

URTEIL DES GERICHTSHOFES (Erste Kammer)
16. Dezember 2004^{*}

In der Rechtssache C-520/03

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spanien) mit Entscheidung vom 27. November 2003, beim Gerichtshof eingegangen am 15. Dezember 2003, in dem Verfahren

José Vicente Olaso Valero

gegen

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann, des Richters K. Lenaerts, der Richterin N. Colneric (Berichterstatterin) sowie der Richter K. Schieman und E. Juhász,

Generalanwalt: A. Tizzano,
Kanzler: R. Grass,

^{*} Verfahrenssprache: Spanisch.

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Olaso Valero, vertreten durch T. Alcalá Mellado, abogada,

- der spanischen Regierung, vertreten durch L. Fraguas Gadea als Bevollmächtigte,

- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch G. Rozet und L. Lozano Palacios als Bevollmächtigte,

aufgrund des nach Anhörung des Generalanwalts ergangenen Beschlusses, ohne Schlussanträge über die Rechtssache zu entscheiden,

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABl. L 283, S. 23).

- 2 Dieses Ersuchen ergeht in einem Rechtsstreit zwischen Olaso Valero und dem Fondo de Garantía Salarial (Garantiefonds für Arbeitsentgelt, im Folgenden auch: Fogasa) wegen der Weigerung des Fogasa, Herrn Olaso Valero im Rahmen seiner subsidiären Haftung eine Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung zu zahlen, die zwischen diesem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber in einem Vergleich vereinbart worden war.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrechtliche Vorschriften

- 3 Die Richtlinie 80/987 gilt nach ihrem Artikel 1 Absatz 1 „für Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen gegen Arbeitgeber, die zahlungsunfähig im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 sind“.
- 4 Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie stellt klar, dass diese das einzelstaatliche Recht bezüglich der Begriffsbestimmung der Worte „Arbeitnehmer“, „Arbeitgeber“, „Arbeitsentgelt“, „erworbenes Recht“ und „Anwartschaftsrecht“ unberührt lässt.
- 5 Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie 80/987 sieht vor:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit vorbehaltlich des Artikels 4 Garantieeinrichtungen die Befriedigung der nicht erfüllten Ansprüche der

Arbeitnehmer aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen, die das Arbeitsentgelt für den vor einem bestimmten Zeitpunkt liegenden Zeitraum betreffen, sicherstellen.“

- 6 Nach Artikel 4 der Richtlinie 80/987 können die Mitgliedstaaten die in Artikel 3 vorgesehene Zahlungspflicht der Garantieeinrichtungen begrenzen, indem sie sie auf das Arbeitsentgelt für einen bestimmten Zeitraum beschränken oder eine Höchstgrenze festsetzen.
- 7 Gemäß ihrem Artikel 9 schränkt die Richtlinie „nicht die Möglichkeit der Mitgliedstaaten ein, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen“.
- 8 Nach Artikel 10 Buchstabe a steht die Richtlinie „nicht der Möglichkeit der Mitgliedstaaten entgegen, ... die zur Vermeidung von Missbräuchen notwendigen Maßnahmen zu treffen“.
- 9 Durch die Richtlinie 2002/74/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 80/987 (ABl. L 270, S. 10), die nach dem Eintritt des im Ausgangsverfahren maßgeblichen Sachverhalts in Kraft getreten ist, hat Artikel 3 der Richtlinie 80/987 folgende Fassung erhalten:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit vorbehaltlich des Artikels 4 Garantieeinrichtungen die Befriedigung der nicht erfüllten Ansprüche der Arbeitnehmer aus Arbeitsverträgen und Arbeitsverhältnissen sicherstellen, einschließlich, sofern dies nach ihrem innerstaatlichen Recht vorgesehen ist, einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Ansprüche, deren Befriedigung die Garantieeinrichtung übernimmt, sind die nicht erfüllten Ansprüche auf Arbeitsentgelt für einen Zeitraum, der vor und/oder gegebenenfalls nach einem von den Mitgliedstaaten festgelegten Zeitpunkt liegt.“

Nationale Vorschriften

Königliches Gesetzesdekret Nr. 1/1995

- 10 Artikel 26 Absätze 1 und 2 des Königlichen Gesetzesdekrets Nr. 1/1995 vom 24. März 1995 zur Billigung des neu gefassten Textes des Estatuto de los Trabajadores (Statut der Arbeitnehmer) (BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654, im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) sieht vor:

„(1) Als Arbeitsentgelt gelten alle wirtschaftlichen Vorteile, die Arbeitnehmer in Geld oder in natura als Gegenleistung für Tätigkeiten erhalten, die sie aufgrund des Arbeitsverhältnisses für fremde Rechnung verrichten, soweit diese Vorteile die tatsächliche Arbeit unabhängig von der Form des Arbeitsentgelts oder die der Arbeit gleichzustellenden Ruhezeiten entgelten. ...

