



## Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

9. Juli 2015 \*

„Vorlage zur Vorabentscheidung — Richtlinie 98/59/EG — Art. 1 Abs. 1 Buchst. a — Massentlassungen — Begriff des ‚Arbeitnehmers‘ — Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft — Im Rahmen einer Maßnahme zur Berufsbildung und beruflichen Wiedereingliederung tätige Person, die eine öffentliche Ausbildungsbeihilfe, aber keine Vergütung von Seiten des Arbeitgebers erhält“

In der Rechtssache C-229/14

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Arbeitsgericht Verden (Deutschland) mit Entscheidung vom 6. Mai 2014, beim Gerichtshof eingegangen am 12. Mai 2014, in dem Verfahren

**Ender Balkaya**

gegen

**Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH**

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten A. Tizzano, der Richter S. Rodin (Berichterstatter), A. Borg Barthet und E. Levits sowie der Richterin M. Berger,

Generalanwalt: Y. Bot,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von Herrn Balkaya, vertreten durch Rechtsanwalt M. Barton,
- der Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, vertreten durch Rechtsanwalt P. Wallenstein,
- der estnischen Regierung, vertreten durch N. Grünberg als Bevollmächtigte,
- der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna als Bevollmächtigten,

\* Verfahrenssprache: Deutsch.

— der Europäischen Kommission, vertreten durch M. Kellerbauer und J. Enegren 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 von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, S. 16).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Balkaya und der Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (im Folgenden: Kiesel Abbruch) über die Rechtmäßigkeit einer betriebsbedingten Kündigung, die Kiesel Abbruch anlässlich einer Betriebsstilllegung ausgesprochen hatte, ohne zuvor eine Massenentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit erstattet zu haben.

### Rechtlicher Rahmen

#### *Unionsrecht*

- 3 Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 sieht vor:

„(1) 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 20 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind, beträgt;
- b) ‚Arbeitnehmersvertreter‘ sind die Arbeitnehmersvertreter 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.“

4 Art. 3 der Richtlinie 98/59 bestimmt:

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

...

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift der in Absatz 1 genannten Anzeige zu übermitteln.

Die Arbeitnehmervertreter können etwaige Bemerkungen an die zuständige Behörde richten.“

5 In Art. 4 Abs. 1 und 2 der Richtlinie heißt es:

„(1) Die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen werden frühestens 3 Tage nach Eingang der in Artikel 1 Absatz 1 genannten Anzeige wirksam; die im Fall der Einzelkündigung für die Kündigungsfrist geltenden Bestimmungen bleiben unberührt.

Die Mitgliedstaaten können der zuständigen Behörde jedoch die Möglichkeit einräumen, die Frist des Unterabsatzes 1 zu verkürzen.

(2) Die Frist des Absatzes 1 muss von der zuständigen Behörde dazu benutzt werden, nach Lösungen für die durch die beabsichtigten Massenentlassungen aufgeworfenen Probleme zu suchen.“

6 Art. 5 dieser Richtlinie lautet:

„Diese Richtlinie lässt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen zuzulassen oder zu fördern.“

#### *Deutsches Recht*

7 In § 17 des Kündigungsschutzgesetzes (im Folgenden: KSchG), der die Anzeigepflicht bei Massenentlassungen vorsieht, heißt es:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,

...

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.

(2) Beabsichtigt der Arbeitgeber, nach Absatz 1 anzeigepflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er dem Betriebsrat rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und ihn schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,

2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer,

3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.

...

(3) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig der Agentur für Arbeit eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat zuzuleiten; sie muss zumindest die in Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 bis 5 vorgeschriebenen Angaben enthalten ...

...

(5) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist,
2. in Betrieben einer Personengesamtheit die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit berufenen Personen,
3. Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.“

8 § 6 des Gesetzes betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (im Folgenden: GmbHG) bestimmt hinsichtlich der Stellung des Geschäftsführers:

„(1) Die Gesellschaft muss einen oder mehrere Geschäftsführer haben.

