URTEIL DES GERICHTSHOFES (Erste Kammer)
7. Dezember 1995 *

In der Rechtssache C-449/93

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag vom Østre Landsret (Dänemark) in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Rockfon A/S

gegen

Specialarbejderforbundet i Danmark als Beauftragter von Søren Nielsen u. a.

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 1 der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29)

erläßt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten D. A. O. Edward (Berichterstatter), der Richter P. Jann und L. Sevón,

* Verfahrenssprache: Dänisch.

Generalanwalt: G. Cosmas
Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

— des Specialarbejderforbundet i Danmark als Beauftragter von Søren Nielsen u. a., vertreten durch Rechtsanwalt Jens B. Bjørst,

— der belgischen Regierung, vertreten durch Patrick Duray, stellvertretender Berater im Juristischen Dienst des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigten,

— der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Assistant Treasury Solicitor John Collins als Bevollmächtigten,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Anders Christian Jessen, Juristischer Dienst, und José Juste Ruiz, zu diesem Dienst abgeordneter nationaler Beamter, als Bevollmächtigte,

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen des Specialarbejderforbundet i Danmark und der Kommission in der Sitzung vom 11. Mai 1995,

nach Anhörung der Schlußanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 13. Juli 1995,

folgendes

Urteil

1 Der Østre Landsret hat mit Beschluß vom 16. November 1993, beim Gerichtshof eingegangen am 23. November 1993, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag eine Frage nach der Auslegung von Artikel 1 der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29; im folgenden: die Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.

2 Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen der Rockfon A/S und dem Specialarbejderforbundet i Danmark (Dänische Facharbeitergewerkschaft; im folgenden: SID) wegen der Entlassung einer Reihe von Arbeitnehmern, bei der die nach der Richtlinie vorgeschriebenen Konsultations- und Informationsverfahren nicht eingehalten worden sein sollen.

3 Die Richtlinie soll den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen verstärken. Um Massenentlassungen zu verhindern oder einzuschränken, verpflichtet sie deshalb die Arbeitgeber insbesondere zur rechtzeitigen Konsultierung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter oder in bestimmten Fällen zur Einschaltung der zuständigen Behörden.

4 Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie lautet:

„(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

— entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

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

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

3. mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,

— 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".

5 Zur Durchführung der Richtlinie erging in Dänemark das mehrfach geänderte Lov nr. 38 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring

(Gesetz Nr. 38 zur Änderung des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenversicherung) vom 26. Januar 1977 (im folgenden: Gesetz über die Arbeitsvermittlung). Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie wurde in Kapitel 5a dieses Gesetzes durch § 23a in dänisches Recht umgesetzt, der, da sich das Königreich Dänemark für die erste Variante entschieden hat, wie folgt lautet:

— § 23a Absatz 1:

„Dieses Kapitel ist auf Entlassungen anzuwenden, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen die Zahl der geplanten Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

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

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

3) mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern

beträgt."

— § 23a Absatz 3:

„Der Arbeitsminister kann nach Beratung mit der Nationalkommission für Arbeit näher regeln, wie die Zahl der Arbeitnehmer im Sinne von § 23a Absatz 1 zu berechnen ist und welche Kriterien bei der Entscheidung über das Vorliegen eines Betriebes im Sinne dieses Kapitels zugrunde zu legen sind."

6 Die Bestimmungen zur Umsetzung von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie in dänisches Recht sind in den verschiedenen späteren Fassungen unverändert geblieben.

7 Gemäß § 102a des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung werden Verstöße gegen die Bestimmungen über die Information und die Konsultation mit einer Geldbuße geahndet; außerdem hat der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmern eine Entschädigung zu zahlen, die dem Gehalt während eines Zeitraums von 30 Tagen ab dem Tag der Entlassung entspricht.

8 Aufgrund von § 23a Absatz 3 des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung erließ der dänische Arbeitsminister die Verordnung Nr. 74 vom 4. März 1977 über den Begriff des Betriebes und über die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer in Verbindung mit der Vornahme von Massenentlassungen.

9 In den §§ 2 bis 4 dieser Verordnung wird der Begriff des Betriebes definiert. § 2 Absatz 1 lautet:

„Unter einem Betrieb im Sinne von Kapitel 5a des Gesetzes ist eine Einheit zu verstehen, die Waren oder Dienstleistungen erzeugt, erwirbt oder anbietet (z. B. Werkstätten, Fabriken, Werften, Läden, Büros oder Lager) und die eine Leitung hat, die selbständig Massenentlassungen im Sinne von § 23a Absatz 1 des Gesetzes vornehmen kann."

