Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

11. November 2015*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59/EG — Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a — Begriff der Arbeitnehmer, die ‚in der Regel' in dem betreffenden Betrieb ‚beschäftigt' sind — Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 — Begriffe ‚Entlassung' und ‚Beendigungen des Arbeitsvertrags, die einer Entlassung gleichgestellt werden' — Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer"

In der Rechtssache C-422/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Barcelona Nr. 33, Spanien) mit Entscheidung vom 1. September 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 12. September 2014, in dem Verfahren

Cristian Pujante Rivera

gegen

Gestora Clubs Dir SL,

Fondo de Garantía Salarial

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Vizepräsidenten A. Tizzano in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Ersten Kammer, der Richter F. Biltgen (Berichterstatter), A. Borg Barthet und E. Levits sowie der Richterin M. Berger,

Generalanwältin: J. Kokott,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Pujante Rivera, vertreten durch V. Aragonés Chicharro, abogado,

— der Gestora Clubs Dir SL, vertreten durch L. Airas Barreal, abogado,

— der spanischen Regierung, vertreten durch J. García-Valdecasas Dorrego als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Spanisch.

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

— der Europäischen Kommission, vertreten durch R. Vidal Puig, M. Kellerbauer und J. Enegren als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 3. September 2015

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 1 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 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Pujante Rivera einerseits und seinem Arbeitgeber, der Gestora Clubs Dir SL (im Folgenden: Gestora), sowie dem Fondo de Garantía Salarial (Lohngarantiefonds) andererseits über die Rechtmäßigkeit seiner Entlassung.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Die Erwägungsgründe 2 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.

…

(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 Art. 1 („Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich“) dieser Richtlinie bestimmt:

„(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 Abs. 1 Buchst. 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;

…"

5 Art. 5 der Richtlinie sieht vor:

„Diese Richtlinie lässt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen zuzulassen oder zu fördern."

Spanisches Recht

6 Die Richtlinie 98/59 wurde durch Art. 51 des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut (Ley del Estatuto de los Trabajadores) vom 24. März 1995 (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654, im Folgenden: ET) in das spanische Recht umgesetzt.

7 Art. 41 Abs. 1 bis 3 ET, der wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen betrifft, sieht vor:

„1. Die Unternehmensleitung kann wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen festlegen, wenn hierfür nachgewiesene wirtschaftliche, technische, organisatorische oder produktionsbedingte Gründe bestehen. Als solche gelten Gründe, die im Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit, der Produktivität, der technischen Organisation oder Arbeitsorganisation im Unternehmen zusammenhängen. Als wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen sind unter anderem solche anzusehen, die einen der folgenden Bereiche betreffen:

…

d) Vergütungssystem und Höhe von Lohn und Gehalt;

…

3. … In den unter Buchst. a), b), c), d) und f) des Abs. 1 dieses Artikels vorgesehenen Fällen hat der Arbeitnehmer, wenn er durch die wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen einen Schaden erleidet, das Recht, sein Arbeitsverhältnis zu kündigen, sowie Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 20 Tagesentgelten je Dienstjahr, wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis bis zu höchstens neun Monatssätzen abgerechnet werden."

8 Nach Art. 50 ET stellen wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen, die der Arbeitgeber unter Verletzung von Art. 41 dieses Gesetzes vorgenommen hat und die zu einer Beeinträchtigung der Würde des Arbeitnehmers führen, einen Grund dar, aus dem dieser die Vertragsbeendigung verlangen kann. In einem solchen Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die für eine ungerechtfertigte Entlassung vorgesehenen Abfindungen.

9 Art. 51 Abs. 1 und 2 ET bestimmt:

„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 mit weniger als 100 Beschäftigten,

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

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

…

Als Massenentlassung gilt auch die Beendigung der Arbeitsverträge der gesamten Belegschaft eines Unternehmens, sofern mehr als fünf Arbeitnehmer betroffen sind und die Entlassung aus den vorstehend bezeichneten Gründen infolge der vollständigen Aufgabe der Unternehmenstätigkeit vorgenommen wird.

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 null und nichtig zu erklären.

