Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Fünfte Kammer)

4. September 2025 *

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Massenentlassungen – Richtlinie 98/59/EG – Art. 1 Abs. 1 – Anwendungsbereich – Begriff ‚Entlassung' – Tarifvertrag über interne Personalmobilität – Betriebsbedingte Entlassungen, nachdem die Anwendung dieses Tarifvertrags abgelehnt wurde – Beendigung des Arbeitsvertrags auf Veranlassung des Arbeitgebers aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen – Art. 2 – Verfahren zur Information und Konsultation der Arbeitnehmervertreter"

In der Rechtssache C-249/24

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) mit Entscheidung vom 3. April 2024, beim Gerichtshof eingegangen am 4. April 2024, in dem Verfahren

**RT,**

**ED**

gegen

**Ineo Infracom**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Fünfte Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin M. L. Arastey Sahún (Berichterstatterin) sowie der Richter D. Gratsias, E. Regan, J. Passer und B. Smulders,

Generalanwalt: R. Norkus,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

– von RT, vertreten durch F. Pinet, Avocat,

* Verfahrenssprache: Französisch.

– der Ineo Infracom, vertreten durch D. Célice, Avocat,

– der französischen Regierung, vertreten durch R. Bénard und M. Guiresse als Bevollmächtigte,

– der Europäischen Kommission, vertreten durch S. Delaude und D. Recchia als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 20. März 2025

folgendes

## Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 und von Art. 2 Abs. 2 bis 4 der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. 1998, L 225, S. 16).

2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen RT und ED einerseits und Ineo Infracom andererseits über die Auflösung der Arbeitsverträge von RT und ED, nachdem sie es abgelehnt hatten, nach Abschluss eines Tarifvertrags über interne Mobilität Änderungen ihrer Arbeitsverträge zu akzeptieren.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

3 Die Erwägungsgründe 2 und 8 der Richtlinie 98/59 lauten:

„(2) Unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer ausgewogenen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in der Gemeinschaft ist es wichtig, den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen zu verstärken.

…

(8) Es empfiehlt sich, im Hinblick auf die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß der Definition der Massenentlassungen im Sinne dieser Richtlinie den Entlassungen andere Arten einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die auf Veranlassung des Arbeitgebers erfolgt, gleichzustellen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt.“

4 Art. 1 Abs. 1 dieser Richtlinie bestimmt:

„Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) ‚Massenentlassungen‘ sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen – nach Wahl der Mitgliedstaaten – die Zahl der Entlassungen
   i) entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen

– mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,

– mindestens 10 v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,

– mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,

ii) oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind,

beträgt;

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."

5 Art. 2 der Richtlinie sieht vor:

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

(2) Diese Konsultationen erstrecken sich zumindest auf die Möglichkeit, Massenentlassungen zu vermeiden oder zu beschränken, sowie auf die Möglichkeit, ihre Folgen durch soziale Begleitmaßnahmen, die insbesondere Hilfen für eine anderweitige Verwendung oder Umschulung der entlassenen Arbeitnehmer zum Ziel haben, zu mildern.

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

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

a) die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und

b) in jedem Fall schriftlich Folgendes mitzuteilen:
i) die Gründe der geplanten Entlassung;
ii) die Zahl und die Kategorien der zu entlassenden Arbeitnehmer;
iii) die Zahl und die Kategorien der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer;
iv) den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen;
v) die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, soweit die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken dem Arbeitgeber die Zuständigkeit dafür zuerkennen;
vi) die vorgesehene Methode für die Berechnung etwaiger Abfindungen, soweit sie sich nicht aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Praktiken ergeben.

Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde eine Abschrift zumindest der in Unterabsatz 1 Buchstabe b) Ziffern i) bis v) genannten Bestandteile der schriftlichen Mitteilung zu übermitteln.

(4) 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."

6 Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 der Richtlinie bestimmt:

„Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

…

Die Anzeige muss alle zweckdienlichen Angaben über die beabsichtigte Massenentlassung und die Konsultationen der Arbeitnehmervertreter gemäß Artikel 2 enthalten, insbesondere die Gründe der Entlassung, die Zahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, die Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer und den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen."

### *Französisches Recht*

7 In Art. L. 1233-61 des Code du travail (Arbeitsgesetzbuch) in seiner auf den Ausgangsrechtsstreit anwendbaren Fassung (im Folgenden: Arbeitsgesetzbuch) heißt es:

„In Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten hat der Arbeitgeber, wenn die geplante Entlassung mindestens zehn Beschäftigte innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen betrifft, einen Plan zur Erhaltung der Arbeitsplätze mit dem Ziel der Vermeidung von Entlassungen oder der Begrenzung ihrer Zahl auszuarbeiten und durchzuführen.

