



Die Definition der Massenentlassung im spanischen Recht verstößt gegen das Unionsrecht

Die spanische Regelung sieht als einzige Referenzeinheit das „Unternehmen“ vor. Dies kann das im Unionsrecht vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereiteln, wenn bei Heranziehung des Betriebs als Referenzeinheit die Entlassungen als „Massenentlassung“ hätten qualifiziert werden müssen

Eine Richtlinie der Union¹ sieht vor, dass ein Arbeitgeber, der Massenentlassungen plant, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren hat, 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 Richtlinie findet keine Anwendung auf Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, es sei denn, dass die Entlassungen vor Ablauf oder Erfüllung dieser Verträge erfolgen.

Seit Januar 2008 war Herr Andrés Rabal Cañas als Facharbeiter für Nexea tätig, eine Gesellschaft der Unternehmensgruppe Correos. Die Geschäftstätigkeit von Nexea besteht in der Erbringung hybrider Postdienstleistungen. Im Juli 2012 besaß Nexea zwei Betriebe in Madrid und in Barcelona, in denen 164 bzw. 20 Personen beschäftigt waren. Im Oktober und November 2012 liefen fünf befristete Arbeitsverträge aus (drei davon in Madrid und zwei in Barcelona). Im folgenden Monat wurden 13 weitere Arbeitnehmer (darunter Herr Rabal Cañas) des Betriebs in Barcelona aus wirtschaftlichen Gründen entlassen. Herr Rabal Cañas focht seine Entlassung vor dem Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Gericht in Sozialsachen Nr. 33 von Barcelona) mit der Begründung an, dass Nexea die Anwendung des Verfahrens für Massenentlassungen, das nach der Richtlinie zwingend sei, in betrügerischer Weise umgangen habe.

Nach spanischem Recht liegt eine Massenentlassung vor, wenn Arbeitsverträge aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen beendet werden und sich die Beendigung innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen bei Unternehmen, die zwischen 100 und 300 Arbeitnehmer beschäftigen, auf mindestens 10 % der Arbeitnehmer auswirkt (das ist bei Nexea der Fall, wenn man die Gesamtzahl des Personals der Betriebe in Madrid und in Barcelona berücksichtigt). Das spanische Gericht stellt fest, dass innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen insgesamt 18 Arbeitsverträge beendet worden seien, wenn man die fünf aufgrund ihrer Befristung im Oktober und November 2012 ausgelaufenen Arbeitsverträge zu den 13 im Dezember 2012 vorgenommenen Entlassungen hinzurechnet. Damit wäre die nach den spanischen Rechtsvorschriften für die Einstufung als Massenentlassungen erforderliche Schwelle von 10 % des Personals überschritten.

Das spanische Gericht möchte wissen, i) ob die Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, die den Begriff „Massenentlassungen“ in der Weise bestimmt, dass als einzige Referenzeinheit das Unternehmen (hier Nexea, zu der die Betriebe in Madrid und in Barcelona

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

gehören) und nicht der Betrieb (hier der Betrieb in Barcelona) verwendet wird, ii) ob für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen auch individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, zu berücksichtigen sind, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Arbeitsvertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen, und iii) ob es für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, erforderlich ist, dass sich der Grund für diese Massenentlassungen aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergibt.

In seinem heutigen Urteil weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass bei einem Unternehmen, das aus mehreren Einheiten besteht, der Betrieb im Sinne der Richtlinie von der Einheit gebildet wird, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgabe angehören. Die Zahl der vorgenommenen Entlassungen ist also in jedem Betrieb eines Unternehmens gesondert zu berücksichtigen².

Der Gerichtshof stellt fest, dass **eine nationale Regelung, die als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht den Betrieb vorsieht, gegen die Richtlinie verstößt, wenn die Anwendung dieses Kriteriums zur Folge hat, dass das in der Richtlinie vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereitelt wird, während die Entlassungen, wenn der Betrieb als Referenzeinheit verwendet worden wäre, als „Massenentlassungen“ hätten qualifiziert werden müssen.** Die Ersetzung des Begriffs „Betrieb“ durch den Begriff „Unternehmen“ kann nur dann als für die Arbeitnehmer günstig angesehen werden, wenn es sich dabei um ein ergänzendes Element handelt, das nicht zur Aufgabe oder Verringerung des Schutzes führt, der den Arbeitnehmern gewährt worden wäre, wenn bei Heranziehung des Betriebsbegriffs die nach der Richtlinie für die Einstufung als „Massenentlassungen“ erforderliche Zahl von Entlassungen erreicht worden wäre.

Allerdings erreichten die Entlassungen im Fall von Herrn Rabal Cañas nicht den im spanischen Recht vorgesehenen Schwellenwert auf der Ebene des Unternehmens (Nexea). Da der Betrieb in Barcelona im fraglichen Zeitraum nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigte, war auch die in der Richtlinie vorgesehene Schwelle nicht erreicht. Daher **findet die Richtlinie im vorliegenden Fall keine Anwendung.**

Zur Berücksichtigung von **Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden**, führt der Gerichtshof aus, dass sich der Ausschluss solcher Verträge vom Anwendungsbereich der Richtlinie eindeutig aus ihrem Wortlaut und ihrer Systematik ergibt. Solche Verträge enden nämlich nicht auf Initiative des Arbeitgebers, sondern aufgrund der Klauseln, die sie enthalten, oder aufgrund des anwendbaren Gesetzes zu dem Zeitpunkt, zu dem sie ablaufen oder zu dem die betreffende Tätigkeit erfüllt ist. **Folglich sind für die Feststellung des Vorliegens von „Massenentlassungen“ im Sinne der Richtlinie individuelle Beendigungen solcher Verträge nicht zu berücksichtigen.**

Schließlich führt der Gerichtshof zu der den Grund von Massenentlassungen betreffenden Frage aus, dass **es für die Feststellung des Vorliegens von Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht erforderlich ist, dass sich der Grund für diese Massenentlassungen aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergibt.** Der Gerichtshof weist darauf hin, dass in der Richtlinie nur ein einziges qualitatives Kriterium verwendet wird: Der Grund für die Entlassung darf „nicht in der Person der Arbeitnehmer“ liegen. Die Schaffung weiterer Anforderungen würde den Anwendungsbereich der Richtlinie beschränken und wäre geeignet, das mit ihr verfolgte Ziel des Schutzes der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu beeinträchtigen.

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

² Vgl. auch das Urteil Lyttle u. a. (Rechtssache [C-182/13](#)) vom heutigen Tag und das Urteil vom 30. April 2015, USDAW und Wilson (Rechtssache [C-80/14](#), Pressemitteilung [Nr. 47/15](#)).

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