

Anonymisierte Fassung

Übersetzung

C-249/24 – 1

Rechtssache C-249/24

Vorabentscheidungsersuchen

Eingangsdatum:

4. April 2024

Vorlegendes Gericht:

Cour de cassation (Frankreich)

Datum der Vorlageentscheidung:

3. April 2024

Kassationsbeschwerdeführer:

RT

ED

Kassationsbeschwerdegegnerin:

Ineo Infracom

... [Nicht übersetzt] URTEIL DER COUR DE CASSATION
(KASSATIONSGERICHTSHOF, FRANKREICH), KAMMER FÜR
SOZIALSACHEN,

VOM 3. April 2024

1. RT, ... [nicht übersetzt] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue,

2. ED, ... [nicht übersetzt] 84300 Cavaillon,

haben jeweils die Kassationsbeschwerden Nr. ... [nicht übersetzt] gegen zwei Urteile der Cour d'appel de Nîmes (Berufungsgericht Nîmes) ... [nicht übersetzt] vom 1. Februar 2022 in Rechtsstreitigkeiten zwischen ihnen und der Gesellschaft Ineo Infracom, ... [nicht übersetzt] 21000 Dijon, der Kassationsbeschwerdegegnerin, eingelegt.

Die Kassationsbeschwerdeführer stützen ihre Kassationsbeschwerde jeweils auf zwei Beschwerdegründe.

... [nicht übersetzt] die Kammer für Sozialsachen des Kassationsgerichtshofs, ... [nicht übersetzt] hat das vorliegende Urteil erlassen.

Verbindung

- 1 Aufgrund ihres Zusammenhangs werden die Kassationsbeschwerden Nr. ... [nicht übersetzt] verbunden.

Sachverhalt und Verfahren

- 2 Gemäß den angefochtenen Urteilen (Nîmes, 1. Februar 2022) und den vorgelegten Unterlagen bot die Gesellschaft Inéo Infracom, nachdem die Gesellschaft France Télécom sie über ihren Beschluss informiert hatte, den Auftrag für die Departements Gard und Lozère nicht zu erneuern, den zweiundachtzig Beschäftigten, die der Niederlassung Sud-Est zugeordnet waren, bis zum Vorliegen dauerhafter Lösungen vorübergehende Einsätze in anderen Regionen ab dem 1. Juli 2013 an, und zwar im Rahmen der Regelung für Versetzungen, die im anwendbaren nationalen Tarifvertrag für Arbeiter im öffentlichen Bauwesen vom 15. Dezember 1992 vorgesehen ist.
- 3 So teilte sie RT und ED mit, dass sie vom 1. Juli bis zum 28. September 2013 zur Zweigstelle in Ivry-sur-Seine bzw. in Vitrolles versetzt würden, und informierte sie darüber, dass sich ihre Verwaltungsanschrift innerhalb der Stadt Nîmes ändere.
- 4 Die Mitarbeiter lehnten diese Änderungen am 28. Juni 2013 ab und erhoben zusammen mit neun weiteren Mitarbeitern Klage vor dem Arbeitsgericht, um die gerichtliche Auflösung ihrer Arbeitsverträge zu erwirken.
- 5 Da die laufende Geschäftstätigkeit des Unternehmens regelmäßig eine örtliche Verlegung von Baustellenpersonal aufgrund von verlorenen oder gewonnenen Aufträgen beinhaltete und kein Personalabbau geplant war, schlossen der Arbeitgeber und mehrere repräsentative Gewerkschaften am 29. Juli 2013 eine Vereinbarung über interne Personalmobilität ab. In Anwendung dieser Vereinbarung wurden jedem der beiden Mitarbeiter zwei Stellenangebote unterbreitet, die diese ablehnten, RT am 30. September und 30. Dezember 2013, ED am 27. November 2013 und am 20. Januar 2014.
- 6 Nachdem ihnen zusammen mit neun weiteren Mitarbeitern am 10. Juni 2014 gemäß Art. L. 2242-23 des Code du travail (Arbeitsgesetzbuch) betriebsbedingt gekündigt worden war, erhoben sie hilfsweise beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage.
- 7 Mit Urteilen vom 3. April 2017 löste ein Arbeitsgericht den Arbeitsvertrag von RT wegen Verschuldens des Arbeitgebers gerichtlich auf, verurteilte den

Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz an den Mitarbeiter und wies die Klage von ED ab.

