



## Sammlung der Rechtsprechung

**Rechtssache C-392/13**

**Andrés Rabal Cañas  
gegen  
Nexea Gestión Documental SA  
und  
Fondo de Garantía Salarial**

(Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona)

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Sozialpolitik — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59/EG — Begriff ‚Betrieb‘ — Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer“

Leitsätze – Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 13. Mai 2015

1. *Gerichtliches Verfahren — Schlussanträge des Generalanwalts — Möglichkeit der Parteien oder des vorlegenden Gerichts, zu diesen Schlussanträgen des Generalanwalts Stellung zu nehmen — Fehlen — Möglichkeit, das vorlegende Gericht um Klarstellungen zu ersuchen — Alleiniges Vorrecht des Gerichtshofs*

*(Verfahrensordnung des Gerichtshofs, Art. 101)*

2. *Zur Vorabentscheidung vorgelegte Fragen — Zuständigkeiten des Gerichtshofs — Grenzen — Offensichtlich unerhebliche Fragen, hypothetische Fragen, die in einem eine zweckdienliche Antwort ausschließenden Zusammenhang gestellt werden, und Fragen, die in keinem Zusammenhang mit dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits stehen — Fehlen — Zulässigkeit*

*(Art. 267 AEUV)*

3. *Sozialpolitik — Rechtsangleichung — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59 — Geltungsbereich — Begriff Betrieb*

*(Richtlinie 98/59 des Rates, Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a)*

4. *Sozialpolitik — Rechtsangleichung — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59 — Geltungsbereich — Begriff Massenentlassungen — Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer — Nationale Regelung, die als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht den Betrieb verwendet und zur Folge hat, dass das Verfahren der Information und Konsultation der Arbeitnehmer auf als Massenentlassungen zu qualifizierende Entlassungen nicht angewandt wird — Unzulässigkeit*

*(Richtlinie 98/59 des Rates, Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a und Abs. 2 bis 4)*

5. *Sozialpolitik — Rechtsangleichung — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59 — Geltungsbereich — Begriff Massenentlassungen — Individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, bei Ablauf des Vertrags oder Erfüllung der Tätigkeit — Ausschluss*

*(Richtlinie 98/59 des Rates, Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 und Abs. 2 bis 4)*

6. *Sozialpolitik — Rechtsangleichung — Massenentlassungen — Richtlinie 98/59 — Geltungsbereich — Begriff Massenentlassungen — Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden — Grund für diese Massenentlassungen, der sich aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergeben muss — Fehlen*

*(Richtlinie 98/59 des Rates, Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a und Abs. 2 Buchst. a)*

1. Die Satzung des Gerichtshofs und die Verfahrensordnung sehen für die Parteien oder für das vorliegende Gericht nicht die Möglichkeit vor, zu den Schlussanträgen des Generalanwalts Stellung zu nehmen. Zudem ist nach Art. 101 der Verfahrensordnung allein der Gerichtshof berechtigt, das vorliegende Gericht um Klarstellungen zu ersuchen.

(vgl. Rn. 32)

2. Siehe Text der Entscheidung.

(vgl. Rn. 36-38)

3. Siehe Text der Entscheidung.

(vgl. Rn. 42-51)

4. Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die als einzige Referenzeinheit das Unternehmen und nicht den Betrieb vorsieht, wenn die Anwendung dieses Kriteriums zur Folge hat, dass das in den Art. 2 bis 4 dieser Richtlinie vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereitelt wird, während die betreffenden Entlassungen, wenn der Betrieb als Referenzeinheit verwendet würde, als „Massenentlassungen“ im Sinne der Definition in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie qualifiziert werden müssten.

Denn 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 der Arbeitnehmer in dem Fall führt, in dem bei Heranziehung des Betriebsbegriffs die nach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 für die Einstufung als „Massenentlassung“ erforderliche Zahl von Entlassungen erreicht ist. Insbesondere könnte eine nationale Regelung somit nur dann als mit Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie 98/59 vereinbar angesehen werden, wenn sie die Anwendung der Informations- und Konsultationspflichten nach den Art. 2 bis 4 der Richtlinie zumindest bei einer Entlassung von zehn Arbeitnehmern in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern vorsähe. Diese Pflicht ist unabhängig von den im nationalen Recht aufgestellten zusätzlichen Anforderungen für Unternehmen mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmern.

(vgl. Rn. 52-54, 57, Tenor 1)

5. Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass für die Feststellung des Vorliegens von „Massenentlassungen“ im Sinne dieser Bestimmung individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht zu berücksichtigen sind, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Vertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen.

Der Ausschluss der individuellen Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, vom Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 ergibt sich nämlich eindeutig aus dem Wortlaut und der Systematik dieser Richtlinie. Solche Verträge enden 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 Tätigkeit, für die sie geschlossen wurden, erfüllt ist. Daher wäre es unzweckmäßig, die in den Art. 2 bis 4 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Verfahren zu befolgen. Insbesondere das Ziel, Entlassungen zu vermeiden oder ihre Zahl zu beschränken sowie nach Möglichkeiten zu suchen, ihre Folgen zu mildern, kann bei Entlassungen aufgrund von Vertragsbeendigungen nicht erreicht werden.

(vgl. Rn. 62, 63, 67, Tenor 2)

6. Art. 1 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 98/59 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, 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 Begriff „Massenentlassungen“ wird nämlich, wie aus der einleitenden Formulierung von Art. 1 der Richtlinie 98/59 hervorgeht, für die Durchführung dieser Richtlinie insgesamt definiert, einschließlich der Durchführung ihres Art. 1 Abs. 2 Buchst. a. Die begehrte Auslegung dieser Bestimmung wäre daher geeignet, auch den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 zu beschränken. In Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 hat der Gesetzgeber indessen nur ein einziges qualitatives Kriterium benutzt, nämlich das Kriterium, wonach der Grund für die Entlassung „nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen“ darf. Er hat keine weiteren Anforderungen in Bezug auf die Entstehung des Arbeitsverhältnisses oder dessen Beendigung vorgesehen. Solche Anforderungen wären, da sie den Anwendungsbereich der Richtlinie beschränken, geeignet, das Ziel der Richtlinie zu beeinträchtigen, das nach ihrem zweiten Erwägungsgrund im Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen besteht.

(vgl. Rn. 69, 70, 72, Tenor 3)