1. Η μη υπαγωγή των μικρών επιχειρήσεων σε εθνικό καθεστώς προστασίας των εργαζομένων από τις καταχρηστικές απολύσεις, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ότι οι επιχειρήσεις αυτές δεν υποχρεούνται να καταβάλουν αποζημίωση σε περίπτωση αδικαιολόγητης από κοινωνικής απόψεως απολύσεως, ούτε να υποβληθούν στα δικαστικά έξοδα που συνεπάγονται οι σχετικές με την απόλυση εργαζομένων διαφορές, δεν συνιστά ενίσχυση κατά την έννοια του άρθρου 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης.

   Συγκεκριμένα, το μέτρο αυτό δεν συνεπάγεται καμία άμεση ή έμμεση μεταβίβαση κρατικών πόρων προς τις επιχειρήσεις αυτές, αλλά αποτελεί απλώς προϊόν της βουλήσεως του νομοθέτη να προβλέψει ένα ειδικό νομοθετικό καθεστώς για τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών στις μικρές επιχειρήσεις και να αποφευχθεί η επιβολή στις επιχειρήσεις αυτές χρηματοοικονομικών επιβαρύνσεων δυναμένων να εμποδίσουν την ανάπτυξή τους.

2. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών εργαζομένων όσον αφορά τις συνθήκες απολύσεως, η οποία απορρέει από τα άρθρα 2, παράγραφος 1, και 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, δεν απαγορεύει την εφαρμογή εθνικής διατάξεως η οποία δεν λαμβάνει υπόψη τους μισθωτούς που εργάζονται με ωράριο εργασίας ίσο με ή κατώτερο από 10 ώρες εβδομαδιαίως ή 45 ώρες μηνιαίως, προκειμένου να καθοριστεί εάν μια επιχείρηση πρέπει ή όχι να εφαρμόσει το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, εφόσον δεν αποδεικνύεται ότι οι μη υπαγόμενες στο καθεστώς αυτό επιχειρήσεις απασχολούν πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών. Ακόμη και αν συνέβαινε αυτό, το μέτρο θα μπορούσε να δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και άσχετους προς το φύλο των εργαζομένων, καθόσον σκοπό έχει να ελαφρύνει τις υποχρεώσεις που βαρύνουν τις μικρές επιχειρήσεις.

ΕΚΘΕΣΗ ΑΚΡΟΑΤΗΡΙΟΥ
στην υπόθεση C-189/91 *

I — Πραγματικά περιστατικά και διαδικασία

1. *Εθνικό νομικό πλαίσιο*

Ο Kündigungsschutzgesetz (νόμος περί προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις), όπως τροποποιήθηκε με τον πρώτο Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz (νόμο περί εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου, της 25ης Αυγούστου 1969, BGBl. I, σ. 1317, στο εξής: KSchG) ορίζει, ως θεμελιώδη αρχή, ότι οι «από κοινωνικής απόψεως αδικαιολόγητες» απολύσεις στερούνται εννόμων συνεπειών.

Κατά το άρθρο 1 του KSchG, μια απόλυση είναι αδικαιολόγητη από κοινωνικής απόψεως όταν δεν βασίζεται «ούτε επί λόγων

* Γλώσσα διαδικασίας: η γερμανική.

αναγομένων στο πρόσωπο ή στη συμπεριφορά του εργαζομένου ούτε επί επιτακτικών αναγκών της επιχειρήσεως, λόγω των οποίων ο εργαζόμενος δεν μπορεί να εξακολουθεί να απασχολείται στην εν λόγω επιχείρηση». Σε περίπτωση διαφοράς σχετικής με την απόλυση μισθωτού εργαζομένου, εναπόκειται στα δικαστήρια εργατικών διαφορών ο έλεγχος των συγκεκριμένων λόγων που ώθησαν τον εργοδότη να προβεί στην απόλυση του εργαζομένου αυτού.

Στην περίπτωση που το δικαστήριο θεωρεί ότι η απόλυση του εργαζομένου είναι αδικαιολόγητη από κοινωνικής απόψεως, η σχέση εργασίας πρέπει, κατ' αρχήν, να εξακολουθήσει υφισταμένη (αρχή της «προστασίας των κεκτημένων»). Ωστόσο, όταν το δικαστήριο θεωρεί ότι η σχέση εργασίας δεν μπορεί ευλόγως να εξακολουθήσει να υφίσταται, μπορεί να κηρύξει τη λύση της συμβάσεως κατόπιν αιτήσεως του εργαζομένου ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, κατόπιν αιτήσεως του εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο αποζημίωση, της οποίας το ύψος μπορεί να φθάσει το ποσόν ενός ετησίου μισθού (άρθρα 9 και 10 του KSchG) [2].

Βάσει του άρθρου 23, παράγραφος 1, δεύτερη και τρίτη περίοδος, του KSchG [3], το ανωτέρω περιγραφέν καθεστώς προστασίας κατά των καταχρηστικών απολύσεων δεν ισχύει «για τις επιχειρήσεις ή τις διοικητικές υπηρεσίες στις οποίες απασχολούνται κατά κανόνα πέντε ή λιγότεροι από πέντε εργαζόμενοι, εξαιρέσει των απασχολουμένων προς τον σκοπό επαγγελματικής εκπαιδεύσεως. Για τον καθορισμό του αριθμού των εργαζομένων προκειμένου να εφαρμοστεί η δεύτερη περίοδος, λαμβάνονται υπόψη μόνον οι εργαζόμενοι των οποίων το κανονικό ωράριο εργασίας υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως.»