- 8 Mit Urteilen vom 1. Februar 2022 hob das Berufungsgericht das Urteil in Bezug auf RT auf, wies in einer erneuten Entscheidung dessen Klageanträge ab und bestätigte das Urteil in Bezug auf ED.
- 9 Dabei stützte sich das Berufungsgericht zunächst darauf, dass die am 29. Juli 2013 von der Mehrheit der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften nach der Verkündung des Gesetzes Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 unterzeichnete Vereinbarung über Personalmobilität ausdrücklich den Hinweis enthalte, dass sie unabhängig von einem geplanten Personalabbau ausgehandelt worden sei, und schloss anschließend einen Betrug aus. Daraus folgerte es, dass der Arbeitgeber die Bestimmungen der Art. 1 und 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen nicht verletzt habe, da diese nicht anwendbar seien, wenn keine Massenentlassungen stattfänden.

Prüfung der Kassationsbeschwerdegründe

Zum zweiten Kassationsbeschwerdegrund

Darlegung des Kassationsbeschwerdegrundes

- 10 Die Mitarbeiter rügen, dass mit den Urteilen ihre Klagen auf Nichtigerklärung der Kündigung und auf Zahlung von Schadensersatz wegen unwirksamer Kündigung und wegen Nichteinhaltung der Verpflichtung zur Erstellung eines Plans zur Arbeitsplatzzerhaltung abgewiesen worden seien, „obwohl gemäß Art. 1 und 2 der Richtlinie 98/59/EG ein Arbeitgeber, der aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, beabsichtigt, Entlassungen vorzunehmen, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren hat, um zu einer Einigung zu gelangen; obwohl diese Konsultationen sich zumindest auf die Möglichkeit erstrecken, 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; obwohl in Art. 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union das Recht der ‚Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre[r] Vertreter‘ verankert ist, dass ‚auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein [muss], die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind‘; obwohl es in Art. 21 der Europäischen Sozialcharta heißt: ‚Um die wirksame Ausübung des Rechts der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung im Unternehmen zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Maßnahmen zu ergreifen oder zu fördern, die den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern die Möglichkeit geben ... rechtzeitig zu beabsichtigten

