URTEIL DES GERICHTSHOFS (Vierte Kammer)

10. September 2009 *

In der Rechtssache C-44/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Korkein oikeus (Finnland) mit Entscheidung vom 6. Februar 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 8. Februar 2008, in dem Verfahren

**Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u. a.**

gegen

**Fujitsu Siemens Computers Oy**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Vierte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten K. Lenaerts, der Richterin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter E. Juhász (Berichterstatter), G. Arestis und J. Malenovský,

* Verfahrenssprache: Finnisch.

Generalanwalt: P. Mengozzi,
Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 14. Januar 2009,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u. a., vertreten durch H. Laitinen, asianajaja,

— der Fujitsu Siemens Computers Oy, vertreten durch P. Uoti, asianajaja,

— der finnischen Regierung, vertreten durch A. Guimaraes-Purokoski als Bevollmächtigte,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch L. Seeboruth als Bevollmächtigten,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch M. Huttunen, P. Aalto und J. Enegren als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 22. April 2009

folgendes

## Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 2 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 des Korkein oikeus ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u. a. und der Fujitsu Siemens Computers Oy (im Folgenden: FSC) wegen der Verpflichtung, im Fall von Massenentlassungen mit den Arbeitnehmervertretern Konsultationen aufzunehmen.

### Rechtlicher Rahmen

*Gemeinschaftsrecht*

3 Am 17. Februar 1975 erließ der Rat der Europäischen Gemeinschaften die Richtlinie 75/129/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29), geändert durch die Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 (ABl. L 245, S. 3).

4 Die Richtlinie 75/129 wurde durch die Richtlinie 98/59 ersetzt. Deren Erwägungsgründe 2, 9 und 11 lauten:

„Unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft ist es wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken."

…

„Es 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."

…

„Es 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."

5 Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 bestimmt:

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

6 Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 dieser Richtlinie sieht vor:

„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."

7 Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 sieht vor, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmervertretern im Verlauf der Konsultationen rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte erteilt und ihnen die in diesem Absatz genannten Angaben übermittelt, damit sie konstruktive Vorschläge unterbreiten können.

8 Art. 2 Abs. 4 dieser Richtlinie bestimmt:

„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."

9 Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie lautet:

„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 dieser Richtlinie bestimmt:

„(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."

*Nationales Recht*

11 § 1 des Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (Gesetz über die Zusammenarbeit in den Betrieben Nr. 725/1978) in der durch die Gesetze Nrn. 51/1993 und 906/1996 geänderten Fassung (im Folgenden: Gesetz über die Zusammenarbeit) sieht zur Weiterentwicklung der Unternehmenstätigkeit und der Arbeitsbedingungen sowie zum Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Belegschaft und innerhalb der Belegschaft eine Erweiterung der Möglichkeiten der Arbeitnehmer vor, an den ihre Arbeit und ihren Arbeitsplatz betreffenden Angelegenheiten mitzuwirken.

12 Gemäß § 6 Abs. 3 und 3b des Gesetzes über die Zusammenarbeit gilt das Verfahren der innerbetrieblichen Zusammenarbeit für die Schließung oder die Verlegung des Unternehmens oder eines Teils desselben an einen anderen Standort und für eine Erweiterung oder eine erhebliche Verringerung seiner Tätigkeit, insbesondere Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen und Entlassungen aus Produktions- und wirtschaftlichen Gründen.

13 Gemäß § 7 Abs. 1 dieses Gesetzes muss der Arbeitgeber vor einer Entscheidung über eine Angelegenheit im Sinne von § 6 die Arbeiter und Angestellten bzw. die Belegschaftsvertreter hinsichtlich der Gründe, Auswirkungen und Alternativen der Maßnahme konsultieren. Gemäß § 7 Abs. 2 des Gesetzes hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern und Belegschaftsvertretern vor Einleitung des Verfahrens zur innerbetrieblichen Zusammenarbeit die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Diese

Auskünfte, wie etwa über die Gründe der geplanten Entlassung, die geschätzte Zahl der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer unterschiedlicher Kategorien, der geschätzte Zeitraum, in dem die geplanten Entlassungen vorgenommen werden sollen, sowie Auskünfte über die Grundsätze, nach denen die von den Entlassungen betroffenen Arbeitnehmer ausgewählt werden, sind schriftlich mitzuteilen, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, mindestens zehn Arbeiter oder Angestellte zu entlassen, für mehr als 90 Tage zu beurlauben oder in Teilzeit zu beschäftigen.