(2) Geschäftsführer kann nur eine natürliche, unbeschränkt geschäftsfähige Person sein ...

(3) Zu Geschäftsführern können Gesellschafter oder andere Personen bestellt werden. Die Bestellung erfolgt entweder im Gesellschaftsvertrag oder nach Maßgabe der Bestimmungen des dritten Abschnitts.

...“

9 § 35 GmbHG sieht vor:

„(1) Die Gesellschaft wird durch die Geschäftsführer gerichtlich und außergerichtlich vertreten ...

(2) Sind mehrere Geschäftsführer bestellt, sind sie alle nur gemeinschaftlich zur Vertretung der Gesellschaft befugt, es sei denn, dass der Gesellschaftsvertrag etwas anderes bestimmt ...

...“

10 In § 37 („Beschränkungen der Vertretungsbefugnis“) GmbHG heißt es:

„(1) Die Geschäftsführer sind der Gesellschaft gegenüber verpflichtet, die Beschränkungen einzuhalten, welche für den Umfang ihrer Befugnis, die Gesellschaft zu vertreten, durch den Gesellschaftsvertrag oder, soweit dieser nicht ein anderes bestimmt, durch die Beschlüsse der Gesellschafter festgesetzt sind.

(2) Gegen dritte Personen hat eine Beschränkung der Befugnis der Geschäftsführer, die Gesellschaft zu vertreten, keine rechtliche Wirkung. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass die Vertretung sich nur auf gewisse Geschäfte oder Arten von Geschäften erstrecken oder nur unter gewissen Umständen oder für eine gewisse Zeit oder an einzelnen Orten stattfinden soll, oder dass die Zustimmung der Gesellschafter oder eines Organs der Gesellschaft für einzelne Geschäfte erfordert ist.“

11 § 38 GmbHG, der den Widerruf der Bestellung von Geschäftsführern regelt, bestimmt:

„(1) Die Bestellung der Geschäftsführer ist zu jeder Zeit widerruflich, unbeschadet der Entschädigungsansprüche aus bestehenden Verträgen.

(2) Im Gesellschaftsvertrag kann die Zulässigkeit des Widerrufs auf den Fall beschränkt werden, dass wichtige Gründe denselben notwendig machen. Als solche Gründe sind insbesondere grobe Pflichtverletzung oder Unfähigkeit zur ordnungsmäßigen Geschäftsführung anzusehen.“

12 § 43 GmbHG, der die Haftung der Geschäftsführer regelt, sieht vor:

«(1) Die Geschäftsführer haben in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden.

(2) Geschäftsführer, welche ihre Obliegenheiten verletzen, haften der Gesellschaft solidarisch für den entstandenen Schaden.

...“

13 § 46 („Aufgabenkreis der Gesellschafter“) GmbHG bestimmt:

„Der Bestimmung der Gesellschafter unterliegen:

1. die Feststellung des Jahresabschlusses und die Verwendung des Ergebnisses;
- 1a. die Entscheidung über die Offenlegung eines Einzelabschlusses nach internationalen Rechnungslegungsstandards ... und über die Billigung des von den Geschäftsführern aufgestellten Abschlusses;
- 1b. die Billigung eines von den Geschäftsführern aufgestellten Konzernabschlusses;
2. die Einforderung der Einlagen;
3. die Rückzahlung von Nachschüssen;
4. die Teilung, die Zusammenlegung sowie die Einziehung von Geschäftsanteilen;
5. die Bestellung und die Abberufung von Geschäftsführern sowie die Entlastung derselben;
6. die Maßregeln zur Prüfung und Überwachung der Geschäftsführung;

7. die Bestellung von Prokuristen und von Handlungsbevollmächtigten zum gesamten Geschäftsbetrieb;
8. die Geltendmachung von Ersatzansprüchen, welche der Gesellschaft aus der Gründung oder Geschäftsführung gegen Geschäftsführer oder Gesellschafter zustehen, sowie die Vertretung der Gesellschaft in Prozessen, welche sie gegen die Geschäftsführer zu führen hat.“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

