URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

3. März 2011 *

In den verbundenen Rechtssachen C-235/10 bis C-239/10

betreffend Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Cour de cassation (Luxemburg) mit Entscheidungen vom 29. April 2010, beim Gerichtshof eingegangen am 12. Mai 2010, in den Verfahren

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Verfahrenssprache: Französisch.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

gegen

Landsbanki Luxembourg SA in Liquidation

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten K. Lenaerts sowie der Richter E. Juhász (Berichterstatter), G. Arestis, J. Malenovský und T. von Danwitz,

Generalanwältin: V. Trstenjak,
Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Claes, Frau Jeanjean, Herrn Rémy, Herrn Schneider und Frau Tran, vertreten durch R. Michel, avocat,

— der Landsbanki Luxemburg SA in Liquidation, vertreten durch C. Jungers, avocat,

— der Europäischen Kommission, vertreten durch G. Rozet als Bevollmächtigten,

aufgrund des nach Anhörung der Generalanwältin ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

1 Die Vorabentscheidungsersuchen betreffen die Auslegung der Art. 1 bis 3 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 Diese Ersuchen ergingen im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen Herrn Claes, Frau Jeanjean, Herrn Rémy, Herrn Schneider und Frau Tran einerseits und der Landsbanki Luxembourg SA (im Folgenden: Landsbanki) in Liquidation andererseits wegen Auflösung der Arbeitsverträge der genannten Personen mit sofortiger Wirkung infolge einer gerichtlichen Entscheidung, mit der die Auflösung und die Liquidation der Landsbanki angeordnet wurde.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Art. 1 Abs. 2 Buchst. d der ursprünglichen Fassung der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29) sah vor, dass diese Richtlinie Arbeitnehmer, die von der Einstellung der Tätigkeit des Betriebs betroffen sind, nicht betrifft, wenn diese Einstellung auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.

4 Nach dem dritten Erwägungsgrund der Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 zur Änderung der Richtlinie 75/129 (ABl. L 245, S. 3) sollte vorgesehen werden, dass die Richtlinie 75/129 grundsätzlich auch für Massenentlassungen gilt, die aufgrund einer auf einer gerichtlichen Entscheidung beruhenden Einstellung der Tätigkeit eines Betriebs erfolgen.

5 Gemäß Art. 1 der Richtlinie 92/56 wurde Art. 1 Abs. 2 Buchst. d der Richtlinie 75/129 gestrichen.

6 Nach dem sechsten Erwägungsgrund der Richtlinie 92/56 sollte sichergestellt werden, dass die Informations-, Konsultations- und Meldepflichten des Arbeitgebers unabhängig davon gelten, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wird.

7 Die Richtlinie 75/129 in der durch die Richtlinie 92/56 geänderten Fassung wurde durch die Richtlinie 98/59 aufgehoben und ersetzt.

8 Nach dem neunten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59, mit der die geänderte Richtlinie 75/129 kodifiziert wurde, sollte vorgesehen werden, dass diese Richtlinie grundsätzlich auch für Massenentlassungen gilt, die aufgrund einer auf einer gerichtlichen Entscheidung beruhenden Einstellung der Tätigkeit eines Betriebs erfolgen.

9 Nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 sind für die Durchführung dieser Richtlinie unter „Massenentlassungen" solche Entlassungen zu verstehen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt, sofern bestimmte quantitative und zeitliche Voraussetzungen erfüllt sind.

10 Die genannte Richtlinie findet nach ihrem Art. 1 Abs. 2 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;

b) Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts (oder in Mitgliedstaaten, die diesen Begriff nicht kennen, von gleichwertigen Stellen);

c) Besatzungen von Seeschiffen."

11 Art. 2 dieser Richtlinie bestimmt:

„(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.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Arbeitnehmervertreter gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Sachverständige hinzuziehen können.

(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.

(4) 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.

Hinsichtlich angeblicher Verstöße gegen die in dieser Richtlinie enthaltenen Informations-, Konsultations- und Meldepflichten findet der Einwand des Arbeitgebers, das für die Massenentlassungen verantwortliche Unternehmen habe ihm die notwendigen Informationen nicht übermittelt, keine Berücksichtigung."

12 Art. 3 der Richtlinie 98/59 lautet wie folgt:

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

Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass im Fall einer geplanten Massenentlassung, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung über die Einstellung der Tätigkeit des Betriebs erfolgt, der Arbeitgeber diese der zuständigen Behörde nur auf deren Verlangen schriftlich anzuzeigen hat.