10 Diese Verordnung wurde später mit Wirkung vom 1. Dezember 1990 durch die Verordnung Nr. 755 vom 12. November 1990 über den Begriff des Betriebes und über die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer in Verbindung mit der Vornahme

von Massenentlassungen aufgehoben und ersetzt. Die letztgenannte Verordnung enthält in § 2 Absatz 1 folgende Bestimmung über den Begriff des Betriebes:

„Begriff des Betriebes

§ 2

(1) Unter einem Betrieb im Sinne von Kapitel 5a des Gesetzes ist eine Einheit zu verstehen, die Waren oder Dienstleistungen erzeugt, erwirbt oder anbietet (z. B. Werkstätten, Fabriken, Werften, Läden, Büros oder Lager) und die eine Leitung hat, die selbständig Massenentlassungen im Sinne von § 23a Absatz 1 vornehmen kann. Eine Einheit, die eine Tochtergesellschaft im Sinne von § 2 des Gesetzes über Aktiengesellschaften und § 2 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung ist, sowie andere Einheiten mit entsprechenden Verbindungen zur Muttergesellschaft sind jedoch auch dann als ein Betrieb im Sinne von Kapitel 5a anzusehen, wenn die Leitung der Tochtergesellschaft nicht selbständig Massenentlassungen vornehmen kann."

11 Die Rockfon A/S (im folgenden: Rockfon) ist eine Produktions- und Vertriebsgesellschaft für Isoliermaterialien aus Mineralwolle. Sie gehört zu dem multinationalen Rockwool-Konzern, der 1989 insgesamt 5 300 Mitarbeiter hatte, davon 1 435 in Dänemark.

12 Rockfon und drei andere Produktionsgesellschaften des Konzerns, die ebenfalls in Hedehusene (Dänemark) ansässig sind, nämlich Rockment A/S, Conrock A/S und Rockwool A/S, verfügen über eine gemeinsame, für Einstellungen und Entlassungen zuständige Personalabteilung, die zur Rockwool A/S gehört. Nach einer für die vier Produktionsgesellschaften geltenden internen Anweisung vom Januar 1985 über Entlassungen und freiwilliges Ausscheiden ist über jede Entlassung nach

Beratung mit der Personalabteilung von Rockwool A/S zu entscheiden. Die Leiter der Einheiten entscheiden nach Beratung mit dieser Abteilung, welche Arbeitnehmer entlassen oder in eine andere Abteilung versetzt werden sollen. Falls die Entlassung mehrerer Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangels geplant ist, hat der Leiter der Einheit den Vertrauensmann der betreffenden Abteilung zu informieren und sich gleichzeitig bei der Personalabteilung zu vergewissern, daß die gemeinschaftsrechtlichen Quoten nicht überschritten werden.

13 Rockfon entließ zwischen dem 10. und dem 28. November 1989 24 oder 25 der 162 Arbeitnehmer, die sie damals beschäftigte. Rockfon konsultierte die betroffenen Arbeitnehmer nicht vorab und informierte die zuständige Behörde auch nicht schriftlich über die Entlassungen. Falls Rockfon für sich allein ein „Betrieb" ist, steht fest, daß die Entlassungen ohne Einhaltung der Vorschriften über die vorherige Unterrichtung in Kapitel 5a des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung, mit denen die Richtlinie durchgeführt wurde, vorgenommen wurden.

14 Im Anschluß an diese Entlassungen leitete der SID als Beauftragter von vierzehn der entlassenen Arbeitnehmer ein Verfahren gegen Rockfon ein, in dem er die Zahlung einer Entschädigung wegen der Verletzung der nationalen Bestimmungen über Massenentlassungen verlangte.

15 Die Rechtssache wurde zunächst der Arbeitsmarktkommission vorgelegt, die in einer am 19. Dezember 1989 abgegebenen Stellungnahme die Ansicht vertrat, daß Rockfon Teil eines größeren Unternehmens, des Rockwool-Konzerns, sei, so daß die Entlassungen der Arbeitnehmer von Rockfon als von einem Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern vorgenommen anzusehen seien. Sie schloß daraus, daß Rockfon nicht gegen das Gesetz verstoßen habe, da dieses die Einhaltung von Informations- und Konsultationsverfahren bei Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern erst ab der Entlassung von mindestens 30 Arbeitnehmern innerhalb von 30 Tagen vorschreibe.

16 Der SID focht diese Entscheidung bei der Arbeitsmarktverwaltung an, die die Stellungnahme der Kommission bestätigte. Daraufhin erhob er beim Byret Tåstrup Klage gegen Rockfon.

