SCHLUSSANTRÄGE DES GENERALANWALTS

YVES BOT

vom 29. Oktober 2009 [1]

1. Das vorliegende Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft [2].

2. Dieses Ersuchen ergeht in einem Rechtsstreit zwischen der Ingeniørforening i Danmark (Dänische Ingenieurvereinigung, im Folgenden: IDA), handelnd für den ehemaligen Angestellten Holst der Gesellschaft Babcock & Wilcox Vølund ApS (im Folgenden: BWV), und der Dansk Arbejdsgiverforening (Dänischer Arbeitgeberverband, im Folgenden: DA), handelnd für BWV, über die Kündigung von Herrn Holst durch dieses Unternehmen.

3. Das mit der vorliegenden Rechtssache aufgeworfene Hauptproblem besteht darin, ob Art. 7 der Richtlinie 2002/14, wonach „[d]ie Mitgliedstaaten … dafür Sorge [tragen], dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen", die Bedeutung hat, dass den Arbeitnehmervertretern verstärkter Kündigungsschutz zuteil werden muss.

4. In den vorliegenden Schlussanträgen werde ich dem Gerichtshof erstens vorschlagen, für Recht zu erkennen, dass die Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass sie einer Anwendung eines Tarifvertrags auf einen Arbeitnehmer, der keiner Gewerkschaft angehört, die Partei dieses Tarifvertrags ist, nicht entgegensteht.

5. Zweitens werde ich dem Gerichtshof vorschlagen, zu befinden, dass Art. 7 der Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass er für Arbeitnehmervertreter keinen verstärkten Kündigungsschutz vorschreibt. Ich werde jedoch darlegen, dass sich aus diesem Artikel in Verbindung mit Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2002/14 ergibt, dass die Arbeitnehmervertreter, gegebenenfalls unter Berufung auf die auf alle Arbeitnehmer anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften, die diese gegen unangemessene Kündigungen schützen, berechtigt sein müssen, überprüfen zu lassen, ob der Grund für ihre Kündigung in

1 — Originalsprache: Französisch.
2 — ABl. L 80, S. 29.

ihrer Stellung oder ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter liegt, und, wenn sich herausstellen sollte, dass dies der Fall ist, ein solches Verhalten des Arbeitgebers ahnden zu lassen.

I — Rechtlicher Rahmen

A — *Gemeinschaftsrecht*

6. Art. 1 der Richtlinie 2002/14 lautet:

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

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

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

7. Arbeitnehmervertreter sind in Art. 2 Buchst. e der Richtlinie 2002/14 als „die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer" definiert.

8. Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 bestimmt: „Im Einklang mit den in Artikel 1 dargelegten Grundsätzen und unbeschadet etwaiger geltender einzelstaatlicher Bestimmungen und/oder Gepflogenheiten, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, bestimmen die Mitgliedstaaten entsprechend diesem Artikel im Einzelnen, wie das Recht auf Unterrichtung und Anhörung auf der geeigneten Ebene wahrgenommen wird."

9. Art. 5 der Richtlinie sieht darüber hinaus vor: „Die Mitgliedstaaten können es den Sozialpartnern auf geeigneter Ebene, einschließlich Unternehmens- oder Betriebsebene, überlassen, nach freiem Ermessen und zu jedem beliebigen Zeitpunkt im Wege einer ausgehandelten Vereinbarung die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer festzulegen. Diese Vereinbarungen und zu dem in Artikel 11 festgelegten Zeitpunkt bestehende Vereinbarungen sowie nachfolgende Verlängerungen derartiger Vereinbarungen können unter Wahrung der in Artikel 1 genannten Grundsätze und unter von den Mitgliedstaaten festzulegenden Bedingungen und Beschränkungen Bestimmungen vorsehen, die von den

in Artikel 4 vorgesehenen Bestimmungen abweichen.“

10. Art. 7 der Richtlinie 2002/14 bestimmt: „Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.“

11. Sodann lautet Art. 8 der Richtlinie 2002/14:

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

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

12. Schließlich sieht Art. 11 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 vor: „Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 23. März 2005 nachzukommen, oder stellen sicher, dass die Sozialpartner bis zu diesem Zeitpunkt mittels Vereinbarungen die erforderlichen Bestimmungen einführen; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erreicht werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.“

B — *Nationales Recht*

1. Gesetz über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

13. Die Richtlinie 2002/14 wurde durch das am 15. Mai 2005 in Kraft getretene Gesetz Nr. 303 über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (lov nr. 303 om information og høring af lønmodtagere, im Folgenden: Gesetz von 2005) vom 2. Mai 2005 in dänisches Recht umgesetzt.

