Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

30. April 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-80/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Vereinigtes Königreich) mit Entscheidung vom 5. Februar 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 14. Februar 2014, in dem Verfahren

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

gegen

WW Realisation 1 Ltd, in Liquidation,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills

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 Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) und von Frau Wilson, vertreten durch D. Rose, QC, und J. Steele, Barrister, im Auftrag von M. Cain, Solicitor,

* Verfahrenssprache: Englisch.

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

— der spanischen Regierung, vertreten durch L. Banciella Rodríguez-Miñón und M. J. García-Valdecasas Dorrego als Bevollmächtigte,

— der ungarischen Regierung, vertreten durch M. Fehér, G. Koós und A. Pálfy 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 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 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten zwischen der Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) und Frau Wilson auf der einen und der in Liquidation befindlichen WW Realisation 1 Ltd (im Folgenden: Woolworths) auf der anderen Seite sowie zwischen der USDAW auf der einen und der Ethel Austin Ltd (im Folgenden: Ethel Austin) und dem Secretary of State for Business, Innovation and Skills (Minister für Unternehmen, Innovation und berufliche Qualifizierung, im Folgenden: Minister für Unternehmen) auf der anderen Seite wegen der Rechtmäßigkeit von Entlassungen, die Woolworths und Ethel Austin vorgenommen haben. Dem Minister für Unternehmen wurde im Ausgangsverfahren mit der Begründung der Streit verkündet, dass er, falls Woolworths und Ethel Austin zur Zahlung einer „Schutzentschädigung“ verurteilt werden, diese aber nicht leisten können, verpflichtet wäre, den Arbeitnehmern, die dies beantragen, zum Ausgleich dieser Forderung eine Entschädigung in einer von ihm für angemessenen erachteten Höhe im Rahmen des gesetzlich festgelegten Höchstbetrags zu zahlen.

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 30 Tage nach Eingang der in Artikel 3 Absatz 1 genannten Anzeige wirksam; die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde jedoch die Möglichkeit einräumen, die Frist des Unterabsatzes 1 zu verkürzen.

(2) Die Frist des Absatzes 1 muss von der zuständigen Behörde dazu benutzt werden, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.“

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 Das Konsolidierungsgesetz von 1992 über Gewerkschaften und kollektive Arbeitsbeziehungen (Trade Union and Labour Relations [Consolidation] Act 1992, im Folgenden: TULRCA) dient zur Umsetzung der Verpflichtungen des Vereinigten Königreichs aus der Richtlinie 98/59.

13 Section 188(1) des TULRCA lautet:

„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."

14 Nach Section 189(1) des TULRCA kann, wenn ein Arbeitgeber u. a. einer der Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Konsultation nicht nachkommt, das Employment Tribunal (Arbeitsgericht) aus diesem Grund von einer Gewerkschaft, falls deren Vertreter nicht konsultiert wurden, oder in allen anderen Fällen von den betroffenen oder den entlassenen Arbeitnehmern angerufen werden. Ist die Klage begründet, kann nach Section 189(2) des TULRCA die Zahlung einer „Schutzentschädigung" (protective award) angeordnet werden.

15 Section 189(3) des TULRCA bestimmt, dass eine Schutzentschädigung Arbeitnehmern zuerkannt wird, die entlassen wurden oder werden sollen und bei deren Entlassung oder geplanter Entlassung der Arbeitgeber u. a. eine der Verpflichtungen in Bezug auf die Konsultation nicht eingehalten hat.

16 Wird eine Schutzentschädigung zuerkannt, hat nach Section 190(1) des TULRCA jeder dadurch begünstigte Arbeitnehmer grundsätzlich gegen seinen Arbeitgeber für den geschützten Zeitraum Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt.

17 Section 192(1) des TULRCA sieht vor, dass ein Arbeitnehmer, der in den Genuss einer Schutzentschädigung kommen kann, beim Employment Tribunal Klage mit der Begründung erheben kann, dass sein Arbeitgeber ihm das als Schutzentschädigung zuerkannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht vollständig gezahlt habe. Wird der Klage stattgegeben, verurteilt dieses Gericht den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer das geschuldete Arbeitsentgelt im Einklang mit Section 192(3) des TULRCA zu zahlen.

