

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Dritte Kammer)

11. Februar 2010 *

In der Rechtssache C-405/08

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Vestre Landsret (Dänemark) mit Entscheidung vom 16. September 2008, beim Gerichtshof eingegangen am 18. September 2008, in dem Verfahren

Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für Bertram Holst,

gegen

Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Babcock & Wilcox Vølund ApS,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Dritte Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten der Zweiten Kammer J. N. Cunha Rodrigues in Wahrnehmung der Aufgaben des Präsidenten der Dritten Kammer sowie der Richter A. Rosas, U. Lohmus, A. Ó Caoimh (Berichterstatte) und A. Arabadjiev,

* Verfahrenssprache: Dänisch.

Generalanwalt: Y. Bot,
Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 9. September 2009,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Ingeniørforeningen i Danmark, handelnd für B. Holst, vertreten durch K. Schioldann, advokat,
- der Dansk Arbejdsgiverforening, handelnd für Babcock & Wilcox Vølund ApS, vertreten durch P. Knudsen und H. Werner, advokater,
- der dänischen Regierung, vertreten durch C. Pilgaard Zinglersen und V. Pasternak Jørgensen als Bevollmächtigte,
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch N. B. Rasmussen und J. Enegren als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 29. Oktober 2009

folgendes

Urteil

- ¹ Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80, S. 29).
- ² Dieses Ersuchen ergeht in einem Rechtsstreit zwischen der Ingeniørforening i Danmark (Dänische Ingenieurvereinigung, im Folgenden: IDA), handelnd für den ehemaligen Angestellten Holst der Gesellschaft Babcock & Wilcox Vølund ApS (im Folgenden: BWV), und der Dansk Arbejdsgiverforening (Dänischer Arbeitgeberverband, im Folgenden: DA), handelnd für BWV, über die Kündigung von Herrn Holst durch dieses Unternehmen.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Die Erwägungsgründe 18, 23 und 28 der Richtlinie 2002/14 lauten:

„(18) Dieser allgemeine Rahmen [für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, der dem neuen europäischen Kontext gerecht wird,] zielt auf die Festlegung von Mindestvorschriften ab, die überall in der Gemeinschaft Anwendung finden, und er darf die Mitgliedstaaten nicht daran hindern, für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften vorzusehen.

...

(23) Das mit der Richtlinie verfolgte Ziel soll durch Festlegung eines allgemeinen Rahmens erreicht werden, der die Grundsätze, Begriffe und Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung definiert. Es obliegt den Mitgliedstaaten, diesen Rahmen auszufüllen, an die jeweiligen einzelstaatlichen Gegebenheiten anzupassen und dabei gegebenenfalls den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle zuzuweisen, die es diesen ermöglicht, ohne jeden Zwang auf dem Wege einer Vereinbarung Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung festzulegen, die ihren Bedürfnissen und ihren Wünschen am besten gerecht werden.

...

- (28) Im Falle eines Verstoßes gegen die aus dieser Richtlinie folgenden Verpflichtungen müssen administrative oder rechtliche Verfahren sowie Sanktionen, die im Verhältnis zur Schwere des Vergehens wirksam, angemessen und abschreckend sind, angewandt werden.“

4 Art. 1 der Richtlinie 2002/14 bestimmt:

„(1) Ziel dieser Richtlinie ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen oder Betrieben.

(2) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung werden gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und den in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Praktiken im Bereich der Arbeitsbeziehungen so gestaltet und angewandt, dass ihre Wirksamkeit gewährleistet ist.

(3) Die Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung werden vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmervertretern im Geiste der Zusammenarbeit und unter gebührender Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen festgelegt bzw. durchgeführt, wobei sowohl den Interessen des Unternehmens oder Betriebs als auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist.“

5 Die Arbeitnehmervertreter sind in Art. 2 Buchst. e dieser Richtlinie umschrieben als „die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer“.