14. Nach seinem § 3 findet das Gesetz von 2005 keine Anwendung, wenn sich die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer aus einem Tarifvertrag ergibt, der Vorschriften enthält, die zumindest den Bestimmungen der Richtlinie 2002/14 entsprechen.

15. § 8 des Gesetzes von 2005 bestimmt: „Die Personen, die als Vertreter zu unterrichten und anzuhören sind, sind gegen Kündigung oder eine sonstige Beeinträchtigung ihres Arbeitsverhältnisses ebenso geschützt wie Vertrauensleute in der betreffenden oder einer ähnlichen Berufssparte."

16. Der Vorlageentscheidung zufolge verweist diese Bestimmung auf den allgemeinen Kündigungsschutz der Personalsprecher oder -vertrauensleute nach praktisch allen Tarifverträgen in Dänemark (außer für Führungskräfte). Dieser Schutz besteht darin, dass der Arbeitgeber nachweisen muss, dass für die Kündigung von Vertrauensleuten dieser Kategorie zwingende Gründe vorliegen und dass diese Kündigung nicht z. B. durch die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers vermieden werden kann.

2. Angestelltengesetz

17. Alle Arbeitnehmer, die unter das Angestelltengesetz (funktionærlov) fallen, sind gegen unangemessene Kündigungen nach § 2b des Angestelltengesetzes geschützt, der eine Entschädigung vorsieht, die bis zum Sechsfachen des monatlichen Arbeitsentgelts gehen kann, wenn die Kündigung nicht als im Hinblick auf das Verhalten des Angestellten oder des Unternehmens angemessen begründet anzusehen ist.

18. Der Vorlageentscheidung ist zu entnehmen, dass der Schutz nach § 2b des Angestelltengesetzes schwächer ist als der, den Vertrauensleute nach den Tarifverträgen genießen, die das Erfordernis zwingender Gründe vorsehen.

3. Die Samarbejdsaftale

19. Bei dieser handelt es sich um eine von den beiden großen dänischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbänden, der Landsorganisation i Danmark (Dänischer Gewerkschaftsbund, im Folgenden: LO) und der DA, geschlossene Zusammenarbeitsvereinbarung über die Organisation der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern und ihren Arbeitgebern in den Betriebsräten der Unternehmen (im Folgenden: Samarbejdsaftale). Am 23. März 2005 trat eine neue Fassung dieser Vereinbarung in Kraft.

20. Die Samarbejdsaftale stellt eine der Maßnahmen zur tarifvertraglichen Umsetzung der Richtlinie 2002/14 dar. Sie gilt für Unternehmen mit mehr als 35 Beschäftigten und enthält Bestimmungen über die Einsetzung eines Betriebsrats, der aus Vertretern des Leitungspersonals und Vertretern der Beschäftigten besteht.

21. Nach der Samarbejdsaftale kann ein Arbeitnehmervertreter, der nicht zugleich zur Vertrauensperson bestimmt worden ist, im Fall seiner Kündigung eine sechs Wochen längere Kündigungsfrist als die in Anspruch nehmen, auf die er z. B. nach dem Angestelltengesetz Anspruch hat. Dem Arbeitnehmervertreter steht diese Fristverlängerung um sechs Wochen jedoch nicht zu, wenn sich die Kündigungsfrist als länger als diejenige erweist, die für eine Vertrauensperson in der gleichen Berufsgruppe gelten würde.

