generalanwalt Jacobs in dieser Rechtssache, Nrn. 12 ff., und das Urteil Cricket St Thomas, angeführt in Fußnote 14, Randnr. 18, sowie die Schlußanträge von Generalanwalt Tesauro in dieser Rechtssache, Nrn. 6 ff.

16 — ABl. C 13, S. 1.

ßung wird festgestellt, daß die Kommission dem Rat bereits einen Richtlinienvorschlag „zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen" unterbreitet habe.

42. Im Anschluß an diese Erklärungen erließ der Rat in Anbetracht der Notwendigkeit, auch im Bereich von Massenentlassungen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer zu treffen, die fragliche Richtlinie, deren erste Begründungserwägung ausdrücklich folgendes vorsieht: „Unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft ist es wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken." In der zweiten Begründungserwägung weist der Rat sodann auf folgendes hin: „Trotz einer konvergierenden Entwicklung bestehen weiterhin Unterschiede zwischen den in den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Voraussetzungen und des Verfahrens für Massenentlassungen sowie hinsichtlich der Maßnahmen, die die Folgen dieser Entlassungen für die Arbeitnehmer mildern könnten."

43. Wie sich folglich aus der Prüfung des Rahmens ergibt, in dem die Richtlinie erlassen wurde, hat sie zum Ziel, die Arbeitnehmer durch die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen wirksam zu schützen, und im Hinblick auf dieses Ziel ist die streitige Bestimmung des Artikels 1 Absatz 1 auszulegen.

44. Wie die Kommission in ihren Erklärungen ausführt, ist es auch sinnvoll, sich mit den vorbereitenden Arbeiten zu beschäftigen, die zum Erlaß der streitigen Bestimmung geführt haben. Dabei zeigt sich, daß die Kommission im ursprünglichen Richtlinienvorschlag das Wort „entreprise" verwendet hatte und daß sie diesen Begriff in Artikel 1 Absatz 1 letzter Unterabsatz des Vorschlags als „örtliche Beschäftigungseinheit" („unité locale d'emploi", „local unit of employment") definiert hatte [17]. Der Rat beschloß jedoch, das Wort „entreprise" durch das Wort „établissement" zu ersetzen, und im Anschluß an diese Ersetzung wurde die ursprünglich im Vorschlag enthaltene Definition für überflüssig erachtet und gestrichen. Dieser Gesichtspunkt stützt in Anbetracht der vorstehenden Erwägungen die Auffassung, daß der Gemeinschaftsgesetzgeber, wenn er gewollt hätte, daß bei der Entscheidung darüber, ob das in der Richtlinie bei Massenentlassungen vorgesehene Verfahren eingehalten worden ist, die Zahl der im gesamten Unternehmen und nicht der in der örtlichen Beschäftigungseinheit tätigen Arbeitnehmer berücksichtigt wird, seinen Willen durch die Verwendung einer entsprechenden Terminologie klar hätte zum Ausdruck bringen müssen.

17 — In seiner Stellungnahme zum ursprünglichen Richtlinienvorschlag der Kommission hatte der Wirtschafts- und Sozialausschuß hinzugefügt, es müsse klargestellt werden, daß mit dem Wort „entreprise" in Artikel 1 des Vorschlags die „örtliche Beschäftigungseinheit" gemeint sei (ABl. 1973, C 100, S. 11).

45. Wie die Kommission vorträgt, wird dieses Ergebnis auch durch das Urteil Botzen u. a. [18] gestützt. In diesem Urteil hat der Gerichtshof im Rahmen der Prüfung, ob die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis zur gleichen Zeit wie das Unternehmen übertragen werden, entschieden, daß das „Arbeitsverhältnis ... inhaltlich durch die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmens- oder Betriebsteil gekennzeichnet [wird], dem er zur Erfüllung seiner Aufgabe angehört". Meiner Ansicht nach kennzeichnet der in der Richtlinie verwendete Begriff „Betrieb" diesen Ort, diesen Teil des Unternehmens, und auf der Grundlage der Zahl der in diesem Teil tätigen Arbeitnehmer ist zu prüfen, ob die in der Richtlinie bei Massenentlassungen vorgesehenen Verfahren eingehalten worden sind.

46. Schließlich ist zu der von der Berufungsklägerin Rockfon aufgeworfenen Frage, inwieweit ein Unternehmen als „Betrieb" im Sinne der Richtlinie angesehen werden kann, wenn es nicht befugt ist, über Massenentlassungen zu entscheiden, festzustellen, daß sich aus der oben vorgenommenen Prüfung keineswegs ergibt, daß eine Einheit nur dann als „Betrieb" im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie eingestuft werden kann, wenn sie selbständig Massenentlassungen vornehmen kann. Diese Befugnis kann somit durchaus einer Stelle außerhalb des „Betriebes" übertragen worden sein. Anderenfalls würde unweigerlich der Weg für eine Umgehung der Schutzbestimmungen der Richtlinie geebnet, denn die Unternehmen könnten sich mit einer Scheinbegründung ihrer Pflichten entledigen und nach Belieben Massenentlassungen vornehmen.

47. Wie die Kommission zu Recht feststellt, werden in der streitigen Bestimmung die Begriffe „Arbeitgeber" und „Betrieb" klar voneinander getrennt. Mit dem Begriff „Arbeitgeber" wird grundsätzlich die natürliche oder juristische Person bezeichnet, zu der der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis steht und die normalerweise die dem Arbeitgeber zustehenden Befugnisse ausübt. Die Frage, wer der Arbeitgeber ist, wird dann interessant, wenn die Massenentlassungen beschlossen werden, denn den Arbeitgeber treffen gemäß der Richtlinie bestimmte Verpflichtungen, insbesondere die Verpflichtung, die zuständige Behörde wie vorgesehen zu informieren, aber auch die Verpflichtung, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren.

48. Es kann sicherlich wichtig sein, zu wissen, ob die Entscheidung über die Vornahme von Massenentlassungen vom Arbeitgeber selbst oder auf höherer Ebene getroffen wird, da Schwierigkeiten mit der Einhaltung der Richtlinie auftreten könnten, wenn der unmittelbare Arbeitgeber von dem Organ, das die Massenentlassungen beschlossen hat, nicht die erforderlichen Informationen bekommt. Dieser Fall ist in der Richtlinie 92/56 berücksichtigt, die ausdrücklich vor-

18 — Urteil vom 7. Februar 1985 in der Rechtssache 186/83 (Slg. 1985, 519, Randnr. 15).

sieht, daß die Informations- und Konsultationsverpflichtungen unabhängig davon gelten, ob die Entscheidung von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde.

V — Entscheidungsvorschlag

49. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage wie folgt zu antworten:

Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen verbietet es zwei oder mehr miteinander verbundenen Unternehmen eines Konzerns, von denen keines bestimmenden Einfluß auf das andere oder die anderen Unternehmen hat, nicht, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können. Ihm ist jedoch zu entnehmen, daß bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen in einem Betrieb sämtliche Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind, die in der Einheit arbeiten, in deren Rahmen sich das Arbeitsverhältnis der entlassenen Personen konkretisiert, unabhängig davon, ob die betreffende Einheit selbständig Massenentlassungen vornehmen kann.