URTEIL DES GERICHTSHOFES (Zweite Kammer)

12. Oktober 2004 *

In der Rechtssache C-55/02

betreffend eine Vertragsverletzungsklage nach Artikel 226 EG,

eingereicht am 22. Februar 2002,

Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Sack und M. França als Bevollmächtigte, Zustellungsanschrift in Luxemburg,

Klägerin,

gegen

Portugiesische Republik, vertreten durch L. Fernandes und F. Ribeiro Lopes als Bevollmächtigte, Zustellungsanschrift in Luxemburg,

Beklagte,

* Verfahrenssprache: Portugiesisch.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. W. A. Timmermans sowie des Richters C. Gulmann, der Richterinnen F. Macken und N. Colneric (Berichterstatterin) und des Richters J. N. Cunha Rodrigues,

Generalanwalt: A. Tizzano,
Kanzler: R. Grass,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 11. März 2004,

folgendes

Urteil

1 Mit ihrer Klageschrift beantragt die Kommission der Europäischen Gemeinschaften, festzustellen, dass die Portugiesische Republik dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus den Artikeln 1, 6 und 7 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, S. 16) verstoßen hat, dass sie den Begriff der Massenentlassungen auf Entlassungen aus strukturellen, technischen oder konjunkturellen Gründen beschränkt und ihn nicht auf Entlassungen aus allen Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erstreckt hat.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsregelung

2 Die Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29) in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 (ABl. L 245, S. 3) wurde im Hinblick auf ihre Kodifizierung durch die Richtlinie 98/59 (im Folgenden: Richtlinie) aufgehoben. Dabei wurde keine neue Umsetzungsfrist gesetzt.

3 Die zweite Begründungserwägung der Richtlinie lautet: „Unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft ist es wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken."

4 In der dritten Begründungserwägung der Richtlinie wird ausgeführt: „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."

5 Die vierte Begründungserwägung der Richtlinie lautet: „Diese Unterschiede können sich auf das Funktionieren des Binnenmarktes unmittelbar auswirken."

6 Nach der siebten Begründungserwägung der Richtlinie „muss auf diese Angleichung auf dem Wege des Fortschritts im Sinne des Artikels 117 EG-Vertrag hingewirkt werden".

7 Die achte Begründungserwägung der Richtlinie lautet: „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."

8 Nach der neunten Begründungserwägung der Richtlinie gilt diese „grundsätzlich auch für Massenentlassungen ..., die aufgrund einer auf einer gerichtlichen Entscheidung beruhenden Einstellung der Tätigkeit eines Betriebs erfolgen".

9 In Artikel 1 der Richtlinie heißt es:

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

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

i) entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

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

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

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

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

beträgt;

b) ‚Arbeitnehmervertreter' sind die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten.

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.

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung auf

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

..."

10 Artikel 2 der Richtlinie sieht ein Verfahren zur Konsultation und Information der Arbeitnehmervertreter vor.

11 Artikel 2 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie bestimmt:

„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."

12 Die Artikel 3 und 4 der Richtlinie enthalten die Verfahrensregeln für Massenentlassungen.

13 Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie sieht vor:

„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."

14 In Artikel 4 der Richtlinie heißt es:

„(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.

...

(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."

15 Artikel 6 der Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass den Arbeitnehmervertretern und/oder den Arbeitnehmern administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie zur Verfügung stehen."

16 Artikel 7 der Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen oder bereits erlassen haben."

Nationale Regelung

17 Artikel 53 der portugiesischen Verfassung bestimmt:

„Den Arbeitnehmern wird die Sicherung des Arbeitsplatzes garantiert. Entlassungen ohne rechtfertigenden Grund oder aus politischen oder ideologischen Gründen sind unzulässig."