14 Gemäß § 7a Abs. 1 des Gesetzes über die Zusammenarbeit ist der Vorschlag zur Durchführung von Konsultationen in einer Angelegenheit im Sinne von § 6 Abs. 1 bis 5 mindestens fünf Tage vor Beginn der Konsultationen schriftlich vorzulegen, wenn die zu behandelnde Maßnahme offensichtlich zur Entlassung, Beschäftigung in Teilzeit oder Beurlaubung eines oder mehrerer Arbeitnehmer führt.

15 Betrifft der Vorschlag zur Durchführung von Konsultationen nach § 7a des Gesetzes über die Zusammenarbeit Maßnahmen zur Entlassung von Arbeitskräften, so sind gemäß § 7b dieses Gesetzes dieser Vorschlag oder die sich daraus ergebenden Umstände bei Beginn der Konsultationen den Arbeitsvermittlungsstellen schriftlich anzuzeigen, sofern nicht bereits früher entsprechende Auskünfte in einem anderen Zusammenhang erteilt wurden. Falls im Zuge der Konsultationen erhaltene Informationen wesentlich von früher übermittelten Informationen abweichen, hat der Arbeitgeber jene den Arbeitsmarktbehörden mitzuteilen.

16 Gemäß § 8 dieses Gesetzes gilt die Konsultationspflicht des Arbeitgebers, wenn zwischen diesem und den Belegschaftsvertretern kein anderes Verfahren vereinbart wurde, dann als erfüllt, wenn die geplante Maßnahme in der in § 7 geregelten Art und Weise behandelt wurde. Führt diese Maßnahme jedoch aller Wahrscheinlichkeit nach zur Entlassung, zu einer Beschäftigung in Teilzeit oder zur Beurlaubung von mehr als 90 Tagen von mindestens zehn Arbeitnehmern, so gilt die Konsultationspflicht des Arbeitgebers erst dann als erfüllt, wenn seit dem Beginn der Konsultationen wenigstens sechs Wochen vergangen sind. Darüber hinaus kann, soweit nichts anderes vereinbart wird, die Behandlung von Alternativen zu der Maßnahme frühestens sieben Tage nach der Prüfung der Gründe und Auswirkungen beginnen.

17 Gemäß § 15a des Gesetzes über die Zusammenarbeit hat ein Arbeitnehmer, wenn eine Entscheidung vorsätzlich oder offensichtlich fahrlässig unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 bis 3, § 7a oder § 8 dieses Gesetzes erlassen wurde und er aus mit dieser Entscheidung zusammenhängenden Gründen in Teilzeit beschäftigt, beurlaubt oder entlassen wird, gegenüber dem Arbeitgeber einen Abfindungsanspruch in Höhe von bis zu 20 Monatslöhnen.

**Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

18 Nach der Zusammenlegung des Computergeschäfts der Fujitsu Ltd und der Siemens AG zu einem Gemeinschaftsunternehmen nahm der Konzern Fujitsu Siemens Computers am 1. Oktober 1999 seine Tätigkeit auf.

19 FSC ist eine Tochtergesellschaft der Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (im Folgenden: Muttergesellschaft) mit Sitz in den Niederlanden. Zum genannten Zeitpunkt hatte dieser Konzern Produktionsstätten in Espoo (Kilo) (Finnland) sowie in Augsburg, Paderborn und Sömmerda (Deutschland).

20 Am 7. Dezember 1999 beschloss der aus den geschäftsführenden Mitgliedern des Aufsichtsrats bestehende Vorstand der Muttergesellschaft, diesem Aufsichtsrat vorzuschlagen, sich vom Werk Kilo zu trennen.

21 In der Aufsichtsratssitzung vom 14. Dezember 1999 wurde entschieden, dem Vorschlag des Vorstands zu folgen; über das Werk Kilo wurde jedoch keine konkrete Entscheidung getroffen.

22 Am selben Tag schlug FSC Konsultationen vor, die zwischen dem 20. Dezember 1999 und 31. Januar 2000 stattfanden.

23 Der Aufsichtsrat von FSC, zu dem hauptsächlich die Geschäftsführer des Konzerns und der als Aufsichtsratsvorsitzender amtierende stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Muttergesellschaft des Konzerns gehörten, beschloss am 1. Februar 2000, die Tätigkeiten der Gesellschaft mit Ausnahme des Vertriebs von Computern in Finnland einzustellen. FSC begann am 8. Februar 2000 mit der Entlassung ihrer Arbeitnehmer. Insgesamt wurden etwa 450 der 490 von dieser Gesellschaft beschäftigten Arbeitnehmer entlassen.