2. Der Massenentlassung müssen Konsultationen der gesetzlichen Arbeitnehmervertreter für eine Dauer von nicht mehr als 30 Kalendertagen oder – bei Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern – 15 Kalendertagen vorausgehen. Die Konsultationen der gesetzlichen Arbeitnehmervertreter erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen wie Verlagerungsmaßnahmen oder Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung oder Umschulung zwecks Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu mildern.

…"

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

10 Gestora gehört zur Dir-Gruppe, deren Haupttätigkeit im Betrieb von Sportanlagen wie Turn- und Fitnesshallen besteht. Gestora erbringt gegenüber den verschiedenen Einrichtungen, die diese Anlagen verwalten, Dienstleistungen insbesondere im Bereich Personal, Werbung und Marketing.

11 Herr Pujante Rivera wurde von Gestora am 15. Mai 2008 mit einem auf sechs Monate befristeten Vertrag eingestellt. Nach mehreren Verlängerungen wurde dieser Vertrag am 14. Mai 2009 in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.

12 Am 3. September 2013 beschäftigte das Unternehmen 126 Arbeitnehmer, davon 114 auf der Grundlage eines unbefristeten Vertrags und zwölf auf der Grundlage eines befristeten Vertrags.

13 Zwischen dem 16. und dem 26. September 2013 nahm Gestora zehn einzelne, auf objektive Gründe gestützte Entlassungen vor. Eine der entlassenen Personen war Herr Pujante Rivera, der am 17. September 2013 eine Mitteilung über die Beendigung seines Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen und produktionsbedingten Gründen erhielt.

14 In den 90 Tagen vor der letzten Entlassung aus objektiven Gründen vom 26. September 2013 waren außerdem folgende Vertragsbeendigungen erfolgt:

— 17 wegen Beendigung der Dienstleistung, die Vertragsgegenstand war (Vertragsdauer unter vier Wochen),

— eine wegen Abschlusses der im Dienstleistungsvertrag vorgesehenen Tätigkeit,

— zwei freiwillige Vertragsbeendigungen,

— eine Kündigung aus disziplinarischen Gründen, die unter Zahlung einer Abfindung als „ungerechtfertigt“ im Sinne des ET anerkannt wurde, und

— eine Vertragsbeendigung nach Art. 50 ET auf Verlangen der Arbeitnehmerin.

15 Die von dieser letztgenannten Vertragsbeendigung betroffene Arbeitnehmerin erhielt am 15. September 2013 gemäß Art. 41 ET eine Mitteilung über die Änderung ihrer Vertragsbedingungen, nämlich eine Kürzung ihres Festgehalts um 25 %, aus denselben objektiven Gründen, die in den anderen, zwischen dem 16. und dem 26. September 2013 erfolgten Vertragsbeendigungen geltend gemacht worden waren. Fünf Tage später willigte sie in einen Aufhebungsvertrag ein. In einem späteren behördlichen Schlichtungsverfahren erkannte Gestora jedoch an, dass die der Arbeitnehmerin mitgeteilten Änderungen den von Art. 41 ET gesteckten Rahmen überschritten hatten, und stimmte einer Beendigung des Arbeitsvertrags nach Art. 50 ET unter Zahlung einer Abfindung zu.

16 In den 90 Tagen nach der letzten Entlassung aus objektiven Gründen erfolgten weitere fünf Vertragsbeendigungen – zwei wegen Ablaufs der vereinbarten Vertragsdauer, die unter vier Wochen lag, und drei freiwillige Vertragsbeendigungen.

17 Am 29. Oktober 2013 erhob Herr Pujante Rivera Klage beim vorlegenden Gericht, dem Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Barcelona Nr. 33), gegen Gestora und den Lohngarantiefonds. Er hält seine auf objektive Gründe gestützte Entlassung für unwirksam, weil Gestora das Verfahren für eine Massenentlassung nach Art. 51 ET hätte durchführen müssen. Würden nämlich die Vertragsbeendigungen berücksichtigt, die innerhalb des Zeitraums von 90 Tagen vor bis 90 Tage nach

seiner eigenen Entlassung erfolgt seien, sei die numerische Schwelle des Art. 51 Abs. 1 Buchst. b ET erreicht, da alle anderen Vertragsbeendigungen – abgesehen von den fünf freiwilligen – Entlassungen oder diesen gleichzustellende Vertragsbeendigungen seien.