Dieser Plan schließt einen Wiedereinstellungsplan ein, der das Ziel hat, die Wiedereinstellung derjenigen Arbeitnehmer im Inland zu erleichtern, deren Entlassung unvermeidbar ist, insbesondere älterer oder solcher Arbeitnehmer, bei denen die berufliche Wiedereingliederung aufgrund sozialer Merkmale oder aus Gründen der Qualifikation besonders schwierig ist.

…"

8 Nach Art. L. 2242-21 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs kann der Arbeitgeber Verhandlungen über die Bedingungen der beruflichen oder geografischen Personalmobilität innerhalb des Unternehmens im Rahmen laufender kollektiver Umstrukturierungsmaßnahmen ohne geplanten Personalabbau einleiten.

9 Art. L. 2242-22 des Arbeitsgesetzbuchs sieht vor:

„Die Vereinbarung, die aus den in Art. L. 2242-21 vorgesehenen Verhandlungen hervorgeht, enthält 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.“

10 Art. L. 2242-23 des Arbeitsgesetzbuchs bestimmt:

„Der Tarifvertrag, der aus den in Art. L. 2242-21 vorgesehenen Verhandlungen hervorgegangen ist, wird 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 Artikel 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 Entlassung ausgesprochen und berechtigt zu Begleit- und Wiedereingliederungsmaßnahmen, die in der Vereinbarung vorgesehen werden müssen, mit der der Umfang und die Modalitäten der in den Art. L. 1233-4 und L. 1233-4-1 vorgesehenen internen Wiedereingliederung angepasst werden.“

11 Art. L. 2323-6 des Arbeitsgesetzbuchs lautet:

„Der Betriebsrat wird über Fragen unterrichtet und angehört, 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.“

## Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

12 Ineo Infracom ist ein Bauunternehmen, das sich auf Telekommunikationsinfrastrukturen und digitale Erschließungen spezialisiert hat.

13 Am 26. April 2013 wurde das Unternehmen von der Gesellschaft France Télécom über ihren Beschluss informiert, den laufenden Auftrag für die Departements Gard (Frankreich) und Lozère (Frankreich) nicht zu erneuern.

14 Infolge dieser Entscheidung bot Ineo Infracom den 82 Beschäftigten in der von der Entscheidung betroffenen Niederlassung an, sie ab dem 1. Juli 2013 im Rahmen der im nationalen Tarifvertrag für Arbeiter im öffentlichen Bauwesen vom 15. Dezember 1992 vorgesehenen Regelung für Versetzungen vorübergehend in anderen französischen Regionen einzusetzen.

15 Am 28. Juni 2013 lehnten RT und ED die ihnen unterbreiteten Vorschläge ab, in der Zeit vom 1. Juli bis zum 28. September 2013 vorübergehend in der Niederlassung in Ivry-sur-Seine (Frankreich) bzw. in der Niederlassung in Vitrolles (Frankreich) eingesetzt zu werden.

16 RT und ED erhoben zusammen mit neun weiteren Arbeitnehmern Klage vor dem Conseil de prud'hommes de Nîmes (Arbeitsgericht Nîmes, Frankreich), um die gerichtliche Auflösung ihres Arbeitsvertrags wegen Verschuldens ihres Arbeitgebers und die Zahlung von Schadensersatz zu erwirken.

17 In der Erwägung, dass die laufende Geschäftstätigkeit von Ineo Infracom einen regelmäßigen Wechsel des Einsatzorts von Baustellenpersonal aufgrund des Verlusts bestehender oder der Erlangung neuer Aufträge implizierte und kein Personalabbau geplant war, schlossen das Unternehmen und mehrere repräsentative Gewerkschaften am 29. Juli 2013 einen Tarifvertrag über die unternehmensinterne Personalmobilität (im Folgenden: Tarifvertrag über interne Personalmobilität) ab.

18 In Anwendung dieses Tarifvertrags wurden RT am 30. September und am 30. Dezember 2013 sowie ED am 27. November 2013 und am 20. Januar 2014 Arbeitsstellen angeboten, die sie jeweils ablehnten.

