

SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS

PAOLO MENGOZZI

vom 22. April 2009<sup>1</sup>

**I — Einleitung**

1. Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen des Korkein oikeus (Oberster Gerichtshof) (Finnland), eingereicht mit Entscheidung vom 6. Februar 2008, betrifft die Auslegung der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen<sup>2</sup>. Dem Ersuchen liegt ein Rechtsstreit zwischen dem Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry u. a. (im Folgenden: Kläger des Ausgangsverfahrens) und der Fujitsu Siemens Computers Oy (im Folgenden: Beklagte des Ausgangsverfahrens) über die Verpflichtung zugrunde, im Fall von Massentlassungen die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren.

2. Das vorliegende Verfahren gibt dem Gerichtshof zum ersten Mal die Möglichkeit, die Reichweite der in der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Konsultationspflicht im Fall eines Konzerns zu verdeutlichen, wenn die Entscheidung, sich von einem Unternehmen zu „trennen“ oder es zu schließen, vom Aufsichtsrat der Muttergesellschaft des Unternehmens getroffen wird.

1 — Originalsprache: Französisch.

2 — ABl. L 225, S. 16.

**II — Rechtlicher Rahmen**

**A — Gemeinschaftsrecht**

3. Nach dem zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 ist es „[u]nter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft ... wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massentlassungen zu verstärken“.

4. Wie im elften Erwägungsgrund der Richtlinie 98/59 ausgeführt wird, „sollte sichergestellt werden, dass die Informations-, Konsultations- und Meldepflichten des Arbeitgebers unabhängig davon gelten, ob die Entscheidung über die Massentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wird“.

5. Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 lautet: a) die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und

„Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.“

b) in jedem Fall schriftlich Folgendes mitzuteilen:

6. Art. 2 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie sieht vor:

i) die Gründe der geplanten Entlassung;

„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.“

ii) die Zahl und die Kategorien der zu entlassenden Arbeitnehmer;

iii) die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;

7. Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 lautet:

iv) den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen;

„Damit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können, hat der Arbeitgeber ihnen rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen

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.“

9. Gemäß Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 hat der Arbeitgeber der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen. Nach Unterabs. 3 muss die Anzeige alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter enthalten.

## B — Nationales Recht

8. Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie sieht vor:

„Die Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1, 2 und 3 gelten unabhängig davon, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde.

Hinsichtlich angeblicher Verstöße gegen die in dieser Richtlinie enthaltenen Informations-, Konsultations- und Meldepflichten findet der Einwand des Arbeitgebers, das für die Massenentlassungen verantwortliche Unternehmen habe ihm die notwendigen Informationen nicht übermittelt, keine Berücksichtigung.“

10. Nach § 7 Abs. 1 des zeitlich auf das Ausgangsverfahren anzuwendenden Gesetzes über die Zusammenarbeit in Betrieben (yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki [725/1978]) in der durch das Gesetz 51/1993 und das Gesetz 906/1996 geänderten Fassung (im Folgenden: Yhteistoimintalaki) hat der Arbeitgeber vor einer Entscheidung über eine Angelegenheit im Sinne von § 6 (die vorzunehmenden Massenentlassungen) die Gründe, Auswirkungen und Alternativen der Maßnahme mit den von der Angelegenheit betroffenen Arbeitern und Angestellten bzw. Belegschaftsvertretern zu besprechen.

11. Gemäß § 7 Abs. 2 des Yhteistoimintalaki hat der Arbeitgeber vor Einleitung des Verfahrens zur innerbetrieblichen Zusammenarbeit den betreffenden Arbeitern und Belegschaftsvertretern die zur Behandlung der Angelegenheit erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Diese Auskünfte, wie etwa über die

Gründe der geplanten Entlassung, die geschätzte Zahl der von der Entlassung betroffenen Arbeiter in verschiedenen Kategorien, den geschätzten Zeitraum, in dem die geplanten Entlassungen vorgenommen werden sollen, sowie Auskünfte über die Grundsätze, nach denen die von den Entlassungen betroffenen Arbeitnehmer ausgewählt werden, sind schriftlich mitzuteilen, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt, mindestens zehn Arbeiter zu entlassen, für mehr als 90 Tage zu beurlauben oder in Teilzeit zu beschäftigen.

12. Nach § 7a Abs. 1 des Yhteistoimintalaki ist ein Vorschlag zur Durchführung von Konsultationen in einer Angelegenheit im Sinne von § 6 Abs. 1 bis 5 des Yhteistoimintalaki mindestens fünf Tage vor Beginn der Konsultationen schriftlich vorzulegen, wenn die zu behandelnde Maßnahme wahrscheinlich zur Beschäftigung in Teilzeit oder Entlassung oder Beurlaubung eines oder mehrerer Arbeiter führt.

13. Gemäß § 8 des Yhteistoimintalaki ist, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den Belegschaftsvertretern kein anderes Verfahren vereinbart wurde, der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zu Konsultationen dann nachgekommen, wenn die Angelegenheit in der in § 7 geregelten Art und Weise behandelt wurde. Wenn eine zu behandelnde Maßnahme wahrscheinlich zu einer Beschäftigung in Teilzeit, Entlassung oder Beurlaubung von mehr als 90 Tagen von mindestens zehn Arbeitern führt, wird die Konsultationsverpflichtung des Arbeitgebers so lange nicht als erfüllt angesehen, bis wenigstens sechs Wochen seit dem Beginn der Konsultationen vergangen sind. Darüber hinaus kann, soweit

nichts anderes vereinbart wird, die Behandlung von Alternativen zu der Maßnahme frühestens sieben Tage nach der Behandlung der Gründe und Auswirkungen beginnen.

14. Nach § 15a des Yhteistoimintalaki steht, wenn die Entscheidung vorsätzlich oder offensichtlich fahrlässig ohne Berücksichtigung der Regelungen von § 7 Abs. 1 bis 3, § 7a oder § 8 getroffen wurde und ein Arbeiter aus Gründen, die mit der Entscheidung zusammenhängen, in Teilzeit beschäftigt, beurlaubt oder entlassen wird, diesem Arbeiter ein Abfindungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber in Höhe von höchstens 20 Monatslöhnen zu.

### **III — Ausgangsrechtsstreit, Vorlagefragen und Verfahren vor dem Gerichtshof**

15. Nach der Zusammenlegung des Computergeschäfts der Fujitsu Ltd und der Siemens AG in einem Gemeinschaftsunternehmen nahm der Konzern Fujitsu Siemens Computers am 1. Oktober 1999 seine Tätigkeit auf.

16. Die Beklagte des Ausgangsverfahrens wurde als Tochtergesellschaft in die niederländische Fujitsu Siemens Computers (Hol-

ding) BV (im Folgenden: Muttergesellschaft) überführt. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Konzern Produktionsstätten in Kilo, einem Stadtteil von Espoo in Finnland, sowie in Augsburg, Paderborn und Sömmerda in Deutschland.

