URTEIL DES GERICHTSHOFS (Erste Kammer)

18. Dezember 2008 *

In der Rechtssache C-306/07

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 234 EG, eingereicht vom Højesteret (Dänemark) mit Entscheidung vom 29. Juni 2007, beim Gerichtshof eingegangen am 3. Juli 2007, in dem Verfahren

Ruben Andersen

gegen

Kommunernes Landsforening als Bevollmächtigte der Gemeinde Slagelse (ehemals Gemeinde Skælskør)

erlässt

DER GERICHTSHOF (Erste Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten P. Jann sowie der Richter M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits und J.-J. Kasel (Berichterstatter),

* Verfahrenssprache: Dänisch.

Generalanwalt: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
Kanzler: C. Strömholm, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 15. Mai 2008,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

— von Herrn Andersen, vertreten durch H. Nielsen und P. Olsen, advokater,

— der Kommunernes Landsforening als Bevollmächtigte der Gemeinde Slagelse (ehemals Gemeinde Skælskør), vertreten durch J. Mosbek und J. Vinding, advokater,

— der dänischen Regierung, vertreten durch J. Bering Liisberg als Bevollmächtigten,

— der italienischen Regierung, vertreten durch I. M. Braguglia als Bevollmächtigten im Beistand von W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— der schwedischen Regierung, vertreten durch A. Falk als Bevollmächtigte,

— der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren und S. Schønberg als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 19. Juni 2008

folgendes

Urteil

1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288, S. 32).

2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn Andersen und der Kommunernes Landsforening (nationale Vereinigung der dänischen Kommunen) in ihrer Eigenschaft als Bevollmächtigte der Gemeinde Slagelse (ehemals Gemeinde

Skælskør) (Dänemark), der ehemaligen Arbeitgeberin von Herrn Andersen, über die Frage, ob ein Tarifvertrag zur Regelung der Beschäftigungsbedingungen in den dänischen Gemeindeverwaltungen auf Herrn Andersen anwendbar ist.

Rechtlicher Rahmen

Gemeinschaftsrecht

3 Im zweiten Erwägungsgrund der Richtlinie 91/533 heißt es:

„[E]inige Mitgliedstaaten [haben sich] veranlasst gesehen, Maßnahmen vorzusehen, um die Arbeitsverhältnisse bestimmten Formerfordernissen zu unterziehen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Arbeitnehmer besser vor etwaiger Unkenntnis ihrer Rechte zu schützen und den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten."

4 Der siebte Erwägungsgrund dieser Richtlinie lautet:

„Auf Gemeinschaftsebene muss allgemein zur Pflicht gemacht werden, dass jeder Arbeitnehmer über ein Schriftstück mit Angaben über die wesentlichen Bedingungen seines Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses verfügt."

5 Die Erwägungsgründe 11, 12 und 13 der genannten Richtlinie lauten:

„Um das Interesse der Arbeitnehmer an der Aushändigung einer schriftlichen Unterrichtung zu schützen, muss ihnen jede Änderung der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses schriftlich zur Kenntnis gebracht werden.

Es ist erforderlich, dass die Mitgliedstaaten den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, ihre Rechte aus dieser Richtlinie geltend zu machen.

Die Mitgliedstaaten haben die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie nachzukommen, oder sie haben sich zu vergewissern, dass die Sozialpartner im Vereinbarungswege die erforderlichen Maßnahmen einführen, wobei die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen müssen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden."

6 Der mit „Geltungsbereich“ überschriebene Art. 1 der Richtlinie 91/533 sieht vor:

„(1) Diese Richtlinie gilt für jeden Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis hat, der/das in dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht definiert ist und/oder dem in einem Mitgliedstaat geltenden Recht unterliegt.

(2) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie keine Anwendung findet für Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis,

a) — dessen Gesamtdauer höchstens einen Monat beträgt

und/oder

— dessen Wochenarbeitszeit höchstens 8 Stunden beträgt

oder

b) der/das eine Gelegenheitsarbeit und/oder eine Tätigkeit besonderer Art betrifft, sofern objektive Gründe in diesen Fällen die Nichtanwendung rechtfertigen."

