

NOMOSSTUDIUM

Kocher

Europäisches Arbeitsrecht

2. Auflage



Nomos

NOMOSSTUDIUM

Prof. Dr. Eva Kocher,
Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Europäisches Arbeitsrecht

2. Auflage



Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-5828-9 (Print)

ISBN 978-3-8452-9962-4 (ePDF)

2. Auflage 2020

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort zur 1. und 2. Auflage

Das Europäische Arbeitsrecht prägt die Arbeitsrechtsordnungen aller EU-Mitgliedstaaten, also auch das deutsche Arbeitsrecht. Wie sehr und in welchen Bereichen dies im Einzelnen der Fall ist, lernen Sie in diesem Buch.

Aber warum sollten nicht nur Arbeitsrechtler, sondern alle Juristinnen und Juristen sich mit dem Europäischen Arbeitsrecht beschäftigen?

Zunächst einmal: Das Arbeitsrecht ist für das Verständnis des Rechts der Europäischen Union ein äußerst wichtiger Bereich. Hier wurden wesentliche Anforderungen an die Umsetzung von Richtlinien entwickelt; oft haben arbeitsrechtliche Fälle den Anlass gegeben, allgemeine Grundsätze zum Verhältnis des Rechts der Europäischen Union zum mitgliedstaatlichen Recht zu entwickeln. Als wichtige Entscheidungen seien hier nur die EuGH-Urteile „Bosman“, „Angonese“, „Draehmpaehl“, „Mangold“ oder „Viking“ genannt. Im Europäischen Arbeitsrecht lässt sich vor allem anschaulich studieren, wo die Grenzen der unionsrechtlichen Rechtssetzung im Privatrecht liegen. Viele Rechtsgrundsätze, mit denen der EuGH heute im europäischen Privatrecht arbeitet, wurden im europäischen Arbeitsrecht entwickelt.

Seine besondere Spannung und Dynamik gewinnt das europäische Arbeitsrecht daraus, dass es auch in der allgemeinpolitischen Debatte einen hohen Stellenwert genießt. Arbeitsrechtliche Entscheidungen des EuGH sind bis in die politische Auseinandersetzung vorgedrungen und vielen Zeitungsleserinnen und -lesern bekannt. In der Sozialpolitik und im Arbeitsrecht offenbart sich unmittelbar und frühzeitig, welche Schwierigkeiten die Europäisierung von Wirtschaft und Gesellschaft der Mitgliedstaaten mit sich bringt, wenn diese nicht nur selbst jahrhundertealte Konflikte hinter sich haben, sondern auch ganz aktuell in Krisen stecken. Durch die Beteiligung der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) bewegt sich die Rechtssetzung im Arbeitsrecht zudem in einem komplexen Mehrebenensystem, das durch die Europäisierung besonderen Herausforderungen unterworfen wird.

Das vorliegende Lehrbuch richtet sich an Studierende im rechtswissenschaftlichen Schwerpunktbereichsstudium sowie an Studierende in europarechtlichen Masterstudiengängen oder „Europa-Studien“. Der Schwerpunkt dieses Buchs liegt auf der Vermittlung von Querschnittsfragen des Rechts der Europäischen Union und Grundfragen des europäischen Arbeitsrechts.

Bei der Systematisierung des Rechts der Europäischen Union geht es oft darum, die Rechtsprechung des EuGH zu verstehen und nachzuvollziehen. Dementsprechend geht dieses Lehrbuch nach einer Case Law-Methode vor: Ausgehend von den primär- und sekundärrechtlichen Quellen werden einzelne Auslegungsfragen anhand von konkreten Fällen und Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs erläutert.

Sie werden vielleicht feststellen, dass das Lehrbuch nicht ganz durchgehend sowohl weibliche als auch männliche Bezeichnungen verwendet; ich habe mich insofern für einen Kompromiss zwischen sprachlicher Korrektheit und flüssiger Lesbarkeit entschieden. Für die 2. Auflage wurden die Randnummern neu durchnummeriert.