22. Den Erklärungen des Vestre Landsret (Dänemark) zufolge ermöglichten die 2005 vorgenommenen Änderungen der Samarbejdsaftale eine Vertretung aller tarifvertraglich erfassten Berufsgruppen im Betriebsrat, und zwar selbst derjenigen, die nicht durch eine der Parteien der Samarbejdsaftale vertreten waren. Außerdem sei die Möglichkeit eingeführt worden, den Betriebsrat durch Vertreter von bestimmten Berufsgruppen oder Gruppen mit bestimmter Ausbildung zu ergänzen. Hiermit seien tarifvertraglich nicht erfasste Berufs- oder Personalgruppen, wie z. B. Ingenieure, gemeint.

II — Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

23. Herr Holst wurde am 1. Juli 1984 aufgrund individuellen Arbeitsvertrags von BWV als Projektingenieur eingestellt. Er hatte Angestelltenstatus und fiel nach den Angaben des vorlegenden Gerichts unter das Angestelltengesetz.

24. Im Jahr 2001 wurde Herr Holst aus dem Kreis der Ingenieure zum Mitglied des Betriebsrats von BWV als Arbeitnehmervertreter für die Ingenieure gewählt. Dieser gemäß der Samarbejdsaftale eingesetzte Betriebsrat bestand aus Vertretern des Leitungspersonals und Vertretern der Arbeitnehmer. Innerhalb des Betriebsrats bestanden die Vertreter der Arbeitnehmer aus solchen, die in der LO organisiert waren und Vertretern anderer Arbeitnehmergruppen.

25. Herrn Holst wurde zusammen mit anderen Beschäftigten unter Verweis auf Stellenkürzungen gekündigt. Die Kündigung wurde am 24. Januar 2006 mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ausgesprochen.

26. Herr Holst ist Mitglied der IDA. Diese dänische Ingenieurvereinigung gehört der LO an und hat keinen Tarifvertrag mit BWV geschlossen, weder für die Berufsgruppe der Ingenieure noch für andere Berufsgruppen.

27. BWV beschäftigt rund 240 Mitarbeiter. Sie gehört dem Arbeitgeberverband Dansk Industri (im Folgenden: DI) an. Die DI ist Mitglied der DA.

28. Am 8. November 2006 erhob die IDA für Herrn Holst eine Entschädigungsklage beim Byret i Esbjerg (Gericht erster Instanz Esbjerg) (Dänemark), mit der sie beantragte, BWV zur Zahlung einer Kündigungsentschädigung nach dem Angestelltengesetz zu verurteilen. Die IDA hielt die Kündigung wegen Fehlens sachlicher Gründe für unbegründet. Sie machte außerdem geltend, als Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat genieße Herr Holst besonderen Kündigungsschutz nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14, der über den im Angestelltengesetz vorgesehenen hinausgehe.

29. Die DI als Bevollmächtigte von BWV beantragte, die Klage abzuweisen, und machte dazu insbesondere geltend, die Klagefrist, die Herr Holst sowohl nach dem Angestelltengesetz als auch nach der Samarbejdsaftale in Anspruch nehmen könne, genüge den Anforderungen der Richtlinie 2002/14, wie sie sich aus deren Art. 7 ergäben.

30. Die Parteien des Ausgangsverfahrens vereinbarten, die Rechtssache dem vorlegenden Gericht vorzulegen; seit diesem Stadium tritt die DA als Bevollmächtigte von BWV auf.

31. Das Vestre Landsret, nach dessen Ansicht eine Auslegung der Richtlinie 2002/14 für die Entscheidung des Rechtsstreits erforderlich ist, hat das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1. Die Parteien sind sich uneinig darüber, ob die Richtlinie 2002/14 mit der Samarbejdsaftale zwischen der DA und der LO ordnungsgemäß umgesetzt worden ist. In diesem Zusammenhang wird um Aufschluss darüber gebeten, ob die EU-Vorschriften einer Umsetzung der Richtlinie entgegenstehen, wonach Gruppen

von Arbeitnehmern einem Tarifvertrag zwischen Parteien unterliegen, die die Berufsgruppe der Betroffenen nicht vertreten, und der Tarifvertrag für die Berufsgruppe der Betroffenen nicht gilt.