18 Die Richtlinie wurde durch das Decreto-Lei Nr. 64-A/89 vom 27. Februar 1989 über die rechtliche Regelung der Beendigung von Einzelarbeitsverträgen sowie des Abschlusses und des Erlöschens befristeter Arbeitsverträge (*Diário da República* I, Serie I, Nr. 48 vom 27. Februar 1989, im Folgenden: LCCT) in die portugiesische

Rechtsordnung umgesetzt. Durch das Gesetz Nr. 32/99 vom 18. Mai 1999 (*Diário da República* I, Serie I-A, Nr. 115 vom 18. Mai 1999) wurde die Regelung für Massenentlassungen in der durch das genannte Decreto-Lei genehmigten rechtlichen Regelung der Beendigung von Einzelarbeitsverträgen sowie des Abschlusses befristeter Arbeitsverträge geändert.

19 Der mit „Formen der Beendigung des Arbeitsvertrags" überschriebene Artikel 3 LCCT gehört zu dem mit „Allgemeine Grundsätze" überschriebenen Kapitel I dieses Gesetzes. Er bestimmt:

„(1) Entlassungen ohne rechtfertigenden Grund sind unzulässig.

(2) Der Arbeitsvertrag kann enden durch

a) Erlöschen;

b) Aufhebung durch Vereinbarung der Parteien;

c) Entlassung durch den Arbeitgeber;

d) Kündigung mit oder ohne rechtfertigenden Grund auf Veranlassung des Arbeitnehmers;

e) Kündigung durch eine der Parteien während der Probezeit;

f) Wegfall von Arbeitsplätzen aus objektiven betrieblichen Gründen struktureller, technischer oder konjunktureller Art."

20 Der mit „Erlöschensgründe" überschriebene Artikel 4 LCCT gehört zu dem mit „Erlöschen des Arbeitsvertrags" überschriebenen Kapitel II des Gesetzes. Er sieht Folgendes vor:

„Der Arbeitsvertrag erlischt gemäß den allgemeinen Rechtsvorschriften, insbesondere

...

b) bei Eintritt absoluter und endgültiger Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer, seine Arbeitsleistung zu erbringen, oder für den Arbeitgeber, sie anzunehmen."

21 Der ebenfalls zu Kapitel II des Gesetzes gehörende Artikel 6 LCCT über den Tod des Einzelarbeitgebers oder die Auflösung der als Arbeitgeber fungierenden Körperschaft bestimmt:

„(1) Der Tod des Einzelarbeitgebers führt zum Erlöschen des Arbeitsvertrags, es sei denn, dass die Rechtsnachfolger des Verstorbenen die Tätigkeit fortführen, für die der Arbeitnehmer eingestellt wurde, oder dass das Unternehmen übertragen wird; in diesem Fall findet Artikel 37 der mit Decreto-Lei Nr. 49408 vom 24. November 1969 genehmigten rechtlichen Regelung des Individualarbeitsvertrags Anwendung.

(2) Erlischt der Vertrag nach den Bestimmungen des vorstehenden Absatzes, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe eines Monatsentgelts pro Dienstjahr oder -teiljahr, das aus dem Vermögen des Unternehmens zu zahlen ist.

(3) Die Auflösung der als Arbeitgeber fungierenden Körperschaft führt, sofern der Betrieb nicht übertragen wird, zum Erlöschen der Arbeitsverträge gemäß den Bestimmungen der vorstehenden Absätze."

22 Kapitel V des LCCT betrifft die Beendigung von Arbeitsverträgen aufgrund des Wegfalls von Arbeitsplätzen aus objektiven betrieblichen Gründen struktureller, technischer oder konjunktureller Art. Dieses Kapitel besteht aus zwei Abschnitten, wobei Abschnitt I mit „Massenentlassung" und Abschnitt II mit „Beendigung des Arbeitsvertrags aufgrund des Wegfalls von Arbeitsplätzen außerhalb einer Massenentlassung" überschrieben ist.

