Sammlung der Rechtsprechung

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS
PAOLO MENGOZZI
vom 22. März 2012 [1]

Rechtssache C-583/10

Vereinigte Staaten von Amerika
gegen
Christine Nolan

(Vorabentscheidungsersuchen des Court of Appeal [England & Wales] [Civil Division] [Vereinigtes Königreich])

„Richtlinie 98/59/EG — Zulässigkeit — Schutz der Arbeitnehmer — Massenentlassungen — Unterrichtung und Konsultation der Arbeitnehmer — Schließung einer amerikanischen Militärbasis — Geltungsbereich — Beginn der Konsultationspflicht“

I – Einleitung

1. Mit dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen begehrt der Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Vereinigtes Königreich) Auskunft darüber, wann die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter im Kontext von vom Arbeitgeber geplanten Massenentlassungen in Anwendung der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen [2] beginnt.

2. Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen den Vereinigten Staaten von Amerika und Frau Nolan, einer zivilen Arbeitnehmerin einer im Vereinigten Königreich belegenen amerikanischen Militärbasis, über die Verpflichtung, rechtzeitig vor den Massenentlassungen vom 30. Juni 2006 die Konsultation der Zivilbelegschaft dieser Basis nach dem Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, der die Richtlinie 98/59 auf nationaler Ebene umsetzt, durchzuführen [3].

3. Aus den vom vorlegenden Gericht übermittelten Angaben ergibt sich konkret, dass eine Entscheidung, die Militärbasis Ende September 2006 zu schließen, vom Secretary der US-Army getroffen und vom Verteidigungsminister spätestens am 13. März 2006 gebilligt worden war. Diese Entscheidung wurde den britischen Militärbehörden im April 2006 informell mitgeteilt und am 21. April 2006 durch die Medien öffentlich bekannt gemacht. Am 24. April 2006 berief der Kommandeur der Basis eine Personalversammlung ein, um erstens die Entscheidung zur Schließung der Basis zu erläutern und um sich zweitens für die Art und Weise des öffentlichen Bekanntwerdens der Nachricht zu entschuldigen.

1 — Originalsprache: Französisch.

2 — ABl. L 225, S. 16.

3 — Die Abweichung zwischen dem Datum des Umsetzungsakts im Vereinigten Königreich (1992) und dem des Erlasses der Richtlinie 98/59 (1998) ist durch die Tatsache zu erklären, dass Letztere nur eine „Kodifizierung“ der 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 durch die Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 geänderten Fassung (ABl. L 245, S. 3) ist.

4. Die Regierung des Vereinigten Königreichs wurde am 9. Mai 2006 offiziell darüber informiert, dass die Basis geschlossen und am 30. September 2006 an das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland zurückgegeben werde.

5. Im Juni 2006 teilten die amerikanischen Behörden den Vertretern der zivilen Arbeitnehmer der Militärbasis in einem Memorandum mit, dass alle Belegschaftsangehörigen, d. h. fast 200 Arbeitnehmer, entlassen würden. Bei einer Zusammenkunft am 14. Juni 2006 informierten die amerikanischen Behörden die Belegschaftsvertreter darüber, dass sie den 5. Juni 2006 für den Zeitpunkt des Beginns der Konsultationen hielten.

6. Die förmliche Entscheidung über die Kündigung der Beschäftigungsverhältnisse wurde im Hauptquartier der amerikanischen Streitkräfte in Europa mit Sitz in Mannheim (Deutschland) getroffen. Am 30. Juni 2006 ergingen Entlassungsschreiben, mit denen die Beschäftigungsverhältnisse zum 29. und 30. September 2006 gekündigt wurden.

7. Unter diesen Umständen erhob Frau Nolan, eine Vertreterin der betroffenen Arbeitnehmer, eine Haftungsklage gegen die Vereinigten Staaten von Amerika vor dem Southampton Employment Tribunal, das ihrem Antrag stattgab und insbesondere feststellte, dass der Arbeitgeber es unterlassen habe, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu unterrichten, es unterlassen habe, darzulegen, warum diese Konsultationen bis zum 5. Juni 2006 verzögert worden seien und nicht vor der Entscheidung am 13. März 2006 hätten eröffnet werden können, oder jedenfalls zum 24. April 2006 oder auch mit der offiziellen Information am 9. Mai 2006. Dieses Gericht gab auch einem Schadensersatzantrag von Frau Nolan statt.