2. Für den Fall, dass die Richtlinie 2002/14 im Hinblick auf den Kläger des Ausgangsverfahrens durch die Samarbejdsaftale ordnungsgemäß umgesetzt ist, wird um Aufschluss darüber gebeten, ob Art. 7 ordnungsgemäß umgesetzt ist, wenn davon auszugehen ist, dass die Samarbejdsaftale keinen verschärften Maßstab für den Schutz bestimmter Berufsgruppen gegen Kündigung vorsieht.

3. Für den Fall, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens vom Gesetz von 2005 erfasst wird, wird um Aufschluss darüber gebeten, ob die Anforderungen in Art. 7 der Richtlinie in Bezug auf „einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten …, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen", einer Umsetzung von Art. 7 der Richtlinie durch § 8 des Gesetzes von 2005, wonach „[d]ie Personen, die als Vertreter zu unterrichten und anzuhören sind, … gegen Kündigung oder eine sonstige Beeinträchtigung ihres Arbeitsverhältnisses ebenso geschützt [sind] wie Vertrauensleute in der betreffenden oder einer ähnlichen Berufssparte", dann entgegenstehen, wenn die Umsetzung keinen verschärften Maßstab für den Kündigungsschutz von Berufsgruppen vorsieht, die keinem Tarifvertrag unterliegen.

32. Die IDA, die DA, das Königreich Dänemark und die Kommission haben zu diesen Fragen schriftliche und mündliche Erklärungen abgegeben.

III — Beurteilung

A — *Zur ersten Frage*

33. Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass sie der Anwendung eines Tarifvertrags auf einen Arbeitnehmer entgegensteht, der keiner Gewerkschaft angehört, die Partei dieses Tarifvertrags ist.

34. Die Antwort auf diese Frage ergibt sich unmittelbar aus dem Urteil vom 18. Dezember 2008, Andersen [3]. Dem Gerichtshof war damals vom Højesteret (Dänemark) ein Vorabentscheidungsersuchen vorgelegt worden, das die Auslegung verschiedener Bestimmungen der Richtlinie 91/533/EWG des Rates

3 — C-306/07, Slg. 2008, I-10279.

vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen [4] betraf.

35. In seinem Urteil hat der Gerichtshof zum einen für Recht erkannt, 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. Zum anderen hat er befunden, 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".

36. Um zu dieser Auslegung zu gelangen, hat sich der Gerichtshof in erster Linie auf die den Mitgliedstaaten durch die Richtlinie 91/533 eingeräumte Möglichkeit gestützt, es den Sozialpartnern zu überlassen, insbesondere mit der Schaffung von Tarifverträgen die Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie zu erlassen [5]. Er hat festgestellt, dass die den Mitgliedstaaten auf diese Weise durch die Richtlinie eingeräumte Möglichkeit im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs steht, wonach die Mitgliedstaaten die Verwirklichung der mit einer Richtlinie verfolgten sozialpolitischen Ziele in erster Linie den Sozialpartnern überlassen können [6].

37. Diese Möglichkeit enthebt, wie der Gerichtshof weiter ausgeführt hat, die Mitgliedstaaten nicht der Verpflichtung, durch geeignete Rechts- und Verwaltungsvorschriften sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer in vollem Umfang den Schutz in Anspruch nehmen können, den ihnen die Richtlinie 91/533 gewährt; die staatliche Garantie müsse in allen Fällen gelten, in denen ein wirksamer Schutz nicht auf andere Weise gewährleistet sei, und zwar insbesondere dann, wenn die betreffenden Arbeitnehmer keiner Gewerkschaft angehörten [7].

38. Nach dieser Klarstellung ist der Gerichtshof zu dem Ergebnis gelangt, dass die Richtlinie 91/533 als solche einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, 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 Tarifver-

4 — ABl. L 288, S. 32.
5 — Urteil Andersen (Randnrn. 24 und 35).
6 — Ebd. (Randnr. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).
7 — Ebd. (Randnr. 26).

trag den von der Richtlinie vorgesehenen Schutz in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen [8]. Im Rahmen der Prüfung der zweiten Frage hat der Gerichtshof außerdem darauf hingewiesen, dass in Anbetracht der Tatsache, dass 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 —, der Umstand, dass eine Person einer solchen Gewerkschaft nicht angehört, für sich genommen nicht zur Folge hat, dass ihr der rechtliche Schutz, den der betreffende Tarifvertrag verleiht, entzogen ist [9].