Vorwort zur 1. und 2. Auflage

Für wertvolle Hilfe und Unterstützung bei Recherche, Redaktion und Lektorat dieses Buchs habe ich Kristian Glowé, Anna Heinen, Laura Krüger und Clemens Sudhof (1. Auflage) sowie Harald Weber und Svea Kühl (2. Auflage) zu danken. Für die ausgezeichnete verlegerische Betreuung bedanke ich mich bei Dr. Peter Schmidt vom Nomos-Verlag.

Viel Spaß und Erfolg in der Arbeit mit diesem Buch!

Frankfurt (Oder), November 2015/Januar 2020

Eva Kocher

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	13
Literaturverzeichnis	15
§ 1 Gegenstände und Rechtsquellen des Europäischen Arbeitsrechts	21
I. Sozialpolitik: Mitgliedstaatlicher Vorbehaltsbereich im Sozialen Europa	21
1. Sozialer Integrationskompromiss, soziales Defizit oder Soziales Europa?	21
2. Rechtsvergleichende Grundlagen: Sozialmodelle in Europa und/oder Europäisches Sozialmodell	24
3. Sozialpolitik als Vorbehaltsbereich der Mitgliedstaaten	25
II. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts der Europäischen Union	27
1. Unmittelbar anwendbares Primärrecht	29
2. Negative Harmonisierung durch Europäisches Wirtschaftsrecht	30
3. Positive Harmonisierung durch Maßnahmen der Europäischen Sozialpolitik	31
a) Vorgeschichte des Sozialen Europa	31
b) Herausbildung des Sozialen Europa	32
c) Die Grundrechte-Charta	33
d) Soft Law, insbesondere die Leitlinien für die Beschäftigungspolitik	34
e) Stagnation und Krise des Europäischen Arbeitsrechts bei gleichzeitiger Konsolidierung des Bestehenden	34
f) Ein neuer Aufbruch?	36
III. Die Wirkungen des EU-Arbeitsrechts in der deutschen Rechtsordnung	37
1. Voraussetzungen für die Annahme unmittelbarer Wirkungen	38
a) Allgemeine Grundsätze, insbesondere Grundfreiheiten und Grundrechte	38
b) Unmittelbare Wirkung von Richtlinien	39
c) Unmittelbare Horizontalwirkung	40
d) Grundrechtskonkretisierung durch Richtlinien	42
2. Autonome Auslegung	45
3. Das Mehrebenensystem des Grundrechtsschutzes	46
a) Verhältnis zwischen Unionsrecht und deutschem Verfassungsrecht	46
b) Verhältnis zwischen Unionsrecht und Europäischer Menschenrechtskonvention	48
4. Die Bedeutung von Case Law im Europäischen Arbeitsrecht	49
IV. Ein Grundbegriff: Der „Arbeitnehmer“ im europäischen Arbeitsrecht	49
1. Der Begriff des Arbeitnehmers im Recht der Arbeitnehmerfreizügigkeit	50
a) Autonome Auslegung	51
b) Echte und tatsächliche wirtschaftliche Tätigkeit gegen Entgelt	52
c) Unterordnungsverhältnis/Weisungsgebundenheit	55
2. Weitere Anwendungsfelder eines autonom bestimmten Arbeitnehmerbegriffs	57
3. Unionsrechtliche Anforderungen an den Arbeitnehmerbegriff bei der Auslegung nach mitgliedstaatlichem Recht	61