Entscheidungen gehört zu werden, welche die Interessen der Arbeitnehmer erheblich berühren könnten, insbesondere zu Entscheidungen, die wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigungslage im Unternehmen haben könnten‘; obwohl Art. L. 2242-23 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs in der durch das Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 geänderten Fassung Folgendes vorsieht: ‚Lehnen ein oder mehrere Arbeitnehmer die Anwendung der in Art. L. 2242-21 Abs. 1 genannten Bestimmungen der Vereinbarung über interne Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag ab, gilt ihre Entlassung als betriebsbedingt, wird nach den Modalitäten einer individuellen betriebsbedingten Kündigung ausgesprochen und berechtigt zu Begleit- und Wiedereingliederungsmaßnahmen, die in der Vereinbarung vorgesehen werden müssen, die den Umfang und die Modalitäten der in den Art. L. 1233-4 und L. 1233-4-1 vorgesehenen internen Wiedereingliederung anpasst‘; obwohl es Sache des nationalen Gerichts ist, unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der von diesem anerkannten Auslegungsmethoden zu prüfen, ob es zu einer Auslegung dieses Rechts gelangen kann, die die volle Wirksamkeit der Art. 1 und 2 der Richtlinie Nr. 98/59/EG gewährleistet und zu einer Lösung führt, die dem mit dieser Richtlinie verfolgten Zweck entspricht; obwohl das nationale Gericht, wenn es nicht möglich ist, die nationalen Rechtsvorschriften dahin auszulegen, dass sie mit den Art. 1 und 2 der Richtlinie 98/59/EG und den Art. 21 der Europäischen Sozialcharta und 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Einklang stehen, diese nationalen Rechtsvorschriften unangewendet lassen muss, da sich diese Verpflichtung für das nationale Gericht aus den Art. 1 und 2 der Richtlinie 98/59/EG und den Art. 21 der Europäischen Sozialcharta und 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ergibt, wenn es sich um einen Rechtsstreit zwischen einem Arbeitnehmer und einem staatlichen Arbeitgeber handelt, und aus den Art. 21 der Europäischen Sozialcharta und 27 der Charta der Grundrechte, wenn es sich um einen Rechtsstreit zwischen einem Arbeitnehmer und einem privaten Arbeitgeber handelt; obwohl daraus hervorgeht, dass ungeachtet des Verweises in Art. L. 2242-23 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs auf ‚eine individuelle betriebsbedingte Kündigung‘ der Arbeitgeber, der aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, Arbeitsplätze abzubauen beabsichtigt, wenn Vorschläge für eine im Rahmen einer Vereinbarung über interne Personalmobilität unterbreitete örtliche Versetzung oder berufliche Veränderung abgelehnt werden, verpflichtet ist, einen Plan zur Arbeitsplatzzerhaltung zu erstellen, wenn die in Art. L. 1233-61 des Arbeitsgesetzbuchs vorgesehenen Bedingungen erfüllt sind‘; die Mitarbeiter rügen zudem, „dass das Berufungsgericht seine Feststellung, dass die Bestimmungen von Art. L. 1235-10 des Arbeitsgesetzbuchs über den Plan zur Arbeitsplatzzerhaltung nicht anwendbar seien und dass die Klage auf Nichtigerklärung der Kündigung unbegründet sei, darauf gestützt hat, dass ‚gemäß dem früheren Art. L. 2242-23 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs dann, wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer die Anwendung der in Art. L. 2242-21 Abs. 1 genannten Bestimmungen der Vereinbarung über interne Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag ablehnen, ihre Kündigung als betriebsbedingt gilt, nach den Modalitäten einer individuellen betriebsbedingten Kündigung ausgesprochen

wird‘ und ‚dem Arbeitnehmer seine individuelle betriebsbedingte Kündigung in Anwendung dieser Vorschriften mit Schreiben vom 10. Juni 2014 zugeing‘; dass das Berufungsgericht daraus gefolgert hat, dass ‚der Arbeitgeber die Bestimmungen der Art. L. 1233-61 ff. des Arbeitsgesetzbuchs über den Plan zur Arbeitsplatzzerhaltung und der Art. 1 und 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen offensichtlich nicht verletzt hat, da diese nicht anwendbar sind, wenn keine Massenentlassungen stattfinden‘; dass, wenn der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Plan zur Arbeitsplatzzerhaltung zu erstellen, der den Arbeitnehmern eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung sowie geeignete Begleit- und Wiedereingliederungsmaßnahmen garantiert, sobald die vom Arbeitgeber ausgesprochenen Entlassungen, unabhängig von ihrer Einstufung als individuelle betriebsbedingte Kündigungen im Sinne von Art. 2242-23 des Arbeitsgesetzbuchs, mindestens zehn Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen betreffen, das Berufungsgericht infolge falscher Anwendung gegen Art. L. 2242-23 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs in seiner durch das Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 geänderten Fassung und infolge der Nichtanwendung gegen die Art. L. 1233-3 des Arbeitsgesetzbuchs in seiner durch das Gesetz Nr. 2008-67 vom 21. Januar 2008 geänderten Fassung, L. 1233-61 des Arbeitsgesetzbuchs in seiner durch das Gesetz Nr. 2012-387 vom 22. März 2012 geänderten Fassung, L. 1233-62 des Arbeitsgesetzbuchs in seiner vor der durch das Gesetz Nr. 2016-1088 vom 8. August 2016 geänderten Fassung und L. 1235-10 des Arbeitsgesetzbuchs in der durch das Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 geänderten Fassung verstoßen hat, wie sie im Licht der Art. 1 und 2 der Richtlinie Nr. 98/59/EG, Art. 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Art. 21 der Europäischen Sozialcharta auszulegen sind.“