7 Der mit „Informationspflicht" überschriebene Art. 2 dieser Richtlinie bestimmt:

„(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den unter diese Richtlinie fallenden Arbeitnehmer (im Folgenden ‚Arbeitnehmer' genannt) über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Unterrichtung nach Absatz 1 betrifft mindestens folgende Angaben:

…

d) Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses;

e) ist der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis befristet: vorhersehbare Dauer des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses;

f) die Dauer des Jahresurlaubs, auf den der Arbeitnehmer Anspruch hat, oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, die Modalitäten der Gewährung und der Festlegung des Jahresurlaubs;

g) Länge der bei der Kündigung des Arbeitsvertrages oder des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfristen oder, falls dies zum Zeitpunkt der Unterrichtung nicht angegeben werden kann, Modalitäten der Festsetzung der Kündigungsfristen;

…

(3) Die Unterrichtung über die Angaben nach Absatz 2 Buchstaben f), g), h) und i) kann gegebenenfalls durch einen Hinweis auf die Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. die Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen, die für die entsprechenden Bereiche gelten."

8 Art. 3 Abs. 1 der genannten Richtlinie sieht vor:

„Die Unterrichtung über die Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 kann dadurch erfolgen, dass dem Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit folgende Schriftstücke ausgehändigt werden:

a) ein schriftlicher Arbeitsvertrag

und/oder

b) ein Anstellungsschreiben

und/oder

c) ein anderes oder mehrere andere Schriftstücke, wenn eines dieser Dokumente mindestens alle Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 Buchstaben a), b), c), d), h) und i) enthält.“

9 Art. 3 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 91/553 lautet:

„(2) Wird dem Arbeitnehmer keines der Dokumente nach Absatz 1 innerhalb der dort vorgesehenen Frist ausgehändigt, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit eine vom Arbeitgeber unterzeichnete schriftliche Erklärung auszuhändigen, die zumindest die Angaben nach Artikel 2 Absatz 2 enthält.

Enthalten die Dokumente nach Absatz 1 nur einen Teil der erforderlichen Angaben, so erstreckt sich die in Unterabsatz 1 dieses Absatzes vorgesehene schriftliche Erklärung auf den restlichen Teil der Angaben.

(3) Endet der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Frist von zwei Monaten nach Aufnahme der Arbeit, so muss die Unterrichtung des Arbeitnehmers nach Artikel 2 und diesem Artikel spätestens bis zum Ablauf dieser Frist erfolgen."

10 Der mit „Verteidigung der Rechte" überschriebene Art. 8 dieser Richtlinie bestimmt:

„(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser Richtlinie für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

(2) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass eine gerichtliche Geltendmachung nach Absatz 1 nur zulässig ist, wenn eine Mahnung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber vorliegt, die innerhalb von 15 Tagen ohne Antwort geblieben ist.

Die vorherige Mahnung darf nicht in den Fällen des Artikels 4 verlangt werden, und zwar weder für Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis noch für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis keiner tarifvertraglichen Regelung unterliegt."

11 Nach Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 mussten die Mitgliedstaaten die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erlassen, um dieser Richtlinie spätestens am 30. Juni 1993 nachzukommen, oder sich spätestens zu diesem Zeitpunkt vergewissern, dass die Sozialpartner im Vereinbarungswege die erforderlichen Maßnahmen einge-

führt hatten, wobei die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Vorkehrungen treffen mussten, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

Nationales Recht

12 Die Umsetzung der Richtlinie 91/533 in dänisches Recht erfolgte zum einen durch das Gesetz über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen in der Fassung der Bekanntmachung Nr. 385 vom 11. Mai 1994 (im Folgenden: Unterrichtungspflichtgesetz) und zum anderen durch Tarifverträge, darunter der Tarifvertrag über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (Anstellungsschreiben) vom 9. Juni 1993, der zwischen der Amtsrådsforening (Verband der Amtsbezirke), der Kommunernes Landsforening, den Städten Kopenhagen und Frederiksberg und der Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (Gewerkschaft der Beamten und Arbeitnehmer im Kommunaldienst) geschlossen wurde (im Folgenden: KTO-Vertrag).

Das Unterrichtungspflichtgesetz

13 Nach § 1 Abs. 3 des Unterrichtungspflichtgesetzes findet dieses „keine Anwendung, soweit eine Verpflichtung des Arbeitgebers aus einem Tarifvertrag besteht, dem Arbeitnehmer Auskunft über das Beschäftigungsverhältnis zu geben, und soweit der Tarifvertrag Bestimmungen enthält, die mindestens denjenigen der Richtlinie 91/533 … entsprechen“.