17 Vor dem Byret machte Rockfon geltend, daß sie zwar eine selbständige Produktionsgesellschaft, aber kein „Betrieb" im Sinne des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung und der Verordnung Nr. 74 sei, da mit den Einstellungen und Entlassungen eine andere Gesellschaft des Konzerns betraut sei. Das Byret Tåstrup vertrat jedoch die Auffassung, daß die gemeinsame Personalabteilung für den Rockwool-Konzern nur beratende Funktion habe und daß Rockfon befugt sei, selbst Entlassungen vorzunehmen. Da Rockfon nach Ansicht des Byret ein „Betrieb" im Sinne des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung ist, verurteilte es sie am 1. Oktober 1992 in Anwendung von § 102a Absatz 2 dieses Gesetzes dazu, den betroffenen Arbeitnehmern wegen der Verletzung der Informations- und Konsultationsbestimmungen eine Entschädigung zu zahlen.

18 Rockfon legte gegen dieses Urteil beim Østre Landsret Berufung ein und beantragte, das Urteil zu ihren Gunsten abzuändern. Wie in der ersten Instanz trug sie vor, daß sie keine Leitung habe, die selbständig Massenentlassungen vornehmen könne, und daß sie folglich kein „Betrieb" im Sinne des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung sei. Vor dem Østre Landsret haben die Parteien beantragt, die Rechtssache dem Gerichtshof vorzulegen.

19 Da mit dem Gesetz über die Arbeitsvermittlung die Richtlinie durchgeführt wurde, geht es dem vorlegenden Gericht im wesentlichen um die Klärung des Begriffs „Betrieb" im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens. Es hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Ist Artikel 1 der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

dahin auszulegen, daß er zwei oder mehr miteinander verbundene Unternehmen eines Konzerns, von denen keines bestimmenden Einfluß auf das andere oder die anderen Unternehmen hat, daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß z. B. Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können, mit der Folge, daß bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie sämtliche Arbeitnehmer der Unternehmen zu berücksichtigen sind?

20 Mit seiner Vorabentscheidungsfrage wirft das vorlegende Gericht zwei gesonderte Fragen auf. Erstens möchte es wissen, ob Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie zwei oder mehr Unternehmen eines Konzerns daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können. Zweitens fragt es, ob unter derartigen Umständen der Begriff „Betrieb" in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie dahin auszulegen ist, daß er die Unternehmen, die diese Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen in Anspruch nehmen, in ihrer Gesamtheit bezeichnet, oder ob vielmehr jedes einzelne Unternehmen, in dem die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer in der Regel arbeiten, als „Betrieb" einzustufen ist.

21 Zum ersten Teil der Vorlagefrage genügt die Feststellung, daß die Richtlinie ausschließlich auf eine teilweise Harmonisierung der Verfahren für Massenentlassungen und nicht darauf abzielt, das Recht der Unternehmen einzuschränken, ihre Tätigkeit frei zu organisieren und ihre Personalverwaltung so auszugestalten, wie es ihnen am bedarfsgerechtesten erscheint. Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a im besonderen definiert den Begriff der Massenentlassung und legt damit den Anwendungsbereich der Richtlinie fest, bestimmt aber nichts über die interne Organisation der Unternehmen oder über die Personalverwaltung.

22 Folglich ist dem vorlegenden Gericht in diesem Punkt zu antworten, daß Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie dahin auszulegen ist, daß er zwei oder mehr miteinander verbundene Unternehmen eines Konzerns, von denen keines bestimmenden Einfluß auf das andere oder die anderen Unternehmen hat, nicht daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß insbesondere Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können.

23 Zum zweiten Teil der Vorlagefrage ist zunächst festzustellen, daß der Begriff „Betrieb" in der Richtlinie nicht definiert ist.

24 Die Firma Rockfon macht im vorliegenden Fall geltend, sie sei kein „Betrieb" im Sinne der Richtlinie, da sie keine Leitung habe, die selbständig Massenentlassungen vornehmen könne, und somit nicht die in der Verordnung Nr. 74 aufgestellte Voraussetzung für einen „Betrieb" erfülle. Ihrer Ansicht nach sind bei der in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie vorgesehenen Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer sämtliche Arbeitnehmer der vier Gesellschaften und nicht nur ihre eigenen Beschäftigten zu berücksichtigen.

25 Hierzu ist festzustellen, daß der Begriff „Betrieb" im Sinne der Richtlinie ein gemeinschaftsrechtlicher Begriff ist und daß sich sein Inhalt nicht nach den Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmen kann.