23 Der mit „Begriff" überschriebene Artikel 16 LCCT, bei dem es sich um den ersten Artikel des genannten Abschnitts I handelt, sieht vor:

„Unter Massenentlassung ist die gleichzeitig oder nacheinander innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten durch den Arbeitgeber vorgenommene Beendigung der Einzelarbeitsverträge von mindestens zwei oder fünf Arbeitnehmern — je nachdem, ob es sich um Unternehmen mit zwei bis fünfzig oder mit mehr als fünfzig Arbeitnehmern handelt — zu verstehen, sofern diese Entlassungen aufgrund der endgültigen Schließung des Unternehmens oder einer oder mehrerer Abteilungen oder aufgrund einer Herabsetzung der Mitarbeiterzahl aus strukturellen, technischen oder konjunkturellen Gründen erfolgen."

24 Außerdem regelt Abschnitt I des Kapitels V des LCCT u. a. in den Artikeln 17 und 18 die Mitteilungen und Konsultationen, die der Arbeitgeber vorzunehmen hat, in Artikel 19 das Tätigwerden der zuständigen Behörde, in Artikel 23 die Rechte der Arbeitnehmer und in Artikel 24 die Folgen rechtswidriger Entlassungen.

25 Abschnitt II des Kapitels V des LCCT befasst sich u. a. in Artikel 26 mit den Gründen für den Wegfall von Arbeitsplätzen, in Artikel 27 mit den Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsvertrags, in Artikel 28 mit den vom Arbeitgeber vorzunehmenden Mitteilungen, in Artikel 29 mit dem anzuwendenden Verfahren, in Artikel 30 mit der Beendigung des Arbeitsvertrags und in Artikel 32 mit den Rechten der Arbeitnehmer.

26 Nach Artikel 27 Absatz 1 Buchstaben b und c LCCT setzt die Beendigung des Arbeitsvertrags insbesondere voraus, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses praktisch unmöglich ist und dass es für die Aufgaben, die denen des weggefallenen Arbeitsplatzes entsprechen, keine befristeten Arbeitsverträge gibt.

27 In dem mit „Sonderfälle der Beendigung des Arbeitsvertrags" überschriebenen Kapitel VIII des LCCT bestimmt Artikel 56, der die Fälle des Konkurses oder der Insolvenz des Arbeitgebers betrifft:

„(1) Die gerichtliche Feststellung des Konkurses oder der Insolvenz des Arbeitgebers führt nicht zur Beendigung der Arbeitsverträge; der Verwalter der Konkursmasse muss die Verpflichtungen, die sich aus den genannten Verträgen gegenüber den Arbeitnehmern ergeben, in vollem Umfang erfüllen, solange der Betrieb nicht endgültig geschlossen wird.

(2) Vor der endgültigen Schließung des Betriebes kann der Verwalter jedoch die Arbeitsverträge derjenigen Arbeitnehmer beenden, deren Mitarbeit unter Berücksichtigung der Regelung in den Artikeln 16 bis 25 für die Erhaltung der Funktionsfähigkeit des Unternehmens nicht unabdingbar ist."

28 Artikel 172 des durch Decreto-Lei Nr. 132/93 vom 23. April 1993 (*Diário da República* I, Serie I-A, Nr. 95 vom 23. April 1993) genehmigten und durch Decreto-Lei Nr. 315/98 vom 20. Oktober 1998 (*Diário da República* I, Serie I-A, Nr. 242 vom 20. Oktober 1998) geänderten portugiesischen Kodex der Sonderverfahren für die Sanierung von Unternehmen und den Konkurs lautet:

„Für die Arbeitnehmer des Konkursschuldners gilt in Bezug auf den Fortbestand ihrer Verträge nach der Konkurseröffnung die allgemeine Regelung über die Beendigung des Arbeitsvertrags, unbeschadet des Übergangs von Verträgen in Zusammenhang mit der Veräußerung von Industrie- und Gewerbebetrieben."