14 Aus der Vorlageentscheidung geht hervor, dass das Unterrichtungspflichtgesetz das Recht des Arbeitnehmers, Klage zu erheben, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten in Bezug auf die Unterrichtung des Arbeitnehmers nicht nachkommt, nicht davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber gemahnt hat, ihm innerhalb von 15 Tagen ein Anstellungsschreiben gemäß den Anforderungen der Richtlinie 91/533 zu übermitteln.

Der KTO-Vertrag

15 Wie der Vorlageentscheidung zu entnehmen ist, wenden die dänischen Gemeinden die Bestimmungen des KTO-Vertrags auf alle Arbeitnehmer an, unabhängig davon, ob diese Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht.

16 Nach dem KTO-Vertrag kann eine Kommune, wenn sie kein Anstellungsschreiben ausgestellt hat oder dieses Fehler enthält, innerhalb von 15 Tagen, nachdem sie von dem Arbeitnehmer auf die Unterlassung oder die Fehler hingewiesen wurde, die Ausstellung nachholen oder die Fehler berichtigen. Reagiert der Arbeitgeber nicht innerhalb dieser Frist, kann der Arbeitnehmer die ihm zuerkannten Rechte gerichtlich geltend machen. Das Recht, gemäß dem KTO-Vertrag Klage zu erheben, steht sowohl den gewerkschaftlich organisierten als auch den nicht organisierten Arbeitnehmern zu und kann in beiden Fällen auch von den Gewerkschaften ausgeübt werden.

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

17 In den Jahren 1999 bis 2001 war Herr Andersen gemäß den dänischen Rechtsvorschriften zur Sozialpolitik im Rahmen von fünf Maßnahmen der beruflichen Wiedereingliederung, die mit der Gemeinde Skælskør vereinbart worden waren, beschäftigt. Hierbei handelte es sich um Unterstützungsmaßnahmen, die Tätigkeiten betrafen, die sonst nicht im Rahmen eines normalen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden wären. Auf die Teilnehmer an solchen Maßnahmen finden die für Arbeitnehmer geltenden Rechtsvorschriften mit Ausnahme der Gesetze über Urlaub, über Tagegeld bei Krankheit oder in Geburtsfällen und über die Erstattung von Ausbildungskosten an den Arbeitgeber Anwendung.

18 Die betreffenden Arbeitsverträge waren für eine Laufzeit zwischen einem und zwölf Monaten abgeschlossen worden. Wegen der Fehlzeiten von Herrn Andersen dauerten sie jedoch tatsächlich weniger als einen Monat.

19 Für jede dieser Maßnahmen erhielt Herr Andersen ein Anstellungsschreiben, das nicht den Anforderungen von Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 91/533 entsprach. Aus den Akten geht hervor, dass der Arbeitgeber von Herrn Andersen diesem innerhalb der Frist von 15 Tagen, nachdem er von Herrn Andersen darauf aufmerksam gemacht worden war, neue Anstellungsschreiben zukommen ließ, die den genannten Anforderungen in allen Punkten entsprachen.

20 Herr Andersen war der Ansicht, dass die Bestimmungen des KTO-Vertrags nicht auf ihn anwendbar seien, da er keiner Gewerkschaft angehöre, und stützte seine vor den nationalen Gerichten erhobene Schadensersatzklage auf das Unterrichtungspflichtgesetz, das den Schadensersatz für Arbeitnehmer für den Fall regelt, dass der Arbeitgeber seinen Pflichten in Bezug auf die Unterrichtung der Arbeitnehmer nicht nachkommt. Nachdem das erstinstanzlich angerufene Gericht die Klage abgewiesen hatte, legte Herr Andersen beim vorlegenden Gericht Berufung ein.

21 Da der Højesteret der Auffassung ist, dass die Entscheidung im Ausgangsverfahren von der Auslegung des Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 91/533 abhänge, und Zweifel hat, wie diese Bestimmungen genau auszulegen sind, hat er beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist davon auszugehen, dass ein Tarifvertrag, mit dem die Richtlinie 91/533 durchgeführt werden soll, nach Art. 8 Abs. 1 dieser Richtlinie nicht auf einen Arbeitnehmer anwendbar ist, der nicht Mitglied einer am Tarifvertrag beteiligten Organisation ist?