19 Am 10. Juni 2014 wurden aufgrund dessen gegenüber RT und ED gemäß Art. L. 2242-23 des Arbeitsgesetzbuchs individuelle betriebsbedingte Entlassungen ausgesprochen. Dagegen gingen sie vor dem Conseil de prud'hommes de Nîmes (Arbeitsgericht Nîmes) vor, hilfsweise zu ihrem bei diesem Gericht noch anhängigen Antrag auf gerichtliche Auflösung ihres Arbeitsvertrags.

20 Mit Urteil vom 3. April 2017 löste dieses Gericht den Arbeitsvertrag von RT wegen Verschuldens des Arbeitgebers gerichtlich auf und verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung von Schadensersatz. Mit einem weiteren Urteil vom selben Tag wies das Gericht die Klage von ED ab.

21 Ineo Infracom legte gegen diese Urteile Berufung ein.

22 Mit zwei Urteilen vom 1. Februar 2022 hob die Cour d'appel de Nîmes (Berufungsgericht Nîmes, Frankreich) das RT betreffende Urteil des Conseil de prud'hommes de Nîmes (Arbeitsgericht Nîmes) auf und bestätigte das ED betreffende Urteil dieses Gerichts.

23 Die Cour d'appel de Nîmes (Berufungsgericht Nîmes) führte aus, der Tarifvertrag über interne Personalmobilität enthalte den ausdrücklichen Hinweis, dass er unabhängig von einem geplanten Personalabbau ausgehandelt worden sei. Daraus folge, dass Ineo Infracom die Bestimmungen der Art. 1 und 2 der Richtlinie 98/59 nicht verletzt habe, da diese nicht anwendbar seien, wenn keine Massenentlassungen stattfänden.

24 RT und ED legten bei der Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich), dem vorlegenden Gericht, Kassationsbeschwerde ein, mit der sie im Wesentlichen vortragen, dass ein Arbeitgeber, der aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer lägen, beabsichtige, Entlassungen vorzunehmen, gemäß den Art. 1 und 2 der Richtlinie die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren habe, um zu einer Einigung zu gelangen. Diese Konsultationen müssten 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 hätten, zu mildern.

25 RT und ED sind der Ansicht, dass die Cour d'appel de Nîmes (Berufungsgericht Nîmes) gegen die einschlägigen Bestimmungen des nationalen Rechts, ausgelegt im Licht der Art. 1 und 2 der Richtlinie 98/59 sowie von Art. 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und von Art. 21 der am 18. Oktober 1961 in Turin im Rahmen des Europarats unterzeichneten und am 3. Mai 1996 in Straßburg überarbeiteten Europäischen Sozialcharta verstoßen habe. Für den Fall, dass die vom Arbeitgeber ausgesprochenen Entlassungen, unabhängig von ihrer Einstufung als individuelle betriebsbedingte Entlassungen im Sinne von Art. L. 2242-23 des Arbeitsgesetzbuchs, mindestens zehn Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen beträfen, sei der Arbeitgeber verpflichtet, einen Plan zur Arbeitsplatzerhaltung zu erstellen, der den Arbeitnehmern eine rechtzeitige Unterrichtung und Konsultation im Sinne von Art. L. 1233-61 des Arbeitsgesetzbuchs sowie geeignete Begleit- und Wiedereingliederungsmaßnahmen garantiere.

26 Außerdem beantragten RT und ED beim vorlegenden Gericht hilfsweise, den Gerichtshof mit einem Vorabentscheidungsersuchen zu befassen.

27 Hierzu führt das vorlegende Gericht aus, wie der Gerichtshof im Urteil vom 21. September 2017, Socha u. a. (C-149/16, EU:C:2017:708, Rn. 35), entschieden habe, seien Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass ein Arbeitgeber die in Art. 2 der Richtlinie vorgesehenen Konsultationen durchzuführen habe, wenn er beabsichtige, einseitig zulasten der Arbeitnehmer eine Änderung der Entgeltbedingungen vorzunehmen, die, wenn sie von den Arbeitnehmern nicht akzeptiert werde, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge habe, sofern die in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie aufgestellten Voraussetzungen erfüllt seien.

28 Der Gerichtshof habe ferner im Urteil vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a. (C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 46), entschieden, dass „[d]er Sinn und Zweck sowie die Effizienz der Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern … voraus[setzen], 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". Er habe hinzugefügt: „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."

