Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

13. Mai 2015*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59/EG — Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a — Begriff ‚Betrieb' — Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer"

In der Rechtssache C-182/13

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Vereinigtes Königreich), mit Entscheidung vom 26. März 2013, beim Gerichtshof eingegangen am 12. April 2013, in dem Verfahren

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

gegen

Bluebird UK Bidco 2 Limited

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten T. von Danwitz sowie der Richter C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (Berichterstatter) und D. Šváby,

Generalanwalt: N. Wahl,

Kanzler: I. Illéssy, Verwaltungsrat,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 20. November 2014,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— der Bluebird UK Bidco 2 Limited, vertreten durch D. Reade, QC,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch L. Christie als Bevollmächtigten im Beistand von T. Ward, QC, und J. Holmes, Barrister,

* Verfahrenssprache: Englisch.

— der ungarischen Regierung, vertreten durch M. Fehér und K. Szíjjártó als Bevollmächtigte,

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

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 5. Februar 2015

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii 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 Frau V. Lyttle, Frau S. L. Halliday, Frau C. Lyttle und Frau T. McGerty auf der einen und ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der Bluebird UK Bidco 2 Limited (im Folgenden: Bluebird), auf der anderen Seite wegen der Rechtmäßigkeit ihrer Entlassungen.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

3 Aus dem ersten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 geht hervor, dass mit ihr die Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29) kodifiziert wurde.

4 Nach dem zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 ist es unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Europäischen Union wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken.

5 Die Erwägungsgründe 3 und 4 dieser Richtlinie lauten:

„(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."

6 Im siebten Erwägungsgrund der Richtlinie wird hervorgehoben, dass auf die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen hingewirkt werden muss.

7 Unter der Überschrift „Begriffsbestimmungen und Anwendungsbereich" bestimmt Art. 1 der Richtlinie:

„(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;

…

Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß [Unterabsatz] 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;

…“

8 In Art. 2 der Richtlinie 98/59 heißt es:

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

(2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.

…

(3) Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen

a) die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und

b) in jedem Fall schriftlich Folgendes mitzuteilen:

i) die Gründe der geplanten Entlassung;

ii) die Zahl und die Kategorien der zu entlassenden Arbeitnehmer;

iii) die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;

iv) den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen;

v) die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, soweit die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken dem Arbeitgeber die Zuständigkeit dafür zuerkennen;

vi) die vorgesehene Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen, soweit sie sich nicht aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ergeben.

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde eine Abschrift zumindest der in Unterabsatz 1 Buchstabe b) Ziffern i) bis v) genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung zu übermitteln.

…“

9 Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie sieht vor:

„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 der Richtlinie lautet:

„(1) Die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen werden frühestens 3 Tage nach Eingang der in Artikel 1 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.“

11 Art. 5 der Richtlinie bestimmt:

„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.“

Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs

12 Die Richtlinie 98/59 wurde durch Section XIII der Verordnung von 1996 über Beschäftigungsrechte (Employment Rights [Northern Ireland] Order 1996) in die Rechtsordnung Nordirlands umgesetzt und durch Part IV Chapter II des Konsolidierungsgesetzes von 1992 über Gewerkschaften und kollektive Arbeitsbeziehungen (Trade Union and Labour Relations [Consolidation] Act 1992) in Bezug auf England, Wales und Schottland.

13 Art. 216 der Verordnung von 1996 über Beschäftigungsrechte bestimmt: „Plant ein Arbeitgeber, in einem Betrieb 20 Arbeitnehmer oder mehr innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen oder weniger zu entlassen, hat er hinsichtlich der Entlassungen alle Personen zu konsultieren, die geeignete Vertreter der von den geplanten Entlassungen oder von Maßnahmen, die im Zusammenhang mit diesen Entlassungen getroffen werden, möglicherweise betroffenen Arbeitnehmer sind."

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

14 Anfang 2012 betrieb das Unternehmen Bonmarché 394 Ladengeschäfte für Damenbekleidung im gesamten Vereinigten Königreich und beschäftigte in diesen 4 000 Personen. In administrativer Hinsicht betrachtete die Gesellschaft Bonmarché ihre Läden in Nordirland und ihr einziges Geschäft auf der Isle of Man als eine Region (im Folgenden: Region Nordirland) für die Zwecke ihres Gesamtgeschäfts im Vereinigten Königreich. Anfang 2012 umfasste das Gebiet Nordirland 20 Läden, in denen 180 Personen beschäftigt waren.