2. Für den Fall einer Verneinung der ersten Frage: Bedeutet die in Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 enthaltene Wendung „Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis keiner tarifvertraglichen Regelung unterliegt", dass die Bestimmungen eines Tarifvertrags, die die Verpflichtung zur vorherigen Mahnung des Arbeitgebers betreffen, nicht auf einen Arbeitnehmer anwendbar sind, der nicht Mitglied einer am Tarifvertrag beteiligten Organisation ist?

3. Beziehen sich die Begriffe „befristeter Arbeitsvertrag" und „befristetes Arbeitsverhältnis" im Sinne von Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie auf kurzzeitige oder aber auf andere Beschäftigungsverhältnisse, beispielsweise auf alle zeitlich begrenzten Beschäftigungsverhältnisse? Im erstgenannten Fall: Nach welchen Kriterien ist zu entscheiden, ob das Beschäftigungsverhältnis zeitweilig (kurzzeitig) ist?

Zu den Vorlagefragen

Zur ersten Frage

22 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der ein Tarifvertrag, der die Umsetzung dieser Richtlinie in das nationale Recht sicherstellt, auf einen Arbeitnehmer anwendbar ist, obwohl dieser keiner an dem betreffenden Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft angehört.

23 Zunächst ist festzustellen, dass der Wortlaut von Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 keine sachgerechte Antwort auf diese Frage ermöglicht.

24 Hingegen geht aus Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 in Verbindung mit dem 13. Erwägungsgrund unzweideutig hervor, dass es die Mitgliedstaaten den Sozialpartnern überlassen können, die Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu erlassen, wobei die Mitgliedstaaten jederzeit in der Lage sein müssen, zu gewährleisten, dass die in der Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

25 Die den Mitgliedstaaten auf diese Weise durch die Richtlinie eingeräumte Möglichkeit steht zudem im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs, wonach die Mitgliedstaaten die Verwirklichung der mit einer Richtlinie verfolgten sozialpolitischen Ziele in erster Linie den Sozialpartnern überlassen können (vgl. u. a. Urteile vom

30. Januar 1985, Kommission/Dänemark, 143/83, Slg. 1985, 427, Randnr. 8, vom 10. Juli 1986, Kommission/Italien, 235/84, Slg. 1986, 2291, Randnr. 20, und vom 28. Oktober 1999, Kommission/Griechenland, C-187/98, Slg. 1999, I-7713, Randnr. 46).

26 Diese Möglichkeit befreit die Mitgliedstaaten jedoch nicht von der Verpflichtung, durch geeignete Rechts- und Verwaltungsvorschriften sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer der Gemeinschaft in vollem Umfang den Schutz in Anspruch nehmen können, den ihnen die Richtlinie 91/533 gewährt; die staatliche Garantie muss in allen Fällen gelten, in denen ein wirksamer Schutz nicht auf andere Weise gewährleistet ist, insbesondere dann, wenn die betreffenden Arbeitnehmer keiner Gewerkschaft angehören.

27 Folglich steht die Richtlinie 91/533 als solche einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der ein Arbeitnehmer, der nicht Mitglied der Gewerkschaft ist, die den Tarifvertrag zur Umsetzung dieser Richtlinie geschlossen hat, allein aus diesem Grund nicht daran gehindert ist, nach dem betreffenden Tarifvertrag den von der Richtlinie vorgesehenen Schutz in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen.

28 Im Ausgangsverfahren wird nicht bestritten, dass die dänische Regelung allen in den Anwendungsbereich des KTO-Vertrags fallenden Arbeitnehmern, unabhängig davon, ob sie einer Gewerkschaft angehören oder nicht, das Recht einräumt, sich vor den nationalen Gerichten auf die Schutzbestimmungen dieses Tarifvertrags zu berufen, so dass alle diese Arbeitnehmer den gleichen Schutz genießen.

29 Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob diese Feststellung den Tatsachen entspricht, und sich zu vergewissern, dass der KTO-Vertrag den von ihm erfassten Arbeitnehmern einen wirksamen Schutz der Rechte gewährleisten kann, den ihnen die Richtlinie 91/533 verleiht.

30 In Anbetracht dieser Erwägungen ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, nach der ein Tarifvertrag, der die Umsetzung dieser Richtlinie in das nationale Recht sicherstellt, auf einen Arbeitnehmer anwendbar ist, obwohl dieser keiner an dem betreffenden Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft angehört.