18 Titel XII des Gesetzes von 1996 über die Rechte der Arbeitnehmer (Employment Rights Act 1996, im Folgenden: ERA) dient zur Umsetzung der Verpflichtungen des Vereinigten Königreichs aus der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABl. L 283, S. 36).

19 Section 182 des ERA bestimmt:

„Kommt der [zuständige] Minister aufgrund eines schriftlichen Antrags eines Arbeitnehmers zu dem Ergebnis, dass

a) dessen Arbeitgeber zahlungsunfähig geworden ist,

b) das Arbeitsverhältnis beendet worden ist und

c) der Arbeitnehmer zum maßgeblichen Zeitpunkt Anspruch auf Zahlung der gesamten oder eines Teils der Forderung hat, auf die Titel XII [des ERA] Anwendung findet,

hat er dem Arbeitnehmer vorbehaltlich Section 186 aus dem National Insurance Fund [nationaler Garantiefonds] den Betrag zu zahlen, der dem Arbeitnehmer nach Ansicht des Ministers in Bezug auf die Forderung zusteht."

20 Section 183 des ERA betrifft die Voraussetzungen für die Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers.

21 Nach Section 184(1)(a) des ERA gehören zu den Forderungen, auf die Titel XII Anwendung findet, alle Zahlungen, die eine oder mehrere (aber nicht mehr als acht) Wochen rückständig sind.

22 Section 184(2) des ERA bestimmt, dass das als Schutzentschädigung nach Art. 189 des TULRCA zu zahlende Arbeitsentgelt als rückständige Zahlung zu behandeln ist.

23 Gemäß Section 188 des ERA kann eine Person, die nach Section 182 des ERA eine Zahlung beantragt hat, Klage bei einem Employment Tribunal erheben, wenn der Minister für Unternehmen keine Zahlung vornimmt oder wenn die Zahlung geringer ausfällt als der geschuldete Betrag. Kommt das Gericht zu dem Ergebnis, dass der Minister eine Zahlung gemäß Section 182 zu leisten hat, erlässt es eine entsprechende Entscheidung und legt den zu zahlenden Betrag fest.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

24 Woolworths und Ethel Austin waren landesweit im Einzelhandel tätig und betrieben Ladenketten unter den Firmennamen „Woolworths" bzw. „Ethel Austin". Nachdem sie zahlungsunfähig geworden waren, wurden sie unter Insolvenzverwaltung gestellt, was die Erstellung von Sozialplänen für Tausende von Arbeitnehmern im gesamten Vereinigten Königreich zur Folge hatte.

25 Vor diesem Hintergrund erhob die USDAW in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaft im Namen und für Rechnung mehrerer Tausend Mitglieder, die ehemalige und betriebsbedingt entlassene Arbeitnehmer dieser beiden Gesellschaften waren, gegen sie Klagen vor dem Liverpool Employment Tribunal und dem London Central Employment Tribunal.

26 Die USDAW zählt im Vereinigten Königreich mehr als 430 000 Mitglieder, die in ganz unterschiedlichen Berufen arbeiten.

27 Frau Wilson war in einem Ladengeschäft der Kette „Woolworths" in Saint Ives (Vereinigtes Königreich) beschäftigt und gehörte als Delegierte der USDAW dem nationalen Arbeitnehmerforum („Colleague Circle") an, das Woolworths geschaffen hatte, damit es sich mit verschiedenen Fragen, u. a. mit Konsultationen vor Massenentlassungen, befasst.

28 Die USDAW und Frau Wilson beantragten, die Arbeitgeber zu verurteilen, den entlassenen Arbeitnehmern Schutzentschädigungen zu zahlen, weil das im TULRCA vorgesehene Konsultationsverfahren vor Erlass der Sozialpläne nicht eingehalten worden sei.