24 Einige dieser Arbeitnehmer machten geltend, dass FSC mit den Ende 1999 und Anfang 2000 getroffenen Entscheidungen über die Schließung des Werks in Kilo gegen das Gesetz über die Zusammenarbeit verstoßen habe. Sie übertrugen ihre Forderungen hinsichtlich der nach diesem Gesetz vorgesehenen Abfindung zur gerichtlichen Geltendmachung auf die Kläger, bei denen es sich um Gewerkschaften handelt. Diese wandten sich hierzu an das Espoon käräjäoikeus (Gericht erster Instanz Espoo).

25 In dem Verfahren vor dem Espoon käräjäoikeus trugen die Kläger vor, dass im Aufsichtsrat der Muttergesellschaft in Wirklichkeit spätestens am 14. Dezember 1999 endgültig entschieden worden sei, den Betrieb des Werks in Kilo einzuschränken und es von der Tätigkeit für den Konzern vor deren Verlagerung nach Deutschland zu entbinden, so dass diese Produktionsanlage nicht mehr zum Konzern habe gehören sollen. Die eigentliche Entscheidung sei am 14. Dezember 1999 getroffen worden, bevor die nach dem Gesetz über die Zusammenarbeit vorgeschriebenen Konsultationen stattgefunden hätten. Die Beklagte habe somit vorsätzlich oder offensichtlich fahrlässig gegen dieses Gesetz verstoßen.

26 FSC behauptet demgegenüber, dass in der Sitzung des Aufsichtsrats der Muttergesellschaft vom 14. Dezember 1999 keine Entscheidung über den Produktionsstandort getroffen worden sei und dass es noch andere Alternativen gegeben habe, z. B. die Tätigkeit unverändert oder in eingeschränkter Weise fortzusetzen, den Betrieb zu

verkaufen oder ihn zusammen mit einem anderen Unternehmen fortzuführen. Außerdem setze der Begriff „Entscheidung des Arbeitgebers“ einen Eingriff des zuständigen Organs der betroffenen Gesellschaft, hier also des Aufsichtsrats, voraus, und die Entscheidung über die Beendigung der Tätigkeit sei am 1. Februar 2000, d. h. nach Abschluss der Konsultationen, getroffen worden.

27 Das Espoon käräjäoikeus stellte fest, dass die Kläger des Ausgangsverfahrens nicht dargelegt hätten, dass der Aufsichtsrat der Muttergesellschaft über die Schließung der Produktionsstätte in Kilo in einer Weise entschieden hätte, dass die Wechselbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern im beklagten Unternehmen nicht im Sinne des Gesetzes über die Zusammenarbeit hätte verwirklicht werden können. Es habe echte Alternativen zur Schließung dieser Produktionsstätte gegeben, und diese Alternativen seien in den Konsultationen geprüft worden. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung über diese Schließung in der Aufsichtsratssitzung von FSC am 1. Februar 2000 getroffen worden sei, nachdem es sich als unmöglich herausgestellt habe, andere Alternativen zu finden, und dass echte und sachgerechte Konsultationen stattgefunden hätten, und wies die Klage ab.

28 Im Rechtsmittelverfahren bestätigte das Helsingin hovioikeus (Berufungsgericht Helsinki) das Urteil des Espoon käräjäoikeus unter Hinweis darauf, dass allein der Arbeitgeber, d. h. die Beklagte des Ausgangsverfahrens, die endgültige Entscheidung im Sinne von § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Zusammenarbeit habe treffen können und dass die von der Muttergesellschaft vorgelegten Pläne nicht der nach diesem Gesetz vorgesehenen Konsultationspflicht unterlegen hätten.

29 Das von den Klägern des Ausgangsverfahrens mit dem Rechtsmittel befasste Korkein oikeus ist der Auffassung, dass zwischen den Bestimmungen der Richtlinie 98/59 und denen des Gesetzes über die Zusammenarbeit strukturelle und inhaltliche Unterschiede bestünden und dass deshalb der Zusammenhang zwischen den beiden nicht völlig klar sei.

30 Da das vorlegende Gericht eine Auslegung der Vorschriften der Richtlinie 98/59 für seine Urteilsfindung für erforderlich hält, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59/EG dahin auszulegen, dass die dort niedergelegte Verpflichtung, „rechtzeitig" Konsultationen zu beginnen, wenn der Arbeitgeber „[b]eabsichtigt …, Massenentlassungen vorzunehmen", verlangt, dass mit den Konsultationen begonnen wird, wenn sich aus den strategischen Entscheidungen oder Änderungen bezüglich der Geschäftstätigkeit die Notwendigkeit von Massenentlassungen ergibt? Oder ist diese Bestimmung dahin auszulegen, dass die Verpflichtung zur Aufnahme der Konsultationen schon entsteht, wenn der Arbeitgeber solche Maßnahmen oder Änderungen bezüglich der Geschäftstätigkeit, wie die Veränderung der Produktionskapazität oder die Konzentration der Produktion, als deren Folge die Notwendigkeit von Massenentlassungen zu erwarten ist, zu erlassen beabsichtigt?