15 Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens waren in vier verschiedenen Läden der Gesellschaft Bonmarché tätig. Diese Läden befanden sich in unterschiedlichen Städten, nämlich Lurgan, Banbridge, Omagh und Belfast, und beschäftigten jeweils weniger als 20 Personen.

16 Jedes Ladengeschäft wurde als „eigene Kostenstelle" behandelt, deren Budget durch die Hauptverwaltung in Großbritannien bestimmt wurde. Die Hauptverwaltung legte auch den Warenbestand und die Prioritäten bei der Verkaufsförderung jedes einzelnen Ladengeschäfts fest und stellte das Verkaufssortiment bereit oder organisierte dessen Lieferung. Gleichwohl konnte jeder Filialleiter Einfluss auf Menge und Art der gelieferten Waren nehmen. Die Leiter der Ladengeschäfte waren in ihren Läden für die Erfüllung der Zielvorgaben verantwortlich. Im Rahmen des für Personalstunden bereitgestellten Teils des Budgets, der zentral festgelegt wurde, stand es im Ermessen des Filialleiters, wie viele Teilzeit- und Vollzeitkräfte eingesetzt wurden.

17 Nachdem die Gesellschaft Bonmarché zahlungsunfähig geworden war, wurde sie am 20. Januar 2012 auf Bluebird übertragen. Unmittelbar nach diesem Übergang leitete Bluebird einen Umstrukturierungsprozess ein, der dazu führte, dass zahlreiche Läden, darunter auch die, in denen die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens arbeiteten, geschlossen wurden.

18 Im Anschluss an die im Lauf des Jahres 2012 von Bluebird vorgenommenen Entlassungen hatte die Gesellschaft Bonmarché nur noch 265 Läden im Vereinigten Königreich, in denen 2 900 Personen beschäftigt waren. Die Zahl der Läden in der Region Nordirland fiel von 20 auf 8 und die Zahl der dort beschäftigten Personen von 180 auf 75 Arbeitnehmer.

19 Neben anderen Arbeitnehmern wurden die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens am 12. März 2012 entlassen. Dem Prozess der Entlassung ging kein Konsultationsverfahren im Sinne der Richtlinie 98/59 voraus.

20 Der Vorlageentscheidung ist zu entnehmen, dass Frau V. Lyttle, Frau S. L. Halliday, Frau C. Lyttle und Frau T. McGerty zur Ausübung ihrer Aufgaben den folgenden örtlichen Einheiten zugewiesen waren: den Ladengeschäften in Lurgan, Banbridge und Omagh sowie dem Laden in der Ann Street in Belfast.

21 Die Klägerinnen des Ausgangsverfahrens haben die Wirksamkeit ihrer Entlassung vor dem vorlegenden Gericht angefochten.

22 Dieses Gericht hält es für möglich, Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 in dem Sinne auszulegen, dass sich die dort genannte Zahl von 20 auf die Zahl der Arbeitnehmer in einem konkreten Betrieb beziehe, aber auch für denkbar, dass sich diese Zahl auf die Personen beziehe, die im gesamten Unternehmen des Arbeitgebers entlassen worden seien. Im vorliegenden Fall

sei eine teleologische Auslegung angebracht, und nach dem Urteil Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) sei die Richtlinie 75/129, die Vorgängerin der Richtlinie 98/29, in einer Weise auszulegen, die es erlaube, eine möglichst große Zahl durch Personalabbau bedingter Entlassungen zu erfassen.

23 Unter diesen Umständen hat das Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast, beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Hat „Betrieb“ im Kontext von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 die gleiche Bedeutung wie im Kontext von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie?

2. Wenn nicht, kann dann „ein Betrieb“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii eine organisatorische Untereinheit eines Unternehmens sein, das aus mehr als einer örtlichen Beschäftigungseinheit besteht oder mehr als eine örtliche Beschäftigungseinheit umfasst?

3. Bezieht sich die Formulierung „mindestens 20“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie auf die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben des Arbeitgebers, oder bezieht sie sich auf die Zahl der Entlassungen pro Betrieb? (Mit anderen Worten: Ist die Bezugnahme auf „20“ eine Bezugnahme auf 20 in einem konkreten Betrieb oder auf 20 insgesamt?)

Zu den Vorlagefragen

24 Mit seinen Fragen, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 ebenso auszulegen ist wie der Begriff „Betrieb“ in Buchst. a Ziff. i dieses Unterabsatzes und ob Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 in dem Sinne auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine Informations- und Konsultationspflicht der Arbeitnehmer bei einer Entlassung von mindestens 20 Arbeitnehmern eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen vorsieht, nicht aber, wenn die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben oder in bestimmten Betrieben eines Unternehmens innerhalb desselben Zeitraums die Schwelle von 20 Arbeitnehmern erreicht oder übersteigt.