Στις εν λόγω επιχειρήσεις και διοικητικές υπηρεσίες (στο εξής: μικρές επιχειρήσεις), ο εργοδότης μπορεί να προβεί στην απόλυση των εργαζομένων εφόσον τηρεί τη γενικώς ισχύουσα προθεσμία προειδοποιήσεως, χωρίς να είναι δυνατός ο δικαστικός έλεγχος των λόγων απολύσεως.

2. *Η διαφορά της κυρίας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα*

Η P. Kirsammer-Hack εργαζόταν ως βοηθός οδοντιάτρου στο οδοντιατρείο της N. Sidal, η οποία απασχολούσε εν συνόλω δύο μισθωτούς με πλήρες ωράριο εργασίας, δύο μισθωτούς εργαζομένους πλέον των 10 ωρών εβδομαδιαίως, μία εκ των οποίων ήταν η P. Kirsammer-Hack, καθώς και τέσσερις μισθωτούς εργαζομένους κατά μέσο όρο λιγότερο των 10 ωρών εβδομαδιαίως ή των 45 ωρών μηνιαίως.

Στις 13 Φεβρουαρίου 1991 η P. Kirsammer-Hack απολύθηκε, ως ημερομηνία δε λύσεως της σχέσεως εργασίας ορίστηκε η 31η Μαρτίου 1991. Θεωρώντας ότι η απόλυση αυτή ήταν αδικαιολόγητη από κοινωνικής απόψεως κατά την έννοια του KSchG, η P. Kirsammer-Hack άσκησε αγωγή ενώπιον του Arbeitsgericht Reutlingen, με την οποία ζήτησε να αναγνωριστεί ότι η σύμβαση εργασίας της με τη N. Sidal θα εξακολουθούσε να ισχύει και πέραν της 31ης Μαρτίου 1991.

2 — Κατά το εθνικό δικαστήριο, στην πράξη, η πλειονότητα των σχετικών με απόλυση εργαζομένων διαφορών διευθετείται με τη σύναψη ενός «συμβιβασμού αποζημιώσεως», δυνάμει του οποίου ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει στον εργαζόμενο αποζημίωση της οποίας το ύψος ισούται προς τον αριθμό των ετών εργασίας του εργαζομένου, πολλαπλασιαζόμενο επί ένα ποσό κυμαινόμενο μεταξύ του ημίσεος και ολοκλήρου του μηνιαίου μισθού του εν λόγω εργαζομένου. Κατά τη γνώμη του εθνικού δικαστηρίου, οι εργοδότες δέχονται να συνάπτουν τέτοιους συμβιβασμούς για τον λόγο, αφενός, ότι αναγνωρίζουν ότι υπέχουν μια «ηθική υποχρέωση» έναντι του εργαζομένου και, αφετέρου, ότι έτσι αποφεύγουν τη διεξαγωγή μιας μακράς και δαπανηρής δίκης.

3 — Η τρίτη περίοδος προστέθηκε με το άρθρο 3 του Beschäftigungsförderungsgesetz (νόμου περί προσωθήσεως της απασχολήσεως) της 26ης Απριλίου 1985, (BGBl.I, σ. 710 επ.).

Η εναγομένη της κυρίας δίκης θεωρεί ότι δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του KSchG, για τον λόγο ότι στην επιχείρησή της απασχολούνταν λιγότεροι από πέντε μισθωτοί εργαζόμενοι, κατά την έννοια του άρθρου 23, παράγραφος 1, του KSchG.

Το εθνικό δικαστήριο συμμερίζεται τη γνώμη της εναγομένης. Ωστόσο, θεωρεί ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, του KSchG μπορεί να αντιβαίνει στο κοινοτικό δίκαιο.

Το εθνικό δικαστήριο παρατηρεί ότι οι μικρές επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν το 10 % του συνόλου των γερμανικών επιχειρήσεων, απασχολούν περίπου το 10 % του συνόλου των εργαζομένων που απασχολούνται στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας [4] και δραστηριοποιούνται κυρίως στους τομείς της χειροτεχνίας, της γεωργίας, του εμπορίου και του καθαρισμού κτιρίων. Τονίζει επίσης ότι ακόμη και επιχειρήσεις σημαντικού μεγέθους θα μπορούσαν να αποφύγουν την εφαρμογή των διατάξεων περί προστασίας κατά των καταχρηστικών απολύσεων απασχολώντας μεγάλο αριθμό εργαζομένων με ωράριο εργασίας κατώτερο από τα όρια που προβλέπονται στο άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG (στο εξής: εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο).

Το εθνικό δικαστήριο τονίζει ότι, δεδομένων των διατάξεων του άρθρου 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG, οι μικρές επιχειρήσεις δεν μπορούν να υποχρεωθούν στην καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζομένους των οποίων η απόλυση είναι αδικαιολόγητη από κοινωνικής απόψεως. Εάν ληφθεί υπόψη το ποσό της οφειλομένης αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως αδικαιολόγητης από κοινωνικής απόψεως και η επιβάρυνση με τα δικαστικά έξοδα σε περίπτωση ενδίκων διαφορών σχετικών με την απόλυση εργαζομένων, οι μικρές επιχειρήσεις απολαύουν ενός σημαντικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος σε σχέση με τις άλλες επιχειρήσεις. Η κατάσταση αυτή ανταποκρίνεται εξάλλου σ' έναν από τους επιδιωκομένους από τον Γερμανό νομοθέτη σκοπούς.