17. Am 7. Dezember 1999 führte der aus den geschäftsführenden Mitgliedern des Aufsichtsrats bestehende Vorstand der Muttergesellschaft eine Telefonkonferenz durch. In dieser Konferenz wurde beschlossen, dem Aufsichtsrat der Muttergesellschaft vorzuschlagen, sich vom Werk Kilo zu trennen.

18. In der Aufsichtsratssitzung vom 14. Dezember 1999 wurde entschieden, dem Vorschlag des Vorstands zu folgen. Ausweislich des Sitzungsprotokolls wurde jedoch keine konkrete Entscheidung über das Werk Kilo getroffen.

19. Am selben Tag legte die Beklagte des Ausgangsverfahrens einen Vorschlag zur Durchführung von Konsultationen im Rahmen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit vor. Diese Konsultationen fanden zwischen dem 20. Dezember 1999 und dem 31. Januar 2000 statt, d. h. über einen Zeitraum von sechs Wochen.

20. Der Aufsichtsrat der Beklagten des Ausgangsverfahrens, der unter dem Vorsitz des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden

des Aufsichtsrats der Muttergesellschaft tagte, beschloss am 1. Februar 2000 die Beendigung der Tätigkeit der Gesellschaft mit Ausnahme der Vertriebstätigkeit für Computer in Finnland. Die Beklagte des Ausgangsverfahrens begann am 8. Februar 2000 mit der Entlassung ihrer Arbeitnehmer. Insgesamt wurden etwa 450 der 490 Arbeitnehmer entlassen.

21. Verschiedene Arbeitnehmer der Beklagten des Ausgangsverfahrens vertraten die Auffassung, dass diese mit den Ende 1999 und Anfang 2000 getroffenen Entscheidungen über die Schließung der Produktionsstätte in Kilo das Yhteistoimintalaki verletzt habe. Gemäß § 15a des Yhteistoimintalaki traten die Arbeitnehmer ihre nach diesem Gesetz im Falle einer rechtswidrigen Massenentlassung vorgesehenen Abfindungsforderungen nebst Zinsforderungen an die Kläger des Ausgangsverfahrens, darunter die Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry, eine der größten Gewerkschaften Finnlands, zwecks Eintreibung ab.

22. Die Kläger des Ausgangsverfahrens beantragten vor dem Espooon käräjäoikeus (Gericht erster Instanz Espoo), die Beklagte des Ausgangsverfahrens zu verurteilen, ihnen die Abfindungen nach dem Yhteistoimintalaki zu zahlen. In dem erstinstanzlichen Verfahren vertraten sie die Ansicht, dass der Aufsichtsrat der Muttergesellschaft tatsächlich spätestens am 14. Dezember 1999 die endgültige Entscheidung hinsichtlich der Trennung von der Produktionsstätte der Beklagten des Ausgangsverfahrens in Kilo getroffen habe, bevor die Konsultationen im Rahmen der innerbe-

trieblichen Zusammenarbeit mit der Belegschaft durchgeführt worden seien. Die Beklagte des Ausgangsverfahrens habe damit das Yhteistoimintalaki vorsätzlich oder offensichtlich fahrlässig verletzt.

23. Das Espoon kärjäoikeus stellte fest, dass die Kläger des Ausgangsverfahrens nicht dargelegt hätten, dass der Aufsichtsrat der Muttergesellschaft in einer Weise über die Schließung der Produktionsstätte in Kilo entschieden habe, dass die Konsultationen im Rahmen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern in dem Unternehmen der Beklagten des Ausgangsverfahrens nicht im Sinne des Yhteistoimintalaki hätten erfolgen können. Es habe echte Alternativen zur Schließung dieser Produktionsstätte gegeben, und diese Alternativen seien in den Konsultationen im Rahmen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit behandelt worden. Das Espoon kärjäoikeus stellte fest, dass die Entscheidung zur Schließung der Produktionsstätte in Kilo in der Aufsichtsratssitzung der Beklagten des Ausgangsverfahrens am 1. Februar 2000 getroffen worden sei, nachdem es sich als unmöglich herausgestellt habe, andere Alternativen zu finden, und dass echte und sachgerechte Konsultationen im Rahmen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit stattgefunden hätten, und wies daher die Klage ab.

24. Das Helsingin hovioikeus (Berufungsgericht Helsinki) bestätigte das erstinstanzliche Urteil im Wesentlichen.

25. Das mit dem Rechtsmittel befasste Korkein oikeus ist der Auffassung, dass zwischen den Bestimmungen der Richtlinie 98/59 und denen des nationalen Gesetzes strukturelle und inhaltliche Unterschiede bestünden.

26. Da das Korkein oikeus die Auslegung der Bestimmungen der Richtlinie 98/59 für den Erlass seines Urteils für erforderlich hält, hat es beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass die dort niedergelegte Verpflichtung, „rechtzeitig“ Konsultationen zu beginnen, wenn der Arbeitgeber „[b]eabsichtigt ..., Massenentlassungen vorzunehmen“, verlangt, dass mit den Konsultationen begonnen wird, wenn sich aus den strategischen Entscheidungen oder Änderungen bezüglich der Geschäftstätigkeit die Notwendigkeit von Massenentlassungen ergibt? Oder ist diese Bestimmung dahin auszulegen, dass die Verpflichtung zur Aufnahme der Konsultationen schon entsteht, wenn der Arbeitgeber solche Maßnahmen oder Änderungen bezüglich der Geschäftstätigkeit, wie die Veränderung der Produktionskapazität oder die Konzentration der Produktion, als deren Folge die Notwendigkeit von Massenentlassungen zu erwarten ist, beabsichtigt?

2. Ist unter Berücksichtigung des Hinweises in Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 auf die rechtzeitige Erteilung von Auskünften im Verlauf der Konsultationen Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie dahin auszulegen, dass die dort niedergelegte Verpflichtung, „rechtzeitig“ Konsultationen zu beginnen, wenn Massenentlassungen „[b]eabsichtigt“ sind, voraussetzt, dass mit den Konsultationen schon begonnen wird, bevor die Pläne des Arbeitgebers so weit gediehen sind, dass er in der Lage ist, die Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Buchst. b der Richtlinie zu konkretisieren und den Arbeitnehmern mitzuteilen?
 

zu beginnen, schon dann, wenn das Management des Konzerns oder der Muttergesellschaft die Massenentlassung beabsichtigt, aber diese Pläne noch nicht in Bezug auf bei einer bestimmten beherrschten Tochtergesellschaft beschäftigte Arbeitnehmer konkretisiert hat? Oder entsteht die Verpflichtung zur Aufnahme der Konsultationen in der Tochtergesellschaft erst in der Phase, in der das Management des Konzerns oder der Muttergesellschaft die Massenentlassung ausdrücklich in der betreffenden Tochtergesellschaft vorzunehmen beabsichtigt?
  