2. Ist unter Berücksichtigung des Hinweises in Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 auf die rechtzeitige Erteilung von Auskünften im Verlauf der Konsultationen Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie dahin auszulegen, dass die dort niedergelegte Verpflichtung, „rechtzeitig" Konsultationen zu beginnen, wenn Massenentlassungen „beabsichtigt" sind, voraussetzt, dass mit den Konsultationen schon begonnen wird, bevor die Pläne des Arbeitgebers so weit gediehen sind, dass er in der Lage ist, die Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie zu konkretisieren und den Arbeitnehmern mitzuteilen?

3. Ist Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass in dem Fall, dass der Arbeitgeber ein durch eine andere Gesellschaft beherrschtes Unternehmen ist, die Verpflichtung dieses Arbeitgebers, Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern zu beginnen, entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder die ihn beherrschende Muttergesellschaft eine Massenentlassung von bei diesem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern beabsichtigt?

4. Entsteht, wenn es um die Konsultationen in einer zum Konzern gehörenden Tochtergesellschaft geht und die in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 niedergelegte Verpflichtung zum „rechtzeitig[en]“ Beginn von Konsultationen im Fall „der Absicht“ von Massenentlassungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen von Art. 2 Abs. 4 zu beurteilen ist, die Verpflichtung, mit den Konsultationen zu beginnen, schon dann, wenn das Management des Konzerns oder der Muttergesellschaft die Massenentlassung beabsichtigt, aber diese Pläne noch nicht in Bezug auf bei einer bestimmten beherrschten Tochtergesellschaft beschäftigte Arbeitnehmer konkretisiert hat? Oder entsteht die Verpflichtung zur Aufnahme der Konsultationen in der Tochtergesellschaft erst in der Phase, in der das Management des Konzerns oder der Muttergesellschaft die Massenentlassung ausdrücklich in der betreffenden Tochtergesellschaft vorzunehmen beabsichtigt?

5. Ist, wenn der Arbeitgeber ein Unternehmen (eine zum Konzern gehörende Tochtergesellschaft) ist, das von einem anderen Unternehmen (Muttergesellschaft oder Konzernmanagement) im Sinne von Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 beherrscht wird, Art. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass das dort vorgesehene Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss, bevor in der Muttergesellschaft oder im Konzernmanagement eine Entscheidung über Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft getroffen wird?

6. Ist, wenn die Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass das in der Tochtergesellschaft durchzuführende Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss, bevor in der Muttergesellschaft oder im Konzernmanagement eine zu Massenentlassungen führende Entscheidung getroffen wird, in dieser Hinsicht nur eine Entscheidung von Bedeutung, deren unmittelbare Folge Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft sind, oder muss das Konsultationsverfahren schon abgeschlossen sein, bevor die Muttergesellschaft oder das Konzernmanagement eine betriebswirtschaftliche oder strategische Entscheidung trifft, aufgrund deren Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft wahrscheinlich, aber noch nicht endgültig sicher sind?

**Die Vorlagefragen**

*Zur Zulässigkeit*

31 FSC trägt vor, die ersten vier Vorlagefragen seien unzulässig, weil sie in keinem Zusammenhang mit dem Ausgangsrechtsstreit stünden. Da der Zeitpunkt, zu dem die Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern beginnen müssten, die Anträge, die die Kläger des Ausgangsverfahrens beim vorlegenden Gericht gestellt hätten, nicht berühre, sei eine Antwort auf diese Fragen für die Entscheidung des Ausgangsverfahrens nicht erforderlich. Außerdem würde sich die Prüfung des Ersuchens insofern auf eine hypothetische Situation beziehen.

32 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass in einem Verfahren nach Art. 234 EG nur das nationale Gericht, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof vorzulegenden Fragen zu beurteilen hat. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn diese die Auslegung des Gemeinschaftsrechts betreffen (vgl. u. a. Urteile vom 18. Juli 2007, Lucchini, C-119/05, Slg. 2007, I-6199, Randnr. 43, und vom 16. Juli 2009, Mono Car Styling, C-12/08, Slg. 2009, I-6653, Randnr. 27).