8. Das von den Vereinigten Staaten von Amerika beim Employment Appeal Tribunal eingelegte Rechtsmittel wurde zurückgewiesen.

9. Diese riefen den Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) an.

10. Nach dessen Auffassung sind die schon vor dem Employment Appeal Tribunal vorgebrachten Argumente der Vereinigten Staaten von Amerika zurückzuweisen. Da er jedoch auch mit einem Klagegrund betreffend die Bedeutung des nach der Verkündung der Entscheidung des Employment Appeal Tribunal ergangenen Urteils des Gerichtshofs Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a.[4] befasst wurde, ist er der Ansicht, dass dieses Urteil einige Fragen zur Auslegung der Richtlinie 98/59 aufwerfe, die vor dem Erlass seines Urteils zu klären seien.

11. Vor diesem Hintergrund hat der Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorzulegen:

Entsteht die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von Konsultationen hinsichtlich Massenentlassungen nach der Richtlinie 98/59, i) wenn der Arbeitgeber eine strategische unternehmerische oder betriebliche Entscheidung vorschlägt, aber noch nicht getroffen hat, die voraussichtlich oder zwangsläufig zu Massenentlassungen führen wird, oder ii) erst dann, wenn die Entscheidung tatsächlich gefallen ist und der Arbeitgeber anschließend die sich als Folge ergebenden Entlassungen vorschlägt?

12. Frau Nolan, die Europäische Kommission und die EFTA-Überwachungsbehörde haben schriftliche Erklärungen eingereicht. Die Beteiligten haben sich in der Sitzung vom 18. Januar 2012 auch mündlich geäußert.

4 — Urteil vom 10. September 2009 (C-44/08, Slg. 2009, I-8163).

II – Stellungnahme

A – *Zur Anwendbarkeit der Richtlinie 98/59 und zur Zuständigkeit des Gerichtshofs zur Beantwortung der Vorlagefrage*

13. Obwohl die Kommission vorgeschlagen hat, auf die Vorlagefrage zu antworten, hat sie doch vorab Zweifel, ja sogar Vorbehalte in Bezug auf die Anwendbarkeit der Richtlinie 98/59 im Fall von in einer Militäreinrichtung ausgesprochenen Massenentlassungen geäußert, da es sich bei einer solchen Einrichtung, auch wenn sie sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats befinde, um die Behörde eines Drittstaats handele. In ihren schriftlichen Erklärungen hat die Kommission ihre Zweifel auf Art. 1 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 98/59 gestützt, der die Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts (oder in Mitgliedstaaten, die diesen Begriff nicht kennen, von gleichwertigen Stellen) von ihrem Anwendungsbereich ausschließe, was sich auch auf Militäreinrichtungen erstrecken könne. In Beantwortung einer schriftlichen Frage des Gerichtshofs und in der mündlichen Verhandlung hat die Kommission geltend gemacht, dass die Anwendung der Richtlinie 98/59 auf einen Fall wie den des Ausgangsverfahrens jedenfalls ohne praktische Wirkung sei, da die Gründe, die einen Drittstaat zur Entscheidung, eine Militäreinrichtung zu schließen, geführt hätten, unter die Ausübung hoheitlicher Rechte fielen. Diese Gründe könnten daher nicht Gegenstand vorheriger Konsultationen der Arbeitnehmervertreter sein. Die Vereinigten Staaten von Amerika haben in ihrer Antwort auf dieselbe schriftliche Frage diese Ansicht im Wesentlichen geteilt.

14. Diese Anmerkungen sind nicht völlig haltlos, und ich verstehe durchaus insbesondere das allgemeine rechtliche Interesse, die genaue Reichweite des Art. 1 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 98/59 zu bestimmen, zu dessen Auslegung der Gerichtshof bisher noch keine Gelegenheit hatte.

15. Um die Zuständigkeit des Gerichtshofs für die Beantwortung der vom vorlegenden Gericht gestellten Frage festzustellen, erscheint es mir jedoch im Hinblick auf die Gesamtumstände der vorliegenden Rechtssache weder notwendig noch auch nur angebracht, in diese Erörterung einzutreten.

16. Hierzu ist daran zu erinnern, dass die Richtlinie 98/59 nur eine teilweise Harmonisierung der Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen vornimmt [5], wobei ihr Art. 5 ausdrücklich feststellt, dass sie die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt lässt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen.