29 Die einschlägigen Vorschriften des ERA berechtigten einen Arbeitnehmer, im Fall der Verurteilung von Woolworths oder Ethel Austin zur Zahlung von Schutzentschädigungen und des Ausbleibens dieser Zahlungen vom Minister für Unternehmen ihre Zahlung zu verlangen; er wäre dann verpflichtet, den Arbeitnehmer wegen der Zahlungsrückstände bis zum gesetzlichen Höchstbetrag zu entschädigen. Sollte der Minister die Entschädigung nicht zahlen, könnte der betroffene Arbeitnehmer beim Employment Tribunal beantragen, ihn dazu zu zwingen.

30 Mit Entscheidungen vom 2. November 2011 und vom 18. Januar 2012 erkannten das Liverpool Employment Tribunal und das London Central Employment Tribunal einer Reihe entlassener Arbeitnehmer von Woolworths und Ethel Austin Schutzentschädigungen zu. Etwa 4 500 Arbeitnehmern wurde die Entschädigung jedoch mit der Begründung verweigert, dass sie in Ladengeschäften mit weniger als 20 Arbeitnehmern gearbeitet hätten und dass jedes Geschäft als eigenständiger Betrieb anzusehen sei.

31 Auf die von der USDAW und Frau Wilson beim Employment Appeal Tribunal (Berufungsgericht in Arbeitssachen) eingelegte Berufung gegen diese Entscheidungen entschied dieses Gericht am 30. Mai 2013, dass eine mit der Richtlinie 98/59 zu vereinbarende Auslegung von Section 188(1) des TULRCA es erforderlich mache, im Einklang mit der dem nationalen Gericht nach dem Urteil Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395) obliegenden Pflicht, sein nationales Recht im Licht des Wortlauts und der Zielsetzung der betreffenden Richtlinie auszulegen, die Wendung „in einem Betrieb“ außer Anwendung zu lassen. Das Gericht entschied ferner, dass sich die USDAW und Frau Wilson auf die unmittelbare Wirkung der Rechte aus der Richtlinie 98/59 berufen könnten, da der Minister für Unternehmen Verfahrensbeteiligter sei, und dass dieser allen Arbeitnehmern die Schutzentschädigung zu zahlen habe. Aus der Entscheidung ergibt sich zudem, dass die Pflicht zur vorherigen Konsultation immer dann gilt, wenn ein Arbeitgeber plant, 20 Arbeitnehmer oder mehr innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen oder weniger zu entlassen, unabhängig davon, in welchen Betrieben sie beschäftigt sind.

32 Dem vom Minister für Unternehmen in diesem Zusammenhang gestellten Antrag auf Zulassung eines Rechtsmittels zum vorlegenden Gericht gab das Employment Appeal Tribunal mit Beschluss vom 26. September 2013 statt.

33 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts ist zwischen den Beteiligten des Ausgangsverfahrens unstreitig, dass sich das Vereinigte Königreich bei der Umsetzung der Richtlinie 98/59 für die Lösung in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii dieser Richtlinie entschieden hat.

34 Es führt aus, die USDAW und Frau Wilson hätten vor ihm geltend gemacht, dass der Begriff „Massenentlassungen“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 nicht auf den Fall beschränkt sei, in dem mindestens 20 Arbeitnehmer jedes Betriebs innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen entlassen würden, sondern auch den Fall erfasse, dass mindestens 20 Arbeitnehmer desselben Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen entlassen würden, unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer in den fraglichen, d. h. den von den Entlassungen betroffenen Betrieben.

35 Hilfsweise machen die USDAW und Frau Wilson geltend, selbst wenn diese Bestimmung der Richtlinie 98/59 so zu verstehen sei, dass sie sich auf mindestens 20 in jedem Betrieb entlassene Arbeitnehmer beziehe, sei der Begriff „Betrieb“ dahin auszulegen, dass er die gesamte Einzelhandelstätigkeit von Woolworths bzw. Ethel Austin erfasse. Es sei nämlich die Einzelhandelstätigkeit als Ganzes, die eine wirtschaftliche Geschäftseinheit bilde.