3. Ist Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass in dem Fall, dass der Arbeitgeber ein durch eine andere Gesellschaft beherrschtes Unternehmen ist, die Verpflichtung dieses Arbeitgebers, Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern zu beginnen, entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder die ihn beherrschende Muttergesellschaft eine Massenentlassung von bei diesem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmern beabsichtigt?
  
4. Entsteht, wenn es um die Konsultationen in einer zum Konzern gehörenden Tochtergesellschaft geht und die in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 niedergelegte Verpflichtung zum „rechtzeit[en]“ Beginn von Konsultationen im Fall „der Absicht“ von Massenentlassungen unter Berücksichtigung der Bestimmungen von Art. 2 Abs. 4 zu beurteilen ist, die Verpflichtung, mit den Konsultationen
  
5. Ist, wenn der Arbeitgeber ein Unternehmen (eine zum Konzern gehörende Tochtergesellschaft) ist, das von einem anderen Unternehmen (Muttergesellschaft oder Konzernmanagement) im Sinne von Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 beherrscht wird, Art. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass das dort vorgesehene Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss, bevor in der Muttergesellschaft oder im Konzernmanagement eine Entscheidung über Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft getroffen wird?
  
6. Ist, wenn die Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass das in der Tochtergesellschaft durchzuführende Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss, bevor in der Muttergesellschaft oder im Konzernmanagement eine zu Massenentlassungen führende Entscheidung getroffen wird, in dieser Hinsicht nur eine

Entscheidung von Bedeutung, deren unmittelbare Folge Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft sind, oder muss das Konsultationsverfahren schon abgeschlossen sein, bevor die Muttergesellschaft oder das Konzernmanagement eine betriebswirtschaftliche oder strategische Entscheidung trifft, aufgrund deren Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft wahrscheinlich, aber noch nicht endgültig sicher sind?

unzulässig, da sie für die Entscheidung des Ausgangsverfahrens unerheblich seien. Diese Fragen dienen der Feststellung des Zeitpunkts, zu dem das Unternehmen die Konsultationen im Rahmen der innerbetrieblichen Zusammenarbeit im Hinblick auf die Entlassungen aufzunehmen habe, obwohl diese Rechtsfrage nicht Gegenstand des Ausgangsverfahrens gewesen sei, da keine der Parteien geltend gemacht habe, dass der Arbeitgeber die Verpflichtung, die Konsultationen rechtzeitig zu beginnen, verletzt habe.

27. Nach Art. 23 der Satzung des Gerichtshofs haben die Kläger des Ausgangsverfahrens, die Beklagte des Ausgangsverfahrens, die finnische Regierung sowie die Regierung des Vereinigten Königreichs und die Kommission der Europäischen Gemeinschaften schriftliche Erklärungen beim Gerichtshof eingereicht. Mit Ausnahme der Regierung des Vereinigten Königreichs haben diese Beteiligten an der Sitzung vom 14. Januar 2009 teilgenommen und mündliche Ausführungen gemacht.

29. Dem hinsichtlich der Zulässigkeit der ersten vier Fragen geltend gemachten Einwand ist meines Erachtens nicht zu folgen.

30. Zunächst ist daran zu erinnern, dass es im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen dem Gerichtshof und den nationalen Gerichten nach Art. 234 EG allein Sache des mit dem Rechtsstreit befassten nationalen Gerichts ist, in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende gerichtliche Entscheidung fällt, im Hinblick auf die Besonderheiten der bei ihm anhängigen Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung zum Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der dem Gerichtshof von ihm vorgelegten Fragen zu beurteilen<sup>3</sup>.

#### IV — Erörterung

##### A — Zur Zulässigkeit der ersten vier Fragen

28. Nach Ansicht der Beklagten des Ausgangsverfahrens sind die ersten vier Fragen

31. Daraus folgt, dass eine Vermutung für die Entscheidungserheblichkeit der Vorlagefragen des nationalen Gerichts besteht, die es zur Auslegung des Gemeinschaftsrechts in dem

<sup>3</sup> — Vgl. insbesondere Urteil vom 6. November 2008, *Trespa International* (C-248/07, Slg. 2008, I-8221, Randnr. 32 und die dort angeführte Rechtsprechung).



rechtlichen und sachlichen Rahmen stellt, den es in eigener Verantwortung festgelegt und dessen Richtigkeit der Gerichtshof nicht zu prüfen hat<sup>4</sup>. Diese Vermutung der Erheblichkeit kann nur in Ausnahmefällen ausgeräumt werden, und zwar dann, wenn die erbetene Auslegung des Gemeinschaftsrechts offensichtlich in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen oder rechtlichen Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind<sup>5</sup>.

32. Im vorliegenden Fall zielen die ersten vier Fragen, entgegen dem Vorbringen der Beklagten des Ausgangsverfahrens, nicht allein darauf ab, den genauen Zeitpunkt der Aufnahme der Konsultationen festzulegen, sondern eher auf die Feststellung, welche Handlung oder welcher Plan der Muttergesellschaft oder des von ihr beherrschten Arbeitgebers als eine Handlung oder ein Plan angesehen werden kann, aufgrund deren die Muttergesellschaft oder der Arbeitgeber eine Massenentlassung beabsichtigte, mit der Folge, dass die Verpflichtung zur Aufnahme von Konsultationen mit den Arbeitnehmern im Sinne der Richtlinie 98/59 entstanden wäre. Wie sich aus den Akten ergibt, ist diese Auslegung erforderlich, um festzustellen, ob der Plan der Muttergesellschaft, sich von der Beklagten des Ausgangsverfahrens zu trennen, als eine Entscheidung über eine Massenentlassung eingestuft werden kann, wie die Kläger des Ausgangsverfahrens geltend machen, oder ob aufgrund dieser Entscheidung möglicherweise die in dem zur Umsetzung der Richtlinie 98/59 erlassenen Yhteistoimintalaki vor-

gesehene Verpflichtung zur Aufnahme von Konsultationen über Massenentlassungen entstand. Es handelt sich somit weder um ein hypothetisches Problem noch um eine Frage, die in keinem Zusammenhang mit der Realität oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits stünde.

33. Daher sind die ersten vier Vorlagefragen zu beantworten.

## B — Zur Beantwortung der Fragen

### 1. Vorbemerkungen

34. Wie bereits bei der Prüfung der Zulässigkeit festgestellt wurde, ist die rechtliche Einordnung der „Entscheidung“ der Muttergesellschaft und die Festlegung der in der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Folgen für die Konsultation der Arbeitnehmervertreter eine der zentralen Fragen für die Entscheidung im Ausgangsrechtsstreit. Diese Frage hat übrigens in den Erklärungen der am Verfahren vor dem Gerichtshof Beteiligten zu einigen Unklarheiten geführt.