18 Unter diesen Umständen hat das Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Arbeitsgericht Barcelona Nr. 33) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Sofern befristet beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge infolge des regulären Ablaufs der vereinbarten Vertragsdauer enden, nach Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 nicht in deren Anwendungs- und Schutzbereich fallen, entspricht es dann dem Zweck der Richtlinie, dass – umgekehrt – diese Beendigungen bei der Bestimmung der Zahl der „in der Regel“ in der Betriebsstätte (oder in Spanien: im Unternehmen) beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind, wenn es um die Berechnung der numerischen Schwelle der Massenentlassung (10 % oder 30 Arbeitnehmer) nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie geht?

2. Das Gebot der „Gleichstellung“ von „Beendigungen des Arbeitsvertrags“ mit „Entlassungen“ in Art. 1 Abs. 1 Buchst. b Satz 2 der Richtlinie 98/59 steht unter dem Vorbehalt „sofern die Zahl der Entlassungen mindestens 5 beträgt“. Ist dieser Vorbehalt in dem Sinne auszulegen, dass er sich auf die „Entlassungen“ bezieht, die vom Arbeitgeber nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie zuvor vorgenommen oder veranlasst wurden, und nicht etwa auf die Anzahl der „gleichzustellenden Vertragsbeendigungen“, die mindestens vorhanden sein müssen, damit das Gleichstellungsgebot greift?

3. Umfasst der Begriff „Beendigungen des Arbeitsvertrags, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen“, der im letzten Unterabsatz des Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 definiert ist, auch eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer einvernehmlich erfolgte Vertragsbeendigung, die, obwohl sie auf Verlangen des Arbeitnehmers zustande kommt, eine Reaktion auf eine vorher vorgenommene Änderung von Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber infolge einer Unternehmenskrise darstellt und schließlich mit einer Summe entschädigt wird, deren Höhe der Entschädigung für eine unstatthafte Kündigung entspricht?

Zur Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens

19 Gestora hat in ihren schriftlichen Erklärungen die Zulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens bezweifelt, da die Bestimmungen der Richtlinie 98/59, um deren Auslegung ersucht werde, wie auch jene des nationalen Rechts eindeutig seien und sich nicht widersprächen. Das vorlegende Gericht nutze das Vorabentscheidungsersuchen nur dazu, um sich seine Auslegung bestätigen zu lassen. Der Gerichtshof habe jedoch nicht über Meinungsverschiedenheiten bezüglich der Auslegung oder Anwendung des nationalen Rechts zu entscheiden.

20 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen des nationalen Gerichts spricht, die es zur Auslegung des Unionsrechts in dem rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festgelegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat. Er darf die Entscheidung über ein Ersuchen eines nationalen Gerichts nur verweigern, wenn die erbetene Auslegung des Unionsrechts 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 oder rechtlichen Angaben verfügt, die für eine sachdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (vgl. u. a. Urteile Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, Rn. 63, Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, Rn. 15, sowie Melki und Abdeli, C-188/10 und C-189/10, EU:C:2010:363, Rn. 27).

21 Dies ist hier nicht der Fall.

22 Aus dem Vorabentscheidungsersuchen ergibt sich nämlich, dass die Auslegung der Richtlinie 98/59, vor allem ihres Art. 1 Abs. 1 und 2, für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits erforderlich ist, und zwar insbesondere, um zu klären, ob ihm eine Massenentlassung im Sinne dieser Richtlinie zugrunde liegt.

23 Das Vorabentscheidungsersuchen ist demnach zulässig.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

24 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass Arbeitnehmer mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag zu den Arbeitnehmern gehören, die im Sinne dieser Bestimmung „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind.

25 Zur Beantwortung dieser Frage ist vorab darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof in Rn. 67 seines Urteils Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) bereits entschieden hat, dass Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass für die Feststellung des Vorliegens von „Massenentlassungen“ im Sinne dieser Bestimmung individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht zu berücksichtigen sind, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Vertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen.

