

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

18. Januar 2006\*

In der Rechtssache C-385/05

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Artikel 234 EG, eingereicht vom Conseil d'État (Frankreich) mit Entscheidung vom 19. Oktober 2005, beim Gerichtshof eingegangen am 24. Oktober 2005, in dem Verfahren

**Confédération générale du travail (CGT),**

**Confédération française démocratique du travail (CFDT),**

**Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC),**

**Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC),**

**Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO)**

gegen

**Premier ministre,**

**Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement**

\* Verfahrenssprache: Französisch.

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung des Kammerpräsidenten C. W. A. Timmermans, des Richters R. Schintgen (Berichterstatter), der Richterin R. Silva de Lapuerta sowie der Richter J. Makarczyk und L. Bay Larsen,

Generalanwalt: P. Mengozzi,  
Kanzler: L. Hewlett, Hauptverwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 7. Juni 2006,

unter Berücksichtigung der Erklärungen:

- der Confédération générale du travail (CGT), vertreten durch A. Lyon-Caen, avocat,
- der Confédération française démocratique du travail (CFDT), vertreten durch H. Masse-Dessen, avocat,
- der Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), vertreten durch H. Masse-Dessen, avocat,
- der Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), vertreten durch H. Masse-Dessen, avocat,

- der Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), vertreten durch T. Haas, avocat,
  
- der französischen Regierung, vertreten durch G. de Bergues und C. Bergeot-Nunes als Bevollmächtigte,
  
- der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch J. Enegren und G. Rozet als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 12. September 2006

folgendes

### Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Richtlinien 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen (ABl. L 225, S. 16) und 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. L 80, S. 29).

- 2 Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen mehrerer von der Confédération générale du travail (CGT), der Confédération française démocratique du travail (CFDT), der Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), der Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) sowie der Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) vor dem Conseil d'État erhobener Klagen auf Nichtigerklärung der Ordonnance Nr. 2005-892 vom 2. August 2005 zur Anpassung der Vorschriften über die Berechnung der Beschäftigtenzahl der Unternehmen (JORF vom 3. August 2005, S. 12687, im Folgenden: Ordonnance Nr. 2005-892).

## **Rechtlicher Rahmen**

### *Gemeinschaftsrecht*

- 3 Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 sieht vor:

„Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) ‚Massenentlassungen‘ sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen
- i) entweder innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen
- mindestens 10 in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 100 Arbeitnehmern,

- mindestens 10 v. H. der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,
  
  - mindestens 30 in Betrieben mit in der Regel mindestens 300 Arbeitnehmern,
  
  - ii) oder innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20, und zwar unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer in der Regel in dem betreffenden Betrieb beschäftigt sind, beträgt;
- b) ‚Arbeitnehmervertreter‘ sind die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten.

Für die Berechnung der Zahl der Entlassungen gemäß Absatz 1 Buchst. a) werden diesen Entlassungen Beendigungen des Arbeitsvertrags gleichgestellt, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt.“

4 Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 lautet:

„Beabsichtigt ein Arbeitgeber, Massenentlassungen vorzunehmen, so hat er die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig zu konsultieren, um zu einer Einigung zu gelangen.“

5 Art. 3 der Richtlinie 98/59 bestimmt:

„(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde alle beabsichtigten Massenentlassungen schriftlich anzuzeigen.

...

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmervertretern eine Abschrift der in Absatz 1 genannten Anzeige zu übermitteln.