Vorgerichtliches Verfahren

29 Da die Kommission das LCCT für teilweise unvereinbar mit den Bestimmungen der Richtlinie hielt, leitete sie ein Vertragsverletzungsverfahren ein. Nachdem sie der Portugiesischen Republik Gelegenheit zur Äußerung gegeben hatte, gab sie am 29. Dezember 2000 eine mit Gründen versehene Stellungnahme ab, in der sie diesen Mitgliedstaat aufforderte, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um der Richtlinie innerhalb von zwei Monaten nach Bekanntgabe der Stellungnahme nachzukommen.

30 Da die von den portugiesischen Behörden übermittelten Informationen nach Ansicht der Kommission zeigten, dass die in der mit Gründen versehenen Stellungnahme genannte Vertragsverletzung fortbestand, beschloss sie, die vorliegende Klage zu erheben.

Zur Klage

31 Die Kommission ist der Auffassung, dass der Begriff der Massenentlassung im portugiesischen Recht nicht alle Fälle von Massenentlassungen im Sinne der

Richtlinie umfasse. Folglich hätten die Bestimmungen des portugiesischen Rechts einen engeren Anwendungsbereich als die Richtlinie.

32 Die Definition des Begriffes „Massenentlassung" in Artikel 16 LCCT umfasse z. B. nicht die Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus nicht in der Person der Arbeitnehmer liegenden Gründen im Fall der Konkurseröffnung oder analoger Liquidationsverfahren, der Enteignung, von Bränden oder anderen Fällen höherer Gewalt sowie im Fall der Einstellung der Tätigkeit eines Unternehmens nach dem Tod des Inhabers vornehme.

33 Die portugiesische Regierung trägt vor, die Klage der Kommission sei unbegründet, mit Ausnahme des Teils, der die Beendigung von Arbeitsverträgen in der Endphase der Liquidation des Vermögens im Konkursverfahren infolge der endgültigen Schließung von Betrieben betreffe, die nicht als Ganzes veräußert worden seien. Die von der Kommission erwähnten Fälle würden nämlich unter bestimmten Umständen nicht vom Begriff der Massenentlassung in der Richtlinie erfasst und unterlägen im Übrigen der Regelung über Massenentlassungen in den portugiesischen Rechtsvorschriften.

Der Begriff „Massenentlassung" im Sinne der Richtlinie

Vorbringen der Parteien

34 Die portugiesische Regierung trägt vor, in der Richtlinie sei von einer Definition des Begriffes „Entlassung" abgesehen worden, weil in den meisten Rechtsordnungen der Mitgliedstaaten der gemeinsame Begriff einer auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichteten und dem Arbeitnehmer mitgeteilten willentlichen Handlung des Arbeitgebers verwendet werde.

35 Die Richtlinie sehe nicht vor, dass jede Beendigung des Arbeitsvertrags aus nicht in der Person der Arbeitnehmer liegenden Gründen als „Entlassung" einzustufen sei.

36 Außerdem sei es unmöglich, die gesamte in der Richtlinie vorgesehene Regelung auf Fälle des Erlöschens von Arbeitsverträgen infolge der endgültigen Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens, die nicht vom Willen des Arbeitgebers abhänge, anzuwenden. Dies bestätige, dass diese Fälle nicht als Massenentlassung eingestuft würden. Die Richtlinie sei nicht für die Anwendung auf solche Fälle gedacht.

37 Es bestehe ein Dilemma zwischen der vollständigen Anwendung der Richtlinie oder ihrem Ausschluss. Aus der Tatsache, dass zahlreiche in der Richtlinie vorgesehene wichtige Verpflichtungen in bestimmten, vom Willen des Arbeitgebers unabhängigen Fällen der endgültigen Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens unanwendbar seien, müsse der Schluss gezogen werden, dass die gesamte Richtlinie nicht auf diese Fälle anzuwenden sei.

38 Die Kommission räumt ein, dass der Begriff „Entlassung" in der Richtlinie nicht definiert werde. Das Fehlen einer solchen Definition berechtige die Mitgliedstaaten jedoch nicht dazu, vom Anwendungsbereich der Richtlinie Fälle wie diejenigen auszunehmen, für die nach portugiesischem Recht eine Regelung über das Erlöschen des Arbeitsvertrags gelte.

