SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS ANTONIO TIZZANO vom 27. April 2006 [1]

1. Die vorliegende Rechtssache betrifft drei dem Gerichtshof nach Artikel 234 EG vom Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Spanien) zur Vorabentscheidung vorgelegte Fragen nach der Auslegung der Richtlinie 80/987/EWG [2] des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (im Folgenden: Richtlinie 80/987 oder einfach Richtlinie) in der Fassung der Richtlinie 2002/74/EG [3] (im Folgenden: Richtlinie 2002/74).

2. Kurz zusammengefasst wird noch einmal die Frage der Vereinbarkeit einer nationalen Regelung mit dem Gemeinschaftsrecht aufgeworfen, nach der bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein Garantiefonds die den Arbeitnehmern geschuldeten Beträge (im vorliegenden Fall Abfindungen) nur dann zahlt, wenn sie durch Gerichts- oder Verwaltungsentscheidungen festgesetzt wurden, so dass Beträge, die sich aus Vergleichen ergeben, davon ausgeschlossen bleiben.

I — Rechtlicher Rahmen

Einschlägiges Gemeinschaftsrecht

3. Nach Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie 80/987 gilt „[d]iese Richtlinie ... für Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen gegen Arbeitgeber, die zahlungsunfähig im Sinne des Artikels 2 Absatz 1 sind".

4. Nach ihrem Artikel 2 Absatz 2 lässt die Richtlinie „das einzelstaatliche Recht bezüglich der Begriffsbestimmung der Worte ‚Arbeitnehmer', ‚Arbeitgeber', ‚Arbeitsentgelt', ‚erworbenes Recht' und ‚Anwartschaftsrecht' unberührt".

1 — Originalsprache: Italienisch.

2 — ABl. L 283, S. 23.

3 — Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 80/987/EWG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (ABl. L 270, S. 10).

5. Artikel 3 Absatz 1 bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit vorbehaltlich des Artikels 4 Garantieeinrichtungen die Befriedigung der nicht erfüllten Ansprüche der Arbeitnehmer aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen, die das Arbeitsentgelt für den vor einem bestimmten Zeitpunkt liegenden Zeitraum betreffen, sicherstellen."

6. Für die vorliegende Rechtssache ist auch auf die Richtlinie 2002/74 zu verweisen, durch die die Richtlinie 80/987, soweit hier von Belang, dahin geändert wurde, dass Artikel 3 Absatz 1 wie folgt neu gefasst wurde:

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

7. Nach Artikel 2 Absatz 1 Unterabsatz 1 der am 8. Oktober 2002 in Kraft getretenen Richtlinie 2002/74 hatten die Mitgliedstaaten bis zum 8. Oktober 2005 „die Rechts- und Verwaltungsvorschriften [zu erlassen], die erforderlich sind, um dieser Richtlinie ... nachzukommen". In diesem Zusammenhang bestimmt Unterabsatz 2 dieser Vorschrift:

„[Die Mitgliedstaaten] wenden die in Unterabsatz 1 genannten Vorschriften auf jede Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers an, die nach dem Inkrafttreten dieser Vorschriften eintritt."

Nationales Recht

8. Artikel 26 des Estatuto de los Trabajadores (im Folgenden: Arbeitnehmerstatut) in der Fassung des Real Decreto Legislativo Nr. 1/1995 vom 24. März 1995 [4] sieht vor:

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

4 — BOE Nr. 75 vom 29. März 1995, S. 9654.

2. Zahlungen, die der Arbeitnehmer als Entschädigung oder zur Erstattung von Kosten erhält, die ihm aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit entstanden sind, Leistungen und Erstattungen der Sozialversicherung und Entschädigungen für Versetzungen, Beurlaubungen oder Entlassungen werden nicht als Arbeitsentgelt angesehen."

9. Ferner bestimmt Artikel 33 des Arbeitnehmerstatuts in der Fassung des Gesetzes Nr. 60/1997 vom 19. Dezember 1997 [5]:

„1. Der Fondo de Garantía Salarial [im Folgenden: Fogasa], eine dem Ministerium für Arbeit und Soziales unterstellte selbständige öffentliche Einrichtung ..., zahlt den Arbeitnehmern den Betrag des Arbeitsentgelts, das ihnen im Zeitpunkt der Insolvenz, der Zahlungseinstellung, des Konkurses oder Vergleichs der Arbeitgeber zusteht.