33 Der Gerichtshof kann demnach ein Vorabentscheidungsersuchen eines nationalen Gerichts nur zurückweisen, wenn die erbetene Auslegung des Gemeinschaftsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn er nicht über die tatsächlichen und rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteile vom 4. Dezember 2008, Zablocka-Weyhermüller, C-221/07, Slg. 2008, I-9029, Randnr. 20, und Mono Car Styling, Randnr. 28).

34 Im vorliegenden Fall ist jedoch festzustellen, dass das nationale Gericht dem Gerichtshof eingehend den Sachverhalt und den rechtlichen Rahmen des Ausgangsrechtsstreits sowie die Gründe dargelegt hat, aus denen es der Ansicht ist, dass eine Antwort auf die ersten vier Vorlagefragen für den Erlass seiner Entscheidung erforderlich ist.

35 Demzufolge sind diese Vorlagefragen zulässig.

*Zur ersten Frage*

36 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, wie der Ausdruck „[b]eabsichtigt …, Massenentlassungen vorzunehmen" in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 aufzufassen ist, um bestimmen zu können, wann die nach diesem Artikel vorgesehene Konsultationspflicht beginnt. Es wirft dazu die Frage auf, ob diese Verpflichtung zu dem Zeitpunkt entsteht, zu dem festgestellt wird, dass sich aus strategischen Entscheidungen oder Änderungen der Geschäftstätigkeit des Unternehmens die Notwendigkeit von Massenentlassungen ergibt, oder zu dem Zeitpunkt, zu dem der Erlass derartiger Entscheidungen oder Änderungen beabsichtigt wird, als deren Folge die Notwendigkeit solcher Entlassungen zu erwarten ist.

37 Zunächst ist festzustellen, dass es in der vorliegenden Rechtssache um wirtschaftliche und geschäftliche Entscheidungen geht, die sich auf die Arbeitsplätze einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb eines Unternehmens auswirken können, und nicht um Entscheidungen, die unmittelbar darauf gerichtet sind, bestimmte Beschäftigungsverhältnisse zu beenden.

38 Dazu ist zu bemerken, dass — wie sich aus dem Wortlaut des Art. 2 Abs. 1 und des Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 ergibt — die Konsultations- und Anzeigepflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, Slg. 2005, I-885, Randnrn. 36

und 37). In einem solchen Fall besteht nämlich noch die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zumindest ihre Zahl zu beschränken oder ihre Folgen zu mildern.

39 Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, wenn er „beabsichtigt, … Massenentlassungen vorzunehmen“. Wie der Generalanwalt in den Nrn. 48 und 49 seiner Schlussanträge festgestellt hat, ergibt ein Vergleich der verschiedenen Sprachfassungen dieser Vorschrift, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber das Entstehen der fraglichen Konsultationspflicht von der Absicht des Arbeitgebers, Massenentlassungen vorzunehmen, abhängig machen wollte.

40 Die in den Art. 3 und 4 der Richtlinie 98/59 enthaltenen Hinweise auf „beabsichtigte“ Massenentlassungen bestätigen, dass eine solche Absicht für die nach dieser Richtlinie, insbesondere deren Art. 2, vorgesehenen Pflichten als auslösender Faktor anzusehen ist.

41 Daraus folgt, dass die in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehene Konsultationspflicht entsteht, wenn der Arbeitgeber erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufstellt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 12. Februar 1985, Dansk Metalarbejderforbund und Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Slg. 1985, 553, Randnr. 17).

42 Allerdings löst die Richtlinie 98/59, wie sich aus ihrem Wortlaut ergibt, Pflichten, insbesondere die in ihrem Art. 2 vorgesehene Konsultationspflicht, auch in Fällen aus, in denen sich der Arbeitgeber nicht unmittelbar für Massenentlassungen entscheidet.

43 Art. 2 Abs. 4 dieser Richtlinie verpflichtet den Arbeitgeber nämlich auch dann zur Einhaltung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Informations- und Konsultationspflichten, wenn die Entscheidung über die Massenentlassungen nicht vom Arbeitgeber,

sondern von einem diesen beherrschenden Unternehmen getroffen wurde, und zwar selbst dann, wenn er von dieser Entscheidung nicht unverzüglich und ordnungsgemäß in Kenntnis gesetzt wurde.

44 In einem wirtschaftlichen Umfeld, in dem es immer mehr Konzerne gibt, gewährleistet diese Vorschrift, wenn ein Unternehmen von einem anderen Unternehmen beherrscht wird, die effektive Verwirklichung des Zwecks der Richtlinie 98/59, die, wie sich aus ihrem zweiten Erwägungsgrund ergibt, auf die Verstärkung des Schutzes der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen abzielt (Urteil vom 15. Februar 2007, Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, Slg. 2007, I-1499, Randnr. 25).