(2) Zahlungen, die der Arbeitnehmer als Entschädigung oder zur Erstattung von Kosten erhält, die ihm aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit entstanden sind, Leistungen und Erstattungen der Seguridad Social und Entschädigungen für Versetzungen, Beurlaubungen oder Entlassungen werden nicht als Lohn angesehen.“

- 11 Artikel 28 des Arbeitnehmerstatuts in der durch das Gesetz Nr. 33/2002 vom 5. Juli 2002 (BOE Nr. 161 vom 6. Juli 2002, S. 24683) geänderten Fassung, der die Überschrift „Gleichheit der Vergütung im Hinblick auf das Geschlecht“ trägt, lautet:

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für eine gleichwertige Arbeitsleistung das gleiche Arbeitsentgelt zu zahlen, unabhängig davon, ob dieses direkt oder indirekt zu leisten ist und ob es sich dabei um einen Lohn oder ein sonstiges Entgelt handelt, ohne dass hinsichtlich irgendeines Bestandteils dieses Entgelts oder irgendeiner Bedingung dafür eine Diskriminierung wegen des Geschlechts vorgenommen werden dürfte.“

- 12 Artikel 33 Absätze 1 und 2 des Arbeitnehmerstatuts in der Fassung aufgrund des Gesetzes Nr. 60/1997 vom 19. Dezember 1997 (BOE Nr. 304 vom 20. Dezember 1997, S. 37453) bestimmt:

„(1) Der Fondo de Garantía Salarial ist eine selbständige, dem Ministerium für Arbeit und Soziales unterstellte öffentliche Einrichtung mit eigener Rechtspersönlichkeit und Klagebefugnis im Hinblick auf die Erfüllung ihrer Aufgaben. Er zahlt den Arbeitnehmern den Betrag des Arbeitsentgelts, das ihnen im Zeitpunkt der Insolvenz, der Zahlungseinstellung, des Konkurses oder Vergleichs der Arbeitgeber zusteht.

Im Sinne des vorstehenden Absatzes sind als Arbeitsentgelt anzusehen der als solches im Güteverfahren oder in der gerichtlichen Entscheidung anerkannte Betrag in allen in Artikel 26 Absatz 1 genannten Fällen und die ergänzende Entschädigung im Rahmen der ‚salarios de tramitación‘, die das zuständige Gericht gegebenenfalls zugesprochen hat, wobei der Fondo de Garantía Salarial in keinem Fall, zusammen oder getrennt, einen höheren Betrag zahlen kann, als er sich aus der Multiplizierung des doppelten täglichen Mindestlohns mit der Zahl der Tage des ausstehenden Arbeitsentgelts ergibt, und die Zahlung auf höchstens 120 Tage beschränkt ist.

(2) Der Fondo de Garantía Salarial zahlt in den Fällen des vorstehenden Absatzes Entschädigungen, die den Arbeitnehmern wegen Kündigung oder Vertragsauflösung nach den Artikeln 50, 51 und 52 Buchstabe c dieses Gesetzes als Folge eines Urteils oder einer Verwaltungsentscheidung zuerkannt wurden, wobei die Höchstgrenze bei einem Jahresgehalt liegt und der Tageslohn, der Grundlage der Berechnung ist, das Doppelte des gesetzlichen Mindestlohns nicht überschreiten darf.