...

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

10. Schließlich sieht Absatz 8 dieses Artikels vor, dass der Fogasa bei Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen in Unternehmen mit weniger als 25 Arbeitnehmern 40 % der Abfindung, und zwar ausschließlich aus eigenen Mitteln und ohne dass der Arbeitgeber zahlungsunfähig sein müsste, zu übernehmen hat.

II — Sachverhalt und Verfahren

11. Am 4. November 2002 wurde Herrn Cordero Alonso von der Gesellschaft Trasportes San-Gom SL, bei der er angestellt war, aus Gründen gekündigt, die der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zuzuschreiben waren.

12. Nachdem Herr Cordero Alonso gegen die Kündigung geklagt hatte, unterzeich-

5 — BOE Nr. 304 vom 20. Dezember 1997, S. 37453.

neten er und Trasportes San-Gom einen anschließend vom angerufenen Gericht gebilligten Vergleich, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den vom Arbeitgeber bezeichneten Gründen bestätigte und die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 5 540,06 Euro an den Arbeitnehmer vorsah.

13. Da Trasportes San-Gom am 24. April 2003 für zahlungsunfähig erklärt worden war, beantragte Herr Cordero Alonso beim Fogasa, ihm die genannte Abfindung zu zahlen. Der Fonds erklärte sich bereit, ihm gemäß Artikel 33 Absatz 8 des Arbeitnehmerstatuts 40 % der geschuldeten Abfindung zu zahlen, verweigerte ihm aber die verbleibenden 60 %, die er deshalb nicht beanspruchen könne, weil es sich um eine in einem Vergleich vorgesehene und nicht durch Gerichts- oder Verwaltungsentscheidung festgesetzte Abfindung handele.

14. Mit Urteil vom 9. Juli 2004 wies der Juzgado de lo Social Palencia die Klage des Arbeitnehmers gegen die Entscheidung des Fogasa ab. Herr Cordero Alonso legte daraufhin ein Rechtsmittel beim Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ein, das aufgrund von Zweifeln hinsichtlich der Auslegung der Richtlinien 80/987 und 2002/74 sowie der Tragweite des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes und des Grundsatzes des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts mit Beschluss vom 28. Januar 2005 das bei ihm anhängige Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt hat:

1. Bewirken die den Mitgliedstaaten obliegende Pflicht, alle geeigneten Maßnahmen allgemeiner oder besonderer Art zur Erfüllung der Verpflichtungen zu treffen, die sich aus dem EG-Vertrag oder aus Handlungen der Organe der Gemeinschaft ergeben (Artikel 10 EG), und der Grundsatz des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts vor dem nationalen Recht für sich genommen und ohne dass ausdrückliche innerstaatliche Vorschriften erforderlich wären, dass die nationalen Gerichte die Befugnis haben, dem Gemeinschaftsrecht widersprechende innerstaatliche Vorschriften jeder Art unabhängig von ihrem Rang in der Normenhierarchie (Verordnungen, Gesetze oder sogar die Verfassung) unangewendet zu lassen?

2. a) Wenden die spanischen Verwaltungs- und Rechtsprechungsorgane, wenn sie darüber entscheiden, ob ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber für zahlungsunfähig erklärt worden ist, den Fondo de Garantía Salarial auf Zahlung der Abfindung in Anspruch nehmen kann, die ihm aufgrund der Beendigung eines Arbeitsvertrags zusteht, für den das nationale Recht eine Garantie gegen Zahlungsunfähigkeit vorgesehen hat, das Gemeinschaftsrecht an,

obwohl eine Abfindung wegen Vertragsbeendigung in den Artikeln 1 und 3 der Richtlinie 80/987/EWG nicht ausdrücklich vorgesehen ist?

b) Falls dies bejaht wird: Sind die spanischen Verwaltungs- und Rechtsprechungsorgane bei der Anwendung der Richtlinie 80/987/EWG und der innerstaatlichen Vorschriften, mit denen diese inhaltlich umgesetzt worden ist, durch den sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergebenden Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz und der Nichtdiskriminierung in dem Umfang, der sich aus der Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften ergibt, gebunden, auch wenn diese Auslegung nicht mit der Auslegung des in der spanischen Verfassung anerkannten entsprechenden Grundrechts übereinstimmt, die in der Rechtsprechung des spanischen Tribunal Constitucional vertreten wird?

c) Falls dies bejaht wird: Schafft das sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergebende Grundrecht der Gleichheit vor dem Gesetz eine Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Fälle, in denen das Recht des Arbeitnehmers auf Abfindung wegen Vertragsbeendigung durch ein Urteil festgelegt worden ist, und der Fälle, in denen es sich aus einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergibt, die vor einem Gericht mit dessen Genehmigung geschlossen worden ist?