Το εθνικό δικαστήριο, κάνοντας μνεία της διατάξεως του Arbeitsgericht Bremen, της 9 Οκτωβρίου 1990, στις υποθέσεις *Sloman Neptun* (εκκρεμείς συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-72/91 και C-73/91), θεωρεί ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG μπορεί να συνιστά ενίσχυση προς τις μικρές επιχειρήσεις, ασυμβίβαστη προς την κοινή αγορά, και συνακόλουθα να αντιβαίνει προς το άρθρο 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης ΕΟΚ.

Ωστόσο, ακόμη και αν υποτεθεί ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, του KSchG δεν συνιστά ενίσχυση κατά την έννοια του άρθρου 92 της Συνθήκης, η διάταξη αυτή μπορεί, κατά το εθνικό δικαστήριο, να μην συμβιβάζεται προς το κοινοτικό δίκαιο για έναν άλλο λόγο. Συγκεκριμένα, το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG ενέχει, κατά τη γνώμη του, έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών.

Το εθνικό δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, δυνάμει του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ ειδ. έκδ. 05/002, σ. 70, στο εξής: οδηγία 76/207), «η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, όσον αφορά τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των όρων απολύσεως, συνεπάγεται

4 — Κατά το εθνικό δικαστήριο, οι αριθμοί αυτοί πρόκειται να αυξηθούν στο μέλλον. Η αύξηση αυτή εξηγείται από τρεις παράγοντες, ήτοι από (1) την αύξηση των δυνατοτήτων υποκαταστάσεως του συντελεστή εργασία από τον συντελεστή κεφάλαιο, (2) τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζει για τον εργοδότη η απασχόληση εργαζομένων με μειωμένο ωράριο (εξοικονομήσεις ως προς τα ασφαλιστικά βάρη) και (3) τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζει για τον εργαζόμενο η εργασία με μειωμένο ωράριο (μειωμένος συντελεστής φορολογήσεως).

την εξασφάλιση σε άνδρες και γυναίκες των αυτών όρων, χωρίς διάκριση βασιζόμενη στο φύλο». Επιπλέον, το άρθρο 2, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207 διευκρινίζει ότι, στο πλαίσιο της οδηγίας αυτής, η απαγόρευση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο περιλαμβάνει όχι μόνο τις άμεσες αλλά και τις έμμεσες διακρίσεις.

Περαιτέρω, το εθνικό δικαστήριο τονίζει ότι η μεγάλη πλειονότητα (90 %) των εργαζομένων, των οποίων το ωράριο εργασίας είναι κατώτερο από τα όρια που περιλαμβάνονται στο άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG, είναι γυναίκες. Συνεπώς, το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων που εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από καταχρηστικές απολύσεις, λόγω του αριθμού των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο τους οποίους απασχολούν, είναι επιχειρήσεις που απασχολούν γυναίκες με μειωμένο ωράριο. Το εθνικό δικαστήριο συνάγει από αυτό ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG ενέχει έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών, αντίθετη προς τις διατάξεις του άρθρου 2 σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207, τις οποίες θα μπορούσε να επικαλεστεί η ενάγουσα της κυρίας δίκης.

Με διάταξη της 3ης Μαΐου 1991, το Arbeitsgericht Reutlingen αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα ακόλουθα προδικαστικά ερωτήματα:

«1. Συμβιβάζεται με το άρθρο 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης ΕΟΚ η εξαίρεση των λεγομένων μικρών επιχειρήσεων από το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, εξαίρεση που προβλέπεται από το άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του Kündigungsschutzgesetz (νόμου περί προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, KSchG), όπως τροποποιήθηκε με τον πρώτο Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz (νόμο περί εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου, της 25ης Αυγούστου 1969, BGBl.I, σ. 1317);

Σε περίπτωση αρνητικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα:

2. Συνιστά η διάταξη του άρθρου 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG [όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 3 του Beschäftigungsförderungsgesetz (νόμου περί προωθήσεως της απασχολήσεως) της 26ης Απριλίου 1985, BGBl.I, σ. 710 επ.] έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών, η οποία αντιβαίνει προς τα άρθρα 5 και 2 της οδηγίας του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (76/207/ΕΟΚ);»

3. *Διαδικασία ενώπιον του Δικαστηρίου*

Η διάταξη περί παραπομπής του Arbeitsgericht Reutlingen πρωτοκολλήθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου στις 25 Ιουλίου 1991.

Κατά το άρθρο 20 του πρωτοκόλλου του Οργανισμού ΕΟΚ του Δικαστηρίου, γραπτές παρατηρήσεις κατέθεσαν η Γερμανική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τον Ernst Röder, Ministerialrat im Bundesministerium für Wirtschaft, και από τον Joachim Karl, Regierungsdirektor im Bundesministerium für Wirtschaft, και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εκπροσωπούμενη από τον Michel

Nolin, μέλος της Νομικής Υπηρεσίας, επικουρούμενο από τον Claus-Michael Happe, εθνικό δημόσιο υπάλληλο αποσπασμένο στην Επιτροπή στο πλαίσιο των ανταλλαγών με τους δημοσίους υπαλλήλους των κρατών μελών.

