Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

11. November 2020*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Massenentlassungen – Richtlinie 98/59/EG – Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a – Begriff ‚Massenentlassung' – Methode zur Berechnung der Zahl der Entlassungen – Zu berücksichtigender Referenzzeitraum"

In der Rechtssache C-300/19

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 3 Barcelona, Spanien) mit Entscheidung vom 25. März 2019, beim Gerichtshof eingegangen am 12. April 2019, in dem Verfahren

UQ

gegen

Marclean Technologies SLU,

Beteiligte:

Ministerio Fiscal,

Fondo de Garantía Salarial,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot, des Richters L. Bay Larsen, der Richterin C. Toader sowie der Richter M. Safjan (Berichterstatter) und N. Jääskinen,

Generalanwalt: M. Bobek,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch B.-R. Killmann und S. Pardo Quintillán als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 11. Juni 2020

folgendes

Urteil

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

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen UQ und der Marclean Technologies SLU über die Rechtmäßigkeit ihrer Einzelentlassung.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Erwägungsgründe 2 bis 4, 7 und 8 der Richtlinie 98/59 lauten:

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

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

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

…

(7) Daher muss auf diese Angleichung auf dem Wege des Fortschritts im Sinne des Artikels 117 EG-Vertrag hingewirkt werden.

(8) Es empfiehlt sich, im Hinblick auf die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß der Definition der Massenentlassungen im Sinne dieser Richtlinie den Entlassungen andere Arten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt, gleichzustellen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt.“

4 Teil I („Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich“) dieser Richtlinie besteht aus deren Art. 1, in dessen Abs. 1 es heißt:

„Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) ‚Massenentlassungen‘ sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen – nach Wahl der Mitgliedstaaten – die Zahl der Entlassungen
   i) entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

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

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

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

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

beträgt;

b) …

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

Spanisches Recht

5 Das Estatuto de los Trabajadores (Arbeitnehmerstatut) geht aus dem Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut) vom 23. Oktober 2015 (BOE Nr. 255 vom 24. Oktober 2015, S. 100224) hervor. Art. 51 („Massenentlassungen") dieses Statuts, bestimmt in seinem Abs. 1:

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

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

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

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

…

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

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

6 Art. 122 („Beurteilung der Vertragsauflösung“) der Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (Gesetz 36/2011 über die Sozialgerichtsbarkeit) vom 10. Oktober 2011 (BOE Nr. 245 vom 11. Oktober 2011, S. 106584) sieht vor:

„1. Die Entscheidung über die Beendigung ist für gerechtfertigt zu erklären, wenn der Arbeitgeber nach Erfüllung der vorgeschriebenen Verfahrensvoraussetzungen nachweist, dass der in der schriftlichen Mitteilung angegebene gesetzliche Grund besteht. Erbringt er den Nachweis nicht, ist diese Entscheidung für rechtswidrig zu erklären.

2. Die Entscheidung über die Auflösung ist nichtig,

…

b) wenn sie rechtsmissbräuchlich durch Umgehung der für Massenentlassungen geltenden Bestimmungen in den Fällen des Art. 51 Abs. 1 letzter Unterabsatz [des Arbeitnehmerstatuts] getroffen wurde;

…“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

7 Am 31. Oktober 2016 nahm UQ die Tätigkeit als Qualitätsprüferin für Marclean Technologies auf. Wie alle anderen bei diesem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer war sie in den Werken der Sandhar Group eingesetzt und prüfte die Qualität der von dieser hergestellten Teile.

8 Am 28. Mai 2018 wurde UQ für vorübergehend arbeitsunfähig erklärt.

9 Am 31. Mai 2018 wurde UQ von Marclean Technologies ein Kündigungsschreiben zugestellt. Zeitgleich mit der Kündigung erkannte Marclean Technologies die Rechtswidrigkeit der Kündigung an und zahlte UQ später die Abfindung, die nach Ansicht dieses Unternehmens in dem Fall, in dem die Kündigung für rechtswidrig erklärt wird, zu zahlen ist.

10 Am 11. Juni 2018 erhob UQ beim Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 3 Barcelona, Spanien), dem vorlegenden Gericht, Kündigungsschutzklage und beantragte, die Unwirksamkeit, hilfsweise, die Rechtswidrigkeit der Kündigung, festzustellen.