45 Außerdem könnte, wie die Regierung des Vereinigten Königreichs zutreffend bemerkt, ein vorzeitiges Entstehen der Konsultationspflicht Folgen haben, die dem Zweck der Richtlinie 98/59 zuwiderlaufen, z. B. eine Beschränkung der Flexibilität der Unternehmen in Bezug auf ihre Umstrukturierung, eine Verschärfung der administrativen Zwänge und bei den Arbeitnehmern einen unnötigen Anlass zur Sorge um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes.

46 Der Sinn und Zweck sowie die Effizienz der Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern schließlich setzen voraus, dass die Kriterien festgelegt werden, die im Zuge dieser Konsultationen zu berücksichtigen sind, denn es ist nicht möglich, Konsultationen in angemessener Weise und im Einklang mit ihren Zielen durchzuführen, wenn es an einschlägigen Kriterien für beabsichtigte Massenentlassungen fehlt. Diese Ziele bestehen gemäß dem Wortlaut von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 98/59 darin, Massenentlassungen zu vermeiden oder zumindest zu beschränken oder deren Folgen zu mildern (vgl. Urteil Junk, Randnr. 38). Ist eine Entscheidung, von der angenommen wird, dass sie zu Massenentlassungen führen wird, nur beabsichtigt und sind diese daher nur wahrscheinlich und die einschlägigen Faktoren für Konsultationen nicht bekannt, so können diese Ziele nicht erreicht werden.

47 Würde dagegen das Entstehen der in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Konsultationspflicht vom Erlass einer strategischen oder betriebswirtschaftlichen Entscheidung abhängig gemacht, die Massenentlassungen erforderlich macht, so

würde dieser Pflicht dadurch teilweise ihre praktische Wirksamkeit genommen. Aus Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 dieser Bestimmung ergibt sich nämlich, dass sich die Konsultationen insbesondere auf die Möglichkeit erstrecken sollen, geplante Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken. Eine Konsultation, die beginnt, obwohl bereits eine Entscheidung getroffen wurde, die derartige Massenentlassungen notwendig macht, könnte sich nicht mehr auf die Prüfung etwaiger Alternativen erstrecken, um diese Massenentlassungen zu vermeiden.

48 Deshalb muss das Konsultationsverfahren unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens vom Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt eröffnet worden sein, zu dem eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen wurde, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen.

49 Demnach ist auf die erste Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass innerhalb eines Konzerns der Erlass von strategischen Entscheidungen oder Änderungen der Geschäftstätigkeit, die den Arbeitgeber zwingen, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen, bei diesem Arbeitgeber die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter entstehen lässt.

*Zur zweiten Frage*

50 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das Entstehen der Verpflichtung des Arbeitgebers, Konsultationen über die beabsichtigten Massenentlassungen zu beginnen, voraussetzt, dass er bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 98/59 zu gewähren.

51 Der Wortlaut dieser Vorschrift bringt klar zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber die betreffenden Auskünfte den Arbeitnehmervertretern „rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen“ erteilen muss, „[d]amit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können“.

52 Aus dieser Vorschrift folgt, dass diese Auskünfte im Verlauf und nicht unbedingt zum Zeitpunkt der Eröffnung der Konsultationen zu erteilen sind.

53 Wie der Generalanwalt in den Nrn. 64 und 65 seiner Schlussanträge festgestellt hat, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern nämlich nach dem Grundgedanken dieser Vorschrift während der gesamten Konsultationen die relevanten Informationen mitzuteilen. Eine flexible Handhabung ist erforderlich, weil die Auskünfte zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Konsultationsprozesses zur Verfügung stehen können, was bedeutet, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit und die Pflicht hat, die Auskünfte im Laufe dieses Verfahrens zu vervollständigen. Diese Pflicht des Arbeitgebers hat außerdem den Zweck, den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit einer möglichst weitgehenden und effektiven Beteiligung am Entscheidungsprozess zu geben, und hierfür ist es erforderlich, dass alle einschlägigen Informationen bis zum Abschluss des genannten Verfahrens erteilt werden.

54 Daraus folgt, dass der Beginn der Konsultationen nicht davon abhängen kann, ob der Arbeitgeber bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle in Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 98/59 genannten Informationen zu liefern.

55 Deshalb ist auf die zweite Vorlagefrage zu antworten, dass das Entstehen der Verpflichtung des Arbeitgebers, Konsultationen über die beabsichtigten Massenentlassungen aufzunehmen, nicht voraussetzt, dass dieser bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 98/59 zu gewähren.