Κατόπιν εκθέσεως του εισηγητή δικαστή και αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, το Δικαστήριο αποφάσισε να προχωρήσει στην προφορική διαδικασία χωρίς προηγούμενη διεξαγωγή αποδείξεων.

II — Γραπτές παρατηρήσεις που κατατέθηκαν στο Δικαστήριο

Επί του πρώτου ερωτήματος

Η *Γερμανική Κυβέρνηση* υπενθυμίζει εκ προοιμίου τον σκοπό του άρθρου 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG. Τονίζει κατ' αρχάς ότι στις μικρές επιχειρήσεις οι σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων είναι κυρίως προσωπικές σχέσεις. Με την εξαίρεση των επιχειρήσεων αυτών από το πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις σκοπείται η αποφυγή, σε περίπτωση συγκρούσεως μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, της υποχρεωτικής συνεχίσεως της σχέσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της δίκης και, ενδεχομένως, πέραν του χρόνου αυτού. Η Γερμανική Κυβέρνηση παρατηρεί εν συνεχεία ότι είναι δυσχερές για έναν εργοδότη ο οποίος διευθύνει μια μικρή επιχείρηση να αντιμετωπίσει τα οικονομικά βάρη και τις διοικητικές περιπλοκές που συνεπάγεται μια ένδικη διαφορά σχετική με απόλυση εργαζομένου, η οποία βάλλεται ως καταχρηστική. Συνεπώς, η κατάσταση των μικρών επιχειρήσεων είναι διαφορετική από ό,τι των άλλων επιχειρήσεων και δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστεί σε αυτές το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις το οποίο ισχύει για τις άλλες επιχειρήσεις.

Όσον αφορά το αν μια διάταξη όπως το άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG συνιστά ενίσχυση η οποία δεν συμβιβάζεται προς την κοινή αγορά, η Γερμανική Κυβέρνηση παρατηρεί κατ' αρχάς ότι, εν πάση περιπτώσει, η διαπίστωση του ασυμβίβαστου μιας ενισχύσεως προς την κοινή αγορά εμπίπτει στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Επιτροπής, υπό την επιφύλαξη ενός εκ των υστέρων ελέγχου από το Δικαστήριο. Συνεπώς, ενόσω η εξέταση της Επιτροπής δεν έχει περατωθεί, οι ιδιώτες δεν μπορούν να επικαλούνται το ασυμβίβαστο μιας ενισχύσεως προς την κοινή αγορά ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων (βλ. απόφαση της 22ας Μαρτίου 1977, 78/76, Steinike & Weinlig, Συλλογή τόμος 1977, σ. 171, σκέψεις 9 και 10).

Η Γερμανική Κυβέρνηση υπενθυμίζει εν συνεχεία ότι ο όρος ενίσχυση, κατά την έννοια του άρθρου 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης, καλύπτει όχι μόνο θετικές παροχές, αλλά και την απαλλαγή από βάρη τα οποία κανονικά οι επιχειρήσεις θα έπρεπε να φέρουν. Συναφώς, αναγνωρίζει ότι η εξαίρεση των μικρών επιχειρήσεων από το πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις συνεπάγεται γι' αυτές διττή εξοικονόμηση: αφενός, δεν υποχρεούνται να αντιμετωπίσουν τις δαπάνες μιας δίκης στην οποία θα εμπλέκονταν μ' έναν εργαζόμενο που θα ισχυριζόταν ότι η απόλυσή του δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως· αφετέρου, δεν μπορούν να υποχρεωθούν να καταβάλουν αποζημίωση σε έναν εργαζόμενο του οποίου η απόλυση δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως. Η εξοικονόμηση εργοδοτικών βαρών την οποία επιτυγχάνουν έτσι οι μικρές επιχειρήσεις δεν σημαίνει ωστόσο, κατά τη γνώμη της Γερμανικής Κυβερνήσεως, ότι η εξαίρεσή τους από το πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις συνιστά ενίσχυση.

Όσον αφορά την εξοικονόμηση των εξόδων μιας δίκης από τις μικρές επιχειρήσεις — και την απώλεια από το κράτος των σχετικών με τις δίκες αυτές δικαστικών εξόδων — η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι η εξοικονόμηση αυτή δεν αποτελεί άμεση συνέπεια της μη εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις. Συγκεκριμένα, στις περιπτώσεις που το καθεστώς αυτό έχει εφαρμογή, η άσκηση αγωγής προκειμένου να αναγνωριστεί ότι η απόλυση δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως επαφίεται στην πρωτοβουλία του ενδιαφερομένου εργαζομένου. Περαιτέρω, μολονότι το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις δεν ισχύει για τις μικρές επιχειρήσεις, διάφορες ρυθμίσεις, όπως αυτές που αφορούν την προειδοποίηση απολύσεως και την απόλυση στο πλαίσιο μεταβιβάσεως επιχειρήσεων, έχουν εφαρμογή στις μικρές επιχειρήσεις. Συνεπώς, είναι δυνατόν οι μικρές επιχειρήσεις να υποχρεωθούν να υποστούν το κόστος μιας ένδικης διαφοράς σχετικής με την απόλυση εργαζομένου.