11 Zwischen dem 31. Mai 2018 und dem 14. August 2018 hörten insgesamt sieben Personen auf, für Marclean Technologies zu arbeiten. Vier von ihnen taten dies aus nicht der Person des Arbeitnehmers zurechenbaren Gründen, zwei schieden freiwillig aus und bei einer war die Laufzeit ihres befristeten Vertrags abgelaufen.

12 Am 15. August 2018 schieden bei Marclean Technologies 29 weitere dort beschäftigte Personen aus. Am selben Tag stellte Marclean Technologies ihre Tätigkeit vollständig ein. Am 16. August 2018 nahmen diese 29 Personen die Arbeit für die Risk Steward SL auf.

13 Marclean Technologies reichte beim vorlegenden Gericht Unterlagen ein, wonach diese 29 Personen am 26. Juli 2018 ihre Arbeitsverhältnisse durch Kündigungen mit Wirkung zum 15. August 2018 beendeten.

14 UQ machte geltend, dass es sich in Wirklichkeit um eine verdeckte Massenentlassung handele, da diese Kündigungen zeitgleich erfolgt seien und die Betroffenen so keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung hätten. Ihre Entlassung sei daher nach Art. 122 Abs. 2 des Gesetzes 36/2011 über die Sozialgerichtsbarkeit unwirksam.

15 Marclean Technologies erwiderte, dass die Entlassung von UQ nicht nur mit einem Rückgang der Tätigkeit des Unternehmens begründet worden sei, sondern auch mit Vertragsverstößen dieser Arbeitnehmerin und anderer Mitarbeiter, die ebenfalls entlassen worden seien.

16 Mit Beschluss vom 6. Februar 2019 stellte das vorlegende Gericht fest, dass zwischen 30 und 35 Arbeitnehmer entlassen worden seien, was als „Massenentlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 eingestuft werden könne. Die Umsetzung dieser Richtlinie in spanisches Recht nehme Bezug auf einen Zeitraum von 90 Tagen. Insoweit gehe es bei den vorgelegten Fragen nicht darum, ob die spanische Regelung günstiger als die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie sei.

17 Das vorlegende Gericht hegt Zweifel in Bezug auf die Definition des Referenzzeitraums von 30 bzw. 90 Tagen, auf den für die Annahme abzustellen ist, dass es sich bei Beendigungen von Arbeitsverhältnissen um eine „Massenentlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 handelt. In den auf die Entlassung von UQ folgenden 90 Tagen habe es 35 Beendigungen von Arbeitsverhältnissen bei Marclean Technologies gegeben, die für die Berechnung der Zahl der Entlassungen im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie berücksichtigt werden könnten.

18 Allerdings habe das Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof, Spanien) im Rahmen der Auslegung von Art. 51 Abs. 1 des Arbeitnehmerstatuts angenommen, dass der Zeitraum von 90 Tagen im Sinne dieser Bestimmung ausschließlich unter Bezugnahme auf die Zeit vor der beanstandeten Kündigung zu berechnen sei.

19 Im Übrigen erlaube Art. 51 Abs. 1 letzter Unterabsatz des Arbeitnehmerstatuts, nach der beanstandeten Kündigung beendete Arbeitsverträge zu berücksichtigen, allerdings nur in den Fällen, in denen der Arbeitgeber missbräuchlich gehandelt habe. Durch diese Bestimmung solle missbräuchlichem Verhalten in Form von „tröpfchenweisen“ Entlassungen entgegengewirkt werden, die darauf abzielten, die Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmervertreter zu umgehen.

20 Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts lässt sich dieses Ziel der Anhörung und der Mitwirkung besser erreichen, wenn der Referenzzeitraum sowohl vor als auch nach dem Zeitpunkt der Entlassung des betroffenen Arbeitnehmers berücksichtigt werde, so dass dieser sich auf andere Einzelentlassungen berufen könne, von denen er bei seiner Entlassung möglicherweise nicht gewusst habe, durch die aber, wenn sie später zu seiner eigenen hinzugerechnet würden, die für die Feststellung einer Massenentlassung im Sinne der Richtlinie 98/59 erforderliche Zahl erreicht werde.