Zur zweiten Frage

31 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 dahin auszulegen ist, dass er dem entgegensteht, dass von einem Arbeitnehmer, der nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, die einen sein Arbeitsverhältnis regelnden Tarifvertrag geschlossen hat, angenommen wird, dass sein Arbeitsverhältnis diesem Tarifvertrag im Sinne der genannten Bestimmung „unterliegt".

32 Insoweit ist festzustellen, dass die Tatsache, dass Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 davon spricht, dass ein Arbeitsverhältnis „keiner tarifvertraglichen Regelung unterliegt", vermuten lässt, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber die Situationen erfassen wollte, in denen Arbeitnehmer nicht den Schutz genießen, den ein Tarifvertrag den Arbeitnehmern, auf die er anwendbar ist, verschaffen soll.

33 Wie die Kommission der Europäischen Gemeinschaften zutreffend ausgeführt hat, wird diese Feststellung durch den Vergleich der verschiedenen Sprachfassungen der Richtlinie 91/533 untermauert.

34 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.

35 Die vorstehende Auslegung steht zudem im Einklang mit dem Willen des Gemeinschaftsgesetzgebers, der es — wie aus Randnr. 24 des vorliegenden Urteils hervorgeht — den Mitgliedstaaten erlaubt, es den Sozialpartnern zu überlassen, insbesondere mit der Schaffung von Tarifverträgen die Vorschriften zu erlassen, die zur Erreichung der Ziele der Richtlinie 91/533 erforderlich sind.

36 Diese Auslegung ermöglicht ferner die Erreichung des Hauptziels dieser Richtlinie, nämlich — wie aus ihren Erwägungsgründen 2, 5 und 7 hervorgeht — der Verbesserung des Schutzes der Arbeitnehmer durch deren Unterrichtung über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses, soweit ein Tarifvertrag, der diese Richtlinie ordnungsgemäß in das nationale Recht umsetzt, von allen Arbeitnehmern, auf die er Anwendung findet, unabhängig davon in Anspruch genommen werden kann, ob sie einer an diesem Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft angehören oder nicht.

37 Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, im Ausgangsverfahren zum einen zu prüfen, ob, wie in den beim Gerichtshof eingereichten Stellungnahmen anklingt, ein Arbeitnehmer wie Herr Andersen dem KTO-Vertrag unterliegt, und zum anderen zu beurteilen, ob die Bestimmungen dieses Tarifvertrags geeignet sind, den wirksamen Schutz der von der Richtlinie 91/533 verliehenen Rechte zu gewährleisten.

38 In Anbetracht dessen ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 dahin auszulegen ist, dass er dem nicht entgegensteht, dass von einem Arbeitnehmer, der nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, die einen sein Arbeitsverhältnis regelnden Tarifvertrag geschlossen hat, angenommen wird, dass sein Arbeitsverhältnis diesem Tarifvertrag im Sinne der genannten Bestimmung „unterliegt".

Zur dritten Frage

39 Mit seiner dritten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob der in Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 enthaltene Begriff „en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold" (ein Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis auf Zeit) dahin auszulegen ist, dass er sich auf alle zeitlich begrenzten Arbeitsverträge und -verhältnisse bezieht oder nur auf diejenigen, die für eine kurze Laufzeit abgeschlossen sind.

40 Nach ständiger Rechtsprechung sind bei der Auslegung einer Gemeinschaftsvorschrift nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Zusammenhang und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (vgl. u. a. Urteile vom 17. November 1983, Merck, 292/82, Slg. 1983, 3781, Randnr. 12, und vom 3. April 2008, Zweckverband zur Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung Torgau-Westelbien, C-442/05, Slg. 2008, I-1817, Randnr. 30).

41 Was erstens den Wortlaut von Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 betrifft, so ist festzustellen, dass der dort vorkommende Begriff des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses auf Zeit bzw. der Begriff „befristete[r/s] Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis" in der Richtlinie nicht definiert wird und dass sich der erstgenannte Begriff offenbar in keiner anderen Bestimmung des abgeleiteten Gemeinschaftsrechts findet.

42 Der Gemeinschaftsgesetzgeber hat hingegen in anderen Rechtsakten mehrfach auf „befristete“ Arbeitsverträge oder -verhältnisse Bezug genommen, so insbesondere in der Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. L 206, S. 19), die nur vier Monate vor der Richtlinie 91/533 erlassen wurde, und in der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43).