- 14 Kiesel Abbruch, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung deutschen Rechts, beschäftigte Herrn Balkaya seit dem 1. April 2011 als Techniker. Herr Balkaya wurde im Innen- und im Außendienst eingesetzt.
- 15 Kiesel Abbruch beendete zum 15. Februar 2013 sämtliche Arbeitsverhältnisse, darunter das mit Herrn Balkaya, und stellte ihren in die Verlustzone geratenen Geschäftsbetrieb in Achim (Deutschland) ein. Herr Balkaya ging seine Kündigung mit Schreiben vom 7. Januar 2013 zu.
- 16 Es steht fest, dass Kiesel Abbruch vor Ausspruch der Kündigung keine Massentlassungsanzeige bei der Bundesagentur für Arbeit erstattet hatte.
- 17 Unter Hinweis auf die unterbliebene Massentlassungsanzeige ficht Herr Balkaya die Wirksamkeit seiner Kündigung vor dem vorlegenden Gericht an; er trägt insoweit vor, dass Kiesel Abbruch, weil die Zahl der Arbeitnehmer, die sie in der Regel in ihrem Betrieb in Achim beschäftigt habe, den in § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG vorgesehenen Schwellenwert von 20 überschreite, gemäß dieser Bestimmung vor Ausspruch der Kündigung zu einer solchen Anzeige verpflichtet gewesen sei.
- 18 Der Vorlageentscheidung zufolge ist unstrittig, dass 18 Personen, darunter Herr Balkaya, zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung zu den von Kiesel Abbruch in dem genannten Betrieb in der Regel beschäftigten Arbeitnehmern gehörten.
- 19 Zwischen den Parteien des Ausgangsverfahrens ist hingegen strittig, ob bei der Feststellung, ob der in § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG vorgesehene Schwellenwert von 20 Personen erreicht wurde, darüber hinaus drei weitere Personen, die ebenfalls von Kiesel Abbruch beschäftigt wurden, zu berücksichtigen sind.
- 20 Es handelt sich erstens um den als Konstrukteur beschäftigten Herrn S., der sein Arbeitsverhältnis selbst zum 7. Dezember 2012 gekündigt hatte.
- 21 Zweitens beschäftigte Kiesel Abbruch zum Zeitpunkt der von ihr ausgesprochenen Kündigungen Herrn L. als Geschäftsführer. Dieser hielt keine Geschäftsanteile an der Gesellschaft und war zu deren Vertretung nur gemeinschaftlich mit einem anderen Geschäftsführer berechtigt.
- 22 Drittens beschäftigte Kiesel Abbruch zu diesem Zeitpunkt Frau S.; diese durchlief bei Kiesel Abbruch eine Umschulungsmaßnahme zur Bürokauffrau, die vom Jobcenter im Landkreis Diepholz gefördert wurde. Die Förderung, deren Höhe sich auf die gesamte an Frau S. zu leistende Ausbildungsvergütung belief, wurde dieser unmittelbar von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt.
- 23 Ausweislich der Vorlageentscheidung geht das vorlegende Gericht davon aus, dass Herr S. den in der Regel beschäftigten Arbeitnehmern zuzurechnen ist, die gemäß § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG, mit dem Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 in deutsches Recht umgesetzt worden ist, zu berücksichtigen sind. Demnach stehe fest, dass 19 Arbeitnehmer dieser Kategorie zuzurechnen seien.