17. Die Mitgliedstaaten behalten folglich die Freiheit, die nationalen Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen auf Situationen anzuwenden, die nicht im engeren Sinne unter die Richtlinie 98/59 fallen. So kann ein Mitgliedstaat in Anwendung des Art. 5 der Richtlinie 98/59 den Geltungsbereich des den Arbeitnehmern gewährten Schutzes bei Massenentlassungen durchaus auf Arbeitnehmer öffentlicher Verwaltungen oder von Einrichtungen des öffentlichen Rechts im Sinne des Art. 1 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 98/59 ausweiten.

18. Dies scheint im Übrigen die vom Gesetzgeber des Vereinigten Königreichs bei der Umsetzung der Richtlinie 98/59 verfolgte Methode gewesen zu sein, wie das Employment Appeal Tribunal und das vorlegende Gericht in ihren jeweiligen Urteilen hervorgehoben haben.

5 — Vgl. in Bezug auf die Richtlinie 75/129 in der Fassung der Richtlinie 92/56 Urteil vom 8. Juni 1994, Kommission/Vereinigtes Königreich (C-383/92, Slg. 1994, I-2479, Randnr. 25), und in Bezug auf die Richtlinie 98/59 Urteile vom 16. Juli 2009, Mono Car Styling (C-12/08, Slg. 2009, I-6653, Randnr. 35), und Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (Randnr. 60).

19. Zum einen nämlich ergibt sich aus den Gründen der Entscheidung des Employment Appeal Tribunal, insbesondere aus den Randnrn. 71 und 84, wie sie von Frau Nolan und der EFTA-Überwachungsbehörde in ihren jeweiligen Antworten auf die schriftliche Frage des Gerichtshofs wiedergegeben werden, dass das Vereinigte Königreich sich in Anwendung des Art. 5 der Richtlinie 98/59 dafür entschieden hat, die in Art. 1 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 98/59 aufgeführten Stellen nicht von deren Geltungsbereich auszuschließen.

20. Zum anderen ist dem vorlegenden Gericht zufolge der einzige einschlägige Fall, in dem ein Arbeitgeber von der Einhaltung der in Section 188 des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 vorgesehenen Konsultationspflichten befreit werden könnte, der in Section 188(7) genannte, in dem dieser Arbeitgeber hat nachweisen können, dass besondere Umstände vorlagen, aufgrund deren die Erfüllung dieser Verpflichtungen nicht mehr „vernünftigerweise praktikabel" war. Das vorlegende Gericht hat festgestellt, dass die Vereinigten Staaten von Amerika im Ausgangsverfahren jedoch nicht auf diese Ausnahme abgestellt hätten [6].

21. Ferner ist keines dieser Gerichte davon ausgegangen, dass die Situation der zivilen Arbeitnehmer einer im Vereinigten Königreich belegenen Militäreinrichtung eines Drittstaats dem Geltungsbereich der Section 188 des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 aufgrund anderer spezieller Ausschlusstatbestände nach diesen Rechtsvorschriften wie den in den Sections 273(2) und 274 dieses Gesetzes für Mitarbeiter der britischen Krone (Crown employment) vorgesehenen entzogen sein könnte. Im Rahmen der in Art. 267 AEUV vorgesehenen Verteilung der Rechtsprechungsaufgaben zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof obliegt es diesem nicht, die Anwendung nationalen Rechts auf einen gegebenen Sachverhalt in Frage zu stellen.

22. Schließlich hat das vorlegende Gericht auch betont, dass die Frage der Staatsimmunität, die von den Vereinigten Staaten von Amerika vor dem Southampton Employment Tribunal verspätet vorgebracht worden sei, weil sie nur im Zusammenhang mit der Entschädigungsklage von Frau Nolan und nicht zuvor im Laufe des Haftungsverfahrens aufgeworfen worden sei, nicht Gegenstand des bei ihm anhängigen Rechtsmittels sei [7] und jedenfalls nicht unabhängig von der in Section 188(7) des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 vorgesehenen Ausnahmeklausel beurteilt werden könne, auf die im Ausgangsverfahren nicht Bezug genommen worden sei [8]. Es ergibt sich eindeutig aus den Akten, dass der Anwendung der im Recht des Vereinigten Königreichs zur Umsetzung der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens keineswegs die Wirkung entzogen ist [9].