25 Wie sowohl aus der Vorlageentscheidung als auch aus den beim Gerichtshof eingereichten Erklärungen hervorgeht, hat sich das Vereinigte Königreich bei der Umsetzung der Richtlinie 98/59 für die in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii dieser Richtlinie genannte Schwelle für ihre Anwendbarkeit entschieden. Nach dem geltenden nationalen Recht ist ein Arbeitgeber, wenn er plant, innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen in einem Betrieb mindestens 20 Arbeitsplätze zu streichen, verpflichtet, dabei ein Verfahren der Information und Konsultation der Arbeitnehmer einzuhalten.

26 Hierzu ist zunächst festzustellen, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der in der Richtlinie 98/59 nicht definierte Begriff „Betrieb“ ein unionsrechtlicher Begriff ist und dass sein Inhalt nicht anhand der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteil Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, Rn. 25). Er ist daher in der Unionsrechtsordnung autonom und einheitlich auszulegen (vgl. in diesem Sinne Urteil Athinaïki Chartopoïa, C-270/05, EU:C:2007:101, Rn. 23).

27 Der Gerichtshof hat den Begriff „Betrieb“ bzw. „Betriebe“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 bereits ausgelegt.

28 In Rn. 31 des Urteils Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) hat der Gerichtshof unter Bezugnahme auf Rn. 15 des Urteils Botzen u. a. (186/83, EU:C:1985:58) ausgeführt, dass das Arbeitsverhältnis im Wesentlichen durch die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmensteil gekennzeichnet wird, dem er zur Erfüllung seiner Aufgabe angehört. Er hat daher in Rn. 32 des Urteils Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) entschieden, dass der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1

Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er nach Maßgabe der Umstände die Einheit bezeichnet, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören. Ob die fragliche Einheit eine Leitung hat, die selbständig Massenentlassungen vornehmen kann, ist für die Definition des Begriffs „Betrieb“ nicht entscheidend.

29 Aus Rn. 5 des Urteils Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) geht hervor, dass sich das Königreich Dänemark, dem das Gericht angehörte, das das Vorabentscheidungsersuchen in der diesem Urteil zugrunde liegenden Rechtssache vorgelegt hatte, für die in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der genannten Richtlinie vorgesehene Lösung entschieden hatte.

30 Im Urteil Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) hat der Gerichtshof den Begriff „Betrieb“ weiter präzisiert, wobei er insbesondere in Rn. 27 dieses Urteils ausgeführt hat, dass für den Zweck der Anwendung der Richtlinie 98/59 ein „Betrieb“ im Rahmen eines Unternehmens u. a. eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität sein kann, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist und über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt.

31 Durch die Verwendung der Ausdrücke „unterscheidbare Einheit“ und „im Rahmen eines Unternehmens“ hat der Gerichtshof klargestellt, dass sich die Begriffe „Unternehmen“ und „Betrieb“ unterscheiden und dass der Betrieb normalerweise ein Teil eines Unternehmens ist. Das schließt jedoch nicht aus, dass – sofern ein Unternehmen nicht über mehrere unterscheidbare Einheiten verfügt – der Betrieb und das Unternehmen eins sein können.

32 In Rn. 28 des Urteils Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) hat der Gerichtshof ausgeführt, dass die Richtlinie 98/59 die sozioökonomischen Auswirkungen betrifft, die Massenentlassungen in einem bestimmten örtlichen Kontext und einer bestimmten sozialen Umgebung hervorrufen können, so dass die fragliche Einheit weder rechtliche noch wirtschaftliche, finanzielle, verwaltungsmäßige oder technologische Autonomie besitzen muss, um als „Betrieb“ qualifiziert werden zu können.

33 Folglich ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass bei einem Unternehmen, das aus mehreren Einheiten besteht, die die in den Rn. 28, 30 und 32 des vorliegenden Urteils genannten Kriterien erfüllen, der „Betrieb“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 von der Einheit gebildet wird, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören.

34 Diese Rechtsprechung ist auf die vorliegende Rechtssache anzuwenden.

35 Es ist festzustellen, dass die Begriffe „Betrieb“ bzw. „Betriebe“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie 98/59 dieselbe Bedeutung haben wie die Begriffe „Betrieb“ bzw. „Betriebe“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii dieser Richtlinie.