3. a) Kann, wenn ein Mitgliedstaat den Arbeitnehmern in seinem innerstaatlichen Recht bereits vor Inkrafttreten der Richtlinie 2002/74/EG bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in Bezug auf Abfindungen wegen Vertragsbeendigung das Recht auf Schutz durch die Garantieeinrichtung gewährt hat, davon ausgegangen werden, dass der Mitgliedstaat ab Inkrafttreten dieser Richtlinie am 8. Oktober 2002, auch wenn die Frist zur Umsetzung der Richtlinie noch nicht abgelaufen ist, das Gemeinschaftsrecht anwendet, wenn er in Fällen, in denen die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nach dem 8. Oktober 2002 festgestellt worden ist, über die Zahlung dieser Abfindungen wegen Vertragsbeendigung durch die Garantieeinrichtung entscheidet?

b) Falls dies bejaht wird: Sind die spanischen Verwaltungs- und Rechtsprechungsorgane bei der Anwendung der Richtlinie 80/987/EWG und der innerstaatlichen Vorschriften, mit denen diese inhaltlich umgesetzt worden ist, durch den sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergebenden Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz und der Nichtdiskriminierung in dem Umfang, der sich aus der Auslegung durch den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften ergibt, gebunden, auch wenn diese Auslegung nicht mit der Auslegung des in der spanischen Verfassung anerkannten entsprechenden Grundrechts übereinstimmt, die in der Rechtspre-

chung des spanischen Tribunal Constitucional vertreten wird?

c) Falls dies bejaht wird: Schafft das sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergebende Grundrecht der Gleichheit vor dem Gesetz eine Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Fälle, in denen das Recht des Arbeitnehmers auf Abfindung wegen Vertragsbeendigung durch ein Urteil festgelegt wurde, und der Fälle, in denen es sich aus einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergibt, die vor einem Gericht mit dessen Genehmigung geschlossen worden ist?

15. In dem damit eingeleiteten Verfahren haben der Fogasa, die spanische Regierung und die Kommission schriftliche Erklärungen abgegeben.

III — Rechtliche Analyse

Zur Anwendbarkeit der Richtlinie 80/987

16. Ich beginne mit den Fragen 2a und 3a, mit denen das spanische Gericht im Wesentlichen wissen möchte, ob die in Rede stehende nationale Regelung in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts und insbesondere der Richtlinie 80/987 fällt.

17. Wie dargelegt, wird nämlich in dem bei dem nationalen Gericht anhängigen Rechtsstreit in erster Linie die Frage aufgeworfen, ob die Behandlung, die Artikel 33 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts für in Vergleichen festgesetzte Abfindungen vorsieht, gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt [6].

18. Bekanntlich können aber nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofes, wie das vorlegende Gericht selbst ausführt, nur solche nationalen Vorschriften, die „in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts [fallen]", an den allgemeinen Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts wie eben dem Gleichheitsgrundsatz gemessen werden, da diese Grundsätze die Mitgliedstaaten nur

6 — Nach diesem Grundsatz dürfen bekanntlich „vergleichbare Situationen nur unterschiedlich behandelt werden, wenn eine Differenzierung objektiv gerechtfertigt ist". Vgl. ex multis Urteile vom 8. Januar 2002 in der Rechtssache C-507/99 (Denkavit, Slg. 2002, I-169, Randnr. 44), vom 12. Dezember 2002 in der Rechtssache C-442/00 (Rodríguez Caballero, Slg. 2002, I-11915, Randnr. 32) und vom 16. Dezember 2004 in der Rechtssache C-520/03 (Olaso Valero, Slg. 2004, I-12065, Randnr. 34) sowie Beschluss vom 13. Dezember 2005 in der Rechtssache C-177/05 (Guerrero Pecino, Slg. 2005, I-10887, Randnr. 26).