- 24 Somit stelle sich die Frage, ob auch ein Geschäftsführer wie Herr L. und eine Umschülerin wie Frau S. der Kategorie der Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschriften zuzurechnen seien, so dass Kiesel Abbruch zum Zeitpunkt der im Ausgangsverfahren streitigen Kündigung in ihrem Betrieb in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigt hätte.
- 25 Das vorliegende Gericht weist insoweit erstens – was Herrn L. betrifft – darauf hin, dass nach § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG die Mitglieder des Organs einer juristischen Person, das zu deren gesetzlicher Vertretung berufen sei, nicht als Arbeitnehmer gölten. Die zahlenmäßig bedeutendste Gruppe dieser Organmitglieder seien die Geschäftsführer der Gesellschaften mit beschränkter Haftung.
- 26 Das vorliegende Gericht führt außerdem hinsichtlich der Beziehungen zwischen dem Geschäftsführer und einer solchen Gesellschaft aus, dass das deutsche Recht streng zwischen der Organstellung des Geschäftsführers als solcher einerseits und dessen Rechten und Pflichten gegenüber der Gesellschaft andererseits unterscheide. Während sich die Organstellung aus der Bestellung durch die Gesellschafterversammlung, dem mächtigsten Organ der betreffenden Gesellschaft, ergebe, würden die Rechte und Pflichten des Geschäftsführers gegenüber der Gesellschaft durch den Geschäftsführer-Anstellungsvertrag geregelt. Dieser Vertrag sei ein Dienstvertrag in Gestalt eines Geschäftsbesorgungsvertrags und nach der herrschenden deutschen Rechtsprechung kein Arbeitsvertrag.
- 27 In diesem Zusammenhang wirft das vorliegende Gericht insbesondere die Frage auf, wie das Kriterium der Ausübung einer Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs der Gesellschaft auszulegen ist, das sich aus dem Urteil Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) ergibt, in dem es um das Mitglied der Unternehmensleitung einer Gesellschaft ging, und das zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Unionsrechts aufgestellt worden ist.
- 28 Was zweitens eine als „Praktikantin“ eingestufte Person wie Frau S. angeht, die praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, weist das vorliegende Gericht darauf hin, dass eine anerkannte Berufsausbildung zwar gewöhnlich durch Abschluss eines entsprechenden Vertrags zwischen dem Ausbildungsunternehmen und dem Auszubildendem erfolge und zur Zahlung einer Vergütung durch das Ausbildungsunternehmen führe, die Ausbildung von Frau S. jedoch nicht Gegenstand eines solchen Vertrags gewesen sei und Kiesel Abbruch ihr keine Vergütung gezahlt habe.
- 29 Das vorliegende Gericht wirft daher die Frage auf, welche Kriterien maßgeblich sind, um zu bestimmen, ob Personen, die eine derartige Berufsausbildung oder ein derartiges Praktikum absolvieren, Arbeitnehmer im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 sind, und insbesondere, ob insoweit der Umstand maßgeblich ist, dass eine Vergütung unmittelbar durch den Arbeitgeber gezahlt wird.
- 30 Unter diesen Umständen hat das Arbeitsgericht Verden beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59, dahin auszulegen, dass es nationalen gesetzlichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten entgegensteht, die bei der in dieser Vorschrift vorgesehenen Berechnung der Beschäftigtenzahl ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft unberücksichtigt lassen, auch wenn es seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für die Tätigkeit ein Entgelt erhält und selbst keine Anteile an der Gesellschaft besitzt?
  2. Ist das einschlägige Unionsrecht, insbesondere Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59, dahin auszulegen, dass es zwingend vorgibt, dass bei der in dieser Vorschrift vorgesehenen Berechnung der Beschäftigtenzahl als Arbeitnehmer auch diejenigen Personen mitzuzählen sind, die ohne

Vergütung durch den Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert und anerkannt durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, praktisch mitarbeiten, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren („Praktikant“), oder bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, hierüber nationale gesetzliche Bestimmungen oder Gepflogenheiten aufzustellen?