Die Arbeitnehmervertreter können etwaige Bemerkungen an die zuständige Behörde richten.“

6 Art. 5 der Richtlinie 98/59 lautet:

„Diese Richtlinie lässt die Möglichkeit der Mitgliedstaaten unberührt, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder für die Arbeitnehmer günstigere tarifvertragliche Vereinbarungen zuzulassen oder zu fördern.“

7 Der siebte und der achte Erwägungsgrund der Richtlinie 2002/14 lauten wie folgt:

„(7) Die Stärkung des Dialogs und die Schaffung eines Klimas des Vertrauens im Unternehmen sind notwendig, um Risiken frühzeitig zu erkennen, bei gleichzeitiger Absicherung der Arbeitnehmer die Arbeitsorganisation flexibler zu gestalten und den Zugang der Arbeitnehmer zur Fortbildung im Unternehmen zu fördern, die Arbeitnehmer für die Notwendigkeit von Anpassungen zu sensibilisieren, die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Teilnahme an Maßnahmen und Aktionen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, die Arbeitnehmer stärker in die Unternehmensabläufe und in die Gestaltung der Zukunft des Unternehmens einzubeziehen und dessen Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

(8) Es ist insbesondere notwendig, die Unterrichtung und Anhörung zu Beschäftigungssituation und wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen und — für den Fall, dass die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung auf eine potentielle Bedrohung der Beschäftigung im Unternehmen schließen lässt — zu etwaigen geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Ausbildung und Qualifizierung der Arbeitnehmer, zu fördern und zu intensivieren, um so mögliche negative Auswirkungen zu vermeiden oder ihre Konsequenzen abzumildern und die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der möglicherweise betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern.“

8 Darüber hinaus ergibt sich aus dem achtzehnten Erwägungsgrund der Richtlinie 2002/14, dass mit dieser ein allgemeiner Rahmen geschaffen werden soll, der auf die Festlegung von Mindestvorschriften abzielt, die überall in der Gemeinschaft Anwendung finden, und der die Mitgliedstaaten nicht daran hindern darf, für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften vorzusehen.

9 Dieser Rahmen muss ferner, wie aus dem neunzehnten Erwägungsgrund dieser Richtlinie hervorgeht, auf administrative, finanzielle und rechtliche Auflagen verzichten, die die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen

behindern könnten. Deshalb erschien es sinnvoll, wie es in demselben Erwägungsgrund heißt, den Anwendungsbereich dieser Richtlinie je nach Wahl der Mitgliedstaaten auf Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten oder auf Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten zu beschränken.

10 Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 bestimmt:

„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.“

11 In Art. 2 der Richtlinie heißt es:

„Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

...

d) ‚Arbeitnehmer‘ eine Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat als Arbeitnehmer aufgrund des einzelstaatlichen Arbeitsrechts und entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten geschützt ist;

...“

12 Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 bestimmt:

„Diese Richtlinie gilt je nach Entscheidung der Mitgliedstaaten:

- a) für Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat oder
  
- b) für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat.

Die Mitgliedstaaten bestimmen, nach welcher Methode die Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl errechnet werden.“

13 Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 lautet:

„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.“

14 Art. 11 der Richtlinie 2002/14 sieht vor, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in dieser Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erreicht werden.

*Nationales Recht*

- 15 Gemäß Art. L. 421-1 des französischen Code du travail sind alle Betriebe, die mindestens elf Arbeitnehmer beschäftigen, verpflichtet, Arbeitnehmervertreter einzusetzen.
- 16 Aus den Art. L. 321-1 und L. 321-3 dieses Code ergibt sich, dass die Arbeitgeber, die beabsichtigen, eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen vorzunehmen, verpflichtet sind, den Betriebsrat oder die Arbeitnehmervertreter einzuberufen und anzuhören, wenn die Zahl der beabsichtigten Kündigungen innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen mindestens zehn beträgt.
- 17 Vor dem Erlass der Ordonnance Nr. 2005-892 bestimmte Art. L. 620-10 des Code du travail:

„Für die Umsetzung der Bestimmungen des Code wird die Beschäftigtenzahl des Unternehmens wie folgt berechnet:

Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vollzeitvertrag und Heimarbeiter werden bei der Beschäftigtenzahl voll berücksichtigt.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Gelegenheitsarbeiter und dem Unternehmen von einem externen Unternehmen überlassene Arbeitnehmer einschließlich der Zeitarbeiter werden bei der Beschäftigtenzahl des Unternehmens entsprechend der Zeit ihrer Anwesenheit während der letzten zwölf Monate anteilig berücksichtigt.