*Zur dritten und zur vierten Frage*

56 Mit der dritten und der vierten Frage, die zusammen zu beantworten sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass im Fall eines Konzerns, bestehend aus einer Muttergesellschaft und einer oder mehreren Tochtergesellschaften, die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder die ihn beherrschende Muttergesellschaft Massenentlassungen beabsichtigt, und ob die Verpflichtung zur Aufnahme der Konsultationen voraussetzt, dass die Tochtergesellschaft, bei der es zu Massenentlassungen kommen könnte, benannt worden ist.

57 Dazu ist zu beachten, dass nach Art. 2 Abs. 1 und 3 sowie Art. 3 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 98/59 die Informations-, Konsultations- und Meldepflichten allein den Arbeitgeber treffen, d. h. eine natürliche oder eine juristische Person, mit der die Arbeitnehmer, die entlassen werden könnten, in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

58 Ein den Arbeitgeber beherrschendes Unternehmen hat, selbst wenn es Entscheidungen treffen kann, die für diesen verbindlich sind, nicht die Arbeitgebereigenschaft.

59 Wie die Kommission der Europäischen Gemeinschaften ausführt, ist zum einen die Organisation der Leitung eines Konzerns eine interne Angelegenheit und hat zum anderen die Richtlinie 98/59 ebenso wie die Richtlinie 75/129 nicht zum Ziel, die Freiheit eines solchen Konzerns, seine Tätigkeiten so zu organisieren, wie es ihm am bedarfsgerechtesten erscheint, einzuschränken (vgl. in diesem Sinne zur Richtlinie 75/129, Urteil vom 7. Dezember 1995, Rockfon, C-449/93, Slg. 1995, I-4291, Randnr. 21).

60 Der Gerichtshof hat festgestellt, dass die Richtlinie 98/59 ebenso wie die Richtlinie 75/129 nur eine Teilharmonisierung der Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen vornimmt. Sie soll also die nationalen Systeme der Arbeitnehmervertretung in einem Betrieb nicht vollständig harmonisieren (vgl. zur Richtlinie 75/129 Urteil vom 8. Juni 1994, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-383/92, Slg. 1994, I-2479, Randnr. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

61 Im Rahmen dieser Teilharmonisierung wollte der Gemeinschaftsgesetzgeber, worauf die Kläger hinweisen, durch den Erlass der Richtlinie 92/56 und sodann der Richtlinie 98/59 eine in seiner vorherigen Regelung bestehende Lücke schließen und die Pflichten der Arbeitgeber erläutern, die zu einem Konzern gehören. So bestimmt Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59, dass die Konsultationspflicht des Arbeitgebers unabhängig davon gilt, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von diesem oder von einem ihn beherrschenden Unternehmen getroffen wurde.

62 Deshalb ist Art. 2 Abs. 1 und 4 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass unabhängig davon, ob die Massenentlassungen aufgrund einer Entscheidung des Unternehmens, das die betroffenen Arbeitnehmer beschäftigt, oder aufgrund einer Entscheidung seiner Muttergesellschaft beabsichtigt oder geplant sind, stets das erstgenannte Unternehmen als Arbeitgeber zur Aufnahme der Konsultationen mit den Vertretern seiner Arbeitnehmer verpflichtet ist.

63 Hinsichtlich des Zeitpunkts des Entstehens dieser Pflicht ist es, wie die finnische Regierung bemerkt, offenkundig, dass die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter erst dann beginnen können, wenn das Unternehmen, in dem es zu Massenentlassungen kommen könnte, bekannt ist. Trifft nämlich die Muttergesellschaft eines Konzerns Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze der in diesem Konzern beschäftigten Arbeitnehmer haben könnten, ist es Sache der Tochtergesellschaft, deren Arbeitnehmer von den Massenentlassungen betroffen sein könnten, in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern einzuleiten. Derartige Konsultationen können demnach nicht aufgenommen werden, solange diese Tochtergesellschaft nicht feststeht.

64 Was den Zweck dieser Konsultationen angeht, so umfasst dieser zudem zumindest die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern. Eine sinnvolle Konsultation zu diesen Fragen setzt aber voraus, dass die Tochtergesellschaft, deren Beschäftigte von den geplanten Massenentlassungen betroffen wären, bekannt ist.

65 Unter diesen Umständen ist auf die dritte und die vierte Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit deren Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 dahin auszulegen ist, dass im Fall eines Konzerns, bestehend aus einer Muttergesellschaft und einer oder mehreren Tochtergesellschaften, die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter für die Tochtergesellschaft, die die Arbeitgebereigenschaft hat, nur entsteht, wenn diese Tochtergesellschaft, bei der es zu Massenentlassungen kommen könnte, benannt worden ist.