## Zu den Vorlagefragen

### *Zur ersten Frage*

- 31 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung oder Praxis entgegensteht, die bei der Berechnung der in dieser Vorschrift genannten Zahl von Arbeitnehmern ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unberücksichtigt lässt, das seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für seine Tätigkeit eine Vergütung erhält und selbst keine Anteile an dieser Gesellschaft besitzt.
- 32 Für die Beantwortung dieser Frage ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Unionsgesetzgeber mit der Harmonisierung der Rechtsvorschriften über Massenentlassungen sowohl einen vergleichbaren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in den verschiedenen Mitgliedstaaten gewährleisten als auch die Belastungen, die für die Unternehmen in der Europäischen Union mit diesen Schutzvorschriften verbunden sind, einander angleichen wollte (vgl. insbesondere Urteile Kommission/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 48, und Kommission/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, Rn. 16).
- 33 Daher kann – entgegen der von Kiesel Abbruch vertretenen Auffassung – der Begriff „Arbeitnehmer“ in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 nicht durch Verweisung auf die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten definiert werden, sondern muss innerhalb der Unionsrechtsordnung autonom und einheitlich ausgelegt werden (vgl. entsprechend Urteil Kommission/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, Rn. 49). Anderenfalls stünden die Berechnungsmodalitäten für diese Schwellenwerte und damit diese Schwellenwerte selbst zur Disposition der Mitgliedstaaten, womit diesen erlaubt würde, den Anwendungsbereich der Richtlinie zu verändern und ihr somit ihre volle Wirksamkeit zu nehmen (vgl. in diesem Sinne Urteil Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 47).
- 34 Sodann ergibt sich aus ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass der betreffende Begriff des „Arbeitnehmers“ anhand objektiver Kriterien zu definieren ist, die das Arbeitsverhältnis im Hinblick auf die Rechte und Pflichten der Betroffenen kennzeichnen. In diesem Kontext besteht das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält (vgl. Urteil Kommission/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, Rn. 17, das insoweit im Wege der Analogie auf das Urteil Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 39, verweist).
- 35 Soweit das vorlegende Gericht hervorhebt, dass das Beschäftigungsverhältnis eines Geschäftsführers wie des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden u. a. durch einen Geschäftsführer-Anstellungsvertrag geregelt werde, der nach der deutschen Rechtsprechung kein Arbeitsvertrag sei, ist erstens festzustellen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs die Natur des Beschäftigungsverhältnisses nach nationalem Recht für die Arbeitnehmereigenschaft im Sinne des Unionsrechts ohne Bedeutung ist (vgl. in diesem Sinne Urteil Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 36 Folglich ist, sofern eine Person die in Rn. 34 des vorliegenden Urteils angeführten Voraussetzungen erfüllt, die Art der Rechtsbeziehung zwischen ihr und der anderen Partei des Arbeitsverhältnisses ohne Bedeutung für die Anwendung der Richtlinie 98/59 (vgl. entsprechend Urteil Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 40).
- 37 Soweit das vorlegende Gericht u. a. die Frage aufwirft, ob im Ausgangsverfahren ein Unterordnungsverhältnis im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Arbeitnehmerbegriff vorlag, weil der Grad der Abhängigkeit oder Unterordnung eines Geschäftsführers wie des im Ausgangsverfahren in Rede stehenden bei der Ausübung seiner Aufgaben geringer sei als der eines Arbeitnehmers im Sinne der üblichen Definition des deutschen Rechts, ist zweitens festzustellen, dass das Vorliegen eines solchen Unterordnungsverhältnisses in jedem Einzelfall anhand aller Gesichtspunkte und aller Umstände, die die Beziehungen zwischen den Beteiligten kennzeichnen, geprüft werden muss (vgl. in diesem Sinne Urteil Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 46).
- 38 Insoweit ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, die im Kontext der Richtlinie 98/59 anwendbar ist, dass die Eigenschaft einer Person als Mitglied eines Leitungsorgans einer Kapitalgesellschaft als solche nicht ausschließen kann, dass sich diese Person in einem Unterordnungsverhältnis gegenüber der betreffenden Gesellschaft befindet (vgl. in diesem Sinne Urteile Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 47, und Kommission/Italien, C-596/12, EU:C:2014:77, Rn. 14, 17 und 18). Zu prüfen sind nämlich die Bedingungen, unter denen das Mitglied des Leitungsorgans bestellt wurde, die Art der ihm übertragenen Aufgaben, der Rahmen, in dem diese Aufgaben ausgeführt werden, der Umfang der Befugnisse des Mitglieds und die Kontrolle, der es innerhalb der Gesellschaft unterliegt, sowie die Umstände, unter denen es abberufen werden kann (vgl. Urteil Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 47).
- 39 So hat der Gerichtshof bereits entschieden, dass ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft, das gegen Entgelt Leistungen gegenüber der Gesellschaft erbringt, die es bestellt hat und in die es eingegliedert ist, das seine Tätigkeit nach der Weisung oder unter der Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt und das jederzeit ohne Einschränkung von seinem Amt abberufen werden kann, die Voraussetzungen erfüllt, um als „Arbeitnehmer“ im Sinne des Unionsrechts zu gelten (vgl. in diesem Sinne Urteil Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 51 und 56).
- 40 Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Vorlageentscheidung, dass die Leitungsperson einer Kapitalgesellschaft wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende von der Gesellschafterversammlung der Kapitalgesellschaft ernannt wird, die die betreffende Leitungsperson jederzeit gegen ihren Willen abberufen kann. Zudem unterliegt diese Leitungsperson bei der Ausübung ihrer Tätigkeit der Weisung und Aufsicht des genannten Organs sowie den ihr insoweit auferlegten Vorgaben und Beschränkungen. Darüber hinaus ist zu bemerken – auch wenn dieser Gesichtspunkt im vorliegenden Kontext für sich allein genommen nicht ausschlaggebend ist –, dass eine Leitungsperson wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende keine Anteile an der Gesellschaft besitzt, in der sie ihre Aufgaben wahrnimmt.
- 41 Unter diesen Umständen ist festzustellen, dass sich ein solches Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft – unbeschadet der Tatsache, dass es bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben über einen Ermessensspielraum verfügt, der über den eines Arbeitnehmers im Sinne des deutschen Rechts hinausgeht, dem, wie das vorlegende Gericht ausgeführt hat, der Arbeitgeber im Einzelnen die Arbeitsaufgaben, die er erledigen muss, und die Art und Weise, wie sie zu erledigen sind, vorgeben kann – zu der Gesellschaft in einem Unterordnungsverhältnis im Sinne der in den Rn. 38 und 39 des vorliegenden Urteils angeführten Rechtsprechung befindet (vgl. in diesem Sinne Urteil Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, Rn. 49 bis 51).
- 42 Außerdem steht fest, dass eine Leitungsperson wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende eine Vergütung für ihre Tätigkeit erhält.

- 43 In Anbetracht der vorstehenden Erwägungen ist daher festzustellen, dass ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende als „Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 einzustufen und demzufolge bei der Berechnung der dort genannten Schwellenwerte zu berücksichtigen ist.
- 44 Diese Auslegung wird im Übrigen durch die Zielsetzung dieser Richtlinie bestätigt, die ausweislich ihres zweiten Erwägungsgrundes u. a. den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen verstärken soll. Diesem Ziel entsprechend dürfen die Begriffe, die den Anwendungsbereich dieser Richtlinie festlegen, darunter der in ihrem Art. 1 Abs. 1 Buchst. a verwendete Begriff des „Arbeitnehmers“, nicht eng ausgelegt werden (vgl. in diesem Sinne Urteile Athinaïki Chartopoïia, C-270/05, EU:C:2007:101, Rn. 25 und 26, und entsprechend Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, Rn. 22).
- 45 Schließlich ist das Vorbringen von Kiesel Abbruch und der estnischen Regierung zurückzuweisen, dass ein Geschäftsführer wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehende bei Massenentlassungen nicht des Schutzes durch die Richtlinie 98/59 bedürfe.
- 46 Insoweit gibt es zum einen keinen Anhaltspunkt dafür, dass sich ein Beschäftigter, der Mitglied der Geschäftsleitung einer Kapitalgesellschaft, insbesondere einer kleinen oder mittelgroßen Gesellschaft wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, zwangsläufig in einer Lage befindet, die sich von der anderer Personen, die von dieser Gesellschaft beschäftigt werden, unterscheidet, was die Notwendigkeit betrifft, die Folgen seiner Entlassung zu mildern und zu diesem Zweck insbesondere die zuständige Behörde nach Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie in Kenntnis zu setzen, damit diese in der Lage ist, nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die durch die Gesamtheit der ins Auge gefassten Entlassungen aufgeworfen werden (vgl. in diesem Sinne Urteile Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, Rn. 48, und Claes u. a., C-235/10 bis C-239/10, EU:C:2011:119, Rn. 56).
- 47 Zum anderen läuft eine nationale Regelung oder Praxis wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die die Mitglieder der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft bei der Berechnung der in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 genannten Zahl von Arbeitnehmern unberücksichtigt lässt, nicht nur Gefahr, den Schutz zu beeinträchtigen, den die Richtlinie den betreffenden Mitgliedern gewährt; sie kann auch vor allem der Gesamtheit der von bestimmten Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern beschäftigten Arbeitnehmer die Rechte vorenthalten, die diesen nach der Richtlinie zustehen, und beeinträchtigt damit deren praktische Wirksamkeit (vgl. in diesem Sinne Urteil Confédération générale du travail u. a., C-385/05, EU:C:2007:37, Rn. 48).
- 48 In Anbetracht der Gesamtheit der vorstehenden Erwägungen ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung oder Praxis entgegensteht, die bei der Berechnung der in dieser Vorschrift genannten Zahl von Arbeitnehmern ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unberücksichtigt lässt, das seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für seine Tätigkeit eine Vergütung erhält und selbst keine Anteile an dieser Gesellschaft besitzt.

#### *Zur zweiten Frage*

- 49 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass eine Person wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung durch ihren Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert und anerkannt durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist.

- 50 Erstens erfasst der Begriff des Arbeitnehmers im Unionsrecht nach gefestigter Rechtsprechung des Gerichtshofs auch Personen, die einen Vorbereitungsdienst ableisten oder in einem Beruf Ausbildungszeiten absolvieren, die als eine mit der eigentlichen Ausübung des betreffenden Berufs verbundene praktische Vorbereitung betrachtet werden können, wenn diese Zeiten unter den Bedingungen einer tatsächlichen und echten Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis für einen Arbeitgeber nach dessen Weisung absolviert werden. Der Gerichtshof hat klargestellt, dass daran auch der Umstand nichts ändert, dass die Produktivität des Betroffenen gering ist, er keiner Vollzeitbeschäftigung nachgeht und deshalb nur eine verringerte Anzahl von Wochenarbeitsstunden leistet und er infolgedessen nur eine beschränkte Vergütung erhält (vgl. in diesem Sinne insbesondere Urteile Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, Rn. 19 bis 21, Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, Rn. 15 und 16, Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, Rn. 33 und 34, und Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, Rn. 13).
- 51 Zweitens ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs auch, dass weder der rechtliche Kontext des Beschäftigungsverhältnisses im nationalen Recht, in dessen Rahmen eine Berufsausbildung oder ein Praktikum absolviert wird, noch die Herkunft der zur Vergütung des Betroffenen eingesetzten Mittel und insbesondere im vorliegenden Fall deren Finanzierung aus öffentlichen Mitteln irgendeine Rolle für die Beantwortung der Frage spielen, ob jemand als Arbeitnehmer anzusehen ist oder nicht (vgl. in diesem Sinne insbesondere Urteile Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, Rn. 15 und 16, Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, Rn. 28, und Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, Rn. 34).
- 52 Unter diesen Umständen und in Anbetracht der Ausführungen insbesondere in den Rn. 33, 34 und 44 des vorliegenden Urteils ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass eine Person wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung durch ihren Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert und anerkannt durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist.

### **Kosten**

- 53 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim 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. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung oder Praxis entgegensteht, die bei der Berechnung der in dieser Vorschrift genannten Zahl von Arbeitnehmern ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unberücksichtigt lässt, das seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für seine Tätigkeit eine Vergütung erhält und selbst keine Anteile an dieser Gesellschaft besitzt.**
- 2. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 ist dahin auszulegen, dass eine Person wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung durch ihren Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert und anerkannt durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist.**

Unterschriften