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Zeitarbeiter oder von einem externen Unternehmen überlassene Arbeitnehmer sind jedoch von der Berechnung der Beschäftigtenzahl ausgeschlossen, wenn sie einen abwesenden Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer, dessen Vertrag ausgesetzt ist, ersetzen.

In Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer werden unabhängig von der Natur ihres Arbeitsvertrags dadurch berücksichtigt, dass die Gesamtsumme der in ihren Arbeitsverträgen genannten Arbeitsstunden durch die gesetzliche oder die tariflich vereinbarte Arbeitszeit geteilt wird.“

- 18 Art. 1 der Ordonnance Nr. 2005-892 hat Art. L. 620-10 um folgenden Absatz ergänzt:

„Arbeitnehmer, die ab dem 22. Juni 2005 eingestellt werden und das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden unabhängig von ihrer vertraglichen Beziehung zu diesem Unternehmen bei der Berechnung von dessen Beschäftigtenzahl nicht berücksichtigt, bis sie 26 Jahre alt sind. Diese Vorschrift darf nicht dazu führen, dass ein Organ der Arbeitnehmervertretung oder ein Mandat eines Arbeitnehmervertreters abgeschafft wird. Die Bestimmungen dieses Absatzes gelten bis zum 31. Dezember 2007.“

### **Ausgangsverfahren und Vorlagefragen**

- 19 Aus den dem Gerichtshof vorgelegten Akten geht hervor, dass der Premierminister dem Parlament in seiner grundsatzpolitischen Erklärung vom 8. Juni 2005 einen Notfallplan für die Beschäftigung vorschlug, um die besorgniserregende Beschäftigungssituation in Frankreich zu verbessern. Damit die in diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen zum 1. September 2005 in Kraft treten konnten, ersuchte die Regierung um die Ermächtigung zur Regelung durch Ordonnance.

- 20 Daraufhin wurde die Regierung durch Art. 1 der Loi Nr. 2005-846 vom 26. Juli 2005 (JORF vom 27. Juli 2005, S. 12223) ermächtigt, durch Ordonnance Maßnahmen zu erlassen, um u. a. die Regelungen zur Berechnung der Beschäftigtenzahl für die Umsetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen oder die finanziellen Verpflichtungen zu ändern, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, um ab dem 22. Juni 2005 die Einstellung von Arbeitnehmern, die das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, durch die Unternehmen zu fördern.
- 21 Am 2. August 2005 erließ die Regierung mit der Ordonnance Nr. 2005-892 Maßnahmen zur Anpassung der Vorschriften über die Berechnung der Beschäftigtenzahl der Unternehmen, wobei sie vorsah, dass die Wirkung der Bestimmungen dieser Ordonnance am 31. Dezember 2007 endet.
- 22 Die CGT, die CFDT, die CFE-CGC, die CFTC und die CGT-FO erhoben beim Conseil d'État Klagen gegen die Ordonnance Nr. 2005-892.
- 23 Zur Begründung ihrer Klagen machen die Klägerinnen der Ausgangsverfahren u. a. geltend, dass die in der Ordonnance vorgesehene Änderung der Regelung zur Berechnung der Beschäftigtenzahlen die Ziele der Richtlinien 98/59 und 2002/14 nicht berücksichtige.
- 24 Das vorliegende Gericht weist darauf hin, dass die angefochtene Bestimmung der Ordonnance Nr. 2005-892 zwar nicht unmittelbar zur Folge habe, dass die Anwendung der nationalen Vorschriften zur Umsetzung der Richtlinien 98/59 und 2002/14 ausgeschlossen werde, dass jedoch für die Betriebe, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigten, von denen aber weniger als elf 26 Jahre oder älter seien, die Anwendung der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Bestimmung zur Folge haben könne, dass der Arbeitgeber von manchen Verpflichtungen befreit werde, die sich aus diesen beiden Richtlinien ergäben.