43 Daraus ist somit abzuleiten, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber, als er in Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 einen dem Begriff „auf Zeit“ entsprechenden Begriff bzw. in der deutschen Fassung den Begriff „befristet“ verwendete — anstatt, wie zuvor in der Richtlinie 91/383 und danach in der Richtlinie 1999/70, ausschließlich den Begriff „befristet“ zu gebrauchen —, die Absicht hatte, nicht alle befristeten Arbeitsverträge zu erfassen.

44 Eine solche Auslegung des Willens des Gemeinschaftsgesetzgebers entspricht dem Anliegen, das Gemeinschaftsrecht so weit wie möglich so auszulegen, dass seine innere Kohärenz gewahrt und gewährleistet wird.

45 Diese Auslegung wird nicht durch den Umstand in Frage gestellt, dass in Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 91/533, der die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses aufzählt, von denen der Arbeitnehmer verpflichtend in Kenntnis gesetzt werden muss und zu denen die „vorhersehbare Dauer“ dieses Arbeitsvertrags oder -verhältnisses gehört, der Begriff des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses auf Zeit verwendet wird. Der Ausdruck „vorhersehbare Dauer“ beinhaltet allerdings eine zeitliche Ungewissheit, die sich von den genauen Begriffen unterscheidet, die in Paragraf 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70 zur Bezeichnung des charakteristischen Merkmals eines befristeten Vertrags verwendet werden, nämlich den Umstand, dass das Ende eines solchen Vertrags „durch objektive Bedingungen wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses“ bestimmt wird. Ein derartiger terminologischer Unterschied kann nur zu der Annahme eines begrifflichen Unterschieds führen.

46 Was zweitens den Zusammenhang betrifft, in dem Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 steht, ist festzustellen, wie es die Kommission in ihrer beim Gerichtshof eingereichten Stellungnahme getan hat, dass Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 1 dieser Richtlinie den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, eine Klage gegen den Arbeitgeber, der seine Verpflichtungen nicht einhält, von einer vorherigen Mahnung seitens des Arbeitnehmers abhängig zu machen.

47 Wie der Generalanwalt in Nr. 39 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, ist davon auszugehen, dass die den Mitgliedstaaten von Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 91/533 eingeräumte Möglichkeit, eine derartige vorherige Formalität vorzusehen, dem Bestreben nach Prozessökonomie entspricht und Rechtsstreitigkeiten dadurch vermeiden soll, dass Differenzen auf weniger kostspielige und komplexe Weise gelöst werden als auf dem Rechtsweg.

48 Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 nennt jedoch drei Kategorien von Arbeitnehmern, denen diese Formalität nicht auferlegt werden darf, nämlich im Ausland tätige Arbeitnehmer, diejenigen, deren Arbeitsverhältnis keinem Tarifvertrag unterliegt, und diejenigen mit einem Arbeitsvertrag auf Zeit. Es ist davon auszugehen, wie es der Generalanwalt in Nr. 39 seiner Schlussanträge vorgeschlagen hat, dass diese vom Gemeinschaftsgesetzgeber vorgesehene Ausnahme das Bestreben widerspiegelt, zu vermeiden, dass aus der Mahnung eine unangemessene Formalität wird, die dem betroffenen Arbeitnehmer in der Praxis den Rechtsweg erschwert oder sogar unmöglich macht.

49 Hinsichtlich der Reichweite dieser Ausnahme geht aus der Aufzählung der Kategorien von Arbeitnehmern, die von dieser Formalität befreit sind, hervor, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber die Arbeitnehmerkategorien schützen wollte, die aus materiellen oder rechtlichen Gründen im Hinblick auf die Erfüllung der geforderten Formalität am schwächsten erscheinen, wie die im Ausland tätigen Arbeitnehmer, die sich aufgrund ihrer geografischen Isolierung Schwierigkeiten gegenübersehen können, und die Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis keinem Tarifvertrag unterliegt und die sich in einem Zustand der rechtlichen Isolierung befinden.