Όσον αφορά την εξοικονόμηση της αποζημιώσεως που καταβάλλεται στον εργαζόμενο του οποίου η απόλυση δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως, η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι η καταβολή της αποζημιώσεως αυτής δεν αποτελεί την άμεση συνέπεια της εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις: αφενός, σκοπός του καθεστώτος αυτού είναι η διασφάλιση της συνεχίσεως της σχέσεως εργασίας και όχι η καταβολή αποζημιώσεως στον εργαζόμενο όταν η απόλυση δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως· αφετέρου, όταν η απόλυση δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση μόνον εάν η σχέση εργασίας δεν μπορεί να εξακολουθήσει να υφίσταται και εάν η σύμβαση λύεται κατόπιν αιτήσεως ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη. Περαιτέρω, δεν αποκλείεται, στις μικρές επιχειρήσεις, ο εργοδότης να προτείνει μια αποζημίωση στον απολυθέντα εργαζόμενο. Τέλος, στο πλαίσιο του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, η ενδεχομένως οφειλόμενη στον εργαζόμενο αποζημίωση καταβάλλεται από τον εργοδότη και δεν χρηματοδοτείται από το Δημόσιο. Η Γερμανική Κυβέρνηση επισημαίνει ότι, στην περίπτωση που το καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις επεκτεινόταν στις μικρές επιχειρήσεις, η χρηματοδότηση της αποζημιώσεως θα έπρεπε να εξασφαλίζεται από ένα σύστημα εισφορών καταβαλλομένων από το σύνολο των οικείων επιχειρήσεων, δεδομένου ότι η αποζημίωση αυτή συνιστά σημαντική χρηματική επιβάρυνση. Τονίζει συναφώς ότι ένα τέτοιο σύστημα θα επιβάρυνε αδικαιολόγητα τις επιχειρήσεις οι οποίες προβαίνουν σπανίως σε απολύσεις εργαζομένων.

Περαιτέρω, η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG ουδόλως απαλλάσσει τις μικρές επιχειρήσεις από τα δημόσια βάρη, αλλ' αποτελεί απλώς μια ρύθμιση των σχέσεων εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Η ρύθμιση αυτή αποτελεί έκφανση μιας γενικής οικονομικής πολιτικής, η οποία στόχο έχει να προωθήσει τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Η πολιτική αυτή ανταποκρίνεται σ' έναν από τους σκοπούς της Κοινότητας, ο οποίος διατυπώνεται στο άρθρο 118α της Συνθήκης και εκφράστηκε με την απόφαση 89/490/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουλίου 1989, για τη βελτίωση του περιβάλλοντος των επιχειρήσεων και την προώθηση της ανάπτυξης των επιχειρήσεων, και ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Κοινότητα (ΕΕ L 239, σ. 33).

Τέλος, η Γερμανική Κυβέρνηση θεωρεί ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG δεν αντίκειται στο άρθρο 117, παράγραφος 1, της Συνθήκης. Η διάταξη αυτή, κατά την οποία «τα κράτη μέλη

συμφωνούν περί της ανάγκης να προαγάγουν τη βελτίωση των όρων διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού κατά τρόπο που να επιτρέπει την εναρμόνισή τους με στόχο την πρόοδο», έχει προγραμματικό χαρακτήρα και δεν επιβάλλει συγκεκριμένες υποχρεώσεις στα κράτη μέλη (βλ. απόφαση της 15ης Ιουνίου 1978, 149/77, Defrenne, Συλλογή τόμος 1978, σ. 419, σκέψεις 19 έως 23 και 30 έως 32).

Βάσει των προεκτεθέντων, η Γερμανική Κυβέρνηση προτείνει στο Δικαστήριο να δώσει στο εθνικό δικαστήριο την απάντηση ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG δεν συνιστά ενίσχυση απαγορευομένη από το άρθρο 92 της Συνθήκης.

Η *Επιτροπή* τονίζει ότι οι μικρές επιχειρήσεις, δεδομένου ότι εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του γενικού καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, δεν είναι σχεδόν ποτέ διατεθειμένες να καταβάλουν αποζημίωση στον απολυόμενο εργαζόμενο. Πάντως, μολονότι ο KSchG προβλέπει την καταβολή της αποζημιώσεως μόνο κατ' εξαίρεση, η Επιτροπή θεωρεί ότι η αποζημίωση αυτή αποτελεί δαπάνη επιβαρύνουσα κανονικά τον προϋπολογισμό των επιχειρήσεων και ότι πρέπει να θεωρείται ως κρατικό μέτρο, για τον λόγο ότι η καταβολή της αποτελεί άμεση συνέπεια του γενικώς ισχύοντος καθεστώτος το οποίο θέσπισε ο KSchG.

Ωστόσο, αναφερόμενη στην απόφαση της 2ας Ιουλίου 1974, 173/73, Ιταλία κατά Επιτροπής (Συλλογή τόμος 1974, σ. 351, σκέψη 33), η Επιτροπή θεωρεί ότι η εξαίρεση των μικρών επιχειρήσεων από το πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις συνιστά ενίσχυση κατά το άρθρο 92 της Συνθήκης, μόνον στην περίπτωση που η εξαίρεση αυτή δεν δικαιολογείται από λόγους σύμφυτους στο σύστημα προστασίας αυτό.