- 11 Hilfsweise beantragen sie, dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen vorzulegen:

Ist Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates der Europäischen Union vom 20. Juli 1998 dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber die in diesem Artikel vorgesehenen Konsultationen durchzuführen hat, wenn er beabsichtigt, mehrere individuelle betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, weil die Arbeitnehmer die Änderung ihres Arbeitsvertrags aufgrund einer Vereinbarung über interne Personalmobilität abgelehnt haben, wenn die Zahl der im selben Zeitraum geplanten Entlassungen als Massenentlassung im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i und ii der Richtlinie einzustufen ist?

Entbindet die Unterrichtung oder Anhörung des Betriebsrats vor Abschluss einer Vereinbarung über interne Personalmobilität mit repräsentativen Gewerkschaften gemäß Art. L. 2242-21 ff. des Arbeitsgesetzbuchs den Arbeitgeber von der Verpflichtung, die Arbeitnehmervertreter gemäß Art. 2 Abs. 2 bis 4 der Richtlinie 98/59/EG im Fall der Entlassung von Arbeitnehmern, die die Anwendung der Bestimmungen dieser Vereinbarung auf ihren Arbeitsvertrag abgelehnt haben, zu unterrichten und anzuhören, wenn die Zahl der geplanten Entlassungen die Zahl

der in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der genannten Richtlinie vorgesehenen Entlassungen übersteigt?

Hinweis auf die anwendbaren Rechtsvorschriften

Unionsrecht

12 Art. 1 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen sieht vor:

„(1) Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) ‚Massentlassungen‘ 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;

b) ‚Arbeitnehmervertreter‘ sind die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten.

Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß Absatz 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.“

13 Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG sieht vor:

„(1) Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.

(2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massentlassungen 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; ...“

Nationales Recht

14 Gemäß Art. L. 2242-21 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs in der durch das Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 geänderten Fassung kann der Arbeitgeber Verhandlungen über die Bedingungen für die berufliche oder geografische Personalmobilität innerhalb des Unternehmens im Rahmen laufender kollektiver Umstrukturierungsmaßnahmen ohne geplanten Personalabbau einleiten.

15 Gemäß Art. L. 2242-22 des Arbeitsgesetzbuchs in der durch das Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 geänderten Fassung enthält die Vereinbarung, die aus den in Art. L. 2242-21 vorgesehenen Verhandlungen hervorgeht, insbesondere:

„1. Die Grenzen dieser Personalmobilität jenseits des in der Vereinbarung festgelegten geografischen Beschäftigungsgebiets des Arbeitnehmers unter Wahrung des Privat- und Familienlebens des Arbeitnehmers gemäß Art. L. 1121-1;

2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben und zur Berücksichtigung von behinderungsbedingten und gesundheitlichen Einschränkungen;

3. Begleitende Maßnahmen zur Mobilität, insbesondere Schulungsmaßnahmen sowie Beihilfen für die geografische Mobilität, die u. a. die Beteiligung des Arbeitgebers am Ausgleich eines eventuellen Kaufkraftverlusts und an den Transportkosten umfassen.

Die Bestimmungen des gemäß Art. L. 2242-21 und dem vorliegenden Artikel geschlossenen Tarifvertrags dürfen nicht zur Folge haben, dass das Lohnniveau

oder die persönliche Einstufung des Arbeitnehmers herabgesenkt werden, und müssen die Beibehaltung oder Verbesserung seiner beruflichen Qualifikation gewährleisten.“

- 16 Gemäß Art. L. 2242-23 des Arbeitsgesetzbuchs in der durch das Gesetz Nr. 2013-504 vom 14. Juni 2013 geänderten Fassung wird der Tarifvertrag, der aus den in Art. L. 2242-21 vorgesehenen Verhandlungen hervorgeht, jedem betroffenen Arbeitnehmer zur Kenntnis gebracht.