„bei der Durchführung der gemeinschaftsrechtlichen Regelungen" binden [7].

19. Daher sind die nun zu behandelnden Fragen zuerst zu prüfen, da in erster Linie gerade zu klären ist, ob mit dem genannten Artikel 33 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts tatsächlich Gemeinschaftsvorschriften durchgeführt werden, so dass er in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts fällt. Nur wenn diese Frage bejaht wird, kann anschließend die Vereinbarkeit dieser Bestimmung mit dem Gleichheitsgrundsatz geprüft werden.

20. Nun, im Vorlagebeschluss werden einige Zweifel hinsichtlich der Anwendbarkeit der Richtlinie 80/987 — sowohl in ihrer ursprünglichen als auch in ihrer geänderten Fassung — auf den Sachverhalt des Ausgangsverfahrens geäußert. Das vorlegende Gericht fragt sich zum einen, ob Bezüge wie die in Rede stehenden, die anlässlich der Vertragsbeendigung gezahlt werden, als „Arbeitsentgelt" im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 der Richtlinie (in ihrer ursprünglichen Fassung) angesehen werden können und daher der Garantiepflicht nach dieser Vorschrift unterliegen. Zum anderen fragt sich das Gericht, ob alternativ Artikel 3 in der Fassung der Richtlinie 2002/74 angewandt werden kann, der sich ausdrücklich auf „Abfindung[en] bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" bezieht.

21. Hinsichtlich dieser Hypothese verweist das vorlegende Gericht insbesondere darauf, dass das spanische Recht zur Zeit der maßgebenden Ereignisse, auch wenn die Frist zur Umsetzung der Richtlinie seinerzeit noch nicht abgelaufen gewesen sei, in Artikel 33 des Arbeitnehmerstatuts bereits vorgesehen habe, dass der Fogasa Abfindungen abdecke. Man könnte also annehmen, dass dieser Artikel 33 zu dem Zeitpunkt, zu dem die Änderungsrichtlinie in Kraft getreten ist (und bevor der Kläger entlassen und die Beklagte für insolvent erklärt wurde), bereits die Funktion einer Maßnahme zur Umsetzung des neuen Artikels 3 in der Fassung der Richtlinie 2002/74 hatte.

22. Die Beteiligten schlagen für diese Fragen unterschiedliche Antworten vor.

23. Der Fogasa und die spanische Regierung machen nämlich geltend, dass die fraglichen Abfindungen aus zwei Gründen nicht vom Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst würden. Erstens könnten die mit der Richtlinie 2002/74 vorgenommenen Änderungen hier keine Anwendung finden, da die Frist zur Umsetzung dieser Richtlinie zur Zeit der maßgebenden Ereignisse noch nicht abge-

7 — Urteil Rodríguez Caballero, Randnrn. 30 bis 32. Um die Vereinbarkeit von nationalen Vorschriften zur Durchführung von Gemeinschaftsmaßnahmen mit dem allgemeinen Gleichheitsgrundsatz geht es auch in den Urteilen vom 25. November 1986 in den Rechtssachen 201/85 und 202/85 (Klensch u. a., Slg. 1986, 3477, Randnrn. 9 und 10), vom 14. Juli 1994 in der Rechtssache C-351/92 (Graff, Slg. 1994, I-3361, Randnrn. 15 bis 17) und vom 17. April 1997 in der Rechtssache C-15/95 (EARL de Kerlast, Slg. 1997, I-1961, Randnrn. 35 bis 40).

laufen gewesen sei. Zweitens könne bei den in Rede stehenden Abfindungen auch nicht von „Arbeitsentgelt" im Sinne der ursprünglichen Fassung der Richtlinie 80/987 gesprochen werden, da das anwendbare nationale Recht (hier Artikel 26 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts [8]), auf das Artikel 2 der Richtlinie für die Definition dieses Begriffes verweise, ausdrücklich bestimme, dass Abfindungen kein Arbeitsentgelt darstellten.