Συναφώς, η Επιτροπή υπενθυμίζει ότι το θεσπισθέν από τον KSchG σύστημα βασίζεται στην αρχή της «προστασίας των κεκτημένων», δυνάμει της οποίας η απόλυση ενός εργαζομένου από τον εργοδότη του δεν επηρεάζει τη συνέχιση της σχέσεως εργασίας, εκτός αν η απόλυση είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως. Στις μικρές επιχειρήσεις όμως, «μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου υφίσταται μια σχέση εμπιστοσύνης βασιζόμενη επί του intuitus personae και (...) οι συγκρούσεις που δημιουργούνται μέσα στις επιχειρήσεις αυτές δύσκολα βρίσκουν λύση» («Droit du travail et relations professionnelles dans les petites et moyennes entreprises dans les États membres de la Communauté», Rapport de recherche de la Commission, Λουξεμβούργο 1988, σ. 51). Είναι επομένως δυσχερές να συνεχίζεται η σχέση εργασίας μεταξύ του εργοδότη που διευθύνει μια μικρή επιχείρηση και του εργαζομένου τον οποίον απέλυσε, στην περίπτωση που η απόλυση δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως. Για τον λόγο αυτό, σε μια μικρή επιχείρηση, ο εργοδότης καταβάλλει συχνά αποζημίωση στον εργαζόμενο του οποίου η απόλυση δεν είναι δικαιολογημένη από κοινωνικής απόψεως. Συνεπώς, μια χωρίς διαφοροποιήσεις εφαρμογή του KSchG στις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το μέγεθός τους, θα αποτελούσε σε μεγάλο βαθμό δυσμενή μεταχείριση των μικρών επιχειρήσεων. Συναφώς, δεν αποτελεί κρίσιμο στοιχείο το ότι οι διαφορές σχετικά με τον δικαιολογημένο από κοινωνικής απόψεως χαρακτήρα μιας απολύσεως διευθετούνται συνήθως εξωδίκως δια συνάψεως συμβιβασμού περί αποζημιώσεως, δεδομένου ότι ο τρόπος αυτός διευθετήσεως δεν προβλέπεται από τον KSchG και δεν μπορεί επομένως να ληφθεί υπόψη στο πλαίσιο της εξετάσεως του συστήματος που έχει θεσπιστεί με τη ρύθμιση αυτή.

Κατά την Επιτροπή, επομένως, υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι για τους οποίους το

καθεστώς προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις ισχύει μόνο για τις επιχειρήσεις που δεν είναι μικρές και οι οποίες είναι σε θέση να εξακολουθούν να απασχολούν τον εργαζόμενο του οποίου η απόλυση δεν δικαιολογείται από κοινωνικής απόψεως. Η Επιτροπή θεωρεί συνεπώς ότι η εξαίρεση των μικρών επιχειρήσεων από το πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις δεν συνιστά ενίσχυση κατά την έννοια του άρθρου 92 της Συνθήκης. Επομένως, παρέλκει, κατ' αυτήν, η εξακρίβωση του εάν η εξαίρεση αυτή νοθεύει τον ανταγωνισμό ή εάν επηρεάζονται οι συναλλαγές μεταξύ των κρατών μελών.

Κατόπιν των προεκτεθέντων, η Επιτροπή προτείνει να δοθεί η ακόλουθη απάντηση στο πρώτο ερώτημα που υπέβαλε το εθνικό δικαστήριο:

«Η εξαίρεση των λεγομένων μικρών επιχειρήσεων από το καθεστώς της προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, βάσει του άρθρου 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του Kündigungsschutzgesetz (όπως τροποποιήθηκε με τον πρώτο Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz, της 25ης Αυγούστου 1969) συνάδει προς το άρθρο 92, παράγραφος 1, της Συνθήκης ΕΟΚ».

Επί του δευτέρου ερωτήματος

Η *Γερμανική Κυβέρνηση* υπενθυμίζει ότι μια εθνική ρύθμιση ενέχει διάκριση εις βάρος των γυναικών όταν, παρ' όλον ότι είναι διατυπωμένη κατά τρόπο ουδέτερο, επηρεάζει αρνητικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών, εκτός εάν αυτή η διαφορά μεταχειρίσεως δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε διάκριση λόγω φύλου (βλ. απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1971, C-184/89, Nimz, Συλλογή 1991, σ. I-297). Κατά τη Γερμανική Κυβέρνηση, το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG ουδεμία δυσμενή διάκριση συνεπάγεται έναντι των εργαζομένων γυναικών.

Η Γερμανική Κυβέρνηση ισχυρίζεται κατ' αρχάς ότι το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG ευνοεί τη δημιουργία θέσεων απασχολήσεως με μειωμένο ωράριο. Συγκεκριμένα, το ότι οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του αριθμού των εργαζομένων που διαλαμβάνεται στο άρθρο 23, παράγραφος 1, δεύτερη περίοδος, του KSchG επιτρέπει στις επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν πέντε εργαζομένους με πλήρες ωράριο να αυξήσουν, εάν υπάρχει ανάγκη, τον αριθμό του προσωπικού τους προσλαμβάνοντας εργαζομένους με μειωμένο ωράριο, χωρίς να υπαχθούν στο πεδίο εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις.