39. Damit hat der Gerichtshof anerkannt, dass das Gemeinschaftsrecht, hier die Richtlinie 91/533, es nicht verbietet, dass der Anwendungsbereich eines Tarifvertrags, mit dem eine Richtlinie umgesetzt wird, mehr Arbeitnehmer als nur diejenigen erfasst, die den an einem solchen Tarifvertrag beteiligten Gewerkschaften angehören. Diese Richtlinie hat somit keinen Einfluss auf die Bestimmung des persönlichen Geltungsbereichs der sie umsetzenden Tarifverträge. Für die Erfüllung der Anforderungen dieser Richtlinie kommt es darauf an, dass jeder Mitgliedstaat letztlich sicherstellt, dass keine Arbeitnehmergruppe von dem in ihr vorgesehenen Schutz ausgenommen wird.

40. Der Gerichtshof hat es im Übrigen dem vorlegenden Gericht überlassen, verschiedene Aspekte zu überprüfen, um sicherzustellen, dass die Richtlinie 91/533 ordnungsgemäß umgesetzt wurde. So hat er dem vorlegenden Gericht aufgegeben, zu überprüfen, ob die dänische Regelung tatsächlich allen in den Anwendungsbereich des betreffenden Tarifvertrags 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 [10]. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob ein Arbeitnehmer wie Herr Andersen diesem Tarifvertrag unterliegt [11].

41. Die vom Gerichtshof zur Richtlinie 91/533 entwickelten Überlegungen lassen sich meiner Ansicht nach in vollem Umfang auf die Richtlinie 2002/14 übertragen. Diese Richtlinie zeugt nämlich vom gleichen Willen des Gemeinschaftsgesetzgebers, den Mitgliedstaaten zu erlauben, es den Sozialpartnern zu überlassen, die Vorschriften einzuführen, die zur Erreichung der in dieser Richtlinie festgelegten Ziele notwendig sind.

8 — Ebd. (Randnr. 27).
9 — Ebd. (Randnr. 34).
10 — Ebd. (Randnrn. 28 und 29).
11 — Ebd. (Randnr. 37).

Insoweit braucht nur auf den 23. Erwägungsgrund der Richtlinie 2002/14 sowie auf deren Art. 1 Abs. 2, 5 und 11 Abs. 1 verwiesen zu werden. Zudem hat diese Richtlinie nicht den Zweck, den persönlichen Geltungsbereich der Tarifverträge festzulegen, mit denen sie umgesetzt werden soll; wichtig ist vielmehr, dass jeder Mitgliedstaat die erforderlichen Vorschriften erlässt, um, insbesondere durch Einführung eines subsidiär anwendbaren Schutzsystems, sicherzustellen, dass die mit der Richtlinie 2002/14 angestrebten Ergebnisse erreicht werden.

42. Demgemäß ist meines Erachtens dem vorlegenden Gericht nach Maßgabe dessen, was der Gerichtshof im Urteil Andersen im Wesentlichen für Recht erkannt hat, zu antworten, dass die Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass sie der Anwendung eines Tarifvertrags auf einen Arbeitnehmer, der keiner Gewerkschaft angehört, die Partei dieses Tarifvertrags ist, nicht entgegensteht.

43. Ich weise schließlich darauf hin, dass die vor dem Gerichtshof erörterten Fragen, ob ein Arbeitnehmervertreter wie Herr Holst von der Samarbejdsaftale erfasst wird oder nicht und ob er sich, obwohl er keiner an der Samarbejdsaftale beteiligten Gewerkschaft angehört, vor den innerstaatlichen Gerichten auf die Schutzbestimmungen dieser Vereinbarung berufen kann, vom vorlegenden Gericht zu beantworten sind.