36 Würde man jedes Ladengeschäft als Betrieb im Sinne dieser Bestimmung ansehen, führte dies zu ungerechten und willkürlichen Ergebnissen, wenn, wie im vorliegenden Fall, ein großes Einzelhandelsunternehmen seine Tätigkeit fast vollständig einstelle und eine große Zahl von Arbeitnehmern in mehreren Verkaufsstellen entlasse, von denen einige 20 oder mehr Arbeitnehmer und andere eine geringere Zahl von Arbeitnehmern beschäftigten. In einem solchen Fall ergebe es nämlich keinen Sinn, dass die Angestellten der größten Ladengeschäfte vor der Massenentlassung ein Konsultationsverfahren beanspruchen könnten, während diejenigen, die in kleineren Geschäften arbeiteten, hierauf keinen Anspruch hätten.

37 Die USDAW und Frau Wilson tragen ferner vor, da die Arbeitnehmer unabhängig von dem Ladengeschäft, in dem sie arbeiteten, von ein und derselben Entlassungsmaßnahme betroffen seien und da das Ziel der Richtlinie 98/59 in der Stärkung des Arbeitnehmerschutzes bestehe, wäre eine solche Auslegung der Richtlinie 98/59 ein Anreiz für die Arbeitgeber, ihre Tätigkeiten so aufzuspalten, dass sie die in der Richtlinie vorgesehenen Pflichten umgehen könnten.

38 Die USDAW und Frau Wilson sind der Ansicht, da der Minister für Unternehmen nach der Richtlinie 2008/94 für die Zahlung der Schutzentschädigungen hafte, könnten sie sich ihm gegenüber nach dem Grundsatz der vertikalen unmittelbaren Wirkung, die der Richtlinie 98/59 zukomme, auf die Wirkungen dieser Richtlinie berufen.

39 Vor dem vorlegenden Gericht hat der Minister für Unternehmen unter Bezugnahme auf die Urteile Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) und Athinaïki Chartopoïa (C-270/05, EU:C:2007:101) geltend gemacht, dass unter dem Begriff „Betrieb“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 die Einheit zu verstehen sei, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehörten, und dass dieser Begriff die gleiche Bedeutung haben müsse wie in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a erster Gedankenstrich der Richtlinie 75/129 und in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie 98/59.

40 Er hat hinzugefügt, dass der Unionsgesetzgeber, hätte er gewollt, dass Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 alle bei einem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer erfasse, einen anderen Begriff als „Betrieb“ verwendet hätte, etwa „Unternehmen“ oder „Arbeitgeber“.

41 Daraus folge, dass bei einer Entlassung von 19 Arbeitnehmern eines Betriebs keine Massenentlassung im Sinne der Richtlinie 98/59 vorliege, während bei einer Entlassung von 20 Arbeitnehmern die durch diese Richtlinie gewährleisteten Rechte zur Anwendung kämen.

42 Unter diesen Umständen hat der Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. a) Bezieht sich die Formulierung „mindestens 20“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie 98/59 auf die Zahl der Entlassungen in allen Betrieben des Arbeitgebers, in denen innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen Entlassungen vorgenommen werden, oder bezieht sie sich auf die Zahl der Entlassungen in jedem einzelnen Betrieb?

   b) Falls sich Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii der Richtlinie auf die Zahl der Entlassungen in jedem einzelnen Betrieb bezieht, was ist dann unter „Betrieb“ zu verstehen? Ist der Begriff „Betrieb“ insbesondere dahin zu verstehen, dass er das gesamte betroffene Einzelhandelsunternehmen als eine einzige wirtschaftliche Geschäftseinheit oder den Teil dieses Unternehmens, in dem Entlassungen vorgenommen werden sollen, erfasst und nicht die Einheit, der ein Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Aufgaben zugewiesen ist, wie das jeweilige Ladengeschäft?