23. Wenn man annimmt, dass der Status einer Militäreinrichtung – zudem eines Drittstaats – dem einer öffentlichen Verwaltung oder einer Einrichtung des öffentlichen Rechts im Sinne des Art. 1 Abs. 2 Buchst. b der Richtlinie 98/59 gleichgestellt ist, wollte also der britische Gesetzgeber Sachverhalte in den persönlichen Geltungsbereich des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 einbeziehen, die nicht unter die Richtlinie 98/59 fallen, wobei er für die Regelung dieser Sachverhalte die gleiche vorsieht wie die Richtlinie, d. h. insbesondere, dass der Arbeitgeber rechtzeitig vor einer Massenentlassung eine Konsultation der Arbeitnehmervertreter durchführen muss.

6 — Vgl. Randnr. 42 der Vorlageentscheidung. Die Vereinbarkeit einer solchen Ausnahmevorschrift mit der Richtlinie 98/59 ist nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.

7 — Vgl. Randnr. 29 der Vorlageentscheidung.

8 — Vgl. Randnr. 42 der Vorlageentscheidung.

9 — Selbst wenn man sich im Übrigen auf die Richtlinie 98/59 beschränkt, teile ich nicht die Ansicht der Kommission, wonach die Anwendung dieser Richtlinie keinerlei praktische Wirkung habe, da die Arbeitnehmervertreter zu den Gründen, aus denen die Vereinigten Staaten von Amerika eine ihrer Militäreinrichtungen geschlossen hätten, auf keinen Fall konsultiert werden könnten. Man muss nämlich bedenken, dass nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 98/59 nicht nur die Möglichkeiten, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sondern auch *die Möglichkeit, ihre Folgen zu mildern*, Gegenstand der Konsultationen ist. Die Anwendung dieser Richtlinie könnte also eine nicht unwesentliche partielle Bedeutung behalten.

24. Es ist ständige Rechtsprechung, dass der Gerichtshof, wenn eine nationale Rechtsvorschrift zur Regelung innerstaatlicher Sachverhalte sich nach den im Unionsrecht getroffenen Regelungen richtet, für die Beantwortung der von einem nationalen Gericht gestellten Fragen in Bezug auf die Auslegung von Bestimmungen oder Begriffen dieses Unionsrechts zuständig ist, so dass unabhängig davon, unter welchen Voraussetzungen solche Bestimmungen angewendet werden sollen, sichergestellt ist, dass sie einheitlich ausgelegt werden [10].

25. Diese Lösung ist übrigens vom Gerichtshof im Urteil Rodríguez Mayor u. a. [11] zu einem Vorabentscheidungsersuchen über die Auslegung der Richtlinie 98/59 in Bezug auf einen Sachverhalt getroffen worden, bei dem der nationale Gesetzgeber entschieden hatte, in den Begriff der Massenentlassung Fälle der Beendigung von Arbeitsverhältnissen einzubeziehen, die nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 fielen, wobei der beim nationalen Gericht anhängige Fall von diesem Begriff ausgenommen war, aber nach Ansicht dieses Gerichts unter den genannten Begriff hätte fallen müssen.

26. Ich sehe erst recht nicht, welche Überlegungen den Gerichtshof dazu veranlassen könnten, in der vorliegenden Rechtssache einer anderen Argumentation zu folgen.

27. Im Übrigen lässt sich den Akten der vorliegenden Rechtssache nicht entnehmen, dass das vorlegende Gericht die Möglichkeit hatte, von der Auslegung der Richtlinie 98/59 durch den Gerichtshof abzuweichen [12]. Das vorlegende Gericht hat im Gegenteil vielmehr mehrfach ausgeführt, dass es verpflichtet sei, Section 188 des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 möglichst in einer mit der Richtlinie 98/59 in der Auslegung durch den Gerichtshof im Einklang stehenden Weise auszulegen [13].

28. Unter diesen Umständen schlage ich vor, dass der Gerichtshof feststellt, dass die Vorlagefrage zu beantworten ist.

B – *Zur Vorlagefrage*

29. Der Gerichtshof wird um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, wann die Pflicht zur vorherigen Konsultation, die dem Arbeitgeber bei Massenentlassungen obliegt, einsetzt.