B — *Zur zweiten und zur dritten Frage*

44. Bei seiner zweiten und seiner dritten Frage geht das vorlegende Gericht von zwei unterschiedlichen Annahmen aus, der einen nämlich, dass auf einen Arbeitnehmervertreter wie Herr Holst die Samarbejdsaftale anzuwenden sei, und der anderen, dass auf ihn der subsidiäre Schutzmechanismus des Gesetzes von 2005 anzuwenden sei. Wie wir gesehen haben, ist es Sache dieses Gerichts, festzustellen, welche innerstaatliche Umsetzungsvorschrift auf Herrn Holst anwendbar ist.

45. Es ist somit angebracht, dieses Problem des nationalen Rechts zu überspringen und die zweite und die dritte Frage zusammen zu prüfen, soweit sie beide auf eine Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2002/14 abzielen. Mit diesen Fragen möchte das vorlegende Gericht wissen, ob dieser Artikel dahin auszulegen ist, dass er für Arbeitnehmervertreter einen verstärkten Kündigungsschutz vorschreibt.

46. Aufgrund einer Prüfung des Wortlauts dieses Artikels und der Berücksichtigung des Zwecks der Richtlinie 2002/14 ist diese Frage meiner Ansicht nach zu verneinen.

47. Ich erinnere daran, dass nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14 „[d]ie Mitgliedstaaten … dafür Sorge [zu tragen haben], dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz

und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen". Diese vom Gemeinschaftsgesetzgeber gewählte Formulierung belässt den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern bei der Wahl der Maßnahmen, die sie als für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitnehmervertreter erforderlich ansehen, einen weiten Wertungsspielraum. Es wird keine spezifische Maßnahme vorgeschrieben. Ich hätte mir z. B. vorstellen können, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber im Einzelnen vorschreibt, dass den Arbeitnehmervertretern zur Ausübung ihrer Funktion die nötigen Räumlichkeiten und das nötige Material zur Verfügung gestellt werden oder dass sie Anspruch auf Ausbildungsmaßnahmen oder auf bezahlte Freistellung haben. Nichts dergleichen und auch nicht das Erfordernis eines verstärkten Kündigungsschutzes der Arbeitnehmervertreter sind dem Wortlaut von Art. 7 der Richtlinie 2002/14 ausdrücklich zu entnehmen.

48. Außerdem ist festzustellen, dass sowohl aus Art. 137 Abs. 2 EG, der die Rechtsgrundlage für die Richtlinie 2002/14 darstellt, als auch aus ihrem 18. Erwägungsgrund und ihrem Art. 1 Abs. 1 hervorgeht, dass diese Richtlinie die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen oder Betrieben bezweckt [12]. Die Allgemeinheit dieses Rahmens und die Feststellung, dass die Richtlinie 2002/14 nur Mindestvorschriften enthält, sind meines Erachtens nicht mit einer Auslegung vereinbar, nach der der Mangel an Konkretheit ihres Art. 7 durch einen Inhalt auszugleichen wäre, der in Richtung eines verstärkten Kündigungsschutzes der Arbeitnehmervertreter geht.

49. Deshalb ist meiner Ansicht nach Art. 7 der Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen, dass er für Arbeitnehmervertreter keinen verstärkten Kündigungsschutz vorschreibt.

50. Gleichwohl folgt nach meiner Auffassung aus Art. 7 in Verbindung mit Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2002/14, dass Arbeitnehmervertreter Anspruch auf wirksamen Schutz gegen nachteilige oder diskriminierende Maßnahmen haben müssen, die ihnen gegenüber von ihrem Arbeitgeber während ihres Mandats oder auch nach dessen Ablauf, besonders im Fall von Kündigungen, deren Grund in ihrer Stellung oder ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter liegt, getroffen werden können. Eine Kündigung von Arbeitnehmervertretern aus einem auf der Wahrnehmung ihres Auftrags beruhenden Grund wäre nämlich unvereinbar mit dem Erfordernis, sie in die Lage zu versetzen, die ihnen übertragenen Aufgaben in angemessener Weise zu erfüllen.

12 — Urteil vom 18. Januar 2007, Confédération générale du travail u. a. (C-385/05, Slg. 2007, I-611, Randnr. 36).