Η Γερμανική Κυβέρνηση τονίζει εν συνεχεία ότι η δυνατότητα εφαρμογής του καθεστώτος προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις σε ένα συγκεκριμένο εργαζόμενο δεν εξαρτάται από το εάν το ωράριο εργασίας του εργαζομένου αυτού υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG. Συγκεκριμένα, όποιο και αν είναι το ωράριο εργασίας του, ο εργαζόμενος θα τυγχάνει ή όχι της προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις που προβλέπεται από τον KSchG αναλόγως του αν η επιχείρηση στην οποία εργάζεται απασχολεί περισσότερους ή λιγότερους από πέντε εργαζομένους των οποίων το ωράριο εργασίας υπερβαίνει τα όρια που προβλέπονται στο άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG.

Κατά τη γνώμη της Γερμανικής Κυβερνήσεως, το άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG θα μπορούσε να ενέχει διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, εάν οι

επιχειρήσεις που εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του KSchG, λόγω των διατάξεων που περιλαμβάνονται στο άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, απασχολούσαν έναν κατά πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών απ' ό,τι ανδρών. Η Γερμανική Κυβέρνηση τονίζει ωστόσο ότι δεν υφίσταται κανένα στατιστικό στοιχείο σχετικά με τον αριθμό των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο, καθώς και με το πώς κατανέμονται οι εργαζόμενοι αυτοί μεταξύ των δύο φύλων, στις επιχειρήσεις που απασχολούν πλέον των πέντε εργαζομένων (οποιοδήποτε και αν είναι το ωράριο εργασίας αυτών των πέντε εργαζομένων). Από τα μόνα διαθέσιμα αριθμητικά στοιχεία προκύπτει ότι το 1987 στο προσωπικό των επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 5 έως 9 εργαζομένους περιλαμβανόταν σχεδόν ίσος αριθμός εργαζομένων γυναικών (1 612 067) και εργαζομένων ανδρών (1 578 919).

Επομένως, η Γερμανική Κυβέρνηση προτείνει να δοθεί αρνητική απάντηση στο δεύτερο από τα ερωτήματα που υπέβαλε το εθνικό δικαστήριο.

Η *Επιτροπή* ισχυρίζεται εκ προοιμίου ότι η δυσμενής διάκριση την οποία θα μπορούσε να ενέχει ο KSchG αφορά την προστασία των εργαζομένων από τις καταχρηστικές απολύσεις και όχι την αμοιβή των εργαζομένων. Ωστόσο, θεωρεί ότι, δεδομένης της θεμελιώδους σημασίας την οποία αποδίδει το κοινοτικό δίκαιο στην αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, η νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με την προβλεπόμενη από το άρθρο 119 της Συνθήκης απαγόρευση κάθε έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως όσον αφορά την αμοιβή ισχύει και ως προς την απαγόρευση κάθε δυσμενούς διακρίσεως σχετικά με τις συνθήκες απολύσεως, η οποία προβλέπεται στο άρθρο 5, παράγραφος 1, της προπαρατεθείσας οδηγίας 76/207. Ωστόσο, η Επιτροπή τονίζει ότι, ναι μεν αναγνωρίστηκε άμεσο αποτέλεσμα στη διάταξη αυτή με την απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, Marshall (Συλλογή 1986, σ. 723), πλην όμως ουδέποτε αναγνωρίστηκε ότι οι διατάξεις οδηγίας έχουν οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα. Συνεπώς, θεωρεί ότι, εν πάση περιπτώσει, η ενάγουσα της κυρίας δίκης δεν μπορεί να επικαλεστεί το ενδεχόμενο ασυμβίβαστο του άρθρου 23, παράγραφος 1, του KSchG προς το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207.

Θεωρώντας ωστόσο ότι, εν προκειμένω, εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να κρίνει εάν το δεύτερο προδικαστικό ερώτημα αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την επίλυση της διαφοράς που εκκρεμεί ενώπιόν του, η Επιτροπή εκτιμά ότι είναι αναγκαίο να λάβει θέση επί του ερωτήματος αυτού.

Κατά την Επιτροπή, το άρθρο 23, παράγραφος 1, του KSchG δεν αντιμετωπίζει κατά κυριολεξία δυσμενέστερα τους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο σε σχέση με τους άλλους εργαζομένους. Ως απόδειξη αυτού η Επιτροπή προβάλλει το ότι στην προκειμένη περίπτωση η ενάγουσα της κυρίας δίκης δεν απολαύει της προστασίας από τις καταχρηστικές απολύσεις, μολονότι το ωράριο εργασίας της υπερβαίνει τα κατώτατα όρια που προβλέπονται στο άρθρο 23, παράγραφος 1, τρίτη περίοδος, του KSchG.

Ωστόσο, το άρθρο 23, παράγραφος 1, του KSchG αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο δύο κατηγορίες εργαζομένων. Συγκεκριμένα, ενώ οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις μικρές επιχειρήσεις δεν προστατεύονται από τις καταχρηστικές απολύσεις, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στις άλλες επιχειρήσεις απολαύουν της προστασίας αυτής. Συνεπώς, το θεσπιζόμενο με το άρθρο 23, παράγραφος 1, του KSchG καθεστώς θα μπορούσε να ενέχει δυσμενή διάκριση εις βάρος των γυναικών, αντιβαίνουσα προς το άρθρο 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207, εάν οι μικρές επιχειρήσεις απασχολούσαν περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες. Η Επιτροπή φρονεί ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου,

εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να εξακριβώσει εάν όντως αυτό συμβαίνει (βλ., μεταξύ άλλων, την απόφαση της 13ης Μαΐου 1986, 170/84, Bilka, Συλλογή 1986, σ. 1607).