§ 2 Formen und Verfahren der Normsetzung im Arbeitsrecht der EU	65
I. Die Reichweite des Art. 153 AEUV	65
II. Rechtssetzungsverfahren	67
III. Die Rolle der Sozialpartner in der Rechtssetzung im Bereich der Sozialpolitik	68
1. Grundsätze	69
2. Beteiligte Sozialpartner	72
§ 3 Die Arbeitnehmerfreizügigkeit	77
I. Bedeutung und Entwicklung	77
1. Allgemeines	77
2. Übergangsfristen bei Beitritten zur Europäischen Union	78
3. Grundstruktur der Vorschriften zur Gewährleistung der Arbeitnehmerfreizügigkeit	79
a) Art. 45–48 AEUV	79
b) Die Arbeitnehmerfreizügigkeits-Verordnung 492/2011	80
c) Die Arbeitnehmerfreizügigkeits-Richtlinie 2014/54/EU	81
d) Überblick über Art. 45 AEUV	81
II. Anwendungsbereich des Art. 45 AEUV: Arbeitnehmerbegriff	83
1. Autonome Auslegung	83
2. Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung	84
III. Die Gewährleistungsgehalte der Arbeitnehmerfreizügigkeit	86
1. Freizügigkeitsrechte aus Art. 45 Abs. 3 AEUV	87
2. Unmittelbare Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit und ihre Rechtfertigung	87
3. Mittelbare Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit und ihre Rechtfertigung	90
4. Diskriminierung von Grenz- und Wanderarbeitnehmern	94
5. Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit und ihre Rechtfertigung	96
IV. Verpflichtete: Unmittelbare Horizontalwirkung?	100
1. Diskriminierungsverbot	100
2. Beschränkungsverbot	102
V. Berechtigte	105
1. Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Arbeitsvermittler	105
2. Familienangehörige	107
3. Drittstaatenangehörige	107
§ 4 Schutz vor sozialer Diskriminierung	109
I. Einführung	109
1. Kategorien und Merkmale des Antidiskriminierungsrechts	109
2. Der Schutz vor sozialer Diskriminierung im Arbeitsrecht der EU	110
3. Überblick über Rechtsgrundlagen und Anwendungsbereiche	111
II. Art. 157 AEUV: Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern	113
1. Überblick	113
2. Unterschiedliches Arbeitsentgelt	115
a) Arbeitsverhältnis	115
b) Arbeitsentgelt	116
c) Ungleichheit des Entgelts	117
3. Gleiche oder gleichwertige Arbeit	118

4. Ungleichbehandlung „aufgrund des Geschlechts“	120
a) Unmittelbare Diskriminierung	120
b) Mittelbare Diskriminierung	120
5. Rechtsfolgen	123
a) Unmittelbare Wirkung	123
b) Dritt-/Horizontalwirkung	123
c) Inhalt des Rechtsanspruchs	124
III. Sekundärrechtlicher Diskriminierungsschutz wegen des Geschlechts	126
1. Rechtsgrundlagen	126
2. Unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts	127
3. Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts	129
a) Das Geschlecht als wesentliche berufliche Anforderung	130
b) Positive Maßnahmen	132
c) Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft	134
4. Mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts und ihre Rechtfertigung	134
a) Beispiel Teilzeitbeschäftigung	135
b) Beispiel Betriebszugehörigkeit	137
c) Beispiel Körpergröße	137
5. Vertiefung: Diskriminierende Belästigung und sexuelle Belästigung	138
IV. Die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG	139
1. Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft	140
2. Diskriminierung wegen einer Behinderung	143
a) Begriff der Behinderung	144
b) Unterlassung angemessener Vorkehrungen als Diskriminierung	146
3. Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung	148
a) Beschäftigung in religiösen oder weltanschaulichen Organisationen	149
b) Religiöse Symbole: das sog. Kopftuchverbot	151
4. Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung	152
5. Diskriminierung wegen des Alters	154
a) Altersabhängige Leistungen	156
b) Das Alter bei Begründung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen	157
c) Anknüpfung an die Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung als mittelbare Altersdiskriminierung	159
V. Allgemeine Grundsätze der Richtlinienumsetzung	160
1. Effektivität	160
a) Beispiel Beweislast und Auskunftsrechte	162
b) Beispiel Sanktionen	162
2. Äquivalenz	165
§ 5 Unionsrechtliche Harmonisierung I: Individualarbeitsrecht	169
I. Allgemeine arbeitsvertragsrechtliche Grundsätze	169
1. Die Nachweis- und Arbeitsbedingungen-Richtlinie	169
2. Beschäftigtendatenschutz	171
3. Whistle-Blowing und Geschäftsgeheimnisse	172
II. Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz)	174