24. Die Kommission macht dagegen hauptsächlich geltend, dass, auch wenn es Sache der Rechtsordnungen der einzelnen Mitgliedstaaten sei, den Begriff „Arbeitsentgelt" zu definieren, der nationale Richter doch immer verpflichtet sei, das eigene Recht im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht einschließlich der zur Zeit der maßgebenden Ereignisse bereits in Kraft getretenen Richtlinien wie der Richtlinie 2002/74, deren Umsetzungsfrist aber noch nicht abgelaufen war, auszulegen [9]. Im vorliegenden Fall bedeute dies, dass das vorlegende Gericht einer Auslegung der streitigen Bestimmungen des Arbeitnehmerstatuts den Vorzug geben müsse, die mit dem Wortlaut und dem Geist der mit der Richtlinie 2002/74 vorgenommenen Änderungen im Einklang stehe, und die Abfindungen in die nach dem Gemeinschaftsrecht garantierten Beträge einbeziehen müsse.

25. Ich für meinen Teil beginne mit dem Hinweis darauf, dass die Richtlinie 2002/74 zwei Bestimmungen enthält, die für die vorliegende Rechtssache von besonderer Bedeutung sein könnten.

26. Vor allem sieht die geänderte Fassung anders als die ursprüngliche Fassung, die die Festlegung der von der Abdeckung durch die Garantieeinrichtungen erfassten Beträge vollständig den Mitgliedstaaten überließ, ausdrücklich vor, dass diese Einrichtungen die Zahlung „einer Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses" sicherstellen müssen, „sofern dies nach ihrem innerstaatlichen Recht vorgesehen ist" (Artikel 3 n. F.).

27. Was sodann die Frist für die Anwendung dieser Änderungen angeht, so verweise ich darauf, dass die Richtlinie 2002/74 nach ihrem Artikel 3 am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft trat, d. h. am 8. Oktober 2002, während die Frist für ihre Umsetzung in die nationalen Rechtsordnungen in Artikel 2 Absatz 1 auf den 8. Oktober 2005 festgelegt wurde. Dieser Artikel 2 Absatz 1 bestimmte

8 — Vgl. oben, Nr. 8.

9 — Die Kommission bezieht sich insoweit insbesondere auf das Urteil vom 8. Oktober 1987 in der Rechtssache C-80/86 (Kolpinghuis Nijmegen, Slg. 1987, 3969, Randnr. 15) und die Schlussanträge von Generalanwalt Jacobs vom 20. Mai 1992 in der Rechtssache C-295/90 (Parlament/Rat, Urteil vom 20. Oktober 1992, Slg. 1992, I-4193), Nr. 43, sowie von Generalanwalt Darmon vom 17. November 1993 in der Rechtssache C-236/92 (Comitato di coordinamento per la difesa della Cava u. a., Urteil vom 23. Februar 1994, Slg. 1994, I-483), Nr. 27.

jedoch in Unterabsatz 2, dass die Mitgliedstaaten „die ... Vorschriften [, die erforderlich sind, um der Richtlinie nachzukommen,] auf jede Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers an[wenden], die nach dem Inkrafttreten dieser Vorschriften eintritt".

28. Wird also die Richtlinie früher als erforderlich umgesetzt, so müssen die ihr entsprechenden nationalen Vorschriften auf alle Fälle der Zahlungsunfähigkeit angewandt werden, die nach dem Inkrafttreten dieser Vorschriften eintreten, also auch auf solche, die vor dem 8. Oktober 2005 festgestellt wurden. Es muss kaum daran erinnert werden, dass die genannten Maßnahmen dann als Maßnahmen zur Durchführung von Gemeinschaftsbestimmungen in deren Anwendungsbereich fallen.

29. Nun, mir scheint, dass dies genau auf den vorliegenden Fall zutrifft. Aus dem Vorlagebeschluss ergibt sich nämlich eindeutig, dass

i) der Arbeitgeber, die Gesellschaft Trasportes San-Gom, am 24. April 2003, d. h. nach dem Inkrafttreten der Richtlinie 2002/74 am 8. Oktober 2002, für zahlungsunfähig erklärt wurde;

ii) zum Zeitpunkt der Feststellung der Zahlungsunfähigkeit Artikel 33 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts bereits in Kraft war, der die Abdeckung von Abfindungen durch den Fogasa vorsah und daher völlig im Einklang mit den durch die Richtlinie 2002/74 vorgenommenen Änderungen stand. Anders ausgedrückt kann man, wie das vorlegende Gericht selbst bemerkt, davon ausgehen, dass Artikel 3 n. F. der Richtlinie zur Zeit der maßgebenden Ereignisse bereits im bestehenden nationalen Recht umgesetzt war, auch wenn es an einer speziellen Umsetzungsvorschrift fehlte [10]. Denn bekanntlich wird in der Gemeinschaftsrechtsprechung ausdrücklich anerkannt, dass die Umsetzung einer Richtlinie nicht immer einen besonderen formalen Umsetzungsakt erfordert, insbesondere dann nicht, wenn das nationale Recht bereits im Einklang mit den Gemeinschaftsvorschriften steht [11].