36 Insoweit ist der in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof angeführte Umstand, dass der Begriff „Betrieb“ u. a. in der englischen, der spanischen, der französischen und der italienischen Sprachfassung dieser Bestimmung in der Mehrzahl verwendet wird, unerheblich. Denn in diesen Sprachfassungen steht der Begriff „Betrieb“ sowohl in Buchst. a Ziff. i als auch in Buchst. a Ziff. ii der Bestimmung in der Mehrzahl. Wie der Generalanwalt in Nr. 53 seiner Schlussanträge hervorgehoben hat, verwenden zudem mehrere andere Sprachfassungen von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 diesen Begriff in der Einzahl, was die Auslegung ausschließt, dass die in dieser letztgenannten Bestimmung vorgesehene Schwelle alle „Betriebe“ eines „Unternehmens“ erfasst.

37 Die in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 enthaltene Option erscheint – abgesehen von den unterschiedlichen Zeiträumen, in denen die Entlassungen erfolgen – als eine der in Buchst. a Ziff. i dieser Bestimmung enthaltenen Option im Wesentlichen gleichwertige Alternative.

38 Kein Bestandteil des Wortlauts von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 deutet darauf hin, dass den Begriffen „Betrieb“ bzw. „Betriebe“ in diesem Unterabsatz der Bestimmung eine unterschiedliche Bedeutung beizulegen ist.

39 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof in der dem Urteil Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) zugrunde liegenden Rechtssache nicht geprüft hat, ob sich die Hellenische Republik für die in Buchst. a Ziff. i oder die in Buchst. a Ziff. ii von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehene Lösung entschieden hatte. Der Tenor dieses Urteils betrifft Art. 1 Abs. 1 Buchst. a, ohne zwischen den Optionen in Buchst. a Ziff. i und in Buchst. a Ziff. ii zu unterscheiden.

40 Dass der Gesetzgeber den Mitgliedstaaten eine Wahl zwischen den Optionen in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 bietet, zeigt, dass der Begriff „Betrieb“ keine völlig unterschiedliche Bedeutung haben kann, je nachdem, ob sich der betreffende Mitgliedstaat für die eine oder die andere der ihm angebotenen Alternativen entschieden hat.

41 Darüber hinaus würde ein Unterschied von solcher Tragweite dem im siebten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 hervorgehobenen Erfordernis zuwiderlaufen, auf die Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten hinzuwirken.

42 Was die vom vorlegenden Gericht aufgeworfene Frage betrifft, ob Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 eine gesonderte Berücksichtigung der in jedem Betrieb vorgenommenen Entlassungen verlangt, so würde die Auslegung, wonach diese Bestimmung es verlangte, die Gesamtzahl der in allen Betrieben eines Unternehmens vorgenommenen Entlassungen zu berücksichtigen, zwar die Zahl der Arbeitnehmer, die in den Genuss des Schutzes der Richtlinie 98/59 gelangen könnten, erheblich erhöhen, was einem ihrer Ziele entspräche.

43 Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass diese Richtlinie nicht nur den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen stärken soll, sondern auch einen vergleichbaren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in den verschiedenen Mitgliedstaaten im Fall von Massenentlassungen gewährleisten und die für die Unternehmen in der Union mit diesen Schutzvorschriften verbundenen Belastungen einander angleichen soll (vgl. in diesem Sinne Kommission/Vereinigtes Königreich, C-383/92, EU:C:1994:234, Rn. 16, Kommission/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 48, und Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 43).

44 Eine Auslegung des Begriffs „Betrieb“ in dem in Rn. 42 des vorliegenden Urteils dargelegten Sinne würde aber zum einen dem Ziel zuwiderlaufen, einen vergleichbaren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, und zum anderen zu sehr unterschiedlichen Belastungen für die Unternehmen führen, die – je nach der Wahl des betreffenden Mitgliedstaats – den Informations- und Konsultationspflichten nach den Art. 2 bis 4 der Richtlinie nachzukommen hätten, was auch dem vom Unionsgesetzgeber verfolgten Ziel zuwiderliefe, für ein vergleichbares Gewicht der Belastungen in allen Mitgliedstaaten zu sorgen.