30. Das vorlegende Gericht fragt sich konkret, ob diese Pflicht entsteht, wenn der Arbeitgeber eine strategische unternehmerische oder betriebliche Entscheidung vorschlägt, die voraussichtlich oder zwangsläufig zu Massenentlassungen führen wird, oder erst dann, wenn die Entscheidung tatsächlich gefallen ist und der Arbeitgeber die sich als Folge ergebenden Entlassungen vorschlägt.

31. Während Frau Nolan der Ansicht ist, dass nur bei der ersten Fallgruppe die praktische Wirksamkeit der Richtlinie 98/59 gewahrt bleibe, nehmen die Kommission und die EFTA-Überwachungsbehörde einen differenzierteren Standpunkt ein. Sie sind beide im Wesentlichen insbesondere im Licht des Urteils Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. und unter Berücksichtigung des Sachverhalts des Ausgangsverfahrens der Ansicht, dass die Pflicht des Arbeitgebers, Konsultationen in Bezug auf Massenentlassungen aufzunehmen, entstehe, wenn eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen werde, die ihn zwinge, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen.

10 — Vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 18. Oktober 1990, Dzodzi (C-297/88 und C-197/89, Slg. 1990, I-3763, Randnr. 37), vom 15. Januar 2002, Andersen og Jensen (C-43/00, Slg. 2002, I-379, Randnr. 18), vom 16. März 2006, Poseidon Chartering (C-3/04, Slg. 2006, I-2505, Randnr. 16), vom 28. Oktober 2010, Volvo Car Germany (C-203/09, Slg. 2010, I-10721, Randnr. 25), und vom 31. März 2011, Aurubis Balgaria (C-546/09, Slg. 2011, I-2531, Randnr. 24).

11 — Urteil vom 10. Dezember 2009 (C-323/08, Slg. 2009, I-11621, Randnr. 27).

12 — Vgl. in diesem Sinne Urteile Poseidon Chartering (Randnr. 18) und Volvo Car Germany (Randnr. 27).

13 — Vgl. beispielsweise die Randnrn. 45 und 60 der Vorlageentscheidung.

32. Ich stimme dieser Auslegung der Richtlinie 98/59 auch zu.

33. Zunächst geht aus Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 hervor, dass ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren hat, um zu einer Einigung zu gelangen.

34. Nach Art. 2 Abs. 2 dieser Verordnung erstrecken sich die Konsultationen nicht nur auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sondern auch 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.

35. Die auf dem Arbeitgeber nach der Richtlinie 98/59 ruhenden Pflichten müssen folglich zu einem Zeitpunkt entstehen, zu dem es noch möglich ist, die praktische Wirksamkeit solcher Konsultationen, insbesondere die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken oder zumindest ihre Folgen zu mildern, zu bewahren [14]. Eine solche Konsultation darf deshalb nicht zu spät eröffnet werden. Das wäre der Fall, wenn der Arbeitgeber die Konsultationen nach der Entscheidung zur Kündigung der Arbeitsverträge einleiten würde [15].

36. Daraus folgt, wie der Gerichtshof insbesondere im Urteil Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (Randnr. 41) festgestellt hat, dass die in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehene Konsultationspflicht entsteht, wenn der Arbeitgeber erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufstellt [16].

37. In diesem Urteil, auf das das vorlegende Gericht ausführlich Bezug nimmt, konnte der Gerichtshof jedoch auch den Umfang der einem Arbeitgeber obliegenden Konsultationspflicht bei einem Konzern bestimmen, bei dem sich nicht unmittelbar der Arbeitgeber, sondern ein diesen beherrschendes Unternehmen für Massenentlassungen entschied, wie es in Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 vorgesehen ist [17].

38. Wie aus den Überlegungen des Gerichtshofs in diesem Urteil hervorgeht, war dieser sich durchaus bewusst, dass ein derartiger Sachverhalt ein ganz besonders umsichtiges Vorgehen bei der Bestimmung des Beginns der Konsultationspflicht erforderte.