30. Folgt man diesem Gedankengang, so lässt sich demnach feststellen, dass die Anwendung einer nationalen Regelung wie des Artikels 33 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts auf Umstände wie die in Rede stehenden in den Anwendungsbereich der Richtlinie 80/987 in ihrer durch die Richtlinie 2002/74 geänderten Fassung fallen könnte.

10 — Diese Auslegung wird offenbar auch dadurch bestätigt, dass Spanien, soweit ersichtlich, bis heute keine spezielle Umsetzungsnorm erlassen hat.

11 — Vgl. z. B. Urteile vom 23. Mai 1985 in der Rechtssache 29/84 (Kommission/Deutschland, Slg. 1985, 1661, Randnr. 23), vom 9. April 1987 in der Rechtssache 363/85 (Kommission/Italien, Slg. 1987, 1733, Randnr. 7), vom 16. November 2000 in der Rechtssache C-214/98 (Kommission/Griechenland, Slg. 2000, I-9601, Randnr. 49) und vom 10. Mai 2001 in der Rechtssache C-144/99 (Kommission/Niederlande, Slg. 2001, 3541, Randnr. 17).

31. Aber auch wenn der Gerichtshof der Ansicht sein sollte, dass auf den vorliegenden Fall noch nicht die geänderte Fassung der Richtlinie anwendbar ist, sondern die vorhergehende Fassung, so würde dies nicht bedeuten, dass die fraglichen Abfindungen zwangsläufig vom Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts ausgenommen wären, weil sie nicht als „Arbeitsentgelt" im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 angesehen werden könnten.

32. Ich erinnere daran, dass der Gerichtshof im Urteil Olaso Valero Gelegenheit hatte, festzustellen, dass, auch wenn „die Bestimmung des Begriffes ‚Arbeitsentgelt' und die Festlegung seines Inhalts dem nationalen Recht [obliegt]", der Umstand, „[d]ass die Richtlinie 80/987 die Zahlung des Arbeitsentgelts für Bezugszeiträume vorsieht, ... ihre Anwendung auf Entschädigungen wegen ... Kündigung nicht aus[schließt]", was umso mehr gelte, als „[d]ieser Befund ... bestätigt" werde durch die in der Richtlinie 2002/74 vorgesehenen Änderungen, die seinerzeit noch nicht in Kraft waren [12]. Mit anderen Worten, es konnten unter den Begriff „Arbeitsentgelt" noch vor dem Inkrafttreten der neuen Richtlinie nicht nur Gehaltsforderungen fallen, die der Vergütung von Arbeitsleistungen während eines bestimmten Zeitraums entsprachen, sondern auch Forderungen anderer Art wie Abfindungen.

33. Eine ähnliche Auslegung wäre nach meiner Ansicht erst recht in einem Fall wie dem vorliegenden gerechtfertigt, in dem die Richtlinie 2002/74 zur Zeit der maßgebenden Ereignisse bereits in Kraft war. Das entspräche nicht nur, wie die Kommission zu Recht betont (vgl. oben, Nr. 24), der genannten Pflicht zur gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung [13], sondern auch — auf einer allgemeineren Ebene — dem mit der Gemeinschaftsregelung verfolgten Ziel des Arbeitnehmerschutzes.

Zum Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz

34. Mit den Fragen 2c und 3c möchte das Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León im Wesentlichen wissen, ob für den Fall, dass die fragliche Regelung in den Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts fällt, der allgemeine Gleichheitsgrundsatz es ausschließt, dass sich die Garantie durch den Fogasa auf Abfindungen beschränkt, die durch Gerichts- oder Verwaltungsentscheidungen festgesetzt werden, so dass durch Vergleich vereinbarte Abfindungen von diesem Schutz nicht erfasst werden.