Η Επιτροπή υπενθυμίζει εξάλλου ότι, ακόμη και αν υποτεθεί ότι το θεσπιζόμενο με τον KSchG καθεστώς ενέχει διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών, θα πρέπει να εξεταστεί αν η εν λόγω διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες, που να αποκλείουν κάθε διάκριση λόγω φύλου. Η Επιτροπή, αναφερόμενη εκ νέου στην απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, 171/88, Rinner-Kühn (Συλλογή 1989, σ. 2743), ισχυρίζεται ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο να προβεί στην εξέταση αυτή.

Συνεπώς, η Επιτροπή προτείνει να δοθεί η ακόλουθη απάντηση στο δεύτερο από τα ερωτήματα που έθεσε το εθνικό δικαστήριο:

«Οι διατάξεις του άρθρου 23, παράγραφος 1, του Kündigungsschutzgesetz συνιστούν έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 5, παράγραφος 1, της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, εάν έχουν ως αποτέλεσμα την εξαίρεση περισσοτέρων γυναικών απ' ό,τι ανδρών από τη γενική προστασία κατά των καταχρηστικών απολύσεων, εκτός εάν το οικείο κράτος μπορεί να αποδείξει ότι η διάταξη αυτή δικαιολογείται από παράγοντες αντικειμενικούς και ξένους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Ωστόσο, οι γυναίκες που υφίστανται τέτοια δυσμενή διάκριση δεν μπορούν να επικαλεστούν το άμεσο αποτέλεσμα της οδηγίας έναντι του ιδιώτη εργοδότη τους.»

III — Απαντήσεις στις ερωτήσεις του Δικαστηρίου

Το Δικαστήριο καλέσε τη Γερμανική Κυβέρνηση να αναφέρει:

1) τον συνολικό αριθμό των αρρένων μισθωτών και τον συνολικό αριθμό των θηλέων μισθωτών που απασχολούνται στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας·

2) τον συνολικό αριθμό των αρρένων μισθωτών και τον συνολικό αριθμό των θηλέων μισθωτών που απασχολούνται στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας σε επιχειρήσεις οι οποίες εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής του Kündigungsschutzgesetz, δηλαδή σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι πέντε εργαζομένους των οποίων το ωράριο εργασίας υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως·

3) τον συνολικό αριθμό των αρρένων μισθωτών και τον συνολικό αριθμό των θηλέων μισθωτών των αναφερόμενων στο σημείο 2 ανωτέρω επιχειρήσεων, των οποίων το ωράριο εργασίας υπερβαίνει τις 10 ώρες εβδομαδιαίως ή τις 45 ώρες μηνιαίως (περιλαμβανομένων των εργαζομένων με πλήρες ωράριο)·

4) τον συνολικό αριθμό των αρρένων μισθωτών και τον συνολικό αριθμό των θηλέων μισθωτών των αναφερόμενων στο σημείο 2 ανωτέρω επιχειρήσεων, των οποίων το ωράριο εργασίας υπολείπεται των 10 ωρών εβδομαδιαίως ή των 45 ωρών μηνιαίως.

Απαντώντας στην *πρώτη ερώτηση*, η Γερμανική Κυβέρνηση δήλωσε ότι επί συνόλου 26 176 000 μισθωτών εργαζομένων απασχολουμένων στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας τον Απρίλιο 1990, 15 543 000 εργαζόμενοι (ήτοι το 59,38 %) ήσαν άρρενες. Ο αριθμός των θηλέων εργαζομένων ανερχόταν σε 10 633 000 (ήτοι στο 40,62 % του συνολικού αριθμού των εργαζομένων). Κατά τον εν λόγω χρόνο 1 617 000 εργαζόμενοι παρείχαν λιγότερες από 10 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως. Από τους εργαζομένους αυτούς 704 000 ήσαν άρρενες, ενώ 913 000 ήσαν θήλεις.

Όσον αφορά τη *δεύτερη, τρίτη* και *τέταρτη ερώτηση*, η Γερμανική Κυβέρνηση δήλωσε ότι οι υπάρχουσες στατιστικές δεν περιείχαν κανένα στοιχείο σχετικό με τις επιχειρήσεις οι οποίες δεν ενέπιπταν στον KSchG. Από πραγματοποιηθείσα το 1987 απογραφή προέκυπταν μόνο τα ακόλουθα δεδομένα (ο αριθμός των επιχειρήσεων και ο αριθμός των εργαζομένων δίδονται σε χιλιάδες):

Επιχειρήσεις		Αριθμός εργαζομένων			
		Άνδρες		Γυναίκες	
Μέγεθος	Αριθμός	Σύνολο	εκ των οποίων με μειωμένο ωράριο	Σύνολο	εκ των οποίων με μειωμένο ωράριο
1 — 4 εργαζόμ. [1]	1 688	2 608 75,0 %	201	854 25,0 %	551
5 — 9 εργαζόμ.	495	1 579 49,5 %	182	1 612 50,5 %	627
πλέον των 9 εργαζομ.	398	11 995 59,1 %	520	8 311 40,9 %	2 323
Σύνολο	2 581	16 182 60 %	903	10 777 40 %	3 501

J. L. Murray
εισηγητής δικαστής

1 — Εργαζόμ. = εργαζόμενοι