Die Bestimmungen der gemäß den Art. L. 2242-21 und L. 2242-22 geschlossenen Vereinbarung sind auf den Arbeitsvertrag anwendbar. Klauseln im Arbeitsvertrag, die im Widerspruch zu der Vereinbarung stehen, werden ausgesetzt.

Wenn der Arbeitgeber im Anschluss an eine Abstimmungsphase, in der er die persönlichen und familiären Einschränkungen jedes potenziell betroffenen Arbeitnehmers berücksichtigen kann, eine individuelle Mobilitätsmaßnahme umzusetzen beabsichtigt, die in der nach diesem Artikel geschlossenen Vereinbarung vorgesehen ist, holt er die Zustimmung des Arbeitnehmers nach dem in Art. L. 1222-6 vorgesehenen Verfahren ein.

Lehnen ein oder mehrere Arbeitnehmer die Anwendung der in Art. L. 2242-21 Abs. 1 genannten Bestimmungen der Vereinbarung über interne Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag ab, gilt ihre Kündigung als betriebsbedingt, wird nach den Modalitäten einer individuellen betriebsbedingten Kündigung ausgesprochen und berechtigt zu Begleit- und Wiedereingliederungsmaßnahmen, die in der Vereinbarung vorgesehen werden müssen, die den Umfang und die Modalitäten der in den Art. L. 1233-4 und L. 1233-4-1 vorgesehenen internen Wiedereingliederung anpasst.

- 17 Gemäß Art. L. 2323-6 des Arbeitsgesetzbuchs in seiner vor der durch das Gesetz Nr. 2015-994 vom 17. August 2015 geänderten Fassung muss der Betriebsrat vor jeder Entscheidung des Arbeitgebers über Fragen unterrichtet und angehört werden, die die Organisation, die Verwaltung und den allgemeinen Geschäftsgang des Unternehmens betreffen, und insbesondere über Maßnahmen, die den Umfang oder die Struktur der Belegschaft, die Arbeitszeit sowie die Beschäftigungs-, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen berühren können.
- 18 Nach ständiger Rechtsprechung der Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Kammer für Sozialsachen, 5. Mai 1998, Kassationsbeschwerde Nr. 96-13.498, Bull., V, Nr. 219), ergibt sich aus dem zu diesem Zeitpunkt anwendbaren Art. L. 2323-2 in Verbindung mit Art. L. 2323-6 (vormals Art. L. 431-5 und L. 432-1) des Arbeitsgesetzbuchs, dass der Entscheidung der Unternehmensleitung die Anhörung des Betriebsrats vorausgehen muss, wenn die Entscheidung eine der in Art. L. 2323-6 genannten Fragen oder Maßnahmen betrifft, unabhängig davon, ob es sich bei der betreffenden Entscheidung um eine einseitige Entscheidung oder um die Aushandlung eines

Unternehmenstarifvertrags handelt, der einen der Bereiche betrifft, die gesetzlich der Stellungnahme des Betriebsrats bedürfen.