2. Kann sich ein Mitgliedstaat, wenn ein Arbeitnehmer von einem privaten Arbeitgeber eine Schutzentschädigung verlangt, darauf stützen oder geltend machen, dass die Richtlinie 98/59 keine unmittelbar wirksamen Rechte gegen den Arbeitgeber gewährt, sofern

   a) der private Arbeitgeber, hätte es der Mitgliedstaat nicht versäumt, die Richtlinie ordnungsgemäß umzusetzen, dem Arbeitnehmer eine Schutzentschädigung schulden würde, weil er seiner Konsultationspflicht gemäß der Richtlinie nicht nachgekommen ist, und

b) der Mitgliedstaat selbst, wenn der zahlungsunfähige private Arbeitgeber eine Schutzentschädigung schuldet, aber nicht geleistet hat, auf Antrag dem Arbeitnehmer diese Schutzentschädigung nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 2008/94 zahlen müsste, vorbehaltlich einer nach Art. 4 dieser Richtlinie für die Garantieeinrichtung des Mitgliedstaats geltenden Haftungsgrenze?

Zu den Vorlagefragen

43 Mit seiner ersten Frage 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 Pflicht zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer vorsieht, wenn innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20 Arbeitnehmer eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens entlassen werden, 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.

44 Wie sowohl aus der Vorlageentscheidung als auch aus dem 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.

45 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 Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, Rn. 23).

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

47 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.

48 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.

49 Im Urteil Athinaïki Chartopoiïa (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.

50 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 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.

51 In Rn. 28 des Urteils Athinaïki Chartopoiïa (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.

52 Folglich ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass bei einem Unternehmen, das aus mehreren Einheiten besteht, die die in den Rn. 47, 49 und 51 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.

53 Diese Rechtsprechung ist auf die vorliegende Rechtssache anzuwenden.

54 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.

55 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 der letztgenannten Bestimmung vorgesehene Schwelle alle „Betriebe“ eines „Unternehmens“ erfasst.

56 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.

57 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.

58 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof in der dem Urteil Athinaïki Chartopoiïa (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 Unterabs. 1 Buchst. a, ohne zwischen den Optionen in Buchst. a Ziff. i und in Buchst. a Ziff. ii zu unterscheiden.

59 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.

60 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.

61 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.

62 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 Urteile 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).

63 Eine Auslegung des Begriffs „Betrieb“ in dem in Rn. 61 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.

64 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.

65 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.

66 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.

67 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. 52 des vorliegenden Urteils ergibt, gebunden.

68 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.

69 Die in den Rn. 47, 49 und 51 dieses 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.

70 Im vorliegenden Fall, in dem die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Entlassungen bei zwei Einzelhandelsketten vorgenommen wurden, die ihre Tätigkeit mittels Ladengeschäften, in denen meist weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt waren, an verschiedenen Orten im gesamten Gebiet des Mitgliedstaats ausübten, ergibt sich aus den beim Gerichtshof eingereichten Erklärungen, dass die Employment Tribunals die Geschäfte, denen die von den Entlassungen betroffenen Arbeitnehmer zugewiesen waren, als gesonderte „Betriebe“ ansahen. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob dies angesichts der konkreten Umstände des Ausgangsverfahrens nach der in den Rn. 47, 49 und 51 des vorliegenden Urteils wiedergegebenen Rechtsprechung zutrifft.

71 Unter diesen Umständen ist auf die erste Frage 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 Pflicht zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer vorsieht, wenn innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20 Arbeitnehmer eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens entlassen werden, 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.

72 Da die Prüfung durch den Gerichtshof nicht ergeben hat, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Rechtsvorschriften des Vereinigten Königreichs nicht mit der Richtlinie 98/59 im Einklang stehen, ist die zweite Frage nicht zu beantworten.

Kosten

73 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in den beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreitigkeiten; 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 Pflicht zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer vorsieht, wenn innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20 Arbeitnehmer eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens entlassen werden, 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