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.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift der in Absatz 1 genannten Anzeige zu übermitteln.

Die Arbeitnehmervertreter können etwaige Bemerkungen an die zuständige Behörde richten."

13 Art. 4 dieser Richtlinie sieht vor:

„(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.

(3) Soweit die ursprüngliche Frist des Absatzes 1 weniger als 60 Tage beträgt, können die Mitgliedstaaten der zuständigen Behörde die Möglichkeit einräumen, die ursprüngliche Frist auf 60 Tage, vom Zugang der Anzeige an gerechnet, zu verlängern, wenn die Gefahr besteht, dass die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme innerhalb der ursprünglichen Frist nicht gelöst werden können.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten einräumen.

Die Verlängerung ist dem Arbeitgeber vor Ablauf der ursprünglichen Frist des Absatzes 1 mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, diesen Artikel im Fall von Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs anzuwenden, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt."

Nationales Recht

14 Art. L. 125-1 Abs. 1 des luxemburgischen Code du travail (Arbeitsgesetzbuch) bestimmt:

„[Der] Arbeitsvertrag [ist] bei Einstellung der Geschäftstätigkeit als Folge des Todes oder der physischen Unfähigkeit des Arbeitgebers oder der Eröffnung eines Konkursverfahrens gegen den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung aufzulösen. …

Der Angestellte hat Anspruch auf

1. Fortzahlung des Gehalts für den Monat, in dem das Ereignis eingetreten ist, und den darauf folgenden Monat sowie

2. Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 50 % der Monatsgehälter für die Dauer der Kündigungsfrist, auf deren Einhaltung er Anspruch gehabt hätte …,

es sei denn, die Geschäfte werden durch den Konkursverwalter oder den Nachfolger des Arbeitgebers fortgeführt.

Die dem Angestellten nach dem vorstehenden Absatz zu zahlenden Gehälter und Entschädigungen dürfen jedoch den Betrag der Gehälter und Entschädigungen, auf die er bei einer ordentlichen Kündigung Anspruch gehabt hätte, nicht übersteigen."

15 Die Art. L. 166-1 bis L. 166-5 des genannten Code betreffen den Begriff der Massenentlassung und die Pflichten des Arbeitgebers bei einer solchen Entlassung.

16 Art. 61 der Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier (Gesetz vom 5. April 1993 über den Finanzsektor) in der Fassung des Gesetzes vom 19. März 2004 zur Umsetzung der Richtlinie 2001/24/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. April 2001 über die Sanierung und Liquidation von Kreditinstituten im geänderten Gesetz vom 5. April 1993 über den Finanzsektor (*Mémorial* A 2004, S. 708) sieht vor:

„(1) Es kann zu einer Auflösung und Liquidation kommen, wenn

a) sich erweist, dass die im vorstehenden Kapitel vorgesehene zuvor beschlossene Zahlungsaufschubregelung nicht die Bereinigung der Lage ermöglicht, die diese Regelung gerechtfertigt hat;

b) die finanzielle Lage des Instituts derart erschüttert ist, dass es nicht mehr in der Lage ist, seine Verbindlichkeiten gegenüber allen Inhabern von Forderungs- oder Beteiligungsrechten zu erfüllen;

c) dem Institut die Bankzulassung entzogen wurde und diese Entscheidung endgültig geworden ist.

(2) Nur die Commission [de surveillance du secteur financier — Aufsichtsbehörde des Finanzsektors] oder der Staatsanwalt — unter ordnungsgemäßer Beiladung dieser Commission — können bei Gericht die Auflösung und Liquidation eines Instituts beantragen.

…

(7) Bei der Anordnung der Liquidation bestimmt das Gericht einen mit der Liquidation beauftragten Richter sowie einen oder mehrere Liquidatoren. Es legt die Art des Liquidationsverfahrens fest. Es kann in einem von ihm bestimmten Maße die Konkursregelungen für anwendbar erklären. In diesem Fall kann es als Zeitpunkt der

Zahlungseinstellung einen Zeitpunkt festlegen, der bis zu sechs Monate vor der Einreichung der Klage gemäß Art. 60-2 Abs. 3 liegt. Die Art des Liquidationsverfahrens kann später von Amts wegen oder auf Antrag der Liquidatoren oder der Commission [de surveillance du secteur financier] geändert werden.