6 Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 sieht vor:

„Im Einklang mit den in Artikel 1 dargelegten Grundsätzen und unbeschadet etwaiger geltender einzelstaatlicher Bestimmungen und/oder Gepflogenheiten, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, bestimmen die Mitgliedstaaten entsprechend diesem Artikel im Einzelnen, wie das Recht auf Unterrichtung und Anhörung auf der geeigneten Ebene wahrgenommen wird.“

7 Art. 5 dieser Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten können es den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene, einschließlich Unternehmens- oder Betriebsebene, überlassen, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer ausgehandelten Vereinbarung die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen. Diese Vereinbarungen und zu dem in Artikel 11 festgelegten Zeitpunkt bestehende Vereinbarungen sowie nachfolgende Verlängerungen derartiger Vereinbarungen können unter Wahrung der in Artikel 1 genannten Grundsätze und unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen und Beschränkungen Bestimmungen vorsehen, die von den in Artikel 4 vorgesehenen Bestimmungen abweichen.“

8 Art. 7 der Richtlinie lautet:

„Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.“

9 Art. 8 der Richtlinie 2002/14 hat folgenden Wortlaut:

„(1) Für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter sehen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen vor. Sie sorgen insbesondere dafür, dass es geeignete Verwaltungs- und Gerichtsverfahren gibt, mit deren Hilfe die Erfüllung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen durchgesetzt werden kann.

(2) Die Mitgliedstaaten sehen angemessene Sanktionen vor, die im Falle eines Verstoßes gegen diese Richtlinie durch den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmervertreter Anwendung finden; die Sanktionen müssen wirksam, angemessen und abschreckend sein.“

10 Nach Art. 9 Abs. 4 dieser Richtlinie darf deren Durchführung nicht als Rechtfertigung für Rückschritte hinter den bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erreichten Stand des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in den von ihr abgedeckten Bereichen benutzt werden.

11 Gemäß Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 hatten die Mitgliedstaaten zum einen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, um dieser Richtlinie spätestens zum 23. März 2005 nachzukommen, oder sicherzustellen, dass die Sozialpartner bis zu diesem Zeitpunkt mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen; dabei hatten die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erreicht werden. Zum anderen hatten sie die Kommission der Europäischen Gemeinschaften unverzüglich vom Erlass oder der Einführung dieser Bestimmungen in Kenntnis zu setzen.

Nationales Recht

Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

- ¹² Die Richtlinie 2002/14 wurde durch das am 15. Mai 2005 in Kraft getretene Lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere (Gesetz Nr. 303 über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer) vom 2. Mai 2005 (im Folgenden: Gesetz von 2005) in dänisches Recht umgesetzt.
- ¹³ Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmer, die nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen, der u. a. die Umsetzung der Richtlinie 2002/14 zum Ziel hat.
- ¹⁴ § 8 des Gesetzes von 2005 bestimmt, dass die Personen, die als Vertreter der Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören sind, gegen Kündigung oder eine sonstige Beeinträchtigung ihres Arbeitsverhältnisses ebenso geschützt sind wie Vertrauensleute in der betreffenden oder einer ähnlichen Berufssparte.
- ¹⁵ Der Vorlageentscheidung zufolge verweist diese Bestimmung auf den allgemeinen Kündigungsschutz der Vertrauensleute oder Arbeitnehmervertreter — außer für Führungskräfte — nach praktisch allen Tarifverträgen in Dänemark. Dieser Schutz besteht darin, dass der Arbeitgeber nachweisen muss, dass für die Kündigung von Vertrauensleuten zwingende Gründe vorliegen und dass diese Kündigung nicht z. B. durch die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers vermieden werden kann. Eine solche Kündigung darf nur ausgesprochen werden, wenn keine Möglichkeit besteht, die Vertrauensperson in dem Unternehmen, in dem sie zur Vertrauensperson gewählt wurde, weiter zu beschäftigen.

- 16 Unter Berücksichtigung der Befugnis, die Richtlinie 2002/14 durch Tarifvertrag umzusetzen, findet das Gesetz von 2005 nach seinem § 3 keine Anwendung, wenn sich die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer aus einer Tarifvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergibt, der Vorschriften enthält, die zumindest den Bestimmungen dieser Richtlinie entsprechen.

Angestelltenengesetz

- 17 Alle Arbeitnehmer, die unter das Funktionærlov (Angestelltenengesetz, im Folgenden: FL) fallen, sind gegen unangemessene Kündigungen nach § 2b FL geschützt, der eine Entschädigung vorsieht, die bis zum Sechsfachen des monatlichen Arbeitsentgelts gehen kann, wenn die Kündigung nicht als im Hinblick auf das Verhalten des Angestellten oder des Unternehmens angemessen begründet anzusehen ist. Der Schutz besteht in der Prüfung der Angemessenheit der Kündigung.
- 18 Der Vorlageentscheidung ist zu entnehmen, dass der Schutz nach § 2b FL schwächer ist als der, den Vertrauensleute nach den Tarifverträgen genießen, wonach der Arbeitgeber bei der Kündigung einer Vertrauensperson das Vorliegen zwingender Gründe nachweisen muss.

