

JUNK

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Zweite Kammer)

27. Januar 2005 *

In der Rechtssache C-188/03

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom Arbeitsgericht Berlin (Deutschland) mit Entscheidung vom 30. April 2003, beim Gerichtshof eingegangen am 7. Mai 2003, in dem Verfahren

Irmtraud Junk

gegen

Wolfgang Kühnel

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. W. A. Timmermans, der Richterin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter C. Gulmann (Berichterstatter), P. Kūris und G. Arestis,

* Verfahrenssprache: Deutsch.

Generalanwalt: A. Tizzano,
Kanzler: M.-F. Contet, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 15. Juli 2004,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der österreichischen Regierung, vertreten durch E. Riedl als Bevollmächtigten,
- der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch R. Caudwell als Bevollmächtigte im Beistand von T. Ward, Barrister,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch D. Martin und H. Kreppel als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 30. September 2004

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Artikel 1 bis 4 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, S. 16, im Folgenden: Richtlinie).

- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Frau Junk (im Folgenden: Klägerin) und Rechtsanwalt Kühnel (im Folgenden: Beklagter) als Insolvenzverwalter der Gesellschaft, bei der die Klägerin beschäftigt war, über deren Entlassung.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

- 3 Die Artikel 1 bis 4 der Richtlinie bestimmen:

„Artikel 1

(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;

...

Artikel 2

(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.

Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Arbeitnehmervertreter gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken Sachverständige hinzuziehen können.

(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.

...

Artikel 3

(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

Die Mitgliedstaaten können jedoch vorsehen, dass im Fall einer geplanten Massenentlassung, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung über die Einstellung der Tätigkeit des Betriebs erfolgt, der Arbeitgeber diese der zuständigen Behörde nur auf deren Verlangen schriftlich anzuzeigen hat.

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.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift der in Absatz 1 genannten Anzeige zu übermitteln.

Die Arbeitnehmervertreter können etwaige Bemerkungen an die zuständige Behörde richten.

Artikel 4

(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.

(3) Soweit die ursprüngliche Frist des Absatzes 1 weniger als 60 Tage beträgt, können die Mitgliedstaaten der zuständigen Behörde die Möglichkeit einräumen, die ursprüngliche Frist auf 60 Tage, vom Zugang der Anzeige an gerechnet, zu verlängern, wenn die Gefahr besteht, dass die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme innerhalb der ursprünglichen Frist nicht gelöst werden können.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde weiter gehende Verlängerungsmöglichkeiten einräumen.

Die Verlängerung ist dem Arbeitgeber vor Ablauf der ursprünglichen Frist des Absatzes 1 mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, diesen Artikel im Fall von Massenentlassungen infolge einer Einstellung der Tätigkeit des Betriebs anzuwenden, wenn diese Einstellung aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung erfolgt.“

Nationales Recht

- 4 Im deutschen Recht sind die Verfahren für Massenentlassungen in den §§ 17 und 18 des Kündigungsschutzgesetzes geregelt, die im Rahmen eines gerichtlichen Insolvenzverfahrens gelten. Die maßgebliche Fassung dieses Gesetzes ist die der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. 1969 I, S. 1317), geändert durch das Gesetz vom 23. Juli 2001 (BGBl. 2001 I, S. 1852) (im Folgenden: KSchG).

- 5 Gemäß § 17 KSchG ist der Arbeitgeber, wenn er beabsichtigt, eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern innerhalb von 30 Kalendertagen zu entlassen, verpflichtet,
 - dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn insbesondere zu unterrichten über die Gründe für die geplanten Entlassungen, die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer sowie der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, sowie die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer;

 - seine Absicht dem Arbeitsamt anzuzeigen und ihm gleichzeitig eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat und dessen Stellungnahme zu den Entlassungen zuzuleiten.

- 6 § 18 KSchG sieht Folgendes vor:
 - „(1) Entlassungen, die nach § 17 anzuzeigen sind, werden vor Ablauf eines Monats nach Eingang der Anzeige beim Arbeitsamt nur mit dessen Zustimmung wirksam; die Zustimmung kann auch rückwirkend bis zum Tage der Antragstellung erteilt werden.