29 Das vorlegende Gericht ergänzt, im letztgenannten Urteil habe der Gerichtshof entschieden, dass die Entstehung der Verpflichtung des Arbeitgebers, Konsultationen über die beabsichtigten Massenentlassungen aufzunehmen, nicht voraussetze, dass er bereits in der Lage sei, den Arbeitnehmervertretern alle Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 98/59 zu erteilen.

30 Weiterhin verweist das vorlegende Gericht in diesem Zusammenhang darauf, dass Art. L. 2242-23 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs, wonach die Entlassung, die darauf beruhe, dass der Arbeitnehmer es abgelehnt habe, die Anwendung der Bestimmungen der ausgehandelten Vereinbarung über Personalmobilität auf seinen Vertrag zu akzeptieren, nach den Modalitäten einer individuellen betriebsbedingten Entlassung ausgesprochen werde, die Anwendung der Bestimmungen in den Art. L. 1233-28 bis L. 1233-33 des Arbeitsgesetzbuchs über das Verfahren zur Unterrichtung und Konsultation des Betriebsrats oder der Personalvertreter im Fall einer vom Arbeitgeber beabsichtigten betriebsbedingten Massenentlassung von mindestens zehn Arbeitnehmern innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen ausschließe.

31 Unter diesen Umständen hat die Cour de cassation (Kassationsgerichtshof) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass betriebsbedingte Entlassungen, die darauf beruhen, dass die Arbeitnehmer es abgelehnt haben, die Anwendung der Bestimmungen eines Tarifvertrags über Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag zu akzeptieren, 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 Entlassungen zu berücksichtigen sind?

2. Falls die erste Frage bejaht wird: Ist Art. 2 Abs. 2 bis 4 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen, dass die Unterrichtung und Konsultation 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 Unterabs. 1 Buchst. a der genannten Richtlinie vorgesehenen Entlassungen übersteigt?

## Zu den Vorlagefragen

### *Zur ersten Frage*

32 Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs im Rahmen des durch Art. 267 AEUV geschaffenen Verfahrens der Zusammenarbeit zwischen den nationalen Gerichten und dem Gerichtshof dessen Aufgabe ist, dem nationalen Gericht eine für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits zweckdienliche Antwort zu geben. Hierzu hat der Gerichtshof gegebenenfalls die ihm vorgelegten Fragen umzuformulieren. Der Umstand, dass ein nationales Gericht eine Vorlagefrage unter Bezugnahme auf bestimmte Vorschriften des Unionsrechts formuliert hat, hindert den Gerichtshof nicht daran, diesem Gericht alle Auslegungshinweise zu geben, die ihm bei der Entscheidung über die bei ihm anhängige Rechtssache von Nutzen sein können, unabhängig davon, ob es bei der Formulierung seiner Fragen darauf Bezug genommen hat oder nicht. Der Gerichtshof hat insoweit aus allem, was das nationale Gericht vorgelegt hat, insbesondere aus der Begründung der Vorlageentscheidung, diejenigen Elemente des Unionsrechts herauszuarbeiten, die unter Berücksichtigung des Streitgegenstands einer Auslegung bedürfen (Urteil vom 4. Oktober 2024, Air Nostrum u. a., C-314/23, EU:C:2024:842, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

33 Im vorliegenden Fall nimmt das vorlegende Gericht in seiner ersten Frage lediglich auf Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie 98/59 Bezug und geht dabei implizit davon aus, dass Beendigungen von Arbeitsverträgen, die darauf beruhen, dass die Arbeitnehmer es abgelehnt haben, die Anwendung der Bestimmungen eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag zu akzeptieren, nicht als „Massenentlassungen“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie eingestuft werden können. Es wirft daher die Frage auf, ob diese Beendigungen von Arbeitsverträgen Entlassungen im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 der Richtlinie gleichgestellt werden können.

34 Zum einen ist darauf hinzuweisen, dass – in Anbetracht des mit der Richtlinie verfolgten Ziels, das darin besteht, dass vor Massenentlassungen eine Konsultation der Arbeitnehmervertreter durchgeführt und die zuständige Behörde informiert wird (Urteil vom 17. März 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, Rn. 40 und die dort angeführte Rechtsprechung), sowie in Anbetracht des Zusammenhangs, in den sich ihr Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a einfügt – der Begriff „Entlassung“, der einen autonomen Begriff des Unionsrechts darstellt und damit einheitlich auszulegen ist, nicht anhand der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestimmt werden kann (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

35 Zum anderen kann die Einstufung einer Handlung des Arbeitgebers als Entlassung im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 oder als Beendigung des Arbeitsvertrags im Sinne ihres Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 insoweit Rechtsfolgen nach sich ziehen, als die beiden Begriffe nur dann für die Berechnung der Zahl der Entlassungen einander gleichgestellt werden können, wenn es sich um mindestens fünf Entlassungen im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie handelt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. November 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, Rn. 46).