…“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

17 Die Landsbanki ist ein in Luxemburg ansässiges Kreditinstitut.

18 Mit Urteil vom 8. Oktober 2008 ließ das Tribunal d’arrondissement de Luxembourg die Landsbanki auf deren Antrag zum Verfahren des Zahlungsaufschubs für eine maximale Dauer von sechs Monaten zu und ernannte die Deloitte SA zum Verwalter mit der Aufgabe, die Vermögensverwaltung zu kontrollieren.

19 Mit Schreiben vom 27. November 2008 beantragte der Staatsanwalt des Tribunal d’arrondissement de Luxembourg die Auflösung und Liquidation der Landsbanki. Die Commission de surveillance du secteur financier beantragte ebenfalls die gerichtliche Liquidation des Unternehmens.

20 Mit Urteil vom 12. Dezember 2008 ordnete das Tribunal d’arrondissement de Luxembourg die Auflösung der Landsbanki an, da es der Ansicht war, dass diese nicht saniert werden könne und nicht in der Lage sei, ihre Verbindlichkeiten zu erfüllen. Es verfügte außerdem die Liquidation der Landsbanki und bestimmte zwei Liquidatoren.

21 Mit Schreiben vom 15. Dezember 2008 setzten diese Liquidatoren die Angestellten der Landsbanki von deren Auflösung und Liquidation in Kenntnis und informierten sie darüber, dass ihre Arbeitsverträge gemäß Art. L.125-1 des luxemburgischen Code du travail beendet seien.

22 Am 19. Dezember 2008 wurde der Landsbanki die Bankzulassung entzogen.

23 Mit Klageschrift vom 24. Dezember 2008 beantragten die Kläger des Ausgangsverfahrens bei der Präsidentin des Arbeitsgerichts, festzustellen, dass ihre Kündigung angesichts ihrer Eigenschaft als Vertrauenspersonen der Arbeitnehmer bzw. als Schwangere, unwirksam sei. Sie beantragten ihre sofortige Wiedereingliederung.

24 Mit Beschlüssen vom 10. Februar 2009 erklärte die Präsidentin des Arbeitsgerichts die Anträge angesichts der Umstände, die diese Wiedereingliederung materiell unmöglich machten, für unbegründet.

25 Die Kläger des Ausgangsverfahrens legten gegen diese Beschlüsse Berufung ein.

26 Mit Beschlüssen vom 4. Juni 2009 erklärte der Präsident der zuständigen Kammer der Cour d'appel die Berufungen für unbegründet und bestätigte die angefochtenen Beschlüsse, da die Gründe, die den Gesetzgeber dazu bewogen hätten, in Art. L.125-1 Abs. 1 des luxemburgischen Code du travail festzulegen, dass Arbeitsverträge bei Einstellung der Geschäftstätigkeit infolge der Eröffnung eines Konkursverfahrens gegen den Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung aufzulösen seien, hier vorlägen. Da die

Einstellung der Geschäftstätigkeit auf einem Sachverhalt beruhe, der mit der Eröffnung eines Konkursverfahrens gleichzusetzen sei, sei die gerichtliche Liquidation mit der in Art. L. 125-1 vorgesehenen Eröffnung eines Konkursverfahrens gleichzusetzen.

27 Die Kläger des Ausgangsverfahrens legten gegen die Beschlüsse vom 4. Juni 2009 Kassationsbeschwerde bei der Cour de cassation ein, die, da sie der Ansicht ist, dass die Auslegung der Art. 1 bis 3 der Richtlinie 98/59 für ihre Entscheidung über die bei ihr anhängigen Rechtssachen erforderlich sei, beschlossen hat, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen, die für alle genannten Rechtssachen gleich lauten, zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Sind die Art. 1, 2 und 3 der Richtlinie 98/59 dahin gehend auszulegen, dass sie auf die Einstellung der Geschäftstätigkeit als Folge der Eröffnung eines Konkursverfahrens gegen den Arbeitgeber oder als Folge einer gerichtlichen Entscheidung, mit der gemäß Art. 61 Abs. 1 Buchst. a und b des Gesetzes vom 5. April 1993 über den Finanzsektor in seiner durch das Gesetz vom 19. März 2004 geänderten Fassung die Auflösung und Liquidation des Arbeit gebenden Kreditinstituts wegen Insolvenz angeordnet wird, anwendbar sind, für die das nationale Recht eine Auflösung des Arbeitsvertrags mit sofortiger Wirkung vorsieht?