- (2) Das Arbeitsamt kann im Einzelfall bestimmen, dass die Entlassungen nicht vor Ablauf von längstens zwei Monaten nach Eingang der Anzeige wirksam werden.

...“

- 7 Daneben hat ein Arbeitgeber, der Massenentlassungen vornehmen will, gemäß § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes in der Fassung vom 25. September 2001 (BGBl. 2001 I, S. 2518), geändert durch das Gesetz vom 10. Dezember 2001 (BGBl. 2001 I, S. 3443) (im Folgenden: BetrVG), das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu beachten. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- 8 Schließlich verfügt der Betriebsrat im Fall einer Betriebsänderung, die eine Massenentlassung einschließt, nach §§ 111 ff. BetrVG über ein Beteiligungsrecht. Wird eine Betriebsänderung ohne Beachtung dieser Bestimmungen vorgenommen, so ist der Arbeitgeber gemäß § 113 BetrVG zum Ersatz des Schadens in Form einer Abfindungszahlung verpflichtet.

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

- 9 Die Klägerin war bei der AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (im Folgenden: AWO) als Pflegehelferin/Hauspflegerin beschäftigt. Die AWO betrieb ein Unternehmen für Hauspflegedienstleistungen und beschäftigte etwa 430 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat war gebildet worden.

- 10 Am 31. Januar 2002 stellte die AWO aufgrund von Zahlungsschwierigkeiten einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Mit Wirkung vom 1. Februar 2002 stellte sie sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei und zahlte auch die Vergütung für den Monat Januar 2002 nicht. Mitte Juni 2002 waren noch 176 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Ende August 2002 war diese Zahl auf 172 zurückgegangen.

- 11 Am 5. Februar 2002 wurde das vorläufige Insolvenzverfahren und am 1. Mai 2002 das endgültige Insolvenzverfahren eröffnet. Als Insolvenzverwalter wurde der Beklagte bestellt.

- 12 Mit Schreiben vom 19. Juni 2002, das dem Vorsitzenden des Betriebsrats noch am selben Tag zuzuging, teilte der Beklagte dem Betriebsrat mit, dass er wegen der Schließung des Betriebes beabsichtige, sämtliche noch bestehenden Arbeitsverhältnisse, darunter das der Klägerin, mit der im Insolvenzverfahren vorgesehenen Höchstfrist von drei Monaten zum 30. September 2002 zu kündigen und eine Massenentlassung durchzuführen. Dem Schreiben beigelegt war eine Liste mit den Namen, Anschriften und Geburtsdaten sowie weiteren Daten der zu entlassenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

- 13 Mit Schreiben vom 26. Juni 2002 teilte der Betriebsratsvorsitzende dem Beklagten mit, dass eine zügige Abwicklung der Angelegenheit auch im Sinne des Betriebsrats sei.

- 14 Zuvor hatte der Beklagte mit dem Betriebsrat am 23. Mai 2002 einen so genannten Interessenausgleich über die Einstellung des Geschäftsbetriebs der AWO und einen Sozialplan im Sinne des § 112 BetrVG vereinbart.

- 15 Mit Schreiben vom 27. Juni 2002, das der Klägerin am 29. Juni 2002 zugeht, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin aus betriebsbedingten Gründen zum 30. September 2002.
- 16 Mit der beim Arbeitsgericht Berlin am 17. Juli 2002 eingegangenen Klage wandte sich die Klägerin gegen diese Kündigung.
- 17 Mit Schreiben vom 27. August 2002, das am selben Tag beim Arbeitsamt einging, zeigte der Beklagte diesem die Entlassung von 172 Beschäftigten zum 30. September 2002 gemäß § 17 Absatz 3 KSchG an. Er fügte dieser Anzeige die Stellungnahme des Betriebsrats bei.
- 18 Vor dem Arbeitsgericht macht die Klägerin geltend, dass ihre Kündigung unwirksam sei.
- 19 Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts hängt die Entscheidung des Rechtsstreits von der Frage ab, ob die fragliche Kündigung wegen Verstoßes gegen die Vorschriften über Massenentlassungen gemäß § 18 Absatz 1 KSchG unwirksam ist.
- 20 Nach der bisher herrschenden Meinung knüpfen die Massenentlassungsvorschriften nicht an die Kündigungen, sondern an das tatsächliche Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Betrieb in der Regel mit dem Auslaufen der Kündigungsfristen an.