36 Um dem vorlegenden Gericht eine zweckdienliche Antwort zu geben, kann daher eine von ihm ausdrücklich oder implizit getroffene Feststellung, wonach der im Ausgangsverfahren in Rede stehende Sachverhalt nicht als Entlassung im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie eingestuft werden könne, für den Gerichtshof nicht verbindlich sein.

37 Folglich ist davon auszugehen, dass das vorlegende Gericht mit seiner ersten Frage im Wesentlichen wissen möchte, ob Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass die Auflösung von Arbeitsverträgen, die darauf beruht, dass die Arbeitnehmer es abgelehnt hatten, die Anwendung der Bestimmungen eines Tarifvertrags über Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag zu akzeptieren, unter diese Bestimmung fallen, sei es als Entlassung im Sinne von Unterabs. 1 Buchst. a oder als Beendigung von Arbeitsverträgen im Sinne von Unterabs. 2, so dass sie bei der Berechnung der Gesamtzahl der Entlassungen zu berücksichtigen sind.

38 Für die Zwecke der Anwendung dieser Richtlinie werden in ihrem Art. 1 Abs. 1 Buchst. a „Massenentlassungen“ definiert als Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt, sofern bestimmte quantitative und zeitliche Voraussetzungen erfüllt sind (Urteil vom 11. Juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, Rn. 24 und die dort angeführte Rechtsprechung).

39 Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff „Entlassung“ in der Richtlinie 98/59 zwar nicht ausdrücklich definiert wird, doch ist er nach ständiger Rechtsprechung dahin auszulegen, dass er jede vom Arbeitnehmer nicht gewollte, also ohne seine Zustimmung erfolgte Beendigung des Arbeitsvertrags umfasst (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 11. Juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).

40 Der Gerichtshof hat ferner entschieden, dass die den Anwendungsbereich der Richtlinie 98/59 festlegenden Begriffe – wie der Begriff „Entlassung“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a – in Anbetracht der Zielsetzung der Richtlinie, die ausweislich ihres zweiten Erwägungsgrundes den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen verstärken soll, nicht eng ausgelegt werden dürfen (Urteil vom 11. Juli 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

41 Hierzu hat der Gerichtshof entschieden, dass diese Richtlinie dahin auszulegen ist, dass eine von einem Arbeitgeber einseitig zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen vorgenommene erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags unter den genannten Begriff fällt (Urteil vom 11. November 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, Rn. 55).

42 Dagegen kann es nicht als „Entlassung“ im Sinne dieser Richtlinie eingestuft werden, wenn ein Arbeitgeber einseitig zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen eine Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrags, die nicht erheblich ist, oder aus solchen Gründen eine erhebliche Änderung eines Bestandteils dieses Vertrags, der nicht wesentlich ist, vornimmt (Urteil vom 21. September 2017, Ciupa u. a., C-429/16, EU:C:2017:711, Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung).

43 Im vorliegenden Fall ist es Sache des für die Würdigung des Sachverhalts allein zuständigen vorlegenden Gerichts, in einem ersten Schritt festzustellen, ob Ineo Infracom im Sinne der in den Rn. 41 und 42 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Vertragsänderungen, mithin die Änderungen des Arbeitsorts, einseitig zulasten von RT und ED aus nicht in ihrer Person liegenden Gründen vorgenommen hat.

44 Insoweit geht aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte hervor, dass die RT und ED unterbreiteten Vorschläge zum Einsatzort auf dem zwischen Ineo Infracom und repräsentativen Arbeitnehmervertretungen geschlossenen Tarifvertrag über interne Personalmobilität beruhten.

45 Zu diesem Zweck obliegt dem vorlegenden Gericht die Prüfung, ob die betreffenden Arbeitnehmer in Anbetracht dieses Tarifvertrags und der Bestimmungen des Arbeitsvertrags aufgrund eben dieser Bestimmungen verpflichtet sind, den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Wechsel des Einsatzorts zu akzeptieren, so dass es eine Nichterfüllung des Arbeitsvertrags mit der Folge seiner Auflösung aus in der Person der Arbeitnehmer liegenden Gründen darstellen würde, wenn sie dies ablehnen.