12 — Urteil Olaso Valero, Randnrn. 31 und 32. In dieser Rechtssache hatte das vorlegende Gericht nämlich ausgeführt, dass sich die Bezugnahme der Richtlinie auf das Arbeitsentgelt für bestimmte Zeiträume „mit dem Gedanken einer Entschädigung schlecht vereinbaren" ließe (ebenda, Randnr. 26).

13 — Zum Bestehen einer solchen Pflicht auch in Bezug auf Richtlinien, die zwar in Kraft getreten sind, deren Umsetzungsfrist aber noch nicht abgelaufen ist, vgl. insbesondere Urteil Kolpinghuis Nijmegen, Randnrn. 15 und 16. Im gleichen Sinne auch meine Schlussanträge vom 30. Juni 2005 in der Rechtssache C-144/04 (Mangold, Urteil vom 22. November 2005, Slg. 2005, I-9981), Nrn. 115 bis 120.

35. Ich sage gleich, dass die Antwort auf diese Fragen leicht aus der Gemeinschaftsrechtsprechung abgeleitet werden kann. In den genannten Rechtssachen Rodríguez Caballero, Olaso Valero und Guerrero Pecino hatte der Gerichtshof nämlich bereits Gelegenheit, sich zu der Regelung zu äußern, die in Spanien auf im Rahmen eines Vergleichsverfahrens anerkannte Forderungen aus einem Arbeitsverhältnis angewandt wird. Der Gemeinschaftsrichter hat sich immer auf den Standpunkt gestellt, dass hier gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen worden sei, da nach der nationalen Regelung Arbeitnehmer, die sich „in der gleichen Lage befinden" [14], ungleich behandelt worden seien, und außerdem „kein überzeugender Grund dafür vorgebracht worden [ist], Ansprüche ..., die durch ein Urteil oder eine Verwaltungsentscheidung zugesprochen werden, und Ansprüche ..., die im Güteverfahren zugesprochen werden, unterschiedlich zu behandeln" [15].

36. Nun, auch in der vorliegenden Rechtssache werden Arbeitnehmer unterschiedlich behandelt, die sich insofern in der gleichen Situation befinden, als sie aus wirtschaftlichen Gründen entlassen werden und deshalb Anspruch auf Zahlung einer Abfindung haben. Auch haben weder das vorlegende Gericht noch die Verfahrensbeteiligten irgendein neues Argument angeführt, das der Gerichtshof bei der Prüfung der genannten Rechtssachen noch nicht hätte beurteilen können. Die spanische Regierung und der Fogasa haben sich nicht einmal zu diesem Punkt geäußert.

37. Aus diesen Gründen meine ich, dass der allgemeine Gleichheitsgrundsatz einer nationalen Regelung wie der streitigen entgegensteht, die die Zahlung von Abfindungen durch die nationale Garantieeinrichtung aus subsidiärer Haftung nur dann vorsieht, wenn sie in Gerichts- oder Verwaltungsentscheidungen festgesetzt wurden, womit von diesem Garantiemechanismus Abfindungen ausgenommen werden, die durch Vergleich vereinbart wurden.

Zu den Konsequenzen der Auslegung des Gerichtshofes

38. Schließlich sind die Fragen 1, 2b und 3b zu beantworten, mit denen das vorlegende Gericht vom Gerichtshof wissen möchte, welche rechtlichen Konsequenzen es aus einem eventuellen Gemeinschaftsurteil zu ziehen hat, mit der eine Regelung wie die in Rede stehende für mit dem Gemeinschaftsrecht unvereinbar erklärt wird, und insbesondere, ob es infolge eines solchen

14 — Urteil Rodríguez Caballero, Randnr. 33.

15 — Urteil Olaso Valero, Randnr. 37. Vgl. auch Urteil Rodríguez Caballero, Randnrn. 34 bis 39, und Beschluss Guerriero Pecino, Randnrn. 28 und 29.

Urteils diese Regelung im Ausgangsverfahren unangewendet zu lassen hat.

39. Bei der Formulierung dieser Frage bezieht sich das vorlegende Gericht insbesondere darauf, dass es ihm die spanische Rechtsordnung nicht gestatte, eine Norm mit Gesetzesrang wie das Arbeitnehmerstatut unangewendet zu lassen, und dass die vom Gerichtshof in den Urteilen Rodríguez Caballero und Olaso Valero vorgenommene Auslegung des Gleichheitsgrundsatzes nicht mit der Auslegung des Verfassungsgrundsatzes der „Gleichheit vor dem Gesetz" nach Artikel 14 der spanischen Verfassung, so wie sie von verschiedenen nationalen Gerichten einschließlich des Verfassungsgerichts vorgenommen werde, vereinbar sei [16].