2. Falls diese Frage zu bejahen ist, sind die Art. 1, 2 und 3 der Richtlinie 98/59 dahin gehend auszulegen, dass der Konkursverwalter oder Liquidator mit einem Arbeitgeber gleichzusetzen ist, der Massenentlassungen beabsichtigt und in der Lage ist, im Hinblick darauf die in den Art. 2 und 3 dieser Richtlinie genannten Handlungen auszuführen und die Entlassungen vorzunehmen (Urteil vom 10. Dezember 2009, Rodríguez Mayor u. a., C-323/08, Slg. 2009, I-11621, Randnrn. 39, 40 und 41)?

28 Mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 14. Juni 2010 sind die Rechtssachen C-235/10 bis C-239/10 zu gemeinsamem schriftlichen und mündlichen Verfahren und zu gemeinsamer Entscheidung verbunden worden.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

29 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Art. 1 bis 3 der Richtlinie 98/59 dahin gehend auszulegen sind, dass sie auf die Einstellung der Tätigkeiten eines Arbeit gebenden Betriebs infolge einer gerichtlichen Entscheidung, mit der dessen Auflösung und Liquidation wegen Insolvenz angeordnet wird, anwendbar sind, auch wenn die nationalen Rechtsvorschriften im Fall einer solchen Einstellung der Tätigkeiten eine Auflösung der Arbeitsverträge der Angestellten mit sofortiger Wirkung vorsehen.

30 Die Richtlinie 75/129 galt nach Art. 1 Abs. 2 Buchst. d nicht für Arbeitnehmer, die von der Einstellung der Tätigkeit des Betriebs betroffen waren, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgte. Diese Bestimmung sah eine Ausnahme von dem Grundsatz des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie vor, in dem es — mit denselben Worten wie in der gleichen Bestimmung der Richtlinie 98/59 — hieß, dass für die Durchführung der Richtlinie 75/129 unter „Massenentlassungen" solche Entlassungen zu verstehen sind, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt (Urteil vom 12. Oktober 2004, Kommission/Portugal, C-55/02, Slg. 2004, I-9387, Randnr. 55).

31 Gemäß Art. 1 Nr. 1 Buchst. b der Richtlinie 92/56 wurde Art. 1 Abs. 2 Buchst. d der Richtlinie 75/129 gestrichen.

32 Auf diese Änderung hat der Unionsgesetzgeber im dritten Erwägungsgrund der Richtlinie 92/56 hingewiesen, nach dem vorgesehen werden sollte, dass die Richtlinie 75/129 grundsätzlich auch für Massenentlassungen gilt, die aufgrund einer auf einer gerichtlichen Entscheidung beruhenden Einstellung der Tätigkeit eines Betriebs erfolgen.

33 Der Gerichtshof hat entschieden, dass seit dieser Änderung der Richtlinie 75/129 in allen Fällen von Massenentlassungen im Anschluss an die Einstellung der Tätigkeit eines Unternehmens, auch wenn diese aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgte, für den Arbeitgeber die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer besteht (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 7. September 2006, Agorastoudis u. a., C-187/05 bis C-190/05, Slg. 2006, I-7775, Randnr. 33).

34 Parallel zu dieser Ausweitung des Anwendungsbereichs der Richtlinie 75/129 hat der Unionsgesetzgeber dieser durch die Richtlinie 92/56 zwei Bestimmungen hinzugefügt, Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 und Art. 4 Abs. 4.

35 Zum einen können die Mitgliedstaaten nach diesem Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 vorsehen, dass im Fall einer geplanten Massenentlassung, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung über die Einstellung der Tätigkeit des Betriebs erfolgt, der Arbeitgeber diese der zuständigen Behörde nur auf deren Verlangen schriftlich anzuzeigen hat. Diese Bestimmung betrifft lediglich die Verpflichtung, geplante Entlassungen anzuzeigen.

36 Zum anderen können die Mitgliedstaaten gemäß dem genannten Art. 4 Abs. 4 davon absehen, die Abs. 1 bis 3 dieser Bestimmung betreffend der zuständigen Behörde bereits angezeigte beabsichtigte Massenentlassungen im Fall von Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs anzuwenden, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt. Die Abs. 1 bis 3 dieses Art. 4 betreffen die Fristen, nach deren Ablauf die angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen wirksam werden.