46 Sollte das vorlegende Gericht feststellen, dass die betreffenden Arbeitnehmer nicht verpflichtet sind, eine vom Arbeitgeber vorgeschlagene Änderung des Einsatzorts zu akzeptieren, muss es in einem zweiten Schritt klären, ob die in Rede stehenden Vorschläge für einen neuen Einsatzort als „erhebliche Änderung eines wesentlichen Bestandteils“ des Arbeitsvertrags im Sinne der in Rn. 41 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung eingestuft werden können.

47 Erstens ist zu der Frage, ob der Arbeitsort als „wesentlicher Bestandteil“ des Arbeitsvertrags im Sinne der in Rn. 41 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung anzusehen ist, hervorzuheben, dass jede Änderung des Arbeitsorts erhebliche wirtschaftliche und organisatorische Folgen für den betreffenden Arbeitnehmer haben und folglich einen solchen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsvertrags darstellen kann.

48 Zweitens ist zu der Frage, ob eine Änderung des Einsatzorts wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende als „erhebliche Änderung“ im Sinne dieser Rechtsprechung einzuordnen ist, festzustellen, dass die Erheblichkeit eines solchen Einsatzes u. a. vom Charakter der beabsichtigten Änderung des Arbeitsvertrags als vorübergehend oder dauerhaft, von der Entfernung zwischen dem ursprünglichen Arbeits- und dem neuen Einsatzort sowie von etwaigen weiteren Begleitmaßnahmen zur Kompensierung des vorgeschlagenen Einsatzes abhängt.

49 Sollte das vorlegende Gericht am Ende seiner Prüfung feststellen, dass der vorgeschlagene Einsatz keine „erhebliche Änderung eines wesentlichen Bestandteils“ des Arbeitsvertrags darstellt, müsste es die im Anschluss daran, dass der Arbeitnehmer es abgelehnt hat, einen solchen Einsatz zu akzeptieren, erfolgte Auflösung des Arbeitsvertrags als dessen Beendigung 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 einstufen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. September 2017, Socha u. a., C-149/16, EU:C:2017:708, Rn. 27 und 28).

50 Folglich müssten diese Vertragsauflösungen, selbst wenn das vorlegende Gericht der Meinung sein sollte, dass sie nicht unter den Begriff „Entlassung“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 fallen, jedenfalls, da sie auf einem nicht in der Person der Arbeitnehmer liegenden Grund beruhen, bei der Berechnung der Gesamtzahl der Entlassungen berücksichtigt werden, unter der zusätzlichen Voraussetzung, dass es sich um mindestens fünf handelt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 21. September 2017, Ciupa u. a., C-429/16, EU:C:2017:711, Rn. 31).

51 Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass das vorlegende Gericht, um zu beurteilen, ob die Auflösung von Arbeitsverträgen, die darauf beruht, dass die Arbeitnehmer es abgelehnt hatten, die Anwendung der Bestimmungen eines Tarifvertrags über Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag zu akzeptieren, unter den Begriff „Entlassungen“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a fällt, prüfen muss, ob die betreffenden Arbeitnehmer in Anbetracht dieses Tarifvertrags und der Bestimmungen des Arbeitsvertrags verpflichtet sind, den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Wechsel des Einsatzorts zu akzeptieren, und – sofern dies nicht der Fall ist – ob dieser Wechsel eine erhebliche Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrags darstellt und deshalb bei der Berechnung der Gesamtzahl der Entlassungen zu berücksichtigen ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, stellt die Auflösung des Arbeitsvertrags im Anschluss daran, dass der Arbeitnehmer es abgelehnt hat, eine solche Änderung zu akzeptieren, eine 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 dar und ist deshalb bei der Berechnung der Gesamtzahl der Entlassungen ebenfalls zu berücksichtigen.

### *Zur zweiten Frage*

52 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass die Unterrichtung und die Konsultation der Arbeitnehmervertreter vor dem Abschluss eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität als Konsultation im Sinne dieses Artikels angesehen werden können.

53 Hierzu ist zum einen darauf hinzuweisen, dass das Hauptziel dieser Richtlinie, wie sich aus der in Rn. 34 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung ergibt, darin besteht, dass vor Massenentlassungen eine Konsultation der Arbeitnehmervertreter durchgeführt und die zuständige Behörde unterrichtet wird.

54 Zum anderen hat ein Arbeitgeber, der beabsichtigt, Massenentlassungen vorzunehmen, gemäß Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.