- 21 In den §§ 17 und 18 KSchG ebenso wie in der deutschen Fassung der Richtlinie 98/59 sei von „Entlassung“ und nicht von „Kündigung“ die Rede.
- 22 Beide Begriffe hätten im deutschen Recht eine unterschiedliche Bedeutung: Unter „Kündigung“ werde die auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gerichtete einseitige Willenserklärung einer der Arbeitsvertragsparteien verstanden, während unter „Entlassung“ die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung verstanden werde.
- 23 Übertragen auf die Massentlassungsvorschriften bedeute diese Unterscheidung, dass es für das Vorliegen einer Massentlassung nicht auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigungen ankomme, sondern auf den Zeitpunkt des Auslaufens der individuellen Kündigungsfristen. Daher habe der Arbeitgeber die Möglichkeit, auch erst nach dem Ausspruch der Kündigungen den Betriebsrat zu beteiligen und Anzeige beim Arbeitsamt zu erstatten, solange er dies vor der tatsächlichen Beendigung der Arbeitsverhältnisse tue.
- 24 Nach Auffassung des vorlegenden Gerichts ist der Begriff „Entlassung“ im Sinne der Richtlinie 98/59 jedoch als gleichbedeutend mit arbeitgeberseitiger Kündigung auszulegen, so dass nach den Bestimmungen der Massentlassungsrichtlinie das Verfahren zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter und zur Anzeige bei der Behörde vor dem Ausspruch der Kündigungen vollständig abgeschlossen sein müsse.
- 25 Das Arbeitsgericht Berlin hat daher das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Ist die Richtlinie 98/59/EG dahin gehend auszulegen, dass unter „Entlassung“ im Sinne des Artikels 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie die Kündigung als der erste Akt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist, oder meint „Entlassung“ die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ablauf der Kündigungsfrist?

2. Falls unter „Entlassung“ die Kündigung zu verstehen ist, verlangt die Richtlinie, dass sowohl das Konsultationsverfahren im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie als auch das Anzeigeverfahren im Sinne der Artikel 3 und 4 der Richtlinie vor dem Ausspruch der Kündigungen abgeschlossen sein müssen?

Zu den Vorlagefragen

- 26 Im Ausgangsrechtsstreit geht es um die Beurteilung der Rechtmäßigkeit einer Entlassung unter dem Gesichtspunkt der Konsultations- und Anzeigeverfahren im Sinne des Artikels 2 sowie der Artikel 3 und 4 der Richtlinie. Für diese Beurteilung muss der Zeitpunkt bestimmt werden, zu dem eine Entlassung erfolgt, d. h. das Ereignis eintritt, das als Entlassung gilt.

- 27 Für die Entscheidung des Ausgangsrechtsstreits muss also der Inhalt des Begriffes „Entlassung“ im Sinne der Richtlinie bestimmt werden.

- 28 In Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie wird der Begriff „Massenentlassungen“ definiert, aber weder angegeben, welcher Umstand eine Entlassung bewirkt, noch insoweit auf das Recht der Mitgliedstaaten verwiesen.

- 29 Hierzu ist daran zu erinnern, dass die einheitliche Anwendung des Gemeinschaftsrechts und der Gleichheitssatz verlangen, dass Begriffe einer Vorschrift des Gemeinschaftsrechts, die für die Ermittlung ihres Sinnes und ihrer Bedeutung nicht ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist, in der Regel in der gesamten Gemeinschaft autonom und einheitlich ausgelegt werden, wobei diese Auslegung unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des mit der Regelung verfolgten Zweckes zu ermitteln ist (vgl. insbesondere Urteile vom 19. September 2000 in der Rechtssache C-287/98, *Linster*, Slg. 2000, I-6917, Randnr. 43, und vom 12. Oktober 2004 in der Rechtssache C-55/02, *Kommission/Portugal*, Slg. 2004, I-9387, Randnr. 45).
- 30 Der Begriff „Entlassung“ im Sinne der Artikel 2 bis 4 der Richtlinie ist daher in der Gemeinschaftsrechtsordnung autonom und einheitlich auszulegen.