Die Höhe der Entschädigung wird ausschließlich für die Zwecke der Zahlung durch den Fondo de Garantía Salarial in den Fällen einer Kündigung oder Vertragsauflösung nach Artikel 50 dieses Gesetzes auf der Grundlage von 25 Tagen je Dienstjahr mit der in Unterabsatz 1 bestimmten Höchstgrenze berechnet.“

- 13 Nach Artikel 33 Absatz 4 des Arbeitnehmerstatuts übernimmt der Fonds die in den vorhergehenden Absätzen erwähnten Pflichten nach Prüfung des Vorgangs im Hinblick auf dessen Rechtmäßigkeit.
- 14 Artikel 50 des Arbeitnehmerstatuts, der die Gründe für die Vertragsauflösung auf Verlangen des Arbeitnehmers aufführt, sieht vor:

„(1) Die Gründe, aus denen der Arbeitnehmer die Vertragsauflösung verlangen kann, sind:

...

- c) jede andere schwere Pflichtverletzung des Arbeitgebers, außer in Fällen höherer Gewalt

(2) In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Entschädigungen, die bei rechtswidriger Kündigung vorgesehen sind.“

15 Artikel 56 Absatz 1 des Arbeitnehmerstatuts lautet:

„(1) Wird die Kündigung für rechtswidrig erklärt, so kann der Arbeitgeber binnen fünf Tagen von der Zustellung des Urteils an zwischen der Wiedereinstellung des Arbeitnehmers mit Zahlung der ‚salarios de tramitación‘ im Sinne des Buchstaben b dieses Absatzes und der Zahlung der folgenden wirtschaftlichen Zuwendungen wählen, die in diesem Urteil festzusetzen sind:

- a) einer Entschädigung von 45 Tagesentgelten je Dienstjahr, wobei Zeiten von weniger als einem Jahr anteilig auf Monatsbasis bis zu höchstens 42 Monatssätzen abgerechnet werden;
- b) eines Betrages in Höhe der Summe der entgangenen Arbeitsentgelte vom Zeitpunkt der Kündigung bis zur Zustellung des Urteils, das die Kündigung für rechtswidrig erklärte, oder bis der Arbeitnehmer eine andere Arbeit angenommen hat, wenn dies vor diesem Urteil erfolgt ist und der Arbeitgeber die empfangenen Beträge nachweist, damit sie von den ‚salarios de tramitación‘ abgezogen werden können.

Der Arbeitgeber hat die Anmeldung des Arbeitnehmers bei der Sozialversicherung während der Zeit aufrechtzuerhalten, die den Arbeitsentgelten, auf die sich der vorstehende Absatz bezieht, entspricht.“

Königliches Dekret Nr. 505/1985 über den Fogasa

- 16 Artikel 14 des Königlichen Dekrets Nr. 505/1985 vom 6. März 1985 über die Organisation und Funktionsweise des Fondo de Garantía Salarial (BOE Nr. 92 vom 17. April 1985, im Folgenden: Königliches Dekret Nr. 505/85) bestimmt:

„(1) Als geschützte Arbeitsentgeltansprüche im Sinne dieses Königlichen Dekrets sind alle wirtschaftlichen Vorteile anzusehen, auf die die Arbeitnehmer Anspruch haben, soweit mit ihnen

- a) die tatsächlich geleistete Arbeit;
- b) die der Arbeit gleichzustellenden Ruhezeiten;
- c) die aufgrund von Artikel 56 Absatz 1 Buchstabe b des Arbeitnehmerstatuts und von Artikel 211 letzter Absatz des Arbeitsgerichtsgesetzes erhaltenen Vorteile;

...

entgolten werden.

(2) Als Entschädigungsanspruch ist der Betrag anzusehen, der den Arbeitnehmern durch ein Urteil, eine Entscheidung der Arbeitsverwaltung oder eine diese ergänzende Gerichtsentscheidung nach den Artikeln 50 und 51 des Arbeitnehmerstatuts wegen der Kündigung oder der Auflösung des Arbeitsvertrags zugesprochen wird.“

- 17 Nach Artikel 28 Absatz 3 des Königlichen Dekrets Nr. 505/85 können Anträge auf Entgeltgarantieleistungen abgelehnt werden, „wenn ein Rechtsmissbrauch oder eine Gesetzesumgehung vorliegt oder wenn die Zahlung nicht gerechtfertigt ist, weil ein gemeinsames Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an der Schaffung des Anscheins des gesetzlichen Zustands der Zahlungsunfähigkeit mit dem Ziel, die Leistungen des Fondo de Garantía Salarial zu erhalten, nachgewiesen wurde“.