- 25 Unter diesen Umständen hat der Conseil d'État beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist unter Berücksichtigung des Zieles der Richtlinie 2002/14, das nach deren Art. 1 Abs. 1 in der Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen oder Betrieben besteht, die Betrauung der Mitgliedstaaten mit der Bestimmung der Berechnungsmethode für die in dieser Richtlinie genannten Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl so zu verstehen, dass diesen Staaten damit erlaubt wird, für die Anwendung dieser Schwellenwerte die Berücksichtigung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern hinauszuschieben?
  2. Inwieweit kann die Richtlinie 98/59 dahin ausgelegt werden, dass sie eine Regelung mit der Folge zulässt, dass einzelne Betriebe mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern von der Verpflichtung zur Schaffung einer Arbeitnehmervertretungsstruktur — und sei es zeitweilig — dadurch befreit sind, dass Vorschriften über die Berechnung der Beschäftigtenzahl die Berücksichtigung bestimmter Gruppen von Beschäftigten für die Anwendung der Bestimmungen über die Arbeitnehmervertretung ausschließen?
- 26 In seiner Vorlageentscheidung hat der Conseil d'État beim Gerichtshof beantragt, nach Art. 104a Abs. 1 der Verfahrensordnung im beschleunigten Verfahren über die Vorlagefragen zu entscheiden.
- 27 Dieser Antrag wurde mit Beschluss des Präsidenten des Gerichtshofs vom 21. November 2005 zurückgewiesen.

## Zu den Vorlagefragen

- 28 Vorab ist darauf hinzuweisen, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs die Förderung der Beschäftigung ein legitimes Ziel der Sozialpolitik darstellt und dass die Mitgliedstaaten bei der Wahl der zur Verwirklichung ihrer sozialpolitischen Ziele geeigneten Maßnahmen über einen weiten Ermessensspielraum verfügen (vgl. u. a. die Urteile vom 9. Februar 1999, Seymour-Smith und Perez, C-167/97, Slg. 1999, I-623, Randnrn. 71 und 74, und vom 20. März 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Slg. 2003, I-2741, Randnrn. 55 und 56).
- 29 Jedoch darf der Ermessensspielraum, über den die Mitgliedstaaten im Bereich der Sozialpolitik verfügen, nicht dazu führen, dass ein tragender Grundsatz des Gemeinschaftsrechts oder eine Vorschrift des Gemeinschaftsrechts ausgehöhlt wird (vgl. in diesem Sinne Urteile Seymour-Smith und Perez, Randnr. 75, und Kutz-Bauer, Randnr. 57).

### *Zur ersten Frage*

- 30 Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern — und sei es zeitweilig — bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl im Sinne dieser Vorschrift unberücksichtigt lässt.
- 31 Gemäß Art. 2 Buchst. d der Richtlinie 2002/14 ist ein Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie eine Person, die in dem betreffenden Mitgliedstaat als Arbeitnehmer aufgrund des einzelstaatlichen Arbeitsrechts und entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten geschützt ist.