51. Arbeitnehmervertreter, denen gekündigt wird, müssen daher den Grund ihrer Kündigung im Rahmen von Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren, wenn nicht sogar berufsbezogenen Schiedsverfahren, überprüfen lassen können. Wenn sich herausstellt, dass die Kündigung aus Gründen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Aufgaben als Arbeitnehmervertreter erfolgt ist, muss ein solches Verhalten des Arbeitgebers angemessen, d. h. mit wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen, geahndet werden.

52. Der Mindestschutz für Arbeitnehmervertreter, die sich einer Kündigung durch ihren Arbeitgeber gegenübersehen, besteht somit darin, dass es ihnen möglich sein muss, überprüfen zu lassen, ob der Grund für ihre Kündigung in ihrer Stellung oder ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter liegt, und — wenn sich herausstellen sollte, dass dies der Fall ist — ein solches Verhalten des Arbeitgebers ahnden zu lassen.

53. Stellen wir nun der meiner Ansicht nach zutreffenden Auslegung von Art. 7 der Richtlinie 2002/14 das dänische Recht gegenüber, so meine ich, dass dieses Recht mit der Regelung dieses Artikels in Einklang steht, da es nicht hinter dem von mir soeben definierten Mindestschutz zurückbleibt.

54. Die vor dem Gerichtshof gegebene Beschreibung der verschiedenen Normen, die im dänischen Recht zur Umsetzung der Richtlinie 2002/14 erlassen worden sind, zeigt, dass Arbeitnehmervertreter bei Kündigungen einen unterschiedlichen Grad des Schutzes in Anspruch nehmen können, je nachdem, ob sie von einem Tarifvertrag oder von einem Umsetzungsgesetz erfasst werden.

55. So besteht der Schutz eines Arbeitnehmervertreters, der von der Samarbejdsaftale erfasst wird und nicht zugleich Vertrauensperson ist, im Wesentlichen und in bestimmten Grenzen darin, dass ihm eine um sechs Wochen verlängerte Kündigungsfrist zusteht. Stellt sich hingegen heraus, dass ein Arbeitnehmervertreter von diesem Tarifvertrag nicht erfasst wird und dass auf ihn somit der im Gesetz von 2005 vorgesehene subsidiäre Schutzmechanismus anwendbar ist, so genießt er potenziell den gleichen Schutz wie die Vertrauensleute der betreffenden oder einer ähnlichen Berufssparte, d. h., dass ihm nur bei Vorliegen zwingender Gründe gekündigt werden darf.

56. Das Bestehen solcher Unterschiede in dem Arbeitnehmervertretern gewährten Kündigungsschutz scheint mir als solches nicht mit den Vorschriften der Richtlinie 2002/14 unvereinbar zu sein. Ganz im Gegenteil sind diese Differenzen die Konsequenz sowohl des den Mitgliedstaaten mit dieser Richtlinie überlassenen Wertungsspielraums als auch der ihnen mit der Richtlinie gegebenen Möglichkeit, die Sozialpartner mit der Durchführung der Richtlinie zu betrauen. Die Möglichkeit solcher unterschiedlicher Regelungen wird im Übrigen vom Gemeinschafts-

gesetzgeber in Art. 5 der Richtlinie 2002/14 ausdrücklich anerkannt, soweit es um die Festlegung der Modalitäten der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geht.

57. Das Bestehen von Unterschieden in dem den Arbeitnehmervertretern im Kündigungsfall gewährten Schutz ergibt sich auch daraus, dass die Richtlinie 2002/14 nur Mindestanforderungen aufstellt, die den Erlass von Bestimmungen oder die Einführung von Praktiken zulassen, die für die Arbeitnehmervertreter günstiger wären. So ist es möglich, dass in einem Fall wie dem des vorliegenden Verfahrens ein Gesetz zur Umsetzung dieser Richtlinie die Arbeitnehmervertreter stärker vor Kündigungen schützt als die Regelung eines Tarifvertrags, mit dem diese Richtlinie ebenfalls umgesetzt wird. Auch das Gegenteil wäre möglich.