39 Es sei ein klarer Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht, dass sich die portugiesische Regierung, als sie mit dem angeblichen „Dilemma" der Wahl zwischen einer „vollständigen Anwendung der Richtlinie oder ihrem Ausschluss" konfrontiert worden sei, für die Nichtanwendung der Richtlinie entschieden habe.

40 Was Enteignungen, Brände oder andere Fälle höherer Gewalt anbelange, so habe die portugiesische Regierung die durch die Richtlinie geschaffene Schutzregelung falsch verstanden; dies sei wahrscheinlich die Folge einer selektiven Betrachtung von Teil II, „Information und Konsultation", und Teil III, „Massenentlassungsverfahren", der Richtlinie.

41 Hierzu sei u. a. festzustellen, dass es ganz folgerichtig sei, die Konsultation der Arbeitnehmervertreter auf Mittel zur Milderung der Entlassungsfolgen durch Prüfung sozialer Begleitmaßnahmen zu erstrecken, die insbesondere zur Erleichterung der Eingliederung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer dienten, auch wenn es nicht möglich sei, die endgültige Schließung des Unternehmens und damit die Beendigung der Arbeitsverträge zu vermeiden.

42 Die von der portugiesischen Regierung vorgetragene Auslegung des Massenentlassungsverfahrens nehme verschiedenen Bestimmungen der Richtlinie jede praktische Wirksamkeit. Dies gelte insbesondere für die Verpflichtung in Artikel 3 der Richtlinie, dass der Arbeitgeber der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen habe. Sowohl der Arbeitgeber, dessen Unternehmen durch einen Brand zerstört worden sei, als auch die Rechtsnachfolger eines verstorbenen Unternehmers seien in der Lage, diese Verpflichtung zu erfüllen.

Würdigung durch den Gerichtshof

43 Nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie sind für die Durchführung der 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.

44 In der Richtlinie wird der Begriff „Entlassung" nicht ausdrücklich definiert. Dieser Begriff ist jedoch im Rahmen der Richtlinie einheitlich auszulegen.

45 Sowohl die einheitliche Anwendung des Gemeinschaftsrechts als auch der Gleichheitsgrundsatz verlangen nämlich, dass die Begriffe einer Vorschrift des Gemeinschaftsrechts, die für die Ermittlung ihres Sinnes und ihrer Tragweite nicht ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist, in der Regel in der gesamten Gemeinschaft autonom und einheitlich auszulegen sind, wobei diese Auslegung unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des mit der Regelung verfolgten Zweckes zu ermitteln ist (vgl. Urteile vom 19. September 2000 in der Rechtssache C-287/98, Linster, Slg. 2000, I-6917, Randnr. 43, und vom 11. März 2003 in der Rechtssache C-40/01, Ansul, Slg. 2003, I-2439, Randnr. 26).

46 Im Gegensatz zu Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie, der ausdrücklich vorsieht, dass „Arbeitnehmervertreter" die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten sind, verweist im vorliegenden Fall Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie hinsichtlich der Definition der Entlassung nicht ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten.

47 Außerdem geht aus ihrem Titel sowie aus ihrer dritten, vierten und siebten Begründungserwägung hervor, dass die Richtlinie dazu dient, auf die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen hinzuwirken.

48 Der Gemeinschaftsgesetzgeber wollte mit der Harmonisierung der Rechtsvorschriften über Massenentlassungen sowohl einen vergleichbaren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in den verschiedenen Mitgliedstaaten gewährleisten als auch die für die Unternehmen in der Gemeinschaft mit diesen Schutzvorschriften verbundenen Belastungen einander angleichen (Urteil vom 8. Juni 1994 in der Rechtssache C-383/92, Kommission/Vereinigtes Königreich, Slg. 1994, I-2479, Randnr. 16).

49 Daher kann der Begriff „Entlassung" in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie nicht durch Verweisung auf die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten definiert werden, sondern hat eine gemeinschaftsrechtliche Bedeutung.