45 Hinzuzufügen ist, dass bei dieser Auslegung nicht nur eine von einer Massenentlassung betroffene Gruppe von Arbeitnehmern in den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 fiele, sondern unter Umständen auch ein einziger Arbeitnehmer eines Betriebs – etwa eines Betriebs, der sich in einer von anderen Betrieben desselben Unternehmens getrennten und entfernten Stadt befindet –, was dem üblichen Sinne des Begriffs „Massenentlassung“ widerspräche. Außerdem würde die Entlassung dieses einzigen Arbeitnehmers die in den Bestimmungen der Richtlinie 98/59, die für einen derartigen Einzelfall nicht geeignet sind, vorgesehenen Informations- und Konsultationsverfahren auslösen.

46 Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 98/59 ein Mindestmaß an Schutz in Bezug auf die Information und die Konsultation von Arbeitnehmern im Fall von Massenentlassungen schafft (vgl. Urteil Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 44). Insoweit ist

festzustellen, dass die Mitgliedstaaten nach Art. 5 der Richtlinie die Möglichkeit haben, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen zuzulassen oder zu fördern.

47 Im Rahmen dieser Möglichkeit erlaubt Art. 5 der Richtlinie 98/59 es den Mitgliedstaaten u. a., den in dieser Richtlinie vorgesehenen Schutz nicht nur den Arbeitnehmern eines Betriebs im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie, die entlassen worden sind oder entlassen werden, zu gewähren, sondern auch allen Arbeitnehmern, die von einer Entlassung durch ein Unternehmen oder einen Teil eines Unternehmens desselben Arbeitgebers betroffen sind, da der Begriff „Unternehmen“ dahin verstanden wird, dass er die Gesamtheit der einzelnen Beschäftigungseinheiten dieses Unternehmens oder dieses Unternehmensteils erfasst.

48 Auch wenn die Mitgliedstaaten somit befugt sind, für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften auf der Grundlage von Art. 5 der Richtlinie 98/59 zu erlassen, sind sie jedoch an die autonome und einheitliche Auslegung des unionsrechtlichen Begriffs „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii dieser Richtlinie, wie sie sich aus Rn. 33 des vorliegenden Urteils ergibt, gebunden.

49 Aus dem Vorstehenden folgt, dass die Definition in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i und Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 es erfordert, die Entlassungen in jedem Betrieb für sich genommen zu berücksichtigen.

50 Die in den Rn. 28, 30 und 32 des vorliegenden Urteils wiedergegebene Auslegung des Begriffs „Betrieb“ durch den Gerichtshof wird durch die Bestimmungen der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80, S. 29) gestützt, in deren Art. 2 Buchst. a und b ebenfalls klar zwischen dem Begriff „Unternehmen“ und dem Begriff „Betrieb“ unterschieden wird.

51 Im vorliegenden Fall stellt nach den dem Gerichtshof vorliegenden, in Rn. 16 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Informationen jedes der im Ausgangsverfahren fraglichen Ladengeschäfte eine gesonderte Einheit dar, die normalerweise dauerhaft mit der Ausübung bestimmter Aufgaben, nämlich in erster Linie dem Verkauf von Waren, betraut ist und die zu diesem Zweck über mehrere Arbeitnehmer, technische Mittel und eine Organisationsstruktur verfügt, da der Laden eine von einem Filialleiter geführte eigene Kostenstelle ist.

52 Mithin kann ein solches Geschäft die Kriterien der in den Rn. 28, 30 und 32 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung in Bezug auf den Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 erfüllen; dies anhand der konkreten Umstände des Ausgangsverfahrens zu prüfen ist gleichwohl Sache des vorlegenden Gerichts.

53 Unter diesen Umständen ist auf die vorgelegten Fragen zu antworten, dass der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 ebenso auszulegen ist wie in Buchst. a Ziff. i dieses Unterabsatzes und dass Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 in dem Sinne auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die eine Informations- und Konsultationspflicht der Arbeitnehmer bei einer Entlassung von mindestens 20 Arbeitnehmern eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen vorsieht, nicht aber, wenn die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben oder in bestimmten Betrieben eines Unternehmens innerhalb desselben Zeitraums die Schwelle von 20 Arbeitnehmern erreicht oder übersteigt.

Kosten

54 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 (Fünfte Kammer) für Recht erkannt:

Der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist ebenso auszulegen wie in Buchst. a Ziff. i dieses Unterabsatzes.

Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 ist in dem Sinne auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die eine Informations- und Konsultationspflicht der Arbeitnehmer bei einer Entlassung von mindestens 20 Arbeitnehmern eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen vorsieht, nicht aber, wenn die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben oder in bestimmten Betrieben eines Unternehmens innerhalb desselben Zeitraums die Schwelle von 20 Arbeitnehmern erreicht oder übersteigt.

Unterschriften