Begründung des Vorabentscheidungsersuchens

- 19 Der Gerichtshof der Europäischen Union hat entschieden (EuGH, Urteil vom 21. September 2017, Socha, C-149/16), dass Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen dahin auszulegen sind, dass ein Arbeitgeber die in Art. 2 dieser Richtlinie vorgesehenen Konsultationen durchzuführen hat, wenn er beabsichtigt, einseitig und zulasten der Arbeitnehmer eine Änderung der Entgeltbedingungen vorzunehmen, die, wenn ihre Annahme von den Arbeitnehmern abgelehnt wird, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat, soweit die in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie aufgestellten Voraussetzungen erfüllt sind.
- 20 Darüber hinaus hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH, Urteil vom 22. April 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08) erklärt, dass der Sinn und Zweck sowie die Effizienz der Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern voraussetzen, dass die Kriterien festgelegt werden, die im Zuge dieser Konsultationen zu berücksichtigen sind, denn es ist nicht möglich, Konsultationen in angemessener Weise und im Einklang mit ihren Zielen durchzuführen, wenn es an einschlägigen Kriterien für beabsichtigte Massenentlassungen fehlt. Ist eine Entscheidung, von der angenommen wird, dass sie zu Massenentlassungen führen wird, nur beabsichtigt und sind diese daher nur wahrscheinlich und die einschlägigen Faktoren für Konsultationen nicht bekannt, so können diese Ziele nicht erreicht werden. Er hat für Recht erkannt: „2. Das Entstehen der Verpflichtung des Arbeitgebers, Konsultationen über die beabsichtigten Massenentlassungen aufzunehmen, setzt nicht voraus, dass dieser bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 98/59 zu gewähren.“
- 21 Art. L. 2242-23 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs, wonach die Kündigung aufgrund der Ablehnung des Arbeitnehmers, die Bestimmungen der ausgehandelten Vereinbarung über Personalmobilität auf seinen Vertrag anzuwenden, nach den Modalitäten einer individuellen betriebsbedingten Kündigung ausgesprochen wird, schließt somit die Anwendung der Bestimmungen der Art. L.1233-28 bis L. 1233-33 des Arbeitsgesetzbuchs über das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats oder der Personalvertreter, wenn der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Massenentlassung von mindestens zehn Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraums von dreißig Tagen beabsichtigt, aus.
- 22 Daher stellt sich die Frage, ob betriebsbedingte Kündigungen aufgrund der Ablehnung der Arbeitnehmer, die Bestimmungen eines Tarifvertrags über Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag anzuwenden, als Beendigung des Arbeitsvertrags auf Veranlassung des Arbeitgebers aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, im Sinne von Art. 1

Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates anzusehen sind, so dass sie bei der Berechnung der Gesamtzahl der erfolgten Entlassungen zu berücksichtigen sind.

- 23 Falls die erste Frage bejaht wird: Entbindet die Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats vor Abschluss einer Vereinbarung über interne Personalmobilität mit repräsentativen Gewerkschaften gemäß den Art. L. 2242-21 ff. des Arbeitsgesetzbuchs den Arbeitgeber von der Verpflichtung, die Arbeitnehmervertreter gemäß Art. 2 Abs. 2 bis 4 der Richtlinie 98/59/EG zu unterrichten und anzuhören, wenn die Zahl der geplanten Entlassungen die Zahl der in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der genannten Richtlinie vorgesehenen Entlassungen übersteigt?

AUS DIESEN GRÜNDEN legt der Kassationsgerichtshof,

gestützt auf Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, dem Gerichtshof der Europäischen Union folgende Fragen vor:

1. Ist Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen dahin auszulegen, dass betriebsbedingte Kündigungen aufgrund der Ablehnung der Arbeitnehmer, die Bestimmungen eines Tarifvertrags über Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag anzuwenden, als Beendigung des Arbeitsvertrags auf Veranlassung des Arbeitgebers aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, anzusehen sind, so dass sie bei der Berechnung der Gesamtzahl der erfolgten Entlassungen zu berücksichtigen sind?

2. Falls die erste Frage bejaht wird: Ist Art. 2 Abs. 2 bis 4 der Richtlinie 98/59/EG dahin auszulegen, dass die Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats vor Abschluss eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität mit repräsentativen Gewerkschaften gemäß den Art. L. 2242-21 ff. des Arbeitsgesetzbuchs den Arbeitgeber von der Verpflichtung entbindet, die Arbeitnehmervertreter zu unterrichten und anzuhören, wenn die Zahl der geplanten Entlassungen die Zahl der in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der genannten Richtlinie vorgesehenen Entlassungen übersteigt?

Das Verfahren wird bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union ausgesetzt.

... [*nicht übersetzt*]