1.	Rechtsgrundlagen: Rahmenrichtlinie und Einzelrichtlinien	174
2.	Die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie	175
3.	Die Mutterschutz-Richtlinie	178
	a) Überblick über die Regelungen der Richtlinie	179
	b) Insbesondere: „Fortzahlung eines Arbeitsentgelts“ in der Zeit des Mutterschutzes	180
	c) Vertiefung: Mutterschutz und Geschlechtsdiskriminierung	181
	d) Reformdiskussion	182
4.	Die Arbeitszeit-Richtlinie	183
	a) Anwendungsbereich	185
	b) Begriff der Arbeitszeit	186
	c) Individuelles „opt-out“	187
	d) Reformdiskussion	188
5.	Das Recht auf Urlaub (Art. 7 der Arbeitszeit-Richtlinie)	188
	a) Urlaubsanspruch	189
	b) Urlaubsentgelt	189
	c) Urlaubsabgeltung	190
	Vertiefung: Effektivität der Arbeitszeitkontrolle	191
III.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie („Work-Life-Balance“)	192
	1. Die Vereinbarkeits-Richtlinie	192
	2. Die Teilzeit-Richtlinie	196
IV.	Prekäre Arbeitsverhältnisse	197
	1. Die Befristungs-Richtlinie	198
	a) Begriff der Befristung	200
	b) Diskriminierungsverbot	201
	c) Maßnahmen gegen Kettenbefristungen	202
	2. Die Leiharbeits-Richtlinie	203
V.	Unternehmenskrise und Umstrukturierung	205
	1. Die Massenentlassungs-Richtlinie	206
	a) Anwendungsbereich und Gegenstand	207
	b) Begriff des Betriebs	209
	c) Begriff der Entlassung	211
	2. Die Betriebsübergangs-Richtlinie	213
	a) Anwendungsbereich und Gegenstand	213
	b) Rechtsfolgen des Betriebsübergangs	214
	c) Begriff des Betriebs	215
	3. Die Insolvenzschutz-Richtlinie	216
§ 6 Unionsrechtliche Harmonisierung II: Kollektives Arbeitsrecht		218
I.	Die Anhörungs-Richtlinie	219
	1. Regelungsgegenstand	220
	2. Anwendungsbereich	220
	3. Unterrichtung, Anhörung, Arbeitnehmervertretung	221
	4. Zeitpunkt von Unterrichtung und Anhörung	223
II.	Die Europäische Betriebsräte-Richtlinie	224
	1. Anwendungsbereich und Grundbegriffe	225
	2. Verfahren zur Bildung eines Europäischen Betriebsrats	226
	3. Rechte des Europäischen Betriebsrats	227
III.	Unternehmensmitbestimmung	228

1. Arbeitnehmermitwirkung bei der Societas Europaea (SE)	229
2. Arbeitnehmermitwirkung bei anderen europäischen Gesellschaftsformen	230
IV. Transnationale Kollektivvereinbarungen: Praxis ohne Recht?	231
§ 7 Grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse und Kollektivmaßnahmen	233
I. Grundlagen des Internationalen Arbeitsrechts	234
1. Grundregeln des Art. 8 Rom I-VO	234
2. Anwendbares Arbeitsrecht im Fall der Entsendung	235
II. Arbeitnehmerentsendung	236
1. Sozialpolitische Anforderungen aus der Dienstleistungsfreiheit	237
2. Die Entsende-Richtlinie	240
3. Die Durchsetzungs-Richtlinