



Presse und Information

Gerichtshof der Europäischen Union

**PRESSEMITTEILUNG Nr. 47/15**

Luxemburg, den 30. April 2015

Urteil in der Rechtssache C-80/14

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) und B. Wilson /  
WW Realisation 1 Ltd (in Liquidation), Ethel Austin Ltd und Secretary of  
State for Business, Innovation and Skills

## **Der Gerichtshof erläutert den Begriff „Betrieb“ bei Massenentlassungen**

*Besteht ein Unternehmen aus mehreren Einheiten, ist der Begriff „Betrieb“ in der Richtlinie über Massenentlassungen dahin auszulegen, dass er sich auf die Einheit bezieht, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugewiesen sind*

Eine Richtlinie der Union<sup>1</sup> sieht im Fall von Massenentlassungen Informations- und Konsultationspflichten vor. Plant ein Arbeitgeber eine Massenentlassung, so hat er insbesondere die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen. „Massenentlassungen“ sind u. a. Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und deren Zahl innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20 beträgt; dies gilt unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind.

Die Gesellschaften Woolworths und Ethel Austin waren im Vereinigten Königreich 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.

Frau Wilson, eine der entlassenen Arbeitnehmerinnen, und die USDAW, eine Gewerkschaft mit mehr als 430 000 Mitgliedern im Vereinigten Königreich, erhoben Klage gegen diese beiden Gesellschaften und beantragten, die Arbeitgeber zu verurteilen, den entlassenen Arbeitnehmern Schutzentschädigungen zu zahlen, weil das im britischen Recht vorgesehene Konsultationsverfahren vor Erlass der Sozialpläne nicht eingehalten worden sei.

In erster Instanz wurde einer Reihe entlassener Arbeitnehmer eine Schutzentschädigung zugesprochen. Etwa 4 500 ehemaligen Arbeitnehmern wurde sie dagegen mit der Begründung versagt, dass sie in Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern gearbeitet hätten, von denen jeder als eigenständig anzusehen sei, so dass die für das Konsultationsverfahren vorgesehene Schwelle nicht erreicht worden sei.

Der mit der Rechtssache im Rechtsmittelverfahren befasste Court of Appeal of England and Wales (Civil Division) möchte vom Gerichtshof insbesondere wissen, ob sich die Wendung „mindestens 20“ in der Richtlinie auf die Zahl der Entlassungen bezieht, die in sämtlichen Betrieben des Arbeitgebers innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen vorgenommen werden, oder auf die Zahl der in jedem einzelnen Betrieb vorgenommenen Entlassungen. Ferner ersucht der Court of Appeal den Gerichtshof um eine Klarstellung der Bedeutung des Begriffs „Betrieb“ und um Erläuterung, ob er das gesamte betroffene Einzelhandelsunternehmen als eine einzige wirtschaftliche Geschäftseinheit erfasst oder die Einheit, der die betreffenden Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugewiesen sind, also jedes einzelne Ladengeschäft.

In seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass der Begriff „Betrieb“, der in der Richtlinie selbst nicht definiert ist, ein unionsrechtlicher Begriff ist und nicht anhand der

<sup>1</sup> Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, S. 16).

Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden kann. Er ist daher in der Unionsrechtsordnung autonom und einheitlich auszulegen. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Einheiten, wird der „Betrieb“ von der Einheit gebildet, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugewiesen sind.

Was die vom vorlegenden Gericht aufgeworfene Frage betrifft, ob die Richtlinie eine gesonderte Berücksichtigung der in jedem Betrieb vorgenommenen Entlassungen verlangt, so würde die Auslegung, wonach die Gesamtzahl der in allen Betrieben eines Unternehmens vorgenommenen Entlassungen zu berücksichtigen ist, zwar die Zahl der Arbeitnehmer, die in den Genuss des Schutzes der Richtlinie gelangen könnten, erheblich erhöhen, was einem ihrer Ziele entspräche. Eine solche Auslegung würde aber den anderen Zielen der Richtlinie – einen vergleichbaren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in den verschiedenen Mitgliedstaaten im Fall von Massenentlassungen zu gewährleisten und die für die Unternehmen in der Union mit diesen Schutzvorschriften verbundenen Belastungen einander anzugleichen – zuwiderlaufen.

Diese Auslegung würde nämlich dem Ziel zuwiderlaufen, einen vergleichbaren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, und zu sehr unterschiedlichen Belastungen für die Unternehmen führen, die je nach der Wahl des betreffenden Mitgliedstaats den Informations- und Konsultationspflichten nach der Richtlinie nachzukommen hätten, was auch dem vom Unionsgesetzgeber verfolgten Ziel widerspräche, für ein vergleichbares Gewicht der Belastungen in allen Mitgliedstaaten zu sorgen.

Zudem fiel bei dieser Auslegung nicht nur eine von einer Massenentlassung betroffene Gruppe von Arbeitnehmern in den Anwendungsbereich der Richtlinie, 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.

Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie ein Mindestmaß an Schutz für die Arbeitnehmer im Fall von Massenentlassungen schafft, wobei dieser Mindestschutz es nicht ausschließt, dass die Mitgliedstaaten für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften erlassen. Auch wenn die Mitgliedstaaten befugt sind, solche Vorschriften zu erlassen, sind sie jedoch an die autonome und einheitliche Auslegung des unionsrechtlichen Begriffs „Betrieb“ gebunden.

Daher erfordert es die Auslegung der Wendung „mindestens 20“, die Entlassungen in jedem Betrieb für sich genommen zu berücksichtigen.

Da 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, sahen die erstinstanzlichen englischen Gerichte die Geschäfte, denen die entlassenen Arbeitnehmer zugewiesen waren, als gesonderte „Betriebe“ an. Es ist Sache des Court of Appeal, zu prüfen, ob die betreffenden Geschäfte als gesonderte „Betriebe“ qualifiziert werden können.

Folglich ist die Richtlinie dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, die eine Informations- und Konsultationspflicht der Arbeitnehmer bei einer Entlassung von mindestens 20 Arbeitnehmern eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen vorsieht, nicht aber, wenn die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben oder in bestimmten Betrieben eines Unternehmens innerhalb desselben Zeitraums die Schwelle von 20 Arbeitnehmern erreicht oder übersteigt.

---

**HINWEIS:** Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

---

*Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.*

*Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.*

*Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255*