26 In den verschiedenen sprachlichen Fassungen der Richtlinie werden zur Bezeichnung dieses Begriffs Ausdrücke verwendet, die ein wenig voneinander abweichen, nämlich „Betrieb" in der deutschen Fassung, „establishment" in der englischen Fassung, „virksomhed" in der dänischen Fassung, „centro de trabajo" in der spanischen Fassung, „yritys" in der finnischen Fassung, „établissement" in der französischen Fassung, „επιχειρηση" in der griechischen Fassung, „stabilimento" in

der italienischen Fassung, „plaatselijke eenheid" in der niederländischen Fassung, „estabelecimento" in der portugiesischen Fassung und schließlich „arbetsplats" in der schwedischen Fassung.

27 Aus einem Vergleich der verwendeten Ausdrücke geht hervor, daß sie einen unterschiedlichen Inhalt haben, und zwar von Fall zu Fall Betrieb, Niederlassung, Unternehmen, Arbeitsmittelpunkt, räumliche Einheit oder Arbeitsort.

28 Wie sich aus dem Urteil vom 27. Oktober 1977 in der Rechtssache 30/77 (Bouchereau, Slg. 1977, 1999, Randnr. 14) ergibt, müssen die verschiedenen sprachlichen Fassungen einer Gemeinschaftsvorschrift einheitlich ausgelegt werden; falls diese Fassungen voneinander abweichen, muß die fragliche Bestimmung daher anhand der allgemeinen Systematik und des Zwecks der Regelung ausgelegt werden, zu der sie gehört.

29 Die Richtlinie wurde auf der Grundlage der Artikel 100 und 117 EWG-Vertrag erlassen, wobei die letztgenannte Bestimmung die Notwendigkeit betrifft, daß die Mitgliedstaaten auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte hinwirken und dadurch auf dem Weg des Fortschritts ihre Angleichung ermöglichen. Wie sich aus der ersten Begründungserwägung der Richtlinie ergibt, dient sie gerade zur Verstärkung des Schutzes der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen.

30 Hierzu ist zweierlei zu bemerken. Zum einen würde es eine Auslegung dieses Begriffs in dem von Rockfon befürworteten Sinn Gesellschaften, die zum selben Konzern gehören, ermöglichen, durch die Übertragung der Entscheidung über die Entlassung auf einen gesonderten Entscheidungsträger zu versuchen, die Anwendung der Richtlinie auf sie zu erschweren. Auf diese Weise könnten sie sich der Pflicht zur Einhaltung bestimmter Verfahren zum Schutz der Arbeitnehmer entziehen, und großen Gruppen von Arbeitnehmern könnte das Recht auf Information und Anhörung versagt bleiben, das ihnen normalerweise aufgrund der Richtlinie zusteht. Eine solche Auslegung erweist sich somit als unvereinbar mit dem Zweck der Richtlinie.

31 Sodann ist daran zu erinnern, daß der Gerichtshof entschieden hat, daß das Arbeitsverhältnis inhaltlich durch die Verbindung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmensteil gekennzeichnet wird, dem er zur Erfüllung seiner Aufgabe angehört (Urteil vom 7. Februar 1985 in der Rechtssache 186/83, Botzen u. a., Slg. 1985, 519, Randnr. 15).

32 Der Begriff „Betrieb" in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie ist deshalb dahin auszulegen, 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.

33 Für diese Auslegung spricht auch die Tatsache, daß im ursprünglichen Richtlinienvorschlag das Wort „entreprise" (wörtlich: Unternehmen) verwendet und in Artikel 1 Absatz 1 letzter Unterabsatz des Vorschlags mit „örtliche Beschäftigungseinheit" definiert wurde. Der Rat beschloß jedoch offenbar, das Wort „entreprise" durch „établissement" (wörtlich: Niederlassung) zu ersetzen, und aufgrund dessen wurde die ursprünglich im Vorschlag enthaltene Definition für überflüssig erachtet und gestrichen.

34 Auf den zweiten Teil der Vorlagefrage ist deshalb zu antworten, daß unter dem Begriff „Betrieb" in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie nach Maßgabe der Umstände die Einheit zu verstehen ist, 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.

Kosten

35 Die Auslagen der belgischen Regierung, der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

auf die ihm vom Østre Landsret mit Beschluß vom 16. November 1993 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

1) Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, daß er zwei oder mehr miteinander verbundene Unternehmen eines Konzerns, von denen keines bestimmenden Einfluß auf das andere oder die anderen Unternehmen hat, nicht daran hindert, eine gemeinsame Einrichtung für Einstellungen und Entlassungen zu schaffen, so daß insbesondere Entlassungen bei einem der Unternehmen nur mit Zustimmung dieser Einrichtung erfolgen können.

2) Unter dem Begriff „Betrieb" in Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie ist nach Maßgabe der Umstände die Einheit zu verstehen, 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.

Edward Jann Sevón

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 7. Dezember 1995.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident der Ersten Kammer

D. A. O. Edward