21 Insoweit sei Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 autonom auszulegen. Einer Berücksichtigung des in dieser Bestimmung vorgesehenen Referenzzeitraums in voller Länge, d. h. für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen vor oder nach der Einzelentlassung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung sei, stehe nichts entgegen. Dieser Zeitraum könne sogar so berechnet werden, dass teils Zeiten vor und teils Zeiten nach dieser Entlassung berücksichtigt würden.

22 Unter diesen Umständen hat der Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Arbeits- und Sozialgericht Nr. 3 Barcelona) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof die folgenden Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass der im Hinblick auf die Feststellung einer Massenentlassung festgelegte Referenzzeitraum von 30 bzw. 90 Tagen immer vor dem Datum der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, als Enddatum liegen muss?

2. Kann Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 dahin ausgelegt werden, dass der im Hinblick auf die Feststellung einer Massenentlassung festgelegte Referenzzeitraum von 30 bzw. 90 Tagen nach dem Datum der Einzelkündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, als Anfangsdatum liegen kann, ohne dass diese späteren Vertragsbeendigungen als missbräuchlich angesehen werden müssten?

3. Lassen die Referenzzeiträume des Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 eine Auslegung zu, nach der innerhalb von 30 bzw. 90 Tagen erfolgende Entlassungen oder Vertragsbeendigungen berücksichtigt werden können, wenn die Kündigung, die Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung ist, in diese Zeiträume fällt?

Zu den Vorlagefragen

23 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass für die Beurteilung der Frage, ob eine Einzelentlassung Teil einer Massenentlassung ist, der in dieser Bestimmung vorgesehene Referenzzeitraum von 30 bzw. 90 Tagen nicht nur im Fall von Missbräuchlichkeit, sondern auch dann, wenn eine solche nicht vorliegt, so zu berechnen ist, dass ausschließlich ein Zeitraum vor dieser Einzelentlassung oder auch ein nach dieser liegender Zeitraum zu berücksichtigen ist, also ein beliebiger Zeitraum von 30 bzw. 90 Tagen, in dem diese Einzelentlassung erfolgt ist.

24 Nach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 sind unter dem Begriff „Massenentlassung“ 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 (Urteile vom 10. Dezember 2009, Rodríguez Mayor u. a., C-323/08, EU:C:2009:770, Rn. 35, sowie vom 22. Februar 2018, Porras Guisado, C-103/16, EU:C:2018:99, Rn. 42).

25 Aus der Vorlageentscheidung ergibt sich hier, dass der spanische Gesetzgeber einen Referenzzeitraum von 90 Tagen festgelegt hat. Gemäß Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 beträgt die für die Annahme einer Massenentlassung im Sinne dieser Richtlinie erforderliche Zahl der innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen erfolgten Entlassungen mindestens 20, unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in den betreffenden Betrieben beschäftigt sind.

26 Zu prüfen ist, wie der in der nationalen Rechtsvorschrift vorgesehene Referenzzeitraum – zeitlich gesehen – zu berücksichtigen ist.

27 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 98/59 für die Zwecke der Berechnung der in ihrem Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii genannten Schwellenwerte nicht dahin ausgelegt werden kann, dass die Berechnungsmodalitäten für diese Schwellenwerte und damit diese Schwellenwerte selbst zur Disposition der Mitgliedstaaten stehen, da eine derartige Auslegung es den Mitgliedstaaten erlaubte, den Anwendungsbereich der Richtlinie zu verändern und ihr somit ihre volle Wirksamkeit zu nehmen (Urteile vom 18. Januar 2007, Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 47, sowie vom 11. November 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, Rn. 31).

28 Das vorlegende Gericht zieht in seinen Fragen für die Ermittlung, ob die nach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 erforderliche Zahl der Entlassungen erreicht ist, drei mögliche Methoden in Betracht. Als Erstes verweist es auf zwei Methoden, die darin bestehen, bei Beanstandung einer Einzelentlassung den Referenzzeitraum dadurch zu berechnen, dass entweder nur die Zeit vor dieser Entlassung berücksichtigt wird oder, im Fall einer missbräuchlichen Entlassung, auch die Zeit danach. Als Zweites besteht nach der dritten vom vorlegenden Gericht vorgeschlagenen Methode der

Referenzzeitraum aus einem beliebigen Zeitraum von 30 bzw. 90 Tagen, in dem die beanstandete Einzelentlassung erfolgt ist, ohne dass danach unterschieden wird, ob dieser Zeitraum vor, nach oder teilweise vor und teilweise nach dieser Einzelentlassung liegt.