Zur ersten Frage

- 31 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Artikel 2 bis 4 der Richtlinie dahin auszulegen sind, dass die Kündigungserklärung des Arbeitgebers das Ereignis ist, das als Entlassung gilt, oder dahin, dass die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Ablauf der Kündigungsfrist dieses Ereignis darstellt.
- 32 Nach den Angaben des vorlegenden Gerichts bezieht sich der in der deutschen Fassung der Richtlinie verwendete Begriff „Entlassung“ im deutschen Recht auf die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die Kündigungserklärung des Arbeitgebers.

- 33 Nach ständiger Rechtsprechung verbietet die Notwendigkeit einheitlicher Anwendung und damit Auslegung einer Vorschrift des Gemeinschaftsrechts, sie in einer ihrer Fassungen isoliert zu betrachten, sondern gebietet vielmehr, sie nach dem wirklichen Willen ihres Urhebers und dem von diesem verfolgten Zweck namentlich im Licht ihrer Fassung in allen Sprachen auszulegen (vgl. insbesondere Urteile vom 12. November 1969 in der Rechtssache 26/69, Stauder, Slg. 1969, 419, Randnr. 3, vom 7. Juli 1988 in der Rechtssache 55/87, Moxsel, Slg. 1988, 3845, Randnr. 15, vom 20. November 2001 in der Rechtssache C-268/99, Jany, Slg. 2001, I-8615, Randnr. 47).
- 34 Was die Richtlinie angeht, so decken die in den anderen Sprachfassungen als der deutschen für „Entlassung“ verwendeten Begriffe entweder beide vom vorlegenden Gericht genannten Ereignisse, oder sie haben eher die Bedeutung von arbeitgeberseitiger Kündigungserklärung.
- 35 Sodann ist festzustellen, dass Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie eine Verpflichtung des Arbeitgebers vorsieht, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, wenn er „beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen“. Nach Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie hat der Arbeitgeber der zuständigen Behörde „alle beabsichtigten Massenentlassungen ... anzuzeigen“.
- 36 Das Tatbestandsmerkmal, dass ein Arbeitgeber Massenentlassungen „beabsichtigt“, entspricht einem Fall, in dem noch keine Entscheidung getroffen worden ist. Dagegen ist die Mitteilung der Kündigung des Arbeitsvertrags Ausdruck einer Entscheidung, das Arbeitsverhältnis zu beenden, und dessen tatsächliche Beendigung mit dem Ablauf der Kündigungsfrist stellt nur die Wirkung dieser Entscheidung dar.

- 37 Damit sind die vom Gemeinschaftsgesetzgeber verwendeten Begriffe ein Indiz dafür, dass die Konsultations- und Anzeigepflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen.
- 38 Diese Auslegung wird, was das Verfahren der Konsultation der Arbeitnehmervertreter angeht, schließlich durch das in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie vorgegebene Ziel bestätigt, Kündigungen zu vermeiden oder ihre Zahl zu beschränken. Dieses Ziel ließe sich nicht erreichen, wenn die Konsultation der Arbeitnehmervertreter nach der Entscheidung des Arbeitgebers stattfände.
- 39 Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass die Artikel 2 bis 4 der Richtlinie dahin auszulegen sind, dass die Kündigungserklärung des Arbeitgebers das Ereignis ist, das als Entlassung gilt.

Zur zweiten Frage

- 40 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob der Arbeitgeber Massenentlassungen vornehmen darf, bevor das Konsultationsverfahren im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie und das Anzeigeverfahren im Sinne der Artikel 3 und 4 der Richtlinie beendet sind.
- 41 Aus der Antwort auf die erste Frage geht bereits hervor, dass der Arbeitgeber Arbeitsverträge nicht kündigen darf, bevor er diese beiden Verfahren eingeleitet hat.