Arbeitsgerichtsgesetz

- 18 Nach Artikel 63 des Königlichen Gesetzesdekrets Nr. 2/1995 vom 7. April 1995 zur Billigung des neu gefassten Textes der Ley de Procedimiento Laboral (Arbeitsgerichtsgesetz, BOE Nr. 86 vom 11. April 1995, S. 10695, im Folgenden: LPL) hat dem gerichtlichen Verfahren ein Güteverfahren vor einer Verwaltungsstelle vorauszu-gehen.
- 19 Artikel 84 LPL sieht nach Scheitern der Güteverhandlung vor dieser Stelle zwingend ein neues Güteverfahren vor dem zuständigen Gericht vor.

Ausgangsrechtsstreit

- 20 Mit Vergleich, der am 15. Dezember 1999 vor dem Juzgado de lo Social Nr. 16 Valencia (Spanien) im Rahmen eines Verfahrens zur Anfechtung einer Kündigung geschlossen wurde, das Herr Olaso Valero bei diesem Gericht anhängig gemacht hatte, wurde die Kündigung des betreffenden Arbeitnehmers durch die Valls y Lorente SL (im Folgenden: Valls) für rechtswidrig erklärt. In dem Vergleich verpflichtete sich Valls, Herrn Olaso Valero die „salarios de tramitación“ und eine Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung zu zahlen. Hiermit erklärte sich der Arbeitnehmer einverstanden.
- 21 Da Valls die aufgrund dieser Verpflichtung geschuldeten Beträge am vereinbarten Tag nicht gezahlt hatte, erließ das Juzgado de lo Social Nr. 3 Valencia (Spanien) am 10. Februar 2000 einen Beschluss, mit dem diese Verpflichtung für vollstreckbar erklärt wurde. Mit Beschluss desselben Gerichts vom 21. September 2001 wurde Valls für zahlungsunfähig erklärt. Dieser Beschluss wurde den Parteien und dem Fogasa zugestellt.
- 22 Herr Olaso Valero beantragte daraufhin beim Fogasa die Zahlung der Garantieleistungen, was dieser mit Entscheidung vom 30. Oktober 2001 ablehnte. Zur Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung machte der Fogasa geltend, dass die insoweit geforderten Beträge in einem Vergleich vereinbart und daher nicht gemäß Artikel 14 Absatz 2 des Königlichen Dekrets Nr. 505/85 durch ein Urteil, eine Entscheidung der Arbeitsverwaltung oder eine diese ergänzende Gerichtsentscheidung zugesprochen worden seien.
- 23 Das Juzgado Social Nr. 16 Valencia wies die Klage des Herrn Olaso Valero gegen die oben genannte Entscheidung des Fogasa mit Urteil vom 20. März 2003 ab.

Die Vorlagefragen

- 24 Das mit dem Rechtsmittel gegen das klageabweisende Urteil befasste Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana stellt in seiner Vorlageentscheidung fest, dass die Frage der „salarios de tramitación“ bereits durch Urteil des Gerichtshofes vom 12. Dezember 2002 in der Rechtssache C-442/00 (Rodríguez Caballero, Slg. 2002, I-11915) entschieden worden sei.
- 25 Zur Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung führt das vorlegende Gericht aus, aufgrund von Artikel 28 des Arbeitnehmerstatuts entstehe der Eindruck, dass der Ausdruck „Arbeitsentgelt“ im spanischen Recht nicht zwingend auf den Lohn beschränkt sei, da er sowohl „Lohn“ als auch „sonstiges Entgelt“ umfassen könne.
- 26 Das vorlegende Gericht stellt insbesondere im Hinblick auf die Randnummern 26 und 27 des bereits erwähnten Urteils Rodríguez Caballero erstens allgemein die Anwendbarkeit der Richtlinie 80/987 auf die dem rechtswidrig entlassenen Arbeitnehmer gezahlte Entschädigung in Frage. So sei der Zusatz „einschließlich, sofern dies nach ihrem innerstaatlichen Recht vorgesehen ist, einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ erst durch die Richtlinie 2002/74 in Artikel 3 der Richtlinie 80/987 aufgenommen worden. Außerdem sehe Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 80/987 die Zahlung des Arbeitsentgelts für Zeiträume vor, die sich mit dem Gedanken einer Entschädigung schlecht vereinbaren ließen. Sofern man den Rechtsbegriff des Arbeitsentgelts nicht aufgrund von Artikel 28 des Arbeitnehmerstatuts völlig neu dahin auslege, dass er Entschädigungen wegen rechtswidriger Kündigung umfasse, sei die Richtlinie 80/987 nach spanischem Recht nicht auf diese Entschädigungen anwendbar, da die nationalen Bestimmungen für die Arbeitnehmer insoweit vorteilhafter seien als die Gemeinschaftsregelung.
- 27 Das vorlegende Gericht hat außerdem Zweifel an der Beachtung des Grundsatzes der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung, auf den in den Randnummern 30 bis 33 des Urteils Rodríguez Caballero Bezug genommen wird. Gehe man davon aus,