39. Der Gerichtshof hat in dem genannten Urteil zunächst hervorgehoben, dass die Konsultationspflicht nicht zu früh entstehen dürfe. So hat er die von der Regierung des Vereinigten Königreichs in dieser Rechtssache geäußerten Bedenken aufgegriffen und in Randnr. 45 dieses Urteils ausgeführt, dass ein vorzeitiges Entstehen der Konsultationspflicht Folgen haben könne, die dem Zweck der Richtlinie 98/59 zuwiderliefen, wie z. B. eine Beschränkung der Flexibilität der Unternehmen in Bezug auf ihre Umstrukturierung, eine Verschärfung der administrativen Zwänge und bei den Arbeitnehmern einen unnötigen Anlass zur Sorge um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Weiter hat der Gerichtshof zu den Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der vorzeitigen Eröffnung der Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern in Randnr. 46 desselben Urteils im Wesentlichen festgestellt, dass der Sinn und Zweck sowie die Effizienz dieser Konsultationen voraussetzten, dass die Kriterien festgelegt würden, die im Zuge dieser Konsultationen zu berücksichtigen seien, was nicht erfolgen könne, wenn diese Kriterien nicht bekannt seien.

14 — Vgl. in diesem Sinne Urteil Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (Randnr. 38).

15 — Vgl. in diesem Sinne Urteil vom 27. Januar 2005, Junk (C-188/03, Slg. 2005, I-885, Randnrn. 36 und 37), sowie Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (Randnr. 38).

16 — Urteil Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (Randnr. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

17 — Dieser Artikel bestimmt, dass „[d]ie Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1, 2 und 3 … unabhängig davon [gelten], ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde“.

40. Sodann hat der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehene Konsultationspflicht auch nicht verspätet entstehen dürfe. Im Zusammenhang mit einer durch ein den Arbeitgeber beherrschendes Unternehmen getroffenen strategischen oder betriebswirtschaftlichen Entscheidung hat der Gerichtshof in Randnr. 47 des Urteils Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. nämlich entschieden, dass eine Konsultation, die beginne, während bereits eine Entscheidung getroffen worden sei, die derartige Massenentlassungen notwendig mache, sich nicht mehr auf die Prüfung etwaiger Alternativen erstrecken könnte, um diese Massenentlassungen zu vermeiden. Daraus hat er in Randnr. 48 dieses Urteils geschlossen, dass die Pflicht zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter innerhalb eines Konzerns entstehe, wenn eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen werde, *die den Arbeitgeber zwinge, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen*.

41. Zusammenfassend entsteht die Konsultationspflicht des Arbeitgebers, falls die Aussicht auf eine Massenentlassung unmittelbar auf die Entscheidung des Arbeitgebers zurückgeht, nach Randnr. 41 des Urteils Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. dann, wenn der Arbeitgeber erwägt, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufstellt, oder, falls die Aussicht auf eine solche Entlassung nicht unmittelbar auf die Entscheidung dieses Arbeitgebers, sondern auf die einer anderen, mit ihm verbundenen Einrichtung zurückgeht, nach Randnr. 48 dieses Urteils dann, wenn diese andere Einrichtung eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen hat, die den Arbeitgeber zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen.

42. Auch wenn es sich schon implizit aus den vorstehenden Nummern dieser Schlussanträge ergeben sollte, füge ich hinzu, dass aus dem genannten Urteil auch hervorgeht, dass es bei einem Sachverhalt, bei dem eine Tochtergesellschaft eines Konzerns die Eigenschaft des „Arbeitgebers“ im Sinne der Richtlinie 98/59 hat, unabhängig davon, ob die Massenentlassungen aufgrund einer (strategischen oder betriebswirtschaftlichen) Entscheidung der Muttergesellschaft beabsichtigt oder geplant sind, stets dieser Tochtergesellschaft obliegt, die Konsultationen mit den Vertretern ihrer Arbeitnehmer aufzunehmen [18]. Um jedoch dem Zweck dieser Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern zu genügen, ist es in diesem Fall erforderlich, vorab festzustellen, bei welcher Tochtergesellschaft die Massenentlassungen geplant sind [19]. Schließlich hat der Gerichtshof auch klargestellt, dass eine Entscheidung der Muttergesellschaft, die eine ihrer Tochtergesellschaften unmittelbar zwingt, die Verträge der von Massenentlassungen betroffenen Arbeitnehmer zu kündigen, erst getroffen werden kann, wenn das Konsultationsverfahren innerhalb dieser Tochtergesellschaft abgeschlossen ist; andernfalls müsste diese als Arbeitgeber die Folgen der Nichteinhaltung dieses Verfahrens tragen [20].