29 Allerdings ist weder die erste noch die zweite der vom vorlegenden Gericht dargestellten Methoden mit der Richtlinie 98/59 vereinbar.

30 Zum einen nämlich enthält Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie schon seinem Wortlaut nach keine zeitliche Grenze, wonach für die Berechnung der Zahl der Entlassungen ausschließlich auf die Zeit vor oder nach der beanstandeten Einzelentlassung abzustellen ist.

31 Zum anderen könnte durch die Anwendung der ersten beiden vom vorlegenden Gericht angeführten Methoden darüber hinaus die Erreichung des mit der Richtlinie 98/59 verfolgten Ziels vereitelt werden, das gemäß dem zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie darin besteht, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken.

32 Durch eine Beschränkung des Referenzzeitraums entweder ausschließlich auf die Zeit vor der beanstandeten Einzelentlassung oder, im Falle einer missbräuchlichen Entlassung, auch auf die Zeit danach könnten die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer beschränkt werden, da diese beiden Methoden einer Berücksichtigung der Entlassungen entgegenstünden, die zwar während eines Zeitraums von 30 bzw. 90 Tagen, nicht aber während dieses entweder vor oder nach der Entlassung liegenden Zeitraums erfolgt sind, selbst wenn die Gesamtzahl der Entlassungen über der nach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 erforderlichen Zahl liegt.

33 Der Systematik und dem Zweck der Richtlinie 98/59 ist – wie der Generalanwalt in Nr. 32 seiner Schlussanträge ausgeführt hat – hingegen zu entnehmen, dass es sich dabei um einen zusammenhängenden Zeitraum handeln muss.

34 Die dritte vom vorlegenden Gericht dargestellte Methode, wonach ein beliebiger Zeitraum von 30 bzw. 90 Tagen, in dem die beanstandete Einzelentlassung erfolgt ist, den Referenzzeitraum bilden kann, ist als einzige mit dem in Rn. 31 des vorliegenden Urteils genannten Zweck der Richtlinie und der Beachtung ihrer praktischen Wirksamkeit vereinbar.

35 Eine Auslegung, nach der die nationalen Gerichte bei der Feststellung, ob eine Massenentlassung im Sinne der Richtlinie vorliegt, vor oder nach dem Tag der beanstandeten Einzelentlassung erfolgte Entlassungen nicht berücksichtigen dürften, würde entgegen dem mit der Richtlinie verfolgten Zweck deren volle Wirksamkeit beschränken.

36 Folglich ist, wie von der Europäischen Kommission in ihren schriftlichen Erklärungen dargelegt, der Zeitraum zu prüfen, in den die beanstandete Einzelentlassung fällt und in dem der Arbeitgeber die meisten Entlassungen aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 vorgenommen hat.

37 Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass für die Beurteilung der Frage, ob eine beanstandete Einzelentlassung Teil einer Massenentlassung ist, der in dieser Bestimmung für die Feststellung des Vorliegens einer Massenentlassung vorgesehene Referenzzeitraum unter Berücksichtigung eines beliebigen Zeitraums von 30 bzw. 90 aufeinanderfolgenden Tagen zu berechnen ist, in dem diese Einzelentlassung erfolgt ist und in dem der Arbeitgeber die meisten Entlassungen aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, im Sinne dieser Bestimmung vorgenommen hat.

Kosten

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

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

Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass für die Beurteilung der Frage, ob eine beanstandete Einzelentlassung Teil einer Massenentlassung ist, der in dieser Bestimmung für die Feststellung des Vorliegens einer Massenentlassung vorgesehene Referenzzeitraum unter Berücksichtigung eines beliebigen Zeitraums von 30 bzw. 90 aufeinanderfolgenden Tagen zu berechnen ist, in dem diese Einzelentlassung erfolgt ist und in dem der Arbeitgeber die meisten Entlassungen aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, im Sinne dieser Bestimmung vorgenommen hat.

Unterschriften