- 32 Hieraus folgt, dass die in der im Ausgangsverfahren streitigen einzelstaatlichen Vorschrift genannten Arbeitnehmer unter 26 Jahren, da sie unstreitig durch das nationale Arbeitsrecht geschützt sind, Arbeitnehmer im Sinne der Richtlinie 2002/14 sind.
- 33 Nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 2 dieser Richtlinie ist es zwar Sache der Mitgliedstaaten, die Berechnungsmethode für die Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl zu bestimmen, diese Vorschrift betrifft aber die Bestimmung der Berechnungsmethode für die Schwellenwerte für Arbeitnehmer und nicht die Definition des Arbeitnehmerbegriffs selbst.
- 34 Da die Richtlinie 2002/14 den Personenkreis definiert hat, der bei dieser Berechnung zu berücksichtigen ist, dürfen die Mitgliedstaaten nicht eine bestimmte Gruppe von Personen, die ursprünglich zu diesem Kreis gehörte, bei dieser Berechnung unberücksichtigt lassen. Diese Richtlinie schreibt den Mitgliedstaaten zwar nicht vor, auf welche Weise sie die in ihren Anwendungsbereich fallenden Arbeitnehmer bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl berücksichtigen müssen, wohl aber, dass sie sie berücksichtigen müssen.
- 35 Wie nämlich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs hervorgeht, dürfen die Mitgliedstaaten, wenn eine gemeinschaftsrechtliche Vorschrift auf einzelstaatliche Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten verweist, keine Maßnahmen erlassen, die geeignet sind, die praktische Wirksamkeit der gemeinschaftsrechtlichen Regelung, in die sich diese Vorschrift einfügt, zu beeinträchtigen (vgl. in diesem Sinne Urteil des Gerichtshofs vom 9. September 2003, Jaeger, C-151/02, Slg. 2003, I-8389, Randnr. 59).
- 36 Konkret zur Richtlinie 2002/14 ist zum einen darauf hinzuweisen, dass sich sowohl aus Art. 137 EG, der ihre Rechtsgrundlage darstellt, als auch aus dem achtzehnten Erwägungsgrund und Art. 1 Abs. 1 dieser Richtlinie ergibt, dass diese die Festlegung von Mindestvorschriften für das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer von in der Gemeinschaft ansässigen Unternehmen und Betrieben zum Ziel hat.

- 37 Zum anderen ist festzustellen, dass das durch die Richtlinie 2002/14 eingerichtete System, abgesehen von bestimmten in Art. 3 Abs. 2 und 3 vorgesehenen Ausnahmen, auf alle in Art. 2 Buchst. d dieser Richtlinie genannten Arbeitnehmer Anwendung finden soll.
- 38 Eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren streitige, die, wie der Generalanwalt in Nummer 28 seiner Schlussanträge ausgeführt hat, zur Folge hat, dass bestimmte Arbeitgeber von den in der Richtlinie 2002/14 vorgesehenen Verpflichtungen ausgenommen und ihren Arbeitnehmern die von dieser Richtlinie zuerkannten Rechte vorenthalten werden, ist geeignet, diese Rechte auszuhöhlen und nimmt so der Richtlinie ihre praktische Wirksamkeit.
- 39 Im Übrigen geht aus den Erklärungen der französischen Regierung hervor, dass die im Ausgangsverfahren streitige einzelstaatliche Vorschrift darauf abzielt, die Belastungen zu erleichtern, die sich für die Arbeitgeber daraus ergeben, dass sie mit der Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer Schwellenwerte überschreiten können, die u. a. für die Anwendung der sich aus der Richtlinie 2002/14 ergebenden Verpflichtungen vorgesehen sind.
- 40 Die französische Regierung befürwortet eine Auslegung der Richtlinie 2002/14, wonach Art. 3 Abs. 1 dieser Richtlinie den Mitgliedstaaten nicht verbietet, Berechnungsmodalitäten für die Schwellenwerte für die Beschäftigtenzahl festzulegen, wie es bei der im Ausgangsverfahren streitigen Vorschrift der Fall ist, die bis hin zu einer zeitweiligen Nichtberücksichtigung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern gehen, sofern diese Nichtberücksichtigung durch ein im Allgemeininteresse liegendes Ziel, wie es die Förderung der Beschäftigung von Jugendlichen bildet, gerechtfertigt ist und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entspricht. Dazu genügt die Feststellung, dass eine solche Auslegung mit Art. 11 Abs. 1 dieser Richtlinie, der vorsieht, dass die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen haben, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die in der Richtlinie 2002/14 vorgeschriebenen Ergebnisse erreicht werden, insofern unvereinbar ist, als damit impliziert wird, dass es diesen Staaten erlaubt ist, sich — und sei es zeitweilig — dieser klar und eindeutig durch das Gemeinschaftsrecht festgelegten Ergebnisspflicht zu entziehen (vgl. entsprechend Urteil des Gerichtshofs vom 4. Juli 2006, Adener, C-212/04, Slg. 2006, I-6057, Randnr. 68).