4 — Ebd., Randnr. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung.

5 — Ebd.

35. Daher ist es zweckmäßig, vor der Untersuchung der einzelnen Vorlagefragen den persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59<sup>6</sup> und insbesondere die Frage zu prüfen, die auch in der mündlichen Verhandlung aufgeworfen worden ist, ob die Richtlinie nicht nur für den Arbeitgeber Verpflichtungen enthält, sondern auch für das den Arbeitgeber beherrschende Unternehmen.

36. Eine Antwort auf diese Frage lässt sich meines Erachtens direkt den einschlägigen Bestimmungen der betreffenden Richtlinie entnehmen.

37. Wie festzustellen ist, lässt der Wortlaut der Richtlinie 98/59, insbesondere von Art. 2 Abs. 1, 3 und 4 sowie von Art. 3 Abs. 1 und 2, keinen vernünftigen Zweifel an dem Adressaten der Informations-, Konsultations- und Meldepflichten.

38. Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie sieht ausdrücklich vor, dass allein der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren. Nach Art. 2

Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie hat allein der Arbeitgeber den Arbeitnehmervertretern die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen. Gemäß Abs. 3 Unterabs. 2 hat der Arbeitgeber der zuständigen Behörde eine Abschrift der in Unterabs. 1 genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung zu übermitteln.

39. Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 sieht keinerlei Verpflichtung der Muttergesellschaft vor. In diesem Artikel wird lediglich festgelegt, dass die in der Richtlinie 98/59 enthaltenen Informations- und Konsultationspflichten unabhängig davon gelten, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen werden. Nach Abs. 4 Unterabs. 2 ist der Arbeitgeber für die von der Muttergesellschaft getroffenen Entscheidungen verantwortlich, selbst wenn er von diesen keine Kenntnis hatte.

40. Zwar sieht Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 2 Informations-, Konsultations- und Meldepflichten der Muttergesellschaft nicht ausdrücklich vor, jedoch ist die Muttergesellschaft verpflichtet, falls sie für die Massenentlassungen verantwortlich ist, dem betroffenen, von ihr beherrschten Arbeitgeber die notwendigen Informationen zu übermitteln, damit dieser in der Lage ist, die in der Richtlinie 98/59 festgelegten Informations-, Konsultations- und Meldepflichten zu erfüllen. Die Verpflichtung der Muttergesellschaft

6 — Mit der Richtlinie 98/59 wird, wie der erste Erwägungsgrund klarstellt, die Richtlinie 75/129/EWG des Rates vom 17. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 48, S. 29) in der Fassung der Richtlinie 92/56/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 (ABl. L 245, S. 3) kodifiziert. Wie ich bereits in den Nrn. 35 und 36 meiner Schlussanträge vom 21. Januar 2009 in der vor dem Gerichtshof anhängigen Rechtssache *Mono Car Styling* (C-12/08) festgestellt habe, kann daher die Richtlinie 98/59 in jeder Hinsicht als die gegenwärtig gültige Fassung der Richtlinie 75/129 angesehen werden.

zur Übermittlung der notwendigen Informationen besteht daher nur im Verhältnis Arbeitgeber-Muttergesellschaft. Sie betrifft nicht die eigentliche Konsultationspflicht.

wenn die den Arbeitgeber beherrschende Muttergesellschaft für die Massenentlassungen verantwortlich ist.

41. Nach Art. 3 der Richtlinie 98/59, der das Anzeigeverfahren regelt, obliegt diese Meldepflicht allein dem Arbeitgeber, der der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen anzuzeigen (Art. 3 Abs. 1) und den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift dieser Anzeige zu übermitteln hat (Art. 3 Abs. 2).

43. Im Anschluss an diese Bemerkungen sind nun die sechs Vorlagefragen zu prüfen.

42. Ich kann daher in den ausgelegten Bestimmungen keinen Anhaltspunkt dafür finden, dass die Richtlinie 98/59 der Muttergesellschaft Informations-, Konsultations- und Meldepflichten gegenüber den Arbeitnehmervertretern des Arbeitgebers oder gegenüber den Behörden auferlegt<sup>7</sup>. Insbesondere hinsichtlich der Konsultationen ist festzustellen, dass die Einhaltung dieser Verpflichtung allein dem Arbeitgeber obliegt, selbst

2. Zur ersten Frage

7 — Für diese Auslegung spricht im Übrigen auch die Intention des Gemeinschaftsgesetzgebers. Hierzu halte ich es für zweckmäßig, die Vorarbeiten für die Richtlinie 92/56 heranzuziehen, die, u. a. mit der Aufnahme von Abs. 4 in Art. 2 der Richtlinie 75/129, zur Annahme des endgültigen Wortlauts der Richtlinie 75/129 geführt haben, der von der Richtlinie 98/59 übernommen wurde. Randnr. 16 der Begründung des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 75/129 (KOM[91] 292 endg., ABl. C 310, S. 5) lautet: „Hervorzuheben ist, dass der überarbeitete Text dem herrschenden Unternehmen als solches keine direkte Verpflichtung auferlegt. Damit werden Probleme der Exterritorialität vermieden. Es ist außerdem zu beachten, dass die Kommission keinen Mechanismus ... vorschlägt, der den Arbeitnehmern das Recht auf Konsultation mit der Entscheidungszentrale eines Unternehmens oder mit der Leitung eines herrschenden Unternehmens einräumt (das sogenannte ‚by-pass‘-System).“

44. Mit der ersten Frage begehrt das vorlegende Gericht, wenn auch etwas kompliziert ausgedrückt, im Grunde Auskunft über die Bedeutung des Ausdrucks „[b]eabsichtigt ...“, Massenentlassungen vorzunehmen“ im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59. Damit soll der Zeitpunkt festgestellt werden, zu dem ein Arbeitgeber diese Maßnahme beabsichtigt, da zu diesem Zeitpunkt die Konsultationspflicht entstehe. Das vorlegende Gericht schlägt zwei Auslegungen vor: Nach der ersten möglichen Auslegung entsteht diese Verpflichtung, wenn sich aus den strategischen Entscheidungen oder Änderungen bezüglich der Geschäftstätigkeit die *Notwendigkeit* von Massenentlassungen *ergibt*; nach der zweiten möglichen Auslegung

fällt der Zeitpunkt mit dem Zeitpunkt zusammen, zu dem der Arbeitgeber Maßnahmen oder Änderungen bezüglich der Geschäftstätigkeit beabsichtigt, als deren Folge die *Notwendigkeit* von Massenentlassungen zu erwarten ist<sup>8</sup>.

45. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 verpflichtet ist, „rechtzeitig“ die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, wenn er „[b]eabsichtigt ..., Massenentlassungen vorzunehmen“.

46. Diese Bestimmung, nach der die Konsultationspflicht entsteht, sobald der Arbeitgeber beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, verwendet in der französischen Fassung das Verb „*envisager*“, dem sich der genaue Zeitpunkt, zu dem die Konsultationspflicht entsteht, nicht *per se* entnehmen lässt. Für die Feststellung dieses Zeitpunkts bedarf es einer eingehenderen Auslegung.

47. Bei der Auslegung ist zunächst von den verschiedenen Sprachfassungen des Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 auszugehen. Sodann ist ein Urteil des Gerichtshofs zu berücksichtigen, in dem der Gerichtshof in einem dem vorliegenden Verfahren ähnlichen Fall diese Bestimmung und ihren Zweck ausgelegt hat.

48. Das in der französischen Fassung der Richtlinie 98/59 verwendete Verb „*envisager*“ wird in den anderen Sprachfassungen mit „*tener la intención*“ (spanische Fassung), „beabsichtigen“ (deutsche Fassung), „*contemplate*“ (englische Fassung) und „*prevedere*“ (italienische Fassung) wiedergegeben.

49. Aus dem Vergleich der verschiedenen Sprachfassungen des Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 scheint sich bereits entnehmen zu lassen, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber das Entstehen der in dieser Vorschrift vorgesehenen Verpflichtung von der Absicht des Arbeitgebers, Massenentlassungen vorzunehmen, abhängig machen wollte.

50. Diese Auslegung des Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 lässt sich auch auf das Urteil Dansk Metalarbejderforbund und Specialarbejderforbundet i Danmark<sup>9</sup> stützen, in dem der Gerichtshof zur Anwendbarkeit von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 75/129 Stellung genommen hat, wenn der Arbeitgeber aufgrund seiner finanziellen Lage Massenentlassungen hätte erwägen müssen, dies jedoch nicht getan hat. Der Gerichtshof hat festgestellt, dass diese Bestimmung nur anwendbar sei, wenn der Arbeitgeber *tatsächlich* erwogen habe, Massenentlassungen vorzunehmen, oder einen Plan für Massenentlassungen aufgestellt habe<sup>10</sup>.

9 — Urteil vom 12. Februar 1985, Dansk Metalarbejderforbund und Specialarbejderforbundet i Danmark (284/83, Slg. 1985, 553).

10 — Ebd., Randnrn. 12 bis 17.

8 — Hervorhebung nur hier.

51. Diese Auslegung wird außerdem vom Zweck der Konsultationspflicht bestätigt, die laut der Richtlinie 98/59 unter der Bedingung entsteht, dass ein Arbeitgeber beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen.

52. Wie nämlich in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 98/59 klargestellt wird, dient die betreffende Verpflichtung nicht nur dazu, mit den Arbeitnehmervertretern hinsichtlich der vorzunehmenden Massenentlassungen „zu einer Einigung zu gelangen“. Sie soll auch dazu beitragen, die Folgen der Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.

53. In beiden Fällen soll die Konsultation ihrem Wesen nach die Durchführung von Verhandlungen ermöglichen<sup>11</sup>; dabei ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber die Konsultation *rechtzeitig* aufnimmt, d. h. zu einem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmervertreter wegen des Zwecks der Konsultation an diesen Verhandlungen *effektiv* teilnehmen können.

54. Damit diese Teilnahme jedoch effektiv ist, muss sie zu einem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der Gegenstand der Verhandlungen ausreichend bestimmt ist; dieser Zeitpunkt kann nur mit dem Zeitpunkt zusammenfallen, zu

dem sich feststellen lässt, dass der Arbeitgeber die Absicht hat, Massenentlassungen vorzunehmen, oder dass er zumindest bereits erkennt, dass es aufgrund der beabsichtigten Maßnahmen zu Massenentlassungen kommen könnte. Erst zu diesem Zeitpunkt kann eine Pflicht des Arbeitgebers zur Aufnahme von Konsultationen angenommen werden. Vor diesem Zeitpunkt kann es keine effektive Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Entscheidung über die Beschäftigung der Arbeitnehmer und keine tatsächlichen Alternativen zu einer Massenentlassung geben; eine Konsultation wäre daher nicht zweckmäßig.

55. Da, wie der Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 klar erkennen lässt, die Folge, die sich aus der Absicht, Massenentlassungen vorzunehmen, ergibt, *automatisch* eintritt und diese Wirkung nur entsteht, wenn der Arbeitgeber beabsichtigt oder plant, Massenentlassungen vorzunehmen, ist davon auszugehen, dass diese Tatsache, d. h. die Absicht, Massenentlassungen vorzunehmen, nur dann gegeben ist, wenn hierdurch gleichzeitig die Aufnahme von Konsultationen möglich wird, in denen über einen ausreichend bestimmten Gegenstand verhandelt werden kann.

56. Angesichts des Zwecks der Konsultationspflicht und der Notwendigkeit, dass bei einem Arbeitgeber eine Absicht, Massenentlassungen vorzunehmen, feststellbar sein muss, ist eine Entscheidung, die wahrscheinlich dazu führt, dass in der Zukunft Massenentlassungen notwendig sein werden, nicht von dem in der französischen Fassung verwendeten Verb „*envisager*“ umfasst, denn

11 — Zur Hervorhebung des Zwecks der Konsultationen, als Grundlage für Verhandlungen zu dienen, vgl. Nr. 59 der Schlussanträge von Generalanwalt Tizzano in der Rechtsache Junk (C-188/03, Urteil vom 27. Januar 2005, Slg. 2005, I-885) und in diesem Sinne Randnr. 43 des Urteils.

diese Entscheidung zeichnet sich dadurch aus, dass es an einer Absicht des Arbeitgebers, Massenentlassungen vorzunehmen, und auch an einem genauen Plan hierfür fehlt.

noch weiter entfernt ist. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber die Massenentlassungen nicht nur noch nicht geplant oder erwartet, sondern auch der Eintritt dieser Möglichkeit ist lediglich wahrscheinlich.

57. Ich bin daher der Ansicht, dass die erste von dem vorliegenden Gericht in seiner ersten Vorlagefrage vorgeschlagene Auslegung hinsichtlich der Konstellation, dass ein Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, aus denen sich die *Notwendigkeit* von Massenentlassungen ergibt, dem Fall ähnlich ist, dass ein Arbeitgeber Massenentlassungen vielleicht erwägen müsste, aber noch nicht beabsichtigt, sie vorzunehmen. Unter Berücksichtigung des vorgenannten Urteils Dansk Metalarbejderforbund und Specialarbejderforbundet i Danmark und der Bedeutung des in der französischen Fassung verwendeten Verbs „envisager“ im Hinblick auf den Zweck der Konsultationspflicht bin ich der Auffassung, dass die Richtlinie 98/59 in einem solchen Fall noch nicht anwendbar ist. Denn meines Erachtens bezieht sich der vom vorliegenden Gericht verwendete Ausdruck „die Notwendigkeit ... ergibt“ auf einen früheren Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber Massenentlassungen noch nicht geplant oder erwartet hat.