50 Bei der Erwähnung der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis auf Zeit hatte der Gemeinschaftsgesetzgeber keinen besonderen Grund, alle Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag ohne Unterschied und unabhängig von der Dauer ihrer Beschäftigung einzubeziehen. Hingegen ist es logisch und gerechtfertigt, dass er die Arbeitnehmer mit einem Kurzzeitvertrag einbeziehen will, da die kurze Laufzeit des Vertrags tatsächlich ein praktisches Hindernis für ein wirksames Beschreiten des Rechtswegs durch die Betroffenen darstellen kann.

51 Was drittens das mit Art. 8 der Richtlinie 91/533 verfolgte Ziel betrifft, ergibt sich aus deren zwölftem Erwägungsgrund, dass diese Vorschrift das Bestreben des Gemeinschaftsgesetzgebers widerspiegelt, den Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihre Rechte aus dieser Richtlinie geltend zu machen. Ein derartiges Bestreben untermauert die in der vorstehenden Randnummer des vorliegenden Urteils vorgenommene Auslegung, wonach der Gemeinschaftsgesetzgeber durch die Einbeziehung der Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis auf Zeit die Arbeitnehmer erfassen wollte, deren Vertrag eine so kurze Laufzeit hat, dass die Verpflichtung, vor Anrufung eines Gerichts eine Mahnung auszusprechen, das wirksame Beschreiten des Rechtswegs beeinträchtigen kann.

52 Da die Richtlinie 91/533 keinen Hinweis darauf enthält, wie diese Laufzeit genauer festzulegen ist, ist ihre Bestimmung grundsätzlich Sache der Mitgliedstaaten. Falls in den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats die betreffende Laufzeit nicht genannt wird, ist es, wie der Generalanwalt in Nr. 67 seiner Schlussanträge vorgeschlagen hat, Sache der nationalen Gerichte, diese für jeden Einzelfall und nach Maßgabe der Besonderheiten bestimmter Branchen oder bestimmter Berufe und Tätigkeiten zu bestimmen.

53 Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die betreffende Laufzeit so festgelegt werden muss, dass sie die Wirksamkeit von Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 nicht beeinträchtigt, der — wie aus Randnr. 51 des vorliegenden Urteils hervorgeht — bezweckt, den Arbeitnehmern, die sich in einer prekären Situation befinden, zu ermöglichen, die Rechte, die ihnen von dieser Richtlinie verliehen wurden, unmittelbar auf dem Rechtsweg geltend zu machen.

54 In Anbetracht dieser Erwägungen ist auf die dritte Frage zu antworten, dass der Begriff „befristete[r/s] Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis“ im Sinne von Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 dahin auszulegen ist, dass er sich auf Arbeitsverträge und -verhältnisse mit einer kurzen Laufzeit bezieht. Enthalten die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats insoweit keine Bestimmung, ist es Sache des nationalen Gerichts, diese Laufzeit für jeden Einzelfall und nach Maßgabe der Besonderheiten bestimmter Branchen oder bestimmter Berufe und Tätigkeiten zu bestimmen. Die betreffende Laufzeit muss jedoch so festgelegt werden, dass sie den wirksamen Schutz der Rechte, den die Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie genießen, gewährleistet.

Kosten

55 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 (Erste Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, nach der ein Tarifvertrag, der die Umsetzung dieser Richtlinie in das nationale Recht sicherstellt, auf einen Arbeitnehmer anwendbar ist, obwohl dieser keiner an dem betreffenden Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaft angehört.**

2. **Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 ist dahin auszulegen, dass er dem nicht entgegensteht, bei einem Arbeitnehmer, der nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist, die einen sein Arbeitsverhältnis regelnden Tarifvertrag geschlossen hat, anzunehmen, dass sein Arbeitsverhältnis diesem Tarifvertrag im Sinne der genannten Bestimmung „unterliegt".**

3. **Der Begriff „befristete[r/s] Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis" im Sinne von Art. 8 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 91/533 ist dahin auszulegen, dass er sich auf Arbeitsverträge und -verhältnisse mit einer kurzen Laufzeit bezieht. Enthalten die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats insoweit keine Bestimmung, ist es Sache des nationalen Gerichts, diese Laufzeit für jeden Einzelfall und nach Maßgabe der Besonderheiten bestimmter Branchen oder bestimmter Berufe und Tätigkeiten zu bestimmen. Die betreffende Laufzeit muss jedoch so festgelegt werden, dass sie den wirksamen Schutz der Rechte, den die Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie genießen, gewährleistet.**

Unterschriften