43. Zwar ist im Ausgangsverfahren festgestellt worden, in welcher Militäreinrichtung die Massenentlassungen geplant waren, doch hat das vorlegende Gericht nicht genau angegeben, welche der in der Vorlageentscheidung genannten Stellen (der Kommandeur der Militäreinrichtung, das Hauptquartier der Amerikanischen Streitkräfte in Europa in Mannheim, das die Kündigungsschreiben verschickt hat, oder sogar, auch wenn das unwahrscheinlich ist, der Secretary der US-Army) die Eigenschaft des „Arbeitgebers“ haben soll, dem die Konsultationspflicht nach der Richtlinie 98/59 und dem Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 obliegt.

44. Die Erklärung scheint in dem etwas unbestimmten Begriff „Arbeitgeber“ im Ausgangsverfahren zu liegen, in der allgemein die Streitkräfte der Vereinigten Staaten von Amerika bezeichnet werden, ein Begriff, bei dem es vielleicht nicht verwundert, dass das vorlegende Gericht bei der Auslegung der Pflichten, die diesem Arbeitgeber obliegen, auf Schwierigkeiten stößt. Denn beim nochmaligen Lesen der Vorlagefrage *im Licht des Sachverhalts, wie ihn das vorlegende Gericht dargestellt hat*, scheint dieses unter der Bezeichnung „Arbeitgeber“ verschiedene Stellen zu verstehen. So ist der „Arbeitgeber,

18 — Vgl. Urteil Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (Randnr. 62).

19 — Ebd. (Randnr. 64).

20 — Ebd. (Randnr. 71).

der eine strategische unternehmerische oder betriebliche Entscheidung vorschlägt, aber noch nicht getroffen hat“, in der ersten Alternative dieser Frage unter i) aller Wahrscheinlichkeit nach nicht die gleiche Stelle wie der „Arbeitgeber“, der „die sich als Folge ergebenden Entlassungen vorschlägt“, der in der zweiten Alternative der Frage unter ii) genannt ist.

45. Es ergibt sich jedoch ziemlich deutlich aus der Vorlageentscheidung sowie aus dem Vorbringen der Kommission und der EFTA-Überwachungsbehörde in ihren schriftlichen Erklärungen, dass das Ausgangsverfahren dem zweiten in Nr. 41 der vorliegenden Schlussanträge genannten Fall, d. h. einem Sachverhalt, entspricht, bei dem der Arbeitgeber – d. h. wahrscheinlich entweder der Kommandeur der Militäreinrichtung oder das Hauptquartier der Streitkräfte der Vereinigten Staaten in Europa (Usareur) in Person des Stellvertretenden Stabschefs in Mannheim – nicht der unmittelbare Urheber der geplanten Massenentlassungen war, sondern bei dem diese Entscheidung, wie das vorlegende Gericht festgestellt hat, auf einer „weitaus höheren Ebene“ als der des Standortkommandeurs getroffen worden war[21].

46. Ich glaube nämlich nicht, dass im Hinblick auf die Entscheidung, die der Gesetzgeber des Vereinigten Königreichs bei der Umsetzung der Richtlinie 98/59 für das Hoheitsgebiet seines Mitgliedstaats getroffen hat, etwas dagegen spricht, die vom Gerichtshof im Urteil Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. entwickelten Erwägungen in Bezug auf die Konsultationspflichten, die einer Tochtergesellschaft, die die Arbeitgebereigenschaft im Sinne der Richtlinie hat, im Anschluss an eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung der Muttergesellschaft obliegen, auf eine Militäreinrichtung anzuwenden, bei der die Massenentlassung ihrer zivilen Arbeitnehmer infolge einer Entscheidung über die Umstrukturierung der militärischen Aktivitäten geplant ist, die auf einer höheren Ebene der Hierarchie getroffen wurde und die zur Schließung dieser Einrichtung führt.

47. In diesem Stadium und im Hinblick auf den zweiten in Nr. 41 der vorliegenden Schlussanträge genannten Fall bleibt nur noch die Frage, ob im Ausgangsverfahren eine strategische Entscheidung getroffen wurde, die den Arbeitgeber dazu zwang, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen.