58. Davon ausgehend ist festzustellen, dass die zweite von dem vorliegenden Gericht in seiner ersten Vorlagefrage vorgeschlagene Auslegung, wonach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in dem Sinne zu verstehen sein soll, dass die Konsultationspflicht entsteht, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen beabsichtigt, als deren *Folge* die *Notwendigkeit* von Massenentlassungen zu *erwarten* ist, einen Fall beschreibt, der von der ersten Alternative zugrunde liegenden Konstellation

59. Daher bin ich der Auffassung, dass sich sowohl die erste als auch die zweite mit der ersten Vorlagefrage vorgeschlagene Alternative auf Fälle bezieht, in denen die Richtlinie 98/59 keine Anwendung findet.

60. In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die erste Frage des vorliegenden Gerichts zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass weder der Fall, dass ein Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, aus denen sich die Notwendigkeit von Massenentlassungen ergibt, noch der Fall, dass ein Arbeitgeber beabsichtigt, Maßnahmen zu ergreifen, als deren Folge die Notwendigkeit von Massenentlassungen zu erwarten ist, von der Wendung „[b]eabsichtigt ..., Massenentlassungen vorzunehmen“ umfasst ist. Diese Wendung ist dahin zu verstehen, dass sie sich auf den Zeitpunkt bezieht, zu dem festgestellt werden kann, dass der Arbeitgeber die Absicht hat, Massenentlassungen vorzunehmen, oder dass er zumindest bereits erkennt, dass es aufgrund der beabsichtigten Maßnahmen zu Massenentlassungen kommen könnte.

3. Zur zweiten Frage

61. Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob die Verpflichtung, rechtzeitig Konsultationen zu beginnen, wenn Massenentlassungen beabsichtigt sind, verlangt, dass mit den Konsultationen schon begonnen wird, bevor der Arbeitgeber in der Lage ist, die Informationen gemäß Art. 2 Abs. 3 Buchst. b der Richtlinie 98/59 mitzuteilen. Die Frage betrifft daher den Zusammenhang zwischen dem Beginn der Konsultationen und der Verpflichtung, den Arbeitnehmervertretern die in Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Informationen mitzuteilen.

62. Es ist festzustellen, dass nach dem klaren Wortlaut des Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 der Arbeitgeber die Auskünfte „rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen“ zu erteilen hat, damit „die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können“.

63. Da nach Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie die in Abs. 3 Buchst. b Ziff. i bis vi genannten Auskünfte *im Verlauf der Konsultationen* zu erteilen sind, kann logischerweise davon ausgegangen werden, dass die Verpflichtung zur Erteilung der erforderlichen Auskünfte nicht unbedingt zum Zeitpunkt der Aufnahme der Konsultationen eingehalten werden muss, sondern dass dies auch im Verlauf der Konsultationen möglich ist.

64. Nach dem Grundgedanken dieser Vorschrift hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten und ihnen während der Konsultationen alle relevanten Informationen mitzuteilen. Diese flexible Handhabung ist erforderlich, weil die Auskünfte zu unterschiedlichen Zeitpunkten des Konsultationsprozesses zur Verfügung stehen können, so dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, die in Art. 2 Abs. 3 Buchst. b der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Auskünfte im Verlauf der Konsultationen zu vervollständigen.

65. Diese Flexibilität ist darüber hinaus erforderlich, weil, wie aus diesem Abs. 3 ausdrücklich hervorgeht, die „rechtzeitig[e]“ Erteilung der Auskünfte den Zweck hat, dass die Arbeitnehmervertreter im Verlauf der Konsultationen „konstruktive Vorschläge unterbreiten können“. Folglich ist die Erteilung von Auskünften als eine Verpflichtung anzusehen, mit der eine möglichst weitgehende und effektive Beteiligung der Arbeitnehmer am Entscheidungsprozess erreicht werden soll, und hierfür ist es erforderlich, dass die Informationen bis zum Abschluss der Konsultationen erteilt werden.

66. Daraus ergibt sich, dass der Zeitpunkt, zu dem mit den Konsultationen begonnen wird, nicht davon abhängt, dass der Arbeitgeber bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmern alle in Art. 2 Abs. 3 Buchst. b der Richtlinie 98/59 genannten Informationen zu erteilen.

67. In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die zweite Frage des vorliegenden Gerichts zu antworten, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Konsultationen über die Massenentlassungen aufzunehmen, nicht davon abhängt, dass der Arbeitgeber bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle in Art. 2 Abs. 3 Buchst. b der Richtlinie 98/59 geforderten Auskünfte mitzuteilen.

#### 4. Zur dritten und zur vierten Frage

68. Mit der dritten Frage fragt das vorliegende Gericht den Gerichtshof, ob Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass die Verpflichtung, Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern zu beginnen, entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder die ihn beherrschende Muttergesellschaft Massenentlassungen beabsichtigt. Mit der vierten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die Entstehung der Verpflichtung, Konsultationen aufzunehmen, im Falle eines Konzerns erfordert, dass sich die Notwendigkeit der von der Muttergesellschaft beabsichtigten Massenentlassung in Bezug auf die bei einem bestimmten Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer konkretisiert hat.

69. Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 2 Abs. 4 Unterabs. 1 der Richtlinie 98/59 die Informations-, Konsultations- und Meldepflichten des Arbeitgebers unabhängig davon gelten, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen vom Arbeitgeber oder

von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde.

70. Was den Wortlaut dieser Vorschrift anbelangt, weist das vorliegende Gericht zum einen auf die unterschiedliche Formulierung von Abs. 1 und Abs. 4 des Art. 2 der Richtlinie 98/59 hin (Abs. 1 bezieht sich auf den Fall, dass ein Arbeitgeber „[b]eabsichtigt“, Massenentlassungen vorzunehmen, während in Abs. 4 von einer „Entscheidung“ über die Massenentlassungen die Rede ist) und zum anderen auf die in manchen Sprachfassungen des Art. 4 unterschiedlichen Zeitformen der Verben, die sich auf den Begriff „Entscheidung“ beziehen (z. B. Präteritum [„getroffen wurde“] in der deutschen Fassung, die Verlaufsform des Präsens [„is being taken“] in der englischen Fassung, Präsens [„émane“] in der französischen Fassung und Perfekt [„on pätätänyt“] in der finnischen Fassung).