50 Dieser Begriff ist dahin auszulegen, dass er jede vom Arbeitnehmer nicht gewollte, also ohne seine Zustimmung erfolgte, Beendigung des Arbeitsvertrags umfasst. Er verlangt nicht, dass die Gründe, auf denen die Beendigung beruht, dem Willen des Arbeitgebers entsprechen.

51 Diese Auslegung des Begriffes „Entlassung" im Rahmen der Richtlinie ergibt sich aus dem mit ihr verfolgten Zweck und dem Regelungszusammenhang der fraglichen Bestimmung.

52 So geht aus ihrer zweiten Begründungserwägung hervor, dass die Richtlinie den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen verstärken soll. Nach der dritten und der siebten Begründungserwägung der Richtlinie müssen insbesondere die weiterhin bestehenden Unterschiede zwischen den in den Mitgliedstaaten geltenden Bestimmungen hinsichtlich der Maßnahmen, die die Folgen von Massenentlassungen mildern könnten, Gegenstand einer Angleichung der Rechtsvorschriften sein.

53 Der Zweck der Richtlinie würde nur teilweise erreicht, wenn die nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängige Beendigung des Arbeitsvertrags von der in der Richtlinie getroffenen Regelung ausgeschlossen wäre.

54 Zum Regelungszusammenhang der fraglichen Bestimmung ergibt sich aus der neunten Begründungserwägung und aus Artikel 3 Absatz 1 Unterabsatz 2 der Richtlinie, dass diese grundsätzlich auch für Massenentlassungen gilt, die aufgrund einer auf einer gerichtlichen Entscheidung beruhenden Einstellung der Tätigkeit eines Betriebes erfolgen. In diesem Fall beruht die Beendigung der Arbeitsverträge aber auf nicht vom Arbeitgeber gewollten Umständen.

55 In diesem Zusammenhang ist hinzuzufügen, dass die Richtlinie in ihrer ursprünglichen Fassung — d. h. die Richtlinie 75/129 — nach Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe d nicht für Arbeitnehmer galt, die von der Einstellung der Tätigkeit des Betriebes betroffen waren, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgte. Der genannte Artikel sah eine Ausnahme von dem Grundsatz des Artikels 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 75/129 vor, in dem es — mit denselben Worten wie in der gleichen Bestimmung der Richtlinie 98/59 — hieß, dass für die Durchführung der Richtlinie unter „Massenentlassungen" solche Entlassungen zu verstehen sind, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt. Eine solche Ausnahme wäre nicht erforderlich gewesen, wenn der Begriff „Entlassung" als „willentliche Handlung des Arbeitgebers" zu verstehen wäre.

56 Wie der Generalanwalt in den Nummern 46 und 47 seiner Schlussanträge zutreffend ausgeführt hat, unterscheiden sich Entlassungen von Beendigungen des Arbeitsvertrags, die unter den in Artikel 1 Absatz 1 letzter Unterabsatz der Richtlinie genannten Voraussetzungen den Entlassungen gleichgestellt werden, durch die fehlende Zustimmung des Arbeitnehmers.

57 Der in Randnummer 50 des vorliegenden Urteils vertretenen Auslegung kann nicht entgegengehalten werden, dass die vollständige Anwendung der Richtlinie z. B. in bestimmten Fällen, in denen die endgültige Einstellung der Tätigkeit des Unternehmens nicht vom Willen des Arbeitgebers abhängt, nicht möglich ist. In diesen Fällen kann jedenfalls die Anwendung der Richtlinie als Ganzes nicht ausgeschlossen werden.

58 Nach Artikel 2 Absatz 2 Unterabsatz 1 der Richtlinie sollen die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter nicht nur Massenentlassungen beschränken oder vermeiden, sondern erstrecken sich u. a. auch auf die Möglichkeit, die Folgen solcher Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern. Es würde dem Sinn der Richtlinie zuwiderlaufen, wenn der Anwendungsbereich dieser Bestimmung durch eine restriktive Auslegung des Begriffes „Entlassung" verringert würde.