Die Samarbejdsaftale

- 19 Bei der Samarbejdsaftale handelt es sich um eine von den beiden großen dänischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen, der Landsorganisation i Danmark (Dänischer Gewerkschaftsbund, im Folgenden: LO) und der DA, geschlossene Zusammenarbeitsvereinbarung über die Zusammensetzung und Tätigkeit der Betriebsräte (im Folgenden: Samarbejdsaftale).

20 Die Samarbejdsaftale stellt eine der Maßnahmen zur tarifvertraglichen Umsetzung der Richtlinie 2002/14 dar. Sie gilt für Unternehmen mit mehr als 35 Beschäftigten und enthält Bestimmungen über die Einsetzung eines Betriebsrats, der aus Vertretern des Leitungspersonals und Vertretern der Beschäftigten besteht, die als Gruppe A bzw. Gruppe B bezeichnet werden. Die Gruppe B besteht aus Vertretern der in der LO organisierten Arbeitnehmer und aus Vertretern anderer Kategorien von Arbeitnehmern.

21 § 4 der Samarbejdsaftale lautet:

„Mitglieder der Gruppe B des Betriebsrats, die nicht bereits als Vertrauensleute Kündigungsschutz genießen, unterliegen über die gegebenenfalls im Tarifvertrag festgelegte Frist hinaus einer Kündigungsfrist von 6 Wochen. Diese verlängerte Frist kann jedoch nicht länger sein als die für Vertrauensleute der gleichen Berufsgruppe. Die Gruppe B des Betriebsrats kann, sofern dies vor der Betriebsratswahl gefordert worden ist, durch Vertreter von Gruppen ergänzt werden, die nicht durch die regulären Betriebsratsmitglieder oder die Vertrauensleute vertreten werden. Unter Gruppen sind bestimmte Berufsgruppen oder Gruppen mit bestimmter Ausbildung zu verstehen. Es handelt sich somit um Gruppen, die im Betriebsrat nicht direkt vertreten sind, die aber, wenn gewählt, einen Sitz im Betriebsrat erhalten.“

22 Der Vorlageentscheidung zufolge ermöglichten die am 23. März 2005 in Kraft getretenen Änderungen der Samarbejdsaftale eine Vertretung aller tarifvertraglich erfassten Berufsgruppen im Betriebsrat, und zwar selbst derjenigen, die nicht durch eine der Parteien der Samarbejdsaftale vertreten waren. Außerdem sei die Möglichkeit eingeführt worden, den Betriebsrat durch Vertreter von bestimmten Berufsgruppen oder Gruppen mit bestimmter Ausbildung zu ergänzen.

- 23 Nach der Vorlageentscheidung zielen diese Änderungen auf Berufsgruppen oder Personen ab, die nicht unter einen Tarifvertrag fallen, wie z. B. die Ingenieure.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

- 24 Herr Holst wurde am 1. Juli 1984 aufgrund eines individuellen Arbeitsvertrags von BWV als Projektingenieur eingestellt. Er hat Angestelltenstatus und fällt nach den Angaben des vorlegenden Gerichts unter das Angestelltengesetz.
- 25 Im Jahr 2001 wurde Herr Holst aus dem Kreis der Ingenieure zum Mitglied des Betriebsrats von BWV gewählt. Dieser gemäß der Samarbejdsaftale eingesetzte Betriebsrat besteht aus Vertretern des Leitungspersonals und Vertretern der Arbeitnehmer. Innerhalb des Betriebsrats bestehen die Vertreter der Arbeitnehmer aus solchen, die in der LO organisiert sind, und aus Vertretern anderer Arbeitnehmergruppen.
- 26 Herrn Holst wie auch anderen Beschäftigten gegenüber wurde am 24. Januar 2006 mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten die Kündigung ausgesprochen, die mit Stellenkürzungen bei BWV begründet wurde. Herr Holst bestritt die sachliche Begründetheit der ihm gegenüber ausgesprochenen Kündigung.
- 27 Herr Holst ist Mitglied der IDA, die vor dem vorlegenden Gericht als seine Bevollmächtigte aufgetreten ist. Sie gehört nicht der LO an und hat weder für die Berufsgruppe der Ingenieure noch für andere Berufsgruppen einen Tarifvertrag mit BWV geschlossen. Die IDA ist daher nicht Partei der Samarbejdsaftale.