- 41 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2002/14 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern — und sei es zeitweilig — bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl im Sinne dieser Vorschrift unberücksichtigt lässt.

*Zur zweiten Frage*

- 42 Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern — und sei es zeitweilig — bei der in dieser Vorschrift vorgesehenen Berechnung der Beschäftigtenzahl unberücksichtigt lässt.
- 43 Zur Beantwortung der so umformulierten Frage ist zunächst festzustellen, dass die Richtlinie 98/59 einen vergleichbaren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer in den verschiedenen Mitgliedstaaten im Fall von Massenentlassungen gewährleisten und die für die Unternehmen in der Gemeinschaft mit diesen Schutzvorschriften verbundenen Belastungen einander angleichen sollte (vgl. entsprechend Urteil des Gerichtshofs vom 8. Juni 1994, Kommission/Vereinigtes Königreich, C-383/92, Slg. 1994, I-2479, Randnr. 16).
- 44 Sodann ist darauf hinzuweisen, dass sich aus Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 der Richtlinie 98/59 ergibt, dass diese ein Mindestmaß an Schutz in Bezug auf die Information und die Konsultation von Arbeitnehmern im Fall von Massenentlassungen schaffen soll, wobei die Mitgliedstaaten die Möglichkeit behalten, für die Arbeitnehmer günstigere einzelstaatliche Maßnahmen zu erlassen.

- 45 Die in Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie 98/59 festgelegten Schwellenwerte stellen solche Mindestvorschriften dar, von denen die Mitgliedstaaten nur durch für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften abweichen dürfen.
- 46 Zum einen geht nämlich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs hervor, dass nationale Rechtsvorschriften, durch die der den Arbeitnehmern von einer Richtlinie uneingeschränkt gewährte Schutz verhindert werden kann, gegen das Gemeinschaftsrecht verstoßen (vgl. Urteil Kommission/Vereinigtes Königreich, Randnr. 21).
- 47 Zum anderen kann die Richtlinie 98/59 entgegen dem Vorbringen der französischen Regierung nicht dahin ausgelegt werden, dass die Berechnungsmodalitäten für diese Schwellenwerte und damit diese Schwellenwerte selbst zur Disposition der Mitgliedstaaten stehen, da eine derartige Auslegung es den Mitgliedstaaten erlaubte, den Anwendungsbereich der Richtlinie zu verändern und ihr somit ihre volle Wirksamkeit zu nehmen.
- 48 Wie aus der Vorlageentscheidung sowie aus den Nrn. 73 und 74 der Schlussanträge des Generalanwalts hervorgeht, ist eine einzelstaatliche Regelung wie die im Ausgangsverfahren streitige geeignet, der Gesamtheit der von bestimmten Unternehmen mit gewöhnlich mehr als zwanzig Arbeitnehmern beschäftigten Arbeitnehmer — und sei es zeitweilig — die Rechte vorzuenthalten, die ihnen nach der Richtlinie 98/59 zustehen, und beeinträchtigt damit die praktische Wirksamkeit dieser Richtlinie.
- 49 Aufgrund der vorstehenden Erwägungen ist auf die zweite Frage zu antworten, dass Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern — und sei es zeitweilig — bei der in dieser Vorschrift vorgesehenen Berechnung der Beschäftigtenzahl unberücksichtigt lässt.

## Kosten

50 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 (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

1. **Art. 3 Abs. 1 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 ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern — und sei es zeitweilig — bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl im Sinne dieser Vorschrift unberücksichtigt lässt.**
2. **Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern — und sei es zeitweilig — bei der in dieser Vorschrift vorgesehenen Berechnung der Beschäftigtenzahl unberücksichtigt lässt.**

Unterschriften