26 Daraus folgt, dass Arbeitnehmer, deren Verträge durch regulären Ablauf enden, im Hinblick auf die Feststellung, ob eine „Massenentlassung“ im Sinne der Richtlinie 98/59 vorliegt, nicht zu berücksichtigen sind.

27 Es bleibt also nur noch die Frage zu beantworten, ob Arbeitnehmer mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag zu den Arbeitnehmern gehören, die im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind.

28 Insoweit ist zunächst festzustellen, dass der Begriff „Arbeitnehmer“ in dieser Bestimmung nicht durch Verweisung auf die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten definiert werden kann, sondern innerhalb der Unionsrechtsordnung autonom und einheitlich ausgelegt werden muss (Urteil Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, Rn. 33).

29 Sodann ergibt sich aus ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass der Begriff des Arbeitnehmers anhand objektiver Kriterien zu definieren ist, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der Betroffenen kennzeichnen, und das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin besteht, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisungen Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält (vgl. u. a. Urteile Kommission/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, Rn. 17, und Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, Rn. 34).

30 Da im vorliegenden Fall die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Verträge unstreitig die so definierten wesentlichen Merkmale erfüllen, sind die betreffenden Personen als „Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 anzusehen.

31 Schließlich ist in Bezug auf die Frage, ob diese Arbeitnehmer bei der Berechnung der in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie 98/59 genannten Schwellenwerte als im Sinne dieser Bestimmung „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigt anzusehen sind, darauf

hinzuweisen, dass diese Richtlinie 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 (Urteil Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 47).

32 Hinzu kommt, dass Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 mit der Formulierung „in Betrieben mit in der Regel“ auf eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern abstellt und keine Unterscheidung nach der Dauer der Beschäftigung dieser Arbeitnehmer trifft.

33 Daher lässt sich nicht von vornherein der Schluss ziehen, dass Personen mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag nicht als „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer angesehen werden können.

34 Diese Feststellung wird durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs untermauert, wonach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern – und sei es zeitweilig – bei der in dieser Bestimmung vorgesehenen Berechnung der Beschäftigtenzahl unberücksichtigt lässt. Da eine solche einzelstaatliche Regelung nämlich geeignet ist, der Gesamtheit der von bestimmten Betrieben mit gewöhnlich mehr als 20 Arbeitnehmern beschäftigten Arbeitnehmer – und sei es zeitweilig – die Rechte vorzuenthalten, die ihnen nach der Richtlinie 98/59 zustehen, beeinträchtigt sie die praktische Wirksamkeit dieser Richtlinie (vgl. in diesem Sinne Urteil Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 48).

35 Eine Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin, dass Arbeitnehmer mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag keine „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer sind, ist aber geeignet, der Gesamtheit der von diesem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer die ihnen durch die Richtlinie eingeräumten Rechte vorzuenthalten, und würde daher die praktische Wirksamkeit dieser Richtlinie beeinträchtigen.

36 Daher sind im Ausgangsverfahren die 17 Arbeitnehmer, deren Verträge im Juli 2013 abgelaufen sind, als „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigt anzusehen, da sie, wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, jedes Jahr für eine bestimmte Tätigkeit eingestellt worden waren.

37 Dem ist hinzuzufügen, dass die in Rn. 35 des vorliegenden Urteils enthaltene Schlussfolgerung nicht durch das vom vorlegenden Gericht angeführte Argument entkräftet wird, wonach es widersprüchlich wäre, Arbeitnehmern, deren Verträge durch regulären Ablauf enden, den in der Richtlinie 98/59 verbürgten Schutz zu versagen, sie aber bei der Bestimmung der Anzahl der „in der Regel“ in einem Betrieb beschäftigten Personen zu berücksichtigen.

38 Wie die Generalanwältin nämlich in den Nrn. 31 und 32 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, liegt die Erklärung dafür in den vom Unionsgesetzgeber verfolgten unterschiedlichen Zielsetzungen.

39 So hat der Unionsgesetzgeber zum einen die Ansicht vertreten, dass bei Personen mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag, der regulär mit Zeitablauf oder abgeschlossener Tätigkeit endet, nicht das gleiche Schutzbedürfnis besteht wie bei unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern. Nach Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 können diese Personen jedoch denselben Schutz genießen wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, wenn sie sich in einer vergleichbaren Lage befinden, nämlich dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der im Vertrag festgelegten Laufzeit oder Abschluss der Tätigkeit beendet wird, für die sie eingestellt wurden.