37 Diese beiden Bestimmungen über Massenentlassungsverfahren, die in Teil III der Richtlinie 75/129 in der durch die Richtlinie 92/56 geänderten Fassung stehen, räumen den Mitgliedstaaten bestimmte Befugnisse ein. Sie beschränken jedoch, anders als die in Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen drei Fälle der Nichtanwendung, nicht den Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

38 Folglich erfasst der Anwendungsbereich der Richtlinie 75/129 in der durch die Richtlinie 92/56 geänderten Fassung vorbehaltlich der in Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen drei Ausnahmen Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.

39 Die Richtlinie 98/59 sieht keine Änderungen der in der vorliegenden Rechtssache einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 75/129 in der durch die Richtlinie 92/56 geänderten Fassung vor.

40 Erstens stimmt der Wortlaut des dritten Erwägungsgrundes der Richtlinie 92/56 mit dem des neunten Erwägungsgrundes der Richtlinie 98/59 überein.

41 Zweitens sind die Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 und 4 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 wortgleich mit den entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 75/129 in der durch die Richtlinie 92/56 geänderten Fassung.

42 Drittens enthält die Richtlinie 98/59 keine Bestimmungen über Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt, die nicht in der Richtlinie 75/129 in der durch die Richtlinie 92/56 geänderten Fassung enthalten waren.

43 Demnach erfasst der Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 vorbehaltlich der in Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen drei Ausnahmen Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.

44 Diese Feststellung wird entgegen dem Vorbringen der Landsbanki weder durch das Urteil Rodriguez Mayor u. a. noch durch die Besonderheiten des Ausgangsverfahrens in Frage gestellt.

45 Erstens ging es in der Rechtssache Rodriguez Mayor u. a. um die Frage, ob es der Richtlinie 98/59 zuwiderläuft, wenn die Beendigung der Arbeitsverträge mehrerer Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber eine natürliche Person ist, durch den Tod dieses Arbeitgebers — wenn das Unternehmen nicht auf einen Erben übergeht — nicht als Massenentlassung angesehen wird.

46 Es besteht jedoch ein wesentlicher Unterschied zwischen dem Fall, dass eine Arbeit gebende natürliche Person, deren Unternehmen auf niemanden übergeht, verstirbt, und dem Fall, dass, wie im Ausgangsverfahren, die Auflösung und die Liquidation der Arbeit gebenden juristischen Person durch eine gerichtliche Entscheidung angeordnet wurde. Im letzteren Fall ist der Arbeitgeber nämlich, solange die Rechtspersönlichkeit erhalten bleibt, nach wie vor in der Lage, zum einen die in den Art. 2 und 3 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Handlungen und zum anderen gegebenenfalls Massenentlassungen vorzunehmen.

47 Zweitens macht die Landsbanki in Bezug auf die Besonderheiten des Ausgangsverfahrens zu Unrecht geltend, dass die Auflösung und die Liquidation des Betriebs und die nach den nationalen Rechtsvorschriften vorgesehene Beendigung der Arbeitsverträge in einer Weise zusammengefallen seien, die es ihr materiell unmöglich gemacht habe, die Verpflichtungen in Bezug auf die Anhörung der Vertreter der Arbeitnehmer zu erfüllen.

48 Hierzu ist festzustellen, dass eine rechtliche Situation, die sich allein aus der Anwendung von nationalen Rechtsvorschriften ergibt, für die Auslegung von Unionsregelungen nicht ausschlaggebend sein kann.

49 Unter diesen Umständen ist auf die erste Frage zu antworten, dass die Art. 1 bis 3 der Richtlinie 98/59 dahin gehend auszulegen sind, dass sie auf die Einstellung der Tätigkeiten eines Arbeit gebenden Betriebs infolge einer gerichtlichen Entscheidung, mit der dessen Auflösung und Liquidation wegen Insolvenz angeordnet wird, anwendbar sind, selbst wenn die nationalen Rechtsvorschriften im Fall einer solchen Einstellung der Tätigkeiten eine Auflösung der Arbeitsverträge der Angestellten mit sofortiger Wirkung vorsehen.

Zur zweiten Frage

50 Die Kläger des Ausgangsverfahrens sind der Ansicht, dass die Landsbanki, auch wenn sie sich in Liquidation befinde, nach wie vor die Arbeit gebende juristische Person sei, mit dem einzigen Unterschied, dass ihre Vertretungsorgane gewechselt hätten, da sämtliche Rechte des Verwaltungsrats und der Unternehmensleitung auf die Liquidatoren übergegangen seien. Außerdem hätten die Liquidatoren sich als echte Vertreter des Arbeitgebers aufgeführt.