dass die in Artikel 33 des Arbeitnehmerstatuts und im Königlichen Dekret Nr. 505/85 enthaltene Regelung in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts falle, könne man wie bei den „salarios de tramitación“ zu dem Schluss kommen, dass die durch Artikel 33 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts vorgesehene Beschränkung hinsichtlich der durch eine gerichtliche oder eine Verwaltungsentcheidung zugesprochenen Entschädigungen nicht objektiv gerechtfertigt sein könnte, wenn alle rechtswidrig entlassenen Arbeitnehmer — darunter fielen sowohl diejenigen, die durch ein Urteil als solche anerkannt worden seien, als auch diejenigen, die einen auf die vorherige Anerkennung der Rechtswidrigkeit der Kündigung gestützten Vergleich geschlossen hätten — in dem Fall, dass sie nicht wieder eingestellt würden, Anspruch auf eine Entschädigung hätten.

28 Gemäß Artikel 28 Absatz 3 des Königlichen Dekrets Nr. 505/85 verfüge der Fogasa über hinreichende Sicherheiten zur Verhinderung jeder Art von Betrug. Der nach Artikel 84 LPL geschlossene Vergleich werde streng durch das Gericht kontrolliert, das ihn genehmigen müsse. Das gelte umso mehr in Fällen wie dem vorliegenden, in denen die Garantieeinrichtung selbst in der Gerichtsverhandlung anerkannt habe, dass der geforderte Betrag richtig sei und den im spanischen Recht vorgesehenen Höchstgrenzen und Beschränkungen entspreche.

29 Aufgrund dieser Erwägungen hat das Tribunal Superior de la Justicia de la Comunidad Valenciana das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende beiden Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Fällt die wegen rechtswidriger Kündigung geforderte Entschädigung in den Anwendungsbereich der Richtlinie 80/987/EWG in der vor Erlass der Richtlinie 2002/74/EG geltenden Fassung?

2. Kann unter Beachtung der Grundsätze der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung davon ausgegangen werden, dass die in Artikel 33 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts enthaltene Regelung, soweit darin ein Urteil oder eine Verwaltungsentscheidung verlangt wird, damit der Fogasa die entsprechenden Entschädigungen zahlt, nicht objektiv gerechtfertigt und daher nicht anzuwenden ist?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 30 Der Anwendungsbereich der Richtlinie 80/987 ist in deren Artikel 1 festgelegt. Aus der Regelung des Artikels 1 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie ergibt sich, dass diese Richtlinie nur solche Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen betrifft, die sich auf das Arbeitsentgelt im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 beziehen (Urteil Rodríguez Caballero, Randnr. 26).
- 31 Nach Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 80/987 obliegt die Bestimmung des Begriffes „Arbeitsentgelt“ und die Festlegung seines Inhalts dem nationalen Recht (Urteil Rodríguez Caballero, Randnr. 27). Im vorliegenden Fall verweist die Richtlinie somit auf das spanische Recht.
- 32 Dass die Richtlinie 80/987 die Zahlung des Arbeitsentgelts für Bezugszeiträume vorsieht, schließt ihre Anwendung auf Entschädigungen wegen rechtswidriger Kündigung nicht aus. Dieser Befund wird durch Artikel 3 der Richtlinie in seiner Fassung aufgrund der Richtlinie 2002/74 bestätigt, der die Anknüpfung an solche

Zeiträume beibehält und sich dabei ausdrücklich auf Abfindungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bezieht.