*Zur fünften und zur sechsten Frage*

66 Mit der fünften und der sechsten Frage begehrt das vorlegende Gericht Aufschluss darüber, wann das Konsultationsverfahren nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 abgeschlossen ist, wenn im Fall eines Konzerns, bestehend aus einer Muttergesellschaft und einer oder mehreren Tochtergesellschaften, die Entscheidung, die möglicherweise oder zwangsläufig zu Massenentlassungen führt, von der Muttergesellschaft getroffen wird.

67 Wie im Rahmen der Antwort auf die dritte und die vierte Frage dargelegt worden ist, trifft die Konsultationspflicht nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 ausschließlich den Arbeitgeber.

68 Diese Richtlinie enthält nämlich keine Vorschrift, die dahin ausgelegt werden könnte, dass sie eine solche Pflicht auf Seiten der Muttergesellschaft begründet.

69 Daraus folgt, dass es stets der Tochtergesellschaft als Arbeitgeber obliegt, die Vertreter der Arbeitnehmer zu konsultieren, die von den beabsichtigten Massenentlassungen betroffen sein könnten, und gegebenenfalls selbst die Folgen der Nichteinhaltung der Konsultationspflicht zu tragen, wenn sie von einer derartige Entlassungen erforderlich machenden Entscheidung ihrer Muttergesellschaft nicht unverzüglich und ordnungsgemäß informiert wurde.

70 Was den Abschluss des Konsultationsverfahrens betrifft, hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass der Arbeitgeber, wenn die Richtlinie 98/59 anwendbar ist, einen Arbeitvertrag erst nach Abschluss des genannten Verfahrens kündigen darf, d. h., nachdem er die Verpflichtungen nach Art. 2 dieser Richtlinie erfüllt hat (vgl. Urteil Junk, Randnr. 45). Folglich muss das Konsultationsverfahren abgeschlossen sein, bevor eine Entscheidung über die Kündigung der Arbeitsverträge getroffen wird.

71 Bei einem Konzern wie dem im Ausgangsverfahren betroffenen folgt aus dieser Rechtsprechung, dass eine Entscheidung der Muttergesellschaft, die eine ihrer Tochtergesellschaften unmittelbar zwingt, die Verträge der von Massenentlassungen betroffenen Arbeitnehmer zu kündigen, erst getroffen werden kann, wenn das Konsultationsverfahren innerhalb dieser Tochtergesellschaft abgeschlossen ist; andernfalls müsste diese als Arbeitgeber die Folgen der Nichteinhaltung dieses Verfahrens tragen.

72 Nach alledem ist auf die fünfte und die sechste Vorlagefrage zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit deren Art. 2 Abs. 4 dahin auszulegen ist, dass im Fall eines Konzerns das Konsultationsverfahren von der durch Massenentlassungen betroffenen Tochtergesellschaft abgeschlossen worden sein muss, bevor diese, gegebenenfalls auf unmittelbare Anweisung ihrer Muttergesellschaft, die Verträge der von diesen Massenentlassungen betroffenen Arbeitnehmer kündigt.

**Kosten**

73 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 (Vierte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass innerhalb eines Konzerns der Erlass von strategischen Entscheidungen oder Änderungen der Geschäftstätigkeit, die den Arbeitgeber zwingen, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen, bei diesem Arbeitgeber die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter entstehen lässt.**

2. **Das Entstehen der Verpflichtung des Arbeitgebers, Konsultationen über die beabsichtigten Massenentlassungen aufzunehmen, setzt nicht voraus, dass dieser bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 98/59 zu gewähren.**

3. **Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit deren Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 ist dahin auszulegen, dass im Fall eines Konzerns, bestehend aus einer Muttergesellschaft und einer oder mehreren Tochtergesellschaften, die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter für die Tochtergesellschaft, die die Arbeitgebereigenschaft hat, entsteht, wenn diese Tochtergesellschaft, bei der es zu Massenentlassungen kommen könnte, benannt worden ist.**

**4. Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit deren Art. 2 Abs. 4 ist dahin auszulegen, dass im Fall eines Konzerns das Konsultationsverfahren von der durch Massenentlassungen betroffenen Tochtergesellschaft abgeschlossen worden sein muss, bevor diese, gegebenenfalls auf unmittelbare Anweisung ihrer Muttergesellschaft, die Verträge der von diesen Massenentlassungen betroffenen Arbeitnehmer kündigt.**

Unterschriften