40. Auch insoweit ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Gerichtshof bereits Gelegenheit hatte, völlig eindeutig dazu Stellung zu nehmen. Nach ständiger Rechtsprechung ist nämlich der nationale Richter „verpflichtet ..., das Gemeinschaftsrecht uneingeschränkt anzuwenden und die Rechte, die es den Einzelnen verleiht, zu schützen, indem er jede möglicherweise entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts ... unangewendet lässt ..., ohne dass [er] die vorherige Beseitigung dieser Bestimmung auf gesetzgeberischem Wege oder durch irgendein anderes verfassungsrechtliches Verfahren beantragen oder abwarten müsste" [17].

41. Im Übrigen hat der Gerichtshof gerade im Hinblick auf diese Materie kürzlich im Urteil Rodríguez Caballero bekräftigt, dass „das nationale Gericht gehalten [ist], eine [gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz verstoßende] diskriminierende nationale Bestimmung außer Anwendung zu lassen ... und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe eben die Regelung anzuwenden, die für die übrigen Arbeitnehmer gilt" [18].

42. Ich meine daher, den Schluss ziehen zu können, dass das nationale Gericht gehalten ist, eine innerstaatliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende unangewendet zu lassen, die unter Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz von der in ihr vorgesehenen Zahlungsgarantie die durch Vergleich festgelegten Abfindungen ausnimmt.

16 — Das vorlegende Gericht bezieht sich in seinem Beschluss auf das Urteil Nr. 306/1993 des Tribunal Constitucional vom 25. Oktober 1993, in dem das Verfassungsgericht ausgeführt habe, dass Artikel 33 des Arbeitnehmerstatuts nicht gegen den Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz verstoße.

17 — So bereits das berühmte Urteil vom 9. März 1978 in der Rechtssache 106/77 (Simmenthal, Slg. 1978, 629, Randnrn. 21 und 24). Vgl. aber auch — unter vielen anderen — Urteile vom 19. Juni 1990 in der Rechtssache C-213/89 (Factortame, Slg. 1990, I-2433, Randnr. 20), vom 19. November 1991 in den Rechtssachen C-6/90 und C-9/90 (Francovich u. a., Slg. 1991, I-5357, Randnr. 32), vom 8. Juni 2000 in der Rechtssache C-258/98 (Carra u. a., Slg. 2000, I-4217, Randnr. 16), vom 18. September 2003 in der Rechtssache C-416/00 (Morellato, Slg. 2003, I-9343, Randnrn. 43 und 44) und vom 3. Mai 2005 in den Rechtssachen C-387/02, C-391/02 und C-403/02 (Berlusconi u. a., Slg. 2005, I-3565, Randnr. 72).

18 — Urteil Rodríguez Caballero, Randnr. 43 und die dort zitierte Rechtsprechung. Vgl. auch Urteil Olaso Valero, Randnr. 38, und Beschluss Guerrero Pecino, Randnr. 30.

IV — Ergebnis

43. Im Ergebnis schlage ich deshalb dem Gerichtshof vor, die vom Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León vorgelegten Fragen wie folgt zu beantworten:

1. Die Anwendung einer nationalen Regelung wie des Artikels 33 Absatz 2 des Arbeitnehmerstatuts auf Umstände wie die des Ausgangsverfahrens fällt in den Anwendungsbereich der Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20. Oktober 1980 in der Fassung der Richtlinie 2002/74/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002.

2. Der allgemeine Gleichheitsgrundsatz steht einer nationalen Regelung wie der streitigen entgegen, die die Zahlung von Abfindungen durch die nationale Garantieeinrichtung aus subsidiärer Haftung nur dann vorsieht, wenn sie in Gerichts- oder Verwaltungsentscheidungen festgesetzt wurden, womit von diesem Garantiemechanismus Abfindungen ausgenommen werden, die durch Vergleich vereinbart wurden.

3. Das nationale Gericht ist gehalten, eine innerstaatliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende unangewendet zu lassen, die unter Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz von der in ihr vorgesehenen Zahlungsgarantie die durch Vergleich festgelegten Abfindungen ausnimmt.