59 Entsprechende Erwägungen gelten für die in Artikel 3 der Richtlinie vorgesehenen Anzeigepflichten gegenüber der zuständigen Behörde. Diese Pflichten — gegebenenfalls modifiziert aufgrund der den Mitgliedstaaten durch Absatz 1 Unterabsatz 2 des genannten Artikels übertragenen Befugnis — könnte ein Arbeitgeber in Fällen, in denen die Beendigung der Arbeitsverträge durch von ihm nicht gewollte Umstände erzwungen wird, durchaus erfüllen. Die gegenteilige Auslegung würde den Arbeitnehmern den in dieser Bestimmung sowie in Artikel 4 der Richtlinie vorgesehenen Schutz nehmen.

60 Nach alledem ist die Anwendung der Richtlinie auf eine Beendigung des Arbeitsvertrags nicht allein deshalb ausgeschlossen, weil sie von Umständen abhängt, die außerhalb des Willens des Arbeitgebers liegen.

Rechtliche Würdigung der portugiesischen Regelung

61 Alle in Randnummer 32 des vorliegenden Urteils aufgeführten Fälle, für die die portugiesische Regierung eingeräumt hat, dass sie nach portugiesischem Recht als „Erlöschen des Vertrages" eingestuft werden, fallen unter die Richtlinie, weil sie der Definition des Begriffes „Entlassung" im Sinne der Richtlinie entsprechen.

62 Es ist unerheblich, dass diese Fälle nach portugiesischem Recht nicht als Entlassungen, sondern als Erlöschen des Arbeitsvertrags kraft Gesetzes eingestuft werden. Es handelt sich nämlich um nicht vom Arbeitnehmer gewollte Beendigungen des Arbeitsvertrags und somit um Entlassungen im Sinne der Richtlinie.

63 Folglich hat die Portugiesische Republik Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie nicht ordnungsgemäß umgesetzt.

64 Die Rüge einer Verletzung der Verpflichtungen aus Artikel 6 der Richtlinie ist ebenfalls begründet. Es gibt keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Portugiesische Republik, auch wenn sie den Begriff „Entlassung" restriktiver ausgelegt hat, als in der Richtlinie vorgesehen, gleichwohl dafür gesorgt hat, dass den Arbeitnehmern in allen Fällen einer Massenentlassung im Sinne der Richtlinie administrative und/oder gerichtliche Verfahren zur Durchsetzung der Verpflichtungen gemäß der Richtlinie zur Verfügung stehen.

65 Soweit sich die Klage auf Artikel 7 der Richtlinie bezieht, hat die Kommission nicht dargetan, inwiefern die Portugiesische Republik diese Bestimmung verletzt haben soll.

66 Folglich ist festzustellen, dass die Portugiesische Republik dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus den Artikeln 1 und 6 der Richtlinie verstoßen hat, dass sie den Begriff der Massenentlassungen auf Entlassungen aus strukturellen, technischen oder konjunkturellen Gründen beschränkt und ihn nicht auf Entlassungen aus allen Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erstreckt hat; im Übrigen ist die Klage abzuweisen.

Kosten

67 Nach Artikel 69 § 2 der Verfahrensordnung ist die unterliegende Partei auf Antrag zur Tragung der Kosten zu verurteilen. Da die Kommission die Verurteilung der Portugiesischen Republik beantragt hat und diese mit ihrem Vorbringen im Wesentlichen unterlegen ist, sind ihr die Kosten aufzuerlegen.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt und entschieden:

1. **Die Portugiesische Republik hat dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus den Artikeln 1 und 6 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen verstoßen, dass sie den Begriff der Massenentlassungen auf Entlassungen aus strukturellen, technischen oder konjunkturellen Gründen beschränkt und ihn nicht auf Entlassungen aus allen Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erstreckt hat.**

2. **Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**

3. **Die Portugiesische Republik trägt die Kosten des Verfahrens.**

Unterschriften.