55 Nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie erstrecken sich diese Konsultationen 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. Gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 der Richtlinie hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmervertretern, damit diese konstruktive Vorschläge unterbreiten können, rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und schriftlich die in Buchst. b Ziff. i bis vi dieser Bestimmung aufgeführten Informationen mitzuteilen. Nach Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie hat der Arbeitgeber überdies der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen anzuzeigen und ihr die in diesen Bestimmungen aufgeführten Angaben und Auskünfte zu übermitteln.

56 Damit lässt sich aus den vom Unionsgesetzgeber verwendeten Begriffen ableiten, dass die in der Richtlinie vorgesehenen Konsultationspflichten vor einer Entscheidung des Arbeitgebers zur Kündigung von Arbeitsverträgen entstehen (Urteil vom 27. Januar 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 37). Wenn eine zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen führende Entscheidung geeignet ist, die Vermeidung von Massenentlassungen zu ermöglichen, muss das Konsultationsverfahren nach Art. 2 der Richtlinie daher zu dem Zeitpunkt beginnen, zu dem der Arbeitgeber beabsichtigt, solche Änderungen vorzunehmen (Urteil vom 21. September 2017, Ciupa u. a., C-429/16, EU:C:2017:711, Rn. 37 und die dort angeführte Rechtsprechung).

57 Insbesondere muss nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs das in Art. 2 der Richtlinie vorgesehene Konsultationsverfahren vom Arbeitgeber zu dem Zeitpunkt eröffnet worden sein, zu dem eine strategische oder betriebswirtschaftliche Entscheidung getroffen wurde, die ihn zwingt, Massenentlassungen ins Auge zu fassen oder zu planen (Urteile vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 48, und vom 21. September 2017, Socha u. a., C-149/16, EU:C:2017:708, Rn. 31). Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber entscheidet, Änderungen des Arbeitsvertrags vorzuschlagen, bei denen er vernünftigerweise damit rechnen muss, dass sie von einer Reihe von Arbeitnehmern nicht akzeptiert werden, was zur Auflösung ihrer Arbeitsverträge führen würde (Urteil vom 21. September 2017, Socha u. a., C-149/16, EU:C:2017:708, Rn. 32).

58 Der Sinn und Zweck sowie die Effizienz der in Art. 2 der Richtlinie vorgesehenen Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretern setzen nämlich voraus, 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 – die Auflösung von Arbeitsverträgen zu vermeiden oder ihre Zahl zu beschränken und ihre Folgen zu mildern – durchzuführen, wenn es an einschlägigen Kriterien für die beabsichtigten Massenentlassungen fehlt (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 46).

59 Der Gerichtshof hat allerdings auch klargestellt, dass die Entstehung der Verpflichtung des Arbeitgebers, Konsultationen über die beabsichtigten Massenentlassungen aufzunehmen, nicht voraussetzt, dass er bereits in der Lage ist, den Arbeitnehmervertretern alle Auskünfte gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie 98/59 zu erteilen. Der Wortlaut dieser Vorschrift bringt nämlich klar zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber die betreffenden Auskünfte den Arbeitnehmervertretern „rechtzeitig im Verlauf der Konsultationen“ erteilen muss, „[d]amit die Arbeitnehmervertreter konstruktive Vorschläge unterbreiten können“. Daraus folgt, dass diese Auskünfte im Verlauf der Konsultationen zu erteilen sind und nicht unbedingt zum Zeitpunkt ihrer Eröffnung (Urteil vom 10. September 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK u. a., C-44/08, EU:C:2009:533, Rn. 51, 52 und 55).

60 Da Art. L. 2242-21 des Arbeitsgesetzbuchs – wie sich schon aus seinem Wortlaut ergibt – Verhandlungen über die Bedingungen der beruflichen oder geografischen Personalmobilität „ohne geplanten Personalabbau“ regelt, fallen die in einem solchen Zusammenhang geführten Verhandlungen im vorliegenden Fall nicht unter die Richtlinie, weil der Arbeitgeber im Verlauf dieser Verhandlungen *per definitionem* nicht beabsichtigt, Massenentlassungen im Sinne ihres Art. 2 Abs. 1 durchzuführen, den Arbeitnehmervertretern die in Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b Ziff. i, ii und iv bis vi der Richtlinie bezeichneten Auskünfte nicht erteilen kann und keine geplante Massenentlassung eingeleitet hat, die der zuständigen Behörde gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie angezeigt werden könnte.