51 Die Europäische Kommission weist darauf hin, dass zum einen das Tribunal d'arrondissement de Luxembourg bei der Entscheidung über die Liquidation der Landsbanki zwei Liquidatoren bestimmt habe und zum anderen diese Liquidatoren einen Teil der Angestellten behalten und Personen von außerhalb der Landsbanki in deren Dienst eingestellt hätten.

52 Aus der Antwort auf die erste Frage ergibt sich, dass, selbst wenn nationale Rechtsvorschriften im Fall einer Einstellung der Tätigkeiten eines Betriebs infolge einer gerichtlichen Entscheidung, mit der dessen Auflösung und Liquidation wegen Insolvenz angeordnet wird, eine Auflösung der Arbeitsverträge der Angestellten mit sofortiger Wirkung vorsehen, eine solche Massenentlassung in den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 fällt.

53 Im Fall der Insolvenz besteht die Rechtspersönlichkeit des Betriebs, dessen Auflösung und Liquidation durch eine gerichtliche Entscheidung angeordnet wurden, nur für bestimmte Zwecke, namentlich für die Erfordernisse dieses Verfahrens und bis zur Veröffentlichung der Schlussrechnung nach Beendigung der Liquidation. Ein solcher Betrieb muss jedoch bis zum Zeitpunkt der endgültigen Auflösung der Rechtspersönlichkeit die in den Art. 2 und 3 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen dem Arbeitgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllen.

54 Sofern die Leitung des fraglichen Betriebs, wenn auch mit beschränkten Befugnissen hinsichtlich seiner Geschäftsführung, fortbesteht, muss diese Leitung dafür sorgen, dass die dem Arbeitgeber gemäß den Art. 2 und 3 der Richtlinie 98/59 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden.

55 Wird die Geschäftsführung des fraglichen Betriebs hingegen vollständig von einem Liquidator übernommen, so muss dieser den sich aus der Richtlinie 98/59 ergebenden Verpflichtungen nachkommen.

56 Die in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Konsultationen betreffen nicht nur die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sondern auch die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, Slg. 2009, I-8163, Randnr. 64).

57 Wenn niemand dafür vorgesehen ist, die sich aus der Richtlinie 98/59 ergebenden Verpflichtungen zu erfüllen, muss das nationale Gericht das nationale Recht soweit wie möglich anhand des Wortlauts und der Zwecke der Richtlinie 98/59 so auslegen, dass die in den Art. 2 und 3 dieser Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen beachtet und erfüllt werden.

58 Unter diesen Umständen ist auf die zweite Frage zu antworten, dass die sich aus den Art. 2 und 3 der Richtlinie 98/59 ergebenden Verpflichtungen erfüllt werden müssen, bis die Rechtspersönlichkeit eines Betriebs, dessen Auflösung und Liquidation angeordnet wurden, endgültig erloschen ist. Die dem Arbeitgeber nach diesen Bestimmungen obliegenden Verpflichtungen müssen von der Leitung des fraglichen Betriebs erfüllt werden, sofern diese, wenn auch mit beschränkten Befugnissen hinsichtlich der Geschäftsführung des Betriebs, fortbesteht, oder vom Liquidator des Betriebs, sofern die Geschäftsführung des Betriebs vollständig von diesem übernommen wird.

Kosten

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

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

1. **Die Art. 1 bis 3 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen sind dahin gehend auszulegen, dass sie auf die Einstellung der Tätigkeiten eines Arbeit gebenden Betriebs infolge einer gerichtlichen Entscheidung, mit der dessen Auflösung und Liquidation wegen Insolvenz angeordnet wird, anwendbar sind, selbst wenn die nationalen Rechtsvorschriften im Fall einer solchen Einstellung der Tätigkeiten eine Auflösung der Arbeitsverträge der Angestellten mit sofortiger Wirkung vorsehen.**

2. Die sich aus den Art. 2 und 3 der Richtlinie 98/59 ergebenden Verpflichtungen müssen erfüllt werden, bis die Rechtspersönlichkeit eines Betriebs, dessen Auflösung und Liquidation angeordnet wurden, endgültig erloschen ist. Die dem Arbeitgeber nach diesen Bestimmungen obliegenden Verpflichtungen müssen von der Leitung des fraglichen Betriebs erfüllt werden, sofern diese, wenn auch mit beschränkten Befugnissen hinsichtlich der Geschäftsführung des Betriebs, fortbesteht, oder vom Liquidator des Betriebs, sofern die Geschäftsführung des Betriebs vollständig von diesem übernommen wird.

Unterschriften