- 42 Das Konsultationsverfahren wird gemäß Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie geführt, „um zu einer Einigung zu gelangen“. Die Konsultationen erstrecken sich nach Absatz 2 dieses Artikels „zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen ... zu mildern“.
- 43 Das zeigt, dass Artikel 2 eine Verpflichtung zu Verhandlungen begründet.
- 44 Die praktische Wirksamkeit einer solchen Verpflichtung wäre beeinträchtigt, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsverträge während oder sogar schon zu Beginn des Verfahrens kündigen dürfte. Für die Arbeitnehmervertreter wäre es erheblich schwieriger, die Rücknahme einer bereits getroffenen Entscheidung zu erreichen als den Verzicht auf eine beabsichtigte Entscheidung.
- 45 Die Kündigung des Arbeitsvertrags darf also erst nach Ende des Konsultationsverfahrens ausgesprochen werden, d. h., nachdem der Arbeitgeber die Verpflichtungen nach Artikel 2 der Richtlinie erfüllt hat.
- 46 Zum Anzeigeverfahren sieht Artikel 3 der Richtlinie, wie erwähnt, vor, dass der Arbeitgeber der zuständigen Behörde „alle beabsichtigten Massenentlassungen“ anzuzeigen hat.
- 47 Nach Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie besteht der Zweck der Anzeige darin, es der zuständigen Behörde zu ermöglichen, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.

- 48 Weiter muss die zuständige Behörde nach dieser Bestimmung die Frist des Artikels 4 Absatz 1 für die Suche nach solchen Lösungen nutzen.
- 49 Diese Frist beträgt mindestens 30 Tage ab der Anzeige. Unter den Voraussetzungen des Artikels 4 Absatz 1 Unterabsatz 2 und Absatz 3 der Richtlinie können die Mitgliedstaaten der zuständigen Behörde die Möglichkeit einräumen, diese Frist zu verkürzen oder zu verlängern.
- 50 Nach Artikel 4 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie werden die Massenentlassungen, d. h. die Kündigungen der Arbeitsverträge, erst mit dem Ablauf der geltenden Frist wirksam.
- 51 Diese Frist entspricht folglich dem Mindestzeitraum, der der zuständigen Behörde für die Suche nach Lösungen zur Verfügung stehen muss.
- 52 Da nach Artikel 4 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Richtlinie die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen ausdrücklich unberührt bleiben, muss sich diese Bestimmung zwangsläufig auf den Fall bereits ausgesprochener Kündigungen beziehen, die eine solche Frist in Gang setzen. Der Vorbehalt des Ablaufs einer anderen als der in der Richtlinie vorgesehenen Kündigungsfrist wäre nämlich sinnlos, wenn überhaupt keine Frist zu laufen begonnen hätte.
- 53 Demnach ist festzustellen, dass die Artikel 3 und 4 der Richtlinie der Kündigung von Arbeitsverträgen während des durch sie eingeführten Verfahrens nicht entgegenstehen, sofern diese Kündigung nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung bei der zuständigen Behörde erfolgt.

- 54 Daher ist auf die zweite Frage zu antworten, dass der Arbeitgeber Massenentlassungen nach Ende des Konsultationsverfahrens im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie und nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung im Sinne der Artikel 3 und 4 der Richtlinie vornehmen darf.

Kosten

- 55 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. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Die Artikel 2 bis 4 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen sind dahin auszulegen, dass die Kündigungserklärung des Arbeitgebers das Ereignis ist, das als Entlassung gilt.**
- 2. Der Arbeitgeber darf Massenentlassungen nach Ende des Konsultationsverfahrens im Sinne des Artikels 2 der Richtlinie 98/59 und nach der Anzeige der beabsichtigten Massenentlassung im Sinne der Artikel 3 und 4 der Richtlinie vornehmen.**

Unterschriften