71. Was die unterschiedliche Formulierung von Abs. 1 und Abs. 4 des Art. 2 der Richtlinie 98/59 angeht, bin ich der Ansicht, dass erstens die systematische Auslegung der Richtlinie 98/59 und zweitens der Zweck von deren Art. 2 Abs. 4 zu berücksichtigen sind.

72. Hinsichtlich der systematischen Auslegung der Richtlinie 98/59 ist darauf hinzuweisen, dass die Grundregel für den Beginn der Konsultationspflicht in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie festgelegt ist; Abs. 4 des Art. 2 hat



im Verhältnis zu Abs. 1 nur eine Hilfsfunktion. Denn mit Abs. 4 soll die Geltung der in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 festgelegten Konsultationspflicht des Arbeitgebers für den Fall bestätigt werden, dass der Arbeitgeber die Tochtergesellschaft eines anderen Unternehmens ist. Daher führt die unterschiedliche Formulierung, die sich aus Abs. 4 als ergänzender Vorschrift ergibt, nicht zu einer Änderung der Bedeutung der Grundregel. Im Gegenteil: Die Grundregel ist im Licht der sie ergänzenden Vorschrift zu verstehen.

73. Folglich ist der in Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 verwendete Begriff „Entscheidung“ weit und im Licht von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie auszulegen, da sich Letzterer, wie in Nr. 54 dieser Schlussanträge dargelegt worden ist, durch die Verwendung des Verbs „envisager“ (französische Fassung) auf den Zeitpunkt bezieht, zu dem Massenentlassungen geplant sind oder erwartet werden und der der Entscheidung über die Entlassung vorausgeht.

74. Daher bin ich der Auffassung, dass Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 nicht dahin auszulegen ist, dass die Konsultationspflicht entsteht, wenn die Muttergesellschaft eine Entscheidung über eine Massenentlassung getroffen hat, sondern dahin, dass sie bereits dann entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder das ihn beherrschende Unternehmen beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, diese also plant oder erwartet.

75. Diese Auslegung wird vom Zweck der Richtlinie 98/59 gestützt, wie er in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie zum Ausdruck kommt, nämlich Massenentlassungen zu vermeiden oder zumindest die Zahl der von dieser Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer zu beschränken. Die Erreichung dieses Zwecks wäre beeinträchtigt, wenn die Konsultation nach der Entscheidung der den Arbeitgeber beherrschenden Muttergesellschaft stattfände, Massenentlassungen durchzuführen, die vom Arbeitgeber umzusetzen wären<sup>12</sup>.

76. Nach alledem ist es nicht erforderlich, die unterschiedlichen Sprachfassungen im Hinblick auf die verschiedenen Zeitformen der Verben, die sich auf den Begriff „Entscheidung“ beziehen, zu untersuchen, und die Verwendung der Vergangenheitsform in einzelnen Sprachfassungen des Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 ist als unerheblich anzusehen.

77. Folglich ist Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie dahin auszulegen, dass im Falle eines Konzerns die Verpflichtung, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder das ihn beherrschende Unternehmen Massenentlassungen plant oder erwartet.

12 — Vgl. in diesem Sinne Urteil Junk, Randnr. 44.

78. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Einhaltung dieser Konsultationspflicht, wie bereits in den Nrn. 38 und 40 dieser Schlussanträge hervorgehoben, dem Arbeitgeber obliegt, unabhängig davon, ob die Massenentlassungen vom Arbeitgeber oder von der Muttergesellschaft geplant sind oder erwartet werden.

79. Ich bin der Auffassung, dass für die Beantwortung der vierten Frage des vorlegenden Gerichts — ob die Verpflichtung, mit den Arbeitnehmervertretern Konsultationen aufzunehmen, im Falle eines Konzerns erfordert, dass die Tochtergesellschaft, deren Arbeitnehmer von der Massenentlassung betroffen sein werden, bereits feststeht — von dieser Feststellung ausgegangen werden muss.

80. Da die Verpflichtung, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, dem Arbeitgeber obliegt, bin ich der Ansicht, dass diese Verpflichtung erst entsteht, wenn die den Arbeitgeber beherrschende Muttergesellschaft die Tochtergesellschaft bestimmt hat, bei der die Massenentlassungen vorgenommen werden sollen. Nur die Tochtergesellschaft kann als Arbeitgeber die Konsultationen aufnehmen, um mit den Arbeitnehmervertretern zu einer Einigung zu gelangen.

81. Der Zweck der Konsultationspflicht, d. h., wie bereits in Nr. 53 dieser Schlussanträge hervorgehoben, die effektive Beteiligung der Arbeitnehmervertreter bei der Entscheidung

über die Beschäftigung der Arbeitnehmer, wäre beeinträchtigt, wenn die Konsultationspflicht zu einem Zeitpunkt entstände, zu dem die Muttergesellschaft die Tochtergesellschaft, die von den geplanten Massenentlassungen betroffen sein wird, noch nicht bestimmt hat. In diesem Fall wären alle Tochtergesellschaften eines Konzerns verpflichtet, gleichzeitig zu einem Zeitpunkt Konsultationen aufzunehmen, zu dem der Gegenstand und die Notwendigkeit der Konsultationen noch nicht feststünden. Eine effektive Beteiligung der Arbeitnehmervertreter wäre daher in einem solchen Fall nicht möglich.

82. Daher bin ich der Auffassung, dass die Konsultationspflicht entsteht, wenn die den Arbeitgeber beherrschende Muttergesellschaft die Tochtergesellschaft bestimmt hat, die von den geplanten Massenentlassungen betroffen sein wird.

83. In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die dritte und die vierte Frage des vorlegenden Gerichts zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass im Falle eines Konzerns die Verpflichtung, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder das ihn beherrschende Unternehmen Massenentlassungen plant oder erwartet. Sofern diese von der Muttergesellschaft geplant werden, entsteht die Konsultationspflicht erst, wenn diese die Tochtergesellschaft bestimmt hat, die von diesen Entlassungen betroffen sein wird.

## 5. Zur fünften und zur sechsten Frage

84. Mit der fünften Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob das in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehene Konsultationsverfahren vom Arbeitgeber abgeschlossen sein muss, bevor in der Muttergesellschaft eine Entscheidung über Massenentlassungen getroffen wird. Sollte diese Frage zu bejahen sein, möchte das vorlegende Gericht mit seiner sechsten Frage wissen, vor welcher Art von Entscheidung der Muttergesellschaft das Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss. Dazu schlägt es zwei Möglichkeiten vor, nämlich zum einen eine Entscheidung, deren unmittelbare Folge Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft sind, und zum anderen eine betriebswirtschaftliche oder strategische Entscheidung, aufgrund deren Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft wahrscheinlich, aber noch nicht endgültig sicher sind.