40 Zum anderen wollte der Unionsgesetzgeber dadurch, dass er die den Arbeitnehmern in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 zuerkannten Rechte an quantitative Kriterien knüpft, die Gesamtbeschäftigtenzahl der fraglichen Betriebe berücksichtigen, um den Arbeitgebern nicht eine im

Verhältnis zur Größe ihres Betrieb übermäßige Belastung aufzuerlegen. Für die Berechnung der Beschäftigtenzahl eines Betriebs im Hinblick auf die Anwendung der Richtlinie 98/59 ist die Natur des Arbeitsverhältnisses ohne Bedeutung (vgl. in diesem Sinne Urteil Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, Rn. 35 und 36).

41 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass Arbeitnehmer mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag zu den Arbeitnehmern gehören, die im Sinne dieser Bestimmung „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind.

Zur zweiten Frage

42 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob – im Hinblick auf die Feststellung, ob eine „Massenentlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 vorliegt und diese damit anwendbar ist – die in Unterabs. 2 dieser Bestimmung enthaltene Voraussetzung, dass „die Zahl der Entlassungen mindestens 5 beträgt“, dahin auszulegen ist, dass sie sich nur auf Entlassungen bezieht, oder dahin, dass sie auch Beendigungen des Arbeitsvertrags erfasst, die einer Entlassung gleichgestellt sind.

43 Insoweit genügt die Feststellung, dass sich, wie die Generalanwältin in Nr. 40 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, aus dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 eindeutig ergibt, dass die Voraussetzung in Unterabs. 2 dieser Bestimmung nur „Entlassungen“ betrifft, nicht aber einer Entlassung gleichgestellte Vertragsbeendigungen.

44 Da Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59 regelt, wie die in Unterabs. 1 Buchst. a dieses Absatzes definierten „Entlassungen“ zu berechnen sind, und diese letztere Bestimmung die Schwellenwerte für „Entlassungen“ festlegt, die erreicht werden müssen, damit die Richtlinie Anwendung findet, hätte jedes andere Verständnis, bei dem der Anwendungsbereich der Richtlinie erweitert oder eingeschränkt würde, nämlich zur Folge, dass die fragliche Voraussetzung, nämlich dass „die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt“, jede praktische Wirksamkeit verlöre.

45 Diese Auslegung wird überdies durch die Zielsetzung der Richtlinie 98/59, wie sie sich aus ihren Erwägungsgründen ergibt, untermauert. Denn nach dem achten Erwägungsgrund dieser Richtlinie sind den Entlassungen im Hinblick auf die Berechnung ihrer Zahl gemäß der Definition der Massenentlassungen andere Arten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt, gleichzustellen, sofern die Zahl der „Entlassungen“ mindestens fünf beträgt. Wie die Generalanwältin in Nr. 43 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, wollte der Unionsgesetzgeber mit dem Erlass der Bestimmungen über die Massenentlassungen nur „echte“ Entlassungen erfassen.

46 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass im Hinblick auf die Feststellung, ob eine „Massenentlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 vorliegt und diese damit anwendbar ist, die in Unterabs. 2 dieser Bestimmung enthaltene Voraussetzung, dass „die Zahl der Entlassungen mindestens 5 beträgt“, dahin auszulegen ist, dass sie sich nicht auf Beendigungen des Arbeitsvertrags, die einer Entlassung gleichgestellt sind, sondern nur auf Entlassungen im eigentlichen Sinne bezieht.

Zur dritten Frage

47 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass es unter den Begriff „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie fällt oder eine Beendigung des Arbeitsvertrags darstellt, die einer solchen

Entlassung im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie gleichzustellen ist, wenn ein Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags vornimmt.