- 33 Daher ist auf die erste Frage zu antworten, dass es Sache des nationalen Gerichts ist, festzustellen, ob der Begriff „Arbeitsentgelt“, wie er im nationalen Recht definiert ist, Entschädigungen wegen rechtswidriger Kündigung einschließt. Trifft dies zu, so fallen diese Entschädigungen unter die Richtlinie 80/987 in der vor Erlass der Richtlinie 2002/74 geltenden Fassung.

Zur zweiten Frage

- 34 Die Befugnis des nationalen Gesetzgebers, festzulegen, welche Leistungen zu Lasten der Garantieeinrichtung gehen, findet ihre Grenze in der Beachtung der Grundrechte, zu denen insbesondere der allgemeine Grundsatz der Gleichheit und der Nichtdiskriminierung gehört. Nach diesem Grundsatz dürfen gleiche Sachverhalte nur unterschiedlich behandelt werden, wenn eine Differenzierung objektiv gerechtfertigt ist (Urteil Rodríguez Caballero, Randnrn. 29 bis 32).
- 35 Die rechtswidrig entlassenen Arbeitnehmer befinden sich in einer gleichartigen Lage, soweit sie für den Fall, dass sie nicht wieder eingestellt werden, Anspruch auf Entschädigung haben.
- 36 Eine unterschiedliche Behandlung, wie sie nach der spanischen Regelung für diese Arbeitnehmer insofern gilt, als Ansprüche auf Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung vom Fogasa nur übernommen werden, sofern die Entschädigung durch

ein Urteil oder eine Verwaltungsentscheidung zugesprochen wird, ist deshalb nur dann zulässig, wenn sie objektiv gerechtfertigt ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Rodríguez Caballero, Randnr. 34).

37 Hierzu ist festzustellen, dass die Akten nichts enthalten, was über die Gesichtspunkte hinausginge, zu deren Prüfung der Gerichtshof bereits in den Randnummern 36 bis 38 des Urteils Rodríguez Caballero Gelegenheit gehabt hat. Folglich ist kein überzeugender Grund dafür vorgebracht worden, Ansprüche auf eine Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung, die durch ein Urteil oder eine Verwaltungsentscheidung zugesprochen werden, und Ansprüche auf eine entsprechende Entschädigung, die im Güteverfahren zugesprochen werden, unterschiedlich zu behandeln.

38 Nach alledem ist auf die zweite Frage zu antworten, dass, wenn nach der einschlägigen nationalen Regelung Ansprüche auf eine Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung, die durch ein Urteil oder eine Verwaltungsentscheidung zugesprochen werden, unter den Begriff „Arbeitsentgelt“ fallen, entsprechende Ansprüche, die in einem Güteverfahren wie dem im Ausgangsverfahren festgestellt werden, als das Arbeitsentgelt betreffende Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen im Sinne der Richtlinie 80/987 anzusehen sind. Das nationale Gericht hat eine innerstaatliche Regelung außer Anwendung zu lassen, die diese Ansprüche unter Verstoß gegen den Gleichheitssatz vom Begriff „Arbeitsentgelt“ im Sinne der betreffenden Regelung ausschließt.

Kosten

39 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Es ist Sache des nationalen Gerichts, festzustellen, ob der Begriff „Arbeitsentgelt“, wie er im nationalen Recht definiert ist, Entschädigungen wegen rechtswidriger Kündigung einschließt. Trifft dies zu, so fallen diese Entschädigungen unter die Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in der vor Erlass der Richtlinie 2002/74/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 80/987 geltenden Fassung.**
- 2. Fallen nach der einschlägigen nationalen Regelung Ansprüche auf eine Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung, die durch ein Urteil oder eine Verwaltungsentscheidung zugesprochen werden, unter den Begriff „Arbeitsentgelt“, so sind entsprechende Ansprüche, die in einem Güteverfahren wie dem im Ausgangsverfahren festgestellt werden, als das Arbeitsentgelt betreffende Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen im Sinne der Richtlinie 80/987 anzusehen. Das nationale Gericht hat eine innerstaatliche Regelung außer Anwendung zu lassen, die diese Ansprüche unter Verstoß gegen den Gleichheitssatz vom Begriff „Arbeitsentgelt“ im Sinne der betreffenden Regelung ausschließt.**

Unterschriften.