61 Das in Art. 2 der Richtlinie 98/59 vorgesehene Konsultationsverfahren muss hingegen vom Arbeitgeber eingeleitet werden, wenn die in Rn. 57 des vorliegenden Urteils beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind. Wird ein Tarifvertrag über interne Personalmobilität ausgehandelt, obgleich der Arbeitgeber bereits Massenentlassungen beabsichtigt, ist er mithin verpflichtet, die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie zu einer Einigung zu gelangen, wobei die Voraussetzungen der Personalmobilität in einer solchen Einigung geregelt werden können.

62 In einem solchen Fall haben dem Abschluss eines Tarifvertrags über die interne Personalmobilität zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern die in Art. 2 der Richtlinie vorgesehenen Konsultationen vorauszugehen. Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, den Arbeitnehmervertretern rechtzeitig alle in Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 1 Buchst. b der Richtlinie genannten Informationen zukommen zu lassen, damit sie konstruktive Vorschläge unterbreiten können. Dem Arbeitgeber obliegt es zudem, die nach Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 und Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie erforderlichen Anzeigen der zuständigen Behörde zu übermitteln.

63 Hierzu lässt sich der Vorlageentscheidung entnehmen, dass Ineo Infracom im vorliegenden Fall in einem ersten Schritt aufgrund der Erwägung, dass ihre laufende Geschäftstätigkeit einen regelmäßigen Wechsel des Einsatzorts ihres Baustellenpersonals wegen des Verlusts bestehender oder der Erlangung neuer Aufträge implizierte, nicht mit einem Personalabbau verbundene

Vorschläge zum Einsatzort unterbreitet hatte. Nach diesen ersten Vorschlägen zum Einsatzort leitete die Gesellschaft jedoch in einem zweiten Schritt Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretern ein, die zum Abschluss des Tarifvertrags über interne Personalmobilität führten, dessen Anwendung es ihr ermöglichte, die betreffenden Arbeitsverträge hinsichtlich des Arbeitsorts einseitig zu ändern.

64 Ineo Infracom musste daher bei der Aushandlung dieses Tarifvertrags damit rechnen, dass eine Reihe von Arbeitnehmern solche einseitigen Änderungen ihres Arbeitsvertrags auf der Grundlage des Tarifvertrags nicht akzeptieren wird, mit der Folge, dass ihre jeweiligen Arbeitsverträge aufgelöst werden.

65 Unter diesen Umständen wird das vorlegende Gericht zu prüfen haben, ob die in Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie 98/59 vorgesehenen Informationspflichten beachtet wurden.

66 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 2 der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass die Unterrichtung und die Konsultation der Arbeitnehmervertreter vor dem Abschluss eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität als Konsultation im Sinne dieses Artikels angesehen werden können, sofern die in Art. 2 Abs. 3 vorgesehenen Informationspflichten beachtet werden.

## Kosten

67 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des beim vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

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

**1. Art. 1 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**

**das vorlegende Gericht, um zu beurteilen, ob die Auflösung von Arbeitsverträgen, die darauf beruht, dass die Arbeitnehmer es abgelehnt hatten, die Anwendung der Bestimmungen eines Tarifvertrags über Personalmobilität auf ihren Arbeitsvertrag zu akzeptieren, unter den Begriff „Entlassungen“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a fällt, prüfen muss, ob die betreffenden Arbeitnehmer in Anbetracht dieses Tarifvertrags und der Bestimmungen des Arbeitsvertrags verpflichtet sind, den vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Wechsel des Einsatzorts zu akzeptieren, und – sofern dies nicht der Fall ist – ob dieser Wechsel eine erhebliche Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrags darstellt und deshalb bei der Berechnung der Gesamtzahl der Entlassungen zu berücksichtigen ist. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, stellt die Auflösung des Arbeitsvertrags im Anschluss daran, dass der Arbeitnehmer es abgelehnt hat, eine solche Änderung zu akzeptieren, eine 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 dar und ist deshalb bei der Berechnung der Gesamtzahl der Entlassungen ebenfalls zu berücksichtigen.**

**2. Art. 2 der Richtlinie 98/59**

**ist dahin auszulegen, dass**

**die Unterrichtung und die Konsultation der Arbeitnehmervertreter vor dem Abschluss eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität als Konsultation im Sinne dieses Artikels angesehen werden können, sofern die in Art. 2 Abs. 3 vorgesehenen Informationspflichten beachtet werden.**

Unterschriften