48 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 98/59 den Begriff „Entlassung“ nicht ausdrücklich definiert. In Anbetracht des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels und des Zusammenhangs, in den sich ihr Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a einfügt, ist jedoch festzustellen, dass es sich um einen unionsrechtlichen Begriff handelt, der nicht anhand der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden kann. Im vorliegenden Fall ist dieser Begriff dahin auszulegen, dass er jede vom Arbeitnehmer nicht gewollte, also ohne seine Zustimmung erfolgte, Beendigung des Arbeitsvertrags umfasst (Urteile Kommission/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 49 bis 51, und Agorastoudis u. a., C-187/05 bis C-190/05, EU:C:2006:535, Rn. 28).

49 Außerdem ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass sich Entlassungen von Beendigungen des Arbeitsvertrags, die ihnen unter den in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59 genannten Voraussetzungen gleichgestellt werden, durch die fehlende Zustimmung des Arbeitnehmers unterscheiden (Urteil Kommission/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 56).

50 Im Ausgangsverfahren könnte, da es die Arbeitnehmerin war, die die Beendigung des Arbeitsvertrags gemäß Art. 50 ET verlangt hatte, auf den ersten Blick angenommen werden, dass sie dieser Beendigung zugestimmt hat. Die Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses beruht jedoch, wie die Generalanwältin in den Nrn. 54 und 55 ihrer Schlussanträge ausgeführt hat, darauf, dass der Arbeitgeber aus nicht in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Gründen einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrags einseitig abgeändert hat.

51 Zum einen dürfen die den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 festlegenden Begriffe – wie der Begriff „Entlassung“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a – nämlich in Anbetracht der Zielsetzung der Richtlinie, die ausweislich ihres zweiten Erwägungsgrundes insbesondere den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen verstärken soll, nicht eng ausgelegt werden (vgl. in diesem Sinne Urteil Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, Rn. 44).

52 Wie sich aus der Vorlageentscheidung ergibt, hatte der Arbeitgeber das Festgehalt der fraglichen Arbeitnehmerin aus wirtschaftlichen und produktionsbedingten Gründen einseitig gekürzt. Dies führte, da die Arbeitnehmerin damit nicht einverstanden war, zur Kündigung des Arbeitsvertrags unter Zahlung einer Abfindung, die auf derselben Grundlage berechnet wurde wie die bei einer missbräuchlichen Entlassung geschuldete.

53 Zum anderen wollte der Unionsgesetzgeber nach ständiger Rechtsprechung 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 Union mit diesen Schutzvorschriften verbundenen Belastungen einander angleichen (Urteile Kommission/Vereinigtes Königreich, C-383/92, EU:C:1994:234, Rn. 16, und Kommission/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 48).

54 Wie aus den Rn. 43 bis 45 des vorliegenden Urteils hervorgeht, sind der Schutz und die Rechte, die den Arbeitnehmern nach dieser Richtlinie zukommen, unmittelbar an den Begriff „Entlassung“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 geknüpft. Dieser Begriff wirkt sich damit direkt auf die mit diesem Schutz verbundenen Belastungen aus. Daher würde jede nationale Regelung oder Auslegung dieses Begriffs, die darauf hinausliefe, dass die Kündigung des Arbeitsvertrags in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens keine „Entlassung“ im Sinne der Richtlinie 98/59 wäre, deren Anwendungsbereich verändern und ihr damit ihre volle Wirksamkeit nehmen (vgl. in diesem Sinne Urteil Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 47).

55 Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass die Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass es unter den Begriff „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie fällt, wenn ein Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags vornimmt.

Kosten

56 Für die Parteien 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:

1. **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 Arbeitnehmer mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag zu den Arbeitnehmern gehören, die im Sinne dieser Bestimmung „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind.**

2. **Im Hinblick auf die Feststellung, ob eine „Massenentlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 vorliegt und diese damit anwendbar ist, ist die in Unterabs. 2 dieser Bestimmung enthaltene Voraussetzung, dass „die Zahl der Entlassungen mindestens 5 beträgt“, dahin auszulegen, dass sie sich nicht auf Beendigungen des Arbeitsvertrags bezieht, die einer Entlassung gleichgestellt werden, sondern nur auf Entlassungen im eigentlichen Sinne.**

3. **Die Richtlinie 98/59 ist dahin auszulegen, dass es unter den Begriff „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a dieser Richtlinie fällt, wenn ein Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags vornimmt.**

Unterschriften