48. Die Verteilung der Zuständigkeiten zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten, durch die das Vorlageverfahren gekennzeichnet ist, bedeutet natürlich, dass das vorlegende Gericht diese Überprüfung vorzunehmen hat. Letzteres hat also im Hinblick auf die zuvor genannten Kriterien zu prüfen, ob – wie im Wesentlichen die Vorinstanzen entschieden haben – die am 5. Juni 2006 begonnenen Konsultationen in dem Sinne verspätet aufgenommen worden waren, dass sie nicht mehr den von der Richtlinie 98/59 und den diese umsetzenden Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs vorgesehenen Zweck erfüllen konnten.

49. In methodischer Hinsicht hat das vorlegende Gericht meiner Ansicht nach zu bestimmen, welches der in der Vorlageentscheidung genannten Ereignisse aus der Zeit vor dem 5. Juni 2006 die Qualität einer strategischen Entscheidung hat und für den Arbeitgeber im Hinblick auf die Geltung der Konsultationspflicht zwingend ist, sowie, zu welchem Zeitpunkt diese Entscheidung getroffen wurde.

50. Nach diesem Schritt wird das vorlegende Gericht entscheiden können, ob die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter der Militäreinrichtung am 5. Juni 2006 „rechtzeitig“ im Sinne des Art. 2 der Richtlinie 98/59 und der Section 188 des Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 eröffnet wurden.

21 — Vgl. den in Randnr. 21 der Vorlageentscheidung zitierten Vermerk des Kommandanten der Militäreinrichtung.

51. Diese Antwort setzt im Hinblick auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens voraus, dass keiner der beiden in der Vorlagefrage genannten Fallgruppen der Vorrang gegeben werden darf. Die Konsultationen wären nämlich verfrüht, wenn der Arbeitgeber sie, wie in der ersten Fallgruppe vorgeschlagen wird, schon eröffnen müsste, obwohl noch keine „strategische unternehmerische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung“ getroffen wurde. Mit anderen Worten kommt es entscheidend darauf an, ob, wenn eine solche Entscheidung getroffen wurde, sie den Arbeitgeber zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen. Dagegen wäre die Eröffnung von Konsultationen verspätet, wenn diese strategische Entscheidung getroffen worden wäre, ohne dass sie dem Arbeitgeber irgendeinen Handlungsspielraum ließe, die Massenentlassungen ins Auge zu fassen, während die Eröffnung der Konsultationen, wie sich aus dem zeitlichen Ablauf der diesem Rechtsstreit zugrunde liegenden und in der Vorlageentscheidung dargelegten Ereignisse ergibt, nach dem Erlass dieser Entscheidung um mehrere Wochen aufgeschoben wurde.

52. Demnach schlage ich dem Gerichtshof angesichts des Sachverhalts des Ausgangsrechtsstreits vor, auf die Vorlagefrage zu antworten, dass die Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass die Pflicht eines Arbeitgebers, Konsultationen der Arbeitnehmervertreter durchzuführen, entsteht, wenn eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen, von einem ihn beherrschenden Organ oder einer ihn beherrschenden Stelle getroffen wurde. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, im Hinblick auf die Umstände des Ausgangsrechtsstreits festzustellen, welches der in der Vorlageentscheidung genannten Ereignisse aus der Zeit vor dem Tag der tatsächlichen Eröffnung der Konsultationen der Arbeitnehmervertreter der betreffenden Einrichtung die Qualität einer strategischen Entscheidung hat und für den Arbeitgeber im Hinblick auf die Geltung der Konsultationspflicht zwingend ist, sowie, zu welchem Zeitpunkt diese Entscheidung getroffen wurde.

III – Ergebnis

53. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, die Vorabentscheidungsfrage des Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) wie folgt zu beantworten:

Die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass die Pflicht eines Arbeitgebers, Konsultationen der Arbeitnehmervertreter durchzuführen, entsteht, wenn eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen, von einem ihn beherrschenden Organ oder einer ihn beherrschenden Stelle getroffen wurde.

Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, im Hinblick auf die Umstände des Ausgangsrechtsstreits festzustellen, welches der in der Vorlageentscheidung genannten Ereignisse aus der Zeit vor dem Tag der tatsächlichen Eröffnung der Konsultationen der Arbeitnehmervertreter der betreffenden Einrichtung die Qualität einer strategischen Entscheidung hat und für den Arbeitgeber im Hinblick auf die Geltung der Konsultationspflicht zwingend ist, sowie, zu welchem Zeitpunkt diese Entscheidung getroffen wurde.