58. Unabhängig von dem Weg, der zur Umsetzung der Richtlinie 2002/14, insbesondere ihres Art. 7, gewählt worden ist, kommt es darauf an, dass das nationale Recht die Wahrung des in diesem Artikel vorgesehenen Mindestschutzes sicherstellt, d. h., dass ein Arbeitnehmervertreter, dem gekündigt wird, überprüfen lassen kann — gegebenenfalls unter Berufung auf die auf alle Arbeitnehmer anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften, die diese gegen unangemessene Kündigungen schützen —, ob der Grund für die Kündigung in seiner Stellung oder seiner Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter liegt, und, wenn sich herausstellen sollte, dass dies der Fall ist, ein solches Verhalten des Arbeitgebers ahnden lassen kann. Hat also ein Arbeitnehmer die Stellung eines Arbeitnehmervertreters innegehabt, muss die Ausübung dieser Funktion für die Prüfung der Frage berücksichtigt werden können, ob seine Kündigung auf konkreten, sachlichen Gründen beruht oder ob sie als unangemessen angesehen werden muss.

59. Mit diesem Erfordernis scheint mir das dänische Recht in Einklang zu stehen, da ein Arbeitnehmervertreter wie Herr Holst nach den vor dem Gerichtshof abgegebenen Erklärungen als in den Anwendungsbereich des Angestelltengesetz fallender Angestellter jederzeit die Möglichkeit hat, sich auf § 2b dieses Gesetzes zu berufen, das, worauf ich noch einmal hinweisen möchte, eine Entschädigung vorsieht, die bis zum Sechsfachen des monatlichen Arbeitsentgelts gehen kann, wenn nicht davon auszugehen ist, dass die Kündigung im Hinblick auf das Verhalten des Angestellten oder des Unternehmens angemessen begründet ist. Da nach diesem Artikel die Kündigung eines Arbeitnehmervertreters, die wegen seiner Stellung oder der Ausübung seiner Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter ausgesprochen wurde, als unangemessene Kündigung angesehen werden kann, die den Arbeitgeber Sanktionen aussetzt, wahrt das dänische Recht meiner Ansicht nach den Kernbereich des Schutzes der Arbeitnehmer nach Art. 7 in Verbindung mit Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2002/14.

60. Aus allen diesen Gründen bin ich der Auffassung, dass Art. 7 der Richtlinie 2002/14 zwar dahin auszulegen ist, dass er für Arbeitnehmervertreter keinen verstärkten Kündigungsschutz vorschreibt, dass sich aus diesem Artikel in Verbindung mit Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2002/14 jedoch ergibt, dass die

Arbeitnehmervertreter, gegebenenfalls unter Berufung auf die auf alle Arbeitnehmer anwendbaren nationalen Rechtsvorschriften, die diese gegen unangemessene Kündigungen schützen, berechtigt sein müssen, überprüfen zu lassen, ob der Grund für ihre Kündigung in ihrer Stellung oder ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter liegt, und, wenn sich herausstellen sollte, dass dies der Fall ist, ein solches Verhalten des Arbeitgebers ahnden zu lassen.

IV — Ergebnis

61. Nach alledem schlage ich dem Gerichtshof vor, für Recht zu erkennen:

1. Die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft ist dahin auszulegen, dass sie einer Anwendung eines Tarifvertrags auf einen Arbeitnehmer, der keiner Gewerkschaft angehört, die Partei dieses Tarifvertrags ist, nicht entgegensteht.

2. Art. 7 der Richtlinie 2002/14 ist dahin auszulegen, dass er für Arbeitnehmervertreter keinen verstärkten Kündigungsschutz vorschreibt. Jedoch ergibt sich aus diesem Artikel in Verbindung mit Art. 8 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2002/14, dass die Arbeitnehmervertreter berechtigt sein müssen, überprüfen zu lassen — gegebenenfalls unter Berufung auf die auf alle Arbeitnehmer anwendbaren

nationalen Rechtsvorschriften, die diese gegen unangemessene Kündigungen schützen —, ob der Grund für ihre Kündigung in ihrer Stellung oder ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmervertreter liegt, und, wenn sich herausstellen sollte, dass dies der Fall ist, ein solches Verhalten des Arbeitgebers ahnden zu lassen.