85. Meines Erachtens lässt sich die Antwort auf die fünfte Frage dem Urteil Junk entnehmen. In diesem Urteil hat der Gerichtshof bestätigt, dass ein Arbeitsvertrag erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens gekündigt werden dürfe, d. h., nachdem der Arbeitgeber die in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Verpflichtungen erfüllt habe<sup>13</sup>. Daraus folgt, dass das Konsultationsverfahren beendet sein muss, bevor eine Entscheidung über Massenentlassungen getroffen wird.

86. Für den Fall, dass die Entscheidung über Massenentlassungen in einer Tochtergesellschaft von der Muttergesellschaft getroffen wird, sei daran erinnert, dass Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 vorsieht, dass die Konsultationspflicht unabhängig davon gilt, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen von dem Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde, oder, wie zur dritten Frage näher ausgeführt worden ist, unabhängig davon, ob die Massenentlassungen vom Arbeitgeber oder von dem ihn beherrschenden Unternehmen beabsichtigt wurden.

87. Daher bin ich der Auffassung, dass jede Entscheidung der Muttergesellschaft über Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft, aufgrund deren die Tochtergesellschaft als Arbeitgeber die Arbeitsverträge ihrer Arbeitnehmer zu kündigen hat, erst nach Abschluss des in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Konsultationsverfahrens getroffen werden kann.

88. Diese Auslegung wird vom Zweck der Richtlinie 98/59 gestützt, wie er in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie zum Ausdruck kommt, nämlich Massenentlassungen zu vermeiden oder zumindest die Zahl der von dieser Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer zu beschränken. Die Erreichung dieses Zwecks wäre, wie bereits in Nr. 75 dieser Schlussanträge hervorgehoben, beeinträchtigt, wenn die Konsultation nach der Entscheidung der Muttergesellschaft über Massenentlassungen stattfände<sup>14</sup>.

13 — Vgl. Urteil Junk, Randnr. 45.

14 — Vgl. in diesem Sinne Urteil Junk, Randnr. 44.

89. Die Beantwortung der sechsten Frage, mit der das vorliegende Gericht fragt, vor welcher Art von Entscheidung der Muttergesellschaft das Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss, ergibt sich meines Erachtens bereits aus der Antwort auf die erste und die fünfte Frage: Es handelt sich um die Entscheidung über die Massenentlassungen, auf die sich die erste vom vorlegenden Gericht vorgeschlagene Alternative bezieht.

90. Hinsichtlich der zweiten vom vorlegenden Gericht vorgeschlagenen Möglichkeit, nach der das Konsultationsverfahren abgeschlossen sein muss, bevor eine betriebswirtschaftliche oder strategische Entscheidung getroffen wird, aufgrund deren Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft wahrscheinlich, aber noch nicht endgültig sicher sind, verweise ich auf die Antwort auf die erste Vorlagefrage.

91. Unter Berücksichtigung der in Nr. 60 dieser Schlussanträge getroffenen Feststellung, dass eine Entscheidung des Arbeitgebers, aus der sich die Notwendigkeit von Massenentlassungen ergibt, nicht von der Wendung „[b]eabsichtigt ..., Massenentlassungen vorzunehmen“ umfasst ist, kann festgestellt werden, dass eine Entscheidung, die noch nicht einmal den Beginn der Konsulta-

tionen darstellt, erst recht nicht als deren Abschluss angesehen werden kann.

92. Da es für die Konsultationspflicht gemäß Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 98/59 unerheblich ist, ob die Entscheidung über die Massenentlassungen vom Arbeitgeber oder von einem den Arbeitgeber beherrschenden Unternehmen getroffen wurde, ist anzumerken, dass die in der vorstehenden Nummer dieser Schlussanträge getroffene Feststellung hinsichtlich einer vom Arbeitgeber getroffenen Entscheidung auch für eine Entscheidung der Muttergesellschaft gilt, aufgrund deren eine Massenentlassung der Arbeitnehmer dieses Arbeitgebers notwendig wird.

93. In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die fünfte und die sechste Frage des vorlegenden Gerichts zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie dahin auszulegen ist, dass im Fall eines Konzerns das Konsultationsverfahren vom Arbeitgeber abgeschlossen worden sein muss, bevor in der Muttergesellschaft eine Entscheidung über Massenentlassungen getroffen wird. Eine betriebswirtschaftliche oder strategische Entscheidung der Muttergesellschaft, aufgrund deren Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft wahrscheinlich, aber noch nicht endgültig sicher sind, ist für die Bestimmung des Zeitpunkts des Abschlusses der mit den Arbeitnehmervertretern geführten Konsultationen nicht von Bedeutung.

**V — Ergebnis**

94. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, auf die Vorlagefragen des Korkein oikeus wie folgt zu antworten:

1. Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass weder der Fall, dass ein Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, aus denen sich die Notwendigkeit von Massenentlassungen ergibt, noch der Fall, dass ein Arbeitgeber beabsichtigt, Maßnahmen zu ergreifen, als deren Folge die Notwendigkeit von Massenentlassungen zu erwarten ist, von der Wendung „[b]eabsichtigt ..., Massenentlassungen vorzunehmen“ umfasst ist. Diese Wendung ist dahin zu verstehen, dass sie sich auf den Zeitpunkt bezieht, zu dem festgestellt werden kann, dass der Arbeitgeber die Absicht hat, Massenentlassungen vorzunehmen, oder dass er zumindest bereits erkennt, dass es aufgrund der beabsichtigten Maßnahmen zu Massenentlassungen kommen könnte.
2. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Konsultationen über die Massenentlassungen aufzunehmen, hängt nicht davon ab, dass der Arbeitgeber bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle in Art. 2 Abs. 3 Buchst. b der Richtlinie 98/59 geforderten Auskünfte mitzuteilen.
3. Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie ist dahin auszulegen, dass im Falle eines Konzerns die Verpflichtung, die Arbeitnehmervertreter zu konsultieren, entsteht, wenn entweder der Arbeitgeber oder das ihn beherrschende Unternehmen Massenentlassungen plant oder erwartet. Sofern diese von der Muttergesellschaft geplant werden, entsteht die Konsultationspflicht erst, wenn diese die Tochtergesellschaft bestimmt hat, die von diesen Entlassungen betroffen sein wird.

4. Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 in Verbindung mit Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie ist dahin auszulegen, dass im Fall eines Konzerns das Konsultationsverfahren vom Arbeitgeber abgeschlossen worden sein muss, bevor in der Muttergesellschaft eine Entscheidung über Massenentlassungen getroffen wird. Eine betriebswirtschaftliche oder strategische Entscheidung der Muttergesellschaft, aufgrund deren Massenentlassungen in der Tochtergesellschaft wahrscheinlich, aber noch nicht endgültig sicher sind, ist für die Bestimmung des Zeitpunkts des Abschlusses der mit den Arbeitnehmervertretern geführten Konsultationen nicht von Bedeutung.