- 28 BWV beschäftigt rund 240 Mitarbeiter. Sie gehört dem Arbeitgeberverband Dansk Industri an, der Mitglied der DA ist.
- 29 Wie aus Randnr. 22 des vorliegenden Urteils hervorgeht, wurde die Samarbejdsaftale im Jahr 2005 im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie in dänisches Recht geändert, was nach Ansicht der an der Samarbejdsaftale beteiligten Parteien zu einer korrekten Umsetzung der Richtlinie 2002/14 führte.
- 30 Am 8. November 2006 erhob die IDA für Herrn Holst eine Klage beim Byret i Esbjerg (Gericht erster Instanz Esbjerg), mit der sie beantragte, BWV nach dem Angestellten-gesetz zur Zahlung einer Kündigungsentschädigung an Herrn Holst zu verurteilen. Die IDA hielt diese Kündigung für sachlich unbegründet. Sie machte außerdem geltend, als Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat müsse Herr Holst verstärkten Kündigungs-schutz nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14 genießen. Auf diesen Schutz habe er nämlich unabhängig davon Anspruch, ob er einer der unter eine Tarifvereinbarung oder einen Tarifvertrag fallenden Arbeitnehmergruppen angehöre oder nicht.
- 31 Die damals als Bevollmächtigte von BWV handelnde Dansk Industri beantragte, die Klage abzuweisen, und machte insbesondere geltend, Herr Holst habe bei der Kündigung seines Vertrags die Kündigungsfrist in Anspruch nehmen können, die ihm sowohl nach dem Angestellten-gesetz als auch nach der Samarbejdsaftale zustehe. Diese Kündigungsfrist sei so beschaffen, dass sie den Anforderungen der Richtlinie 2002/14, wie sie sich aus deren Art. 7 ergäben, genüge.
- 32 Die Parteien des Ausgangsverfahrens vereinbarten, das vorlegende Gericht mit dem Rechtsstreit zu befassen; seither tritt die DA als Bevollmächtigte von BWV auf.

Da das Vestre Landsret der Ansicht ist, dass es für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits einer Auslegung der Richtlinie 2002/14 bedarf, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Die Parteien sind sich uneinig darüber, ob die Richtlinie 2002/14 mit der Samarbejdsaftale ordnungsgemäß umgesetzt worden ist. In diesem Zusammenhang wird um Aufschluss darüber gebeten, ob die EU-Vorschriften einer Umsetzung der Richtlinie entgegenstehen, wonach Gruppen von Arbeitnehmern einem Tarifvertrag zwischen Parteien unterliegen, die die Berufsgruppe der Betroffenen nicht vertreten, und der Tarifvertrag für die Berufsgruppe der Betroffenen nicht gilt.
2. Für den Fall, dass die Richtlinie 2002/14 im Hinblick auf den Kläger des Ausgangsverfahrens durch die Samarbejdsaftale ordnungsgemäß umgesetzt ist, wird um Aufschluss darüber gebeten, ob Art. 7 ordnungsgemäß umgesetzt ist, wenn davon auszugehen ist, dass die Samarbejdsaftale keinen verschärften Maßstab für den Schutz bestimmter Berufsgruppen gegen Kündigung vorsieht.
3. Für den Fall, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens vom Gesetz von 2005 erfasst wird, wird um Aufschluss darüber gebeten, ob die Anforderungen in Art. 7 der Richtlinie 2002/14 in Bezug auf „einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten ..., die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen“, einer Umsetzung dieser Bestimmung durch § 8 des Gesetzes von 2005, wonach „[d]ie Personen, die als Vertreter der Arbeitnehmer zu unterrichten und anzuhören sind, ... gegen Kündigung oder eine sonstige Beeinträchtigung ihres Arbeitsverhältnisses ebenso geschützt [sind] wie Vertrauensleute in der betreffenden oder einer ähnlichen Berufssparte“, dann entgegenstehen, wenn die Umsetzung keinen verschärften Maßstab für den Kündigungsschutz von Berufsgruppen vorsieht, die keinem Tarifvertrag unterliegen.

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

- 34 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass sie einer Umsetzung durch Tarifvertrag entgegensteht, die bewirkt, dass eine Gruppe von Arbeitnehmern dem betreffenden Tarifvertrag unterliegt, obwohl die dieser Gruppe zugehörigen Arbeitnehmer der an diesem Vertrag beteiligten Gewerkschaft nicht angehören und ihre Berufsgruppe von dieser Gewerkschaft nicht vertreten wird.
- 35 Nach Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 können die Mitgliedstaaten die Sozialpartner dafür Sorge tragen lassen, dass die zur Umsetzung dieser Richtlinie erforderlichen Bestimmungen eingeführt werden, wobei die Mitgliedstaaten jederzeit in der Lage sein müssen, zu gewährleisten, dass die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erreicht werden.
- 36 Die Rolle der Sozialpartner bei der Festlegung und Anwendung der in der Richtlinie 2002/14 vorgesehenen Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung und damit bei ihrer Umsetzung ist nicht auf die ihnen nach dem genannten Art. 11 Abs. 1 übertragene Aufgabe beschränkt. Dem 23. Erwägungsgrund dieser Richtlinie ist nämlich zu entnehmen, dass die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle zuweisen können, die es diesen ermöglicht, ohne jeden Zwang im Wege einer Vereinbarung Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung festzulegen, die ihren Bedürfnissen und ihren Wünschen am besten gerecht werden.
- 37 Art. 1 Abs. 2 dieser Richtlinie sieht auch vor, dass diese Modalitäten nicht nur gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, sondern auch nach den in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Praktiken im Bereich der Arbeitsbeziehungen gestaltet und angewandt werden.

- 38 Ferner können die Mitgliedstaaten nach Art. 5 der Richtlinie 2002/14 es den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene überlassen, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer ausgehandelten Vereinbarung die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen. Diese Vereinbarungen — so dieser Artikel weiter — und zum Zeitpunkt der Umsetzung dieser Richtlinie bestehende Vereinbarungen sowie nachfolgende Verlängerungen derartiger Vereinbarungen können unter Wahrung der in Art. 1 der Richtlinie genannten Grundsätze und unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen und Beschränkungen Bestimmungen vorsehen, die von den in Art. 4 dieser Richtlinie vorgesehenen Bestimmungen abweichen.
- 39 Die den Mitgliedstaaten damit durch die Richtlinie 2002/14 eingeräumte Möglichkeit steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs, wonach die Mitgliedstaaten die Verwirklichung der sozialpolitischen Ziele, die mit einer in diesem Bereich erlassenen Richtlinie verfolgt werden, in erster Linie den Sozialpartnern überlassen können (vgl. in diesem Sinne u. a. Urteile vom 28. Oktober 1999, Kommission/Griechenland, C-187/98, Slg. 1999, I-7713, Randnr. 46, und vom 18. Dezember 2008, Andersen, C-306/07, Slg. 2008, I-10279, Randnr. 25).
- 40 Diese Möglichkeit befreit die Mitgliedstaaten nicht von der Verpflichtung, durch geeignete Rechts- und Verwaltungsvorschriften sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer in vollem Umfang den Schutz in Anspruch nehmen können, den ihnen die Richtlinie 2002/14 gewährt; die staatliche Garantie muss in allen Fällen gelten, in denen Schutz nicht auf andere Weise gewährleistet ist, insbesondere dann, wenn dieser fehlende Schutz darauf zurückzuführen ist, dass die betreffenden Arbeitnehmer keiner Gewerkschaft angehören (Urteil Andersen, Randnr. 26).
- 41 Da die Gruppe der Personen, deren Arbeitsverhältnis gegebenenfalls einem Tarifvertrag unterliegt, völlig unabhängig davon sein kann, ob diese Personen einer an dem betreffenden Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft angehören oder nicht — wie es u. a. bei einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag der Fall ist —, hat der Umstand, dass eine Person einer solchen Gewerkschaft nicht angehört, für sich genommen nicht zur Folge, dass ihr der rechtliche Schutz, den der betreffende Tarifvertrag verleiht, entzogen ist (Urteil Andersen, Randnr. 34).

- 42 Folglich steht die Richtlinie 2002/14 als solche dem nicht entgegen, dass ein Arbeitnehmer aufgrund eines Tarifvertrags den von dieser Richtlinie vorgesehenen Schutz selbst dann in vollem Umfang in Anspruch nimmt, wenn er nicht einer Gewerkschaft angehört, die Partei des Tarifvertrags ist, mit dem die Bestimmungen dieser Richtlinie umgesetzt werden.
- 43 Sowohl den schriftlichen als auch den mündlichen vor dem Gerichtshof abgegebenen Erklärungen zufolge sind die Parteien unterschiedlicher Meinung darüber, ob ein Arbeitnehmervertreter wie Herr Holst nach dänischem Recht der Samarbejdsaftale unterliegt und ob er sich ungeachtet der Tatsache, dass er der an dieser Vereinbarung beteiligten Gewerkschaft nicht angehört, vor den nationalen Gerichten auf die Schutzbestimmungen dieser Vereinbarung berufen kann.
- 44 Es kommt im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens jedoch dem vorlegenden Gericht und nicht dem Gerichtshof zu, zunächst zu prüfen, ob Herr Holst der Samarbejdsaftale und/oder anderen Bestimmungen des nationalen Rechts unterliegt, mit denen die Richtlinie 2002/14 umgesetzt werden soll, ferner, ob alle in den Geltungsbereich der Samarbejdsaftale fallenden Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht, das Recht haben, sich vor den nationalen Gerichten auf die Schutzbestimmungen dieser Vereinbarung zu berufen, so dass alle diese Arbeitnehmer den gleichen Schutz genießen, und schließlich, ob anhand der Antworten des Gerichtshofs auf die Vorlagefragen diese Vereinbarung den von ihr erfassten Arbeitnehmern einen wirksamen Schutz der Rechte gewährleisten kann, den ihnen diese Richtlinie verleiht (vgl. in diesem Sinne Urteil Andersen, Randnrn. 28, 29 und 37).
- 45 Aus diesen Gründen ist auf die erste Frage zu antworten, dass die Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass sie einer Umsetzung dieser Richtlinie durch Tarifvertrag, die bewirkt, dass eine Gruppe von Arbeitnehmern dem betreffenden Tarifvertrag unterliegt, obwohl die dieser Gruppe zugehörigen Arbeitnehmer der an diesem Vertrag beteiligten Gewerkschaft nicht angehören und ihre Berufsgruppe von dieser Gewerkschaft nicht vertreten wird, nicht entgegensteht, sofern der Tarifvertrag den von ihm erfassten Arbeitnehmern einen wirksamen Schutz der Rechte gewährleisten kann, den ihnen diese Richtlinie verleiht.

Zur zweiten und zur dritten Frage

- 46 Mit der zweiten und der dritten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob Art. 7 der Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass er verlangt, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren.
- 47 Wie der Generalanwalt in Nr. 44 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, hat das vorlegende Gericht bei diesen beiden Fragen auf zwei unterschiedliche Annahmen abgestellt, wonach nach dänischem Recht die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters wie Herrn Holst, der der an der Samarbejdsaftale beteiligten Gewerkschaft nicht angehört, in den Geltungsbereich dieser Vereinbarung oder aber in den des Gesetzes von 2005 fällt.
- 48 Da es nicht Sache des Gerichtshofs, sondern des vorlegenden Gerichts ist, festzustellen, welche einschlägigen Vorschriften des nationalen Rechts oder eines in Dänemark geltenden Tarifvertrags anwendbar sind, hat sich der Gerichtshof auf eine Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2002/14 in Anbetracht sowohl seines Wortlauts als auch seines Geistes und ganz allgemein des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels zu beschränken.
- 49 Nach Art. 7 dieser Richtlinie haben die Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.
- 50 Weder dem Wortlaut noch Sinn und Zweck dieses Artikels ist jedoch zu entnehmen, dass den darin genannten Anforderungen nur dann genügt wäre, wenn Arbeitnehmervertretern ein verstärkter Kündigungsschutz gewährt würde.

- 51 Im Übrigen ergibt sich sowohl aus dem 18. Erwägungsgrund als auch aus Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 als deren Ziel die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Union ansässigen Unternehmen oder Betrieben.
- 52 Sowohl aus dem Wortlaut von Art. 7 der Richtlinie 2002/14 als auch daraus, dass diese nur einen allgemeinen Rahmen mit Mindestvorschriften vorsieht, folgt demnach, dass der Unionsgesetzgeber den Mitgliedstaaten und, vorbehaltlich der ihnen obliegenden Verpflichtung, die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse zu erreichen, den Sozialpartnern in Bezug auf die hinsichtlich der Arbeitnehmervertreter zu treffenden Schutzmaßnahmen und zu bietenden Sicherheiten ein weites Ermessen eingeräumt hat.
- 53 Auch wenn die Mitgliedstaaten und mithin die Sozialpartner hinsichtlich des durch diesen Art. 7 verliehenen Schutzes über ein weites Ermessen verfügen, ist dieses Ermessen doch nicht schrankenlos.
- 54 Nach den dem Gerichtshof vorliegenden Informationen über die vom Königreich Dänemark zur Umsetzung der Richtlinie 2002/14 getroffenen Maßnahmen genießt ein Arbeitnehmervertreter wie Herr Holst, der keiner an der Samarbejdsaftale beteiligten Gewerkschaft angehört, unterschiedlichen Schutz je nachdem, ob er in den Geltungsbereich des Gesetzes von 2005 oder in den dieser Vereinbarung fällt. Falls die Letztgenannte anwendbar ist, scheint der Arbeitnehmervertreter eine um sechs Wochen verlängerte Kündigungsfrist in Anspruch nehmen zu können, während ohne diese Vereinbarung, falls das Gesetz von 2005 auf diesen Arbeitnehmervertreter anwendbar ist, dieser den gleichen Schutz in Anspruch nehmen zu können scheint, wie er Vertrauensleuten gewährt wird, die denselben Berufsgruppen oder gleichwertigen Gruppen angehören, und insbesondere die Kündigung nur aus zwingenden Gründen ausgesprochen werden kann.
- 55 Die Kommission vertritt in ihrer schriftlichen Stellungnahme die Ansicht, dass derartige Unterschiede hinsichtlich des Arbeitnehmervertretern gewährten Kündigungsschutzes als solche nicht gegen die Richtlinie 2002/14 verstießen, da das

Schutzbedürfnis naturgemäß nach Maßgabe u. a. der Art des betroffenen Unternehmens, des betroffenen Mitgliedstaats und des Berufs der in Rede stehenden Vertreter unterschiedlich sein kann.

- 56 Gewiss lässt sich das Bestehen von Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten und selbst innerhalb eines Mitgliedstaats in Bezug auf die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der von der Richtlinie 2002/14 erfassten Arbeitnehmer nicht ausschließen, da die Richtlinie den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern hinsichtlich der Festlegung und Anwendung dieser Modalitäten ein weites Ermessen belässt.
- 57 Die Richtlinie 2002/14 verlangt somit zwar nicht, dass der Schutz, der Arbeitnehmervertretern durch ein Umsetzungsgesetz oder durch einen zur Umsetzung dieser Richtlinie geschlossen Tarifvertrag gewährt wird, einheitlich ist, doch muss dieser Schutz das in Art. 7 dieser Richtlinie vorgesehene Mindestmaß wahren.
- 58 Insoweit ist, wie die Kommission geltend macht, klar, dass die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters, die mit dessen Eigenschaft oder mit der von ihm in dieser Eigenschaft als Vertreter ausgeübten Funktion begründet wäre, mit dem in diesem Art. 7 geforderten Schutz nicht zu vereinbaren wäre.
- 59 Der von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmervertreter muss daher im Rahmen geeigneter Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren überprüfen lassen können, ob der Grund für diese Entscheidung nicht seine Eigenschaft oder die Ausübung seiner Funktion als Vertreter ist, und es müssen angemessene Sanktionen für den Fall anwendbar sein, dass sich herausstellen sollte, dass zwischen dieser Eigenschaft oder dieser Funktion und der gegenüber diesem Vertreter ausgesprochenen Kündigung ein Zusammenhang besteht.

- 60 Es trifft zwar zu, dass, wie aus Randnr. 39 des vorliegenden Urteils hervorgeht, die Mitgliedstaaten die Einführung der Bestimmungen, die zur Umsetzung der Richtlinie 2002/14 erforderlich sind, den Sozialpartnern überlassen können, doch müssen diese Staaten gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer und insbesondere ihre Vertreter den ihnen durch diese Richtlinie verliehenen Schutz in vollem Umfang in Anspruch nehmen können.
- 61 Trifft der nationale Gesetzgeber in Anbetracht aller im Recht des betreffenden Mitgliedstaats einschlägigen Regelungen eine spezifische Maßnahme, um den in Art. 7 der Richtlinie 2002/14 vorgesehenen Mindestschutz zu wahren, muss ein Tarifvertrag, der eine andere Schutzmaßnahme vorsieht, zumindest einer Überprüfung durch ein nationales Gericht unterworfen werden können, damit sichergestellt wird, dass der durch diese Maßnahme gewährleistete Schutz der Arbeitnehmervertreter auch insgesamt dieses Mindestmaß erreicht.
- 62 Ungeachtet des den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern in diesem Bereich eingeräumten Ermessens kann ein Tarifvertrag, der einen geringeren Schutz von Arbeitnehmervertretern vorsieht als denjenigen, den der nationale Gesetzgeber in einem Umsetzungsgesetz als erforderlich ansieht, um diesen in Art. 7 der Richtlinie 2002/14 vorgesehenen Mindestschutz in seiner innerstaatlichen Rechtsordnung zu erreichen, nicht für mit dieser Bestimmung vereinbar erklärt werden. Die Frage, ob der durch einen Tarifvertrag gewährte Schutz geringer ist als der durch ein Umsetzungsgesetz verliehene, ist auch in Anbetracht aller einschlägigen Regelungen des nationalen Rechts zu prüfen.
- 63 Was das Ausgangsverfahren betrifft, ist den in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof abgegebenen Erklärungen zu entnehmen, dass die Arbeitnehmervertreter, auf die die Samarbejdsaftale Anwendung findet, grundsätzlich nicht nur eine verlängerte Kündigungsfrist, sondern auch, sobald sie als Angestellte dem Geltungsbereich des Angestelltengesetzes unterliegen, den Schutz gegen unangemessene

Kündigungen in Anspruch nehmen können. Es hat daher den Anschein, dass eine aufgrund der Eigenschaft oder der Funktion als Arbeitnehmervertreter ausgesprochene Kündigung als unangemessene Kündigung im Sinne dieses Gesetzes angesehen werden könnte, die für den Arbeitgeber nach Art. 8 der Richtlinie 2002/14 die Anwendung von Sanktionen nach sich zieht.

⁶⁴ Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob diese Feststellung der Wirklichkeit entspricht, und sich zu vergewissern, ob, falls Herr Holst, der an der Samarbejdsaftale beteiligten Gewerkschaft nicht angehört und gegenwärtig auch nicht angehören kann, entweder unter das Gesetz von 2005 oder unter diese Vereinbarung oder unter das Angestelltengesetz, isoliert betrachtet oder in Verbindung mit der Vereinbarung, fällt, die für ihn geltenden Bestimmungen geeignet sind, einen effektiven Schutz der ihm durch die Richtlinie 2002/14, insbesondere durch deren Art. 7, verliehenen Rechte zu gewährleisten.

⁶⁵ Wie aus der Antwort auf die erste Frage und aus den Randnrn. 61 und 63 des vorliegenden Urteils hervorgeht, wäre ein solcher effektiver Schutz nicht gewährleistet, wenn allein die dem Betriebsrat angehörenden Arbeitnehmer, die Mitglied einer an dem in Rede stehenden Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft sind, sich vergewissern könnten, dass ihre Kündigung nicht wegen ihrer Eigenschaft oder ihrer Funktion als Arbeitnehmervertreter ausgesprochen wurde.

⁶⁶ Demnach ist auf die zweite und die dritte Frage zu antworten, dass Art. 7 der Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass er nicht verlangt, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren. Jedoch hat jede zur Umsetzung dieser Richtlinie, sei es durch Gesetz oder durch Tarifvertrag, vorgesehene Maßnahme den in diesem Art. 7 vorgesehenen Mindestschutz zu wahren.

Kosten

⁶⁷ Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden 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 (Dritte Kammer) für Recht erkannt:

1. **Die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft ist dahin auszulegen, dass sie einer Umsetzung dieser Richtlinie durch Tarifvertrag, die bewirkt, dass eine Gruppe von Arbeitnehmern dem betreffenden Tarifvertrag unterliegt, obwohl die dieser Gruppe zugehörigen Arbeitnehmer der an diesem Vertrag beteiligten Gewerkschaft nicht angehören und ihre Berufsgruppe von dieser Gewerkschaft nicht vertreten wird, nicht entgegensteht, sofern der Tarifvertrag den von ihm erfassten Arbeitnehmern einen wirksamen Schutz der Rechte gewährleisten kann, den ihnen diese Richtlinie verleiht.**
2. **Art. 7 der Richtlinie 2002/14 ist dahin auszulegen, dass er nicht verlangt, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren. Jedoch hat jede zur Umsetzung dieser Richtlinie, sei es durch Gesetz oder durch Tarifvertrag, vorgesehene Maßnahme den in diesem Art. 7 vorgesehenen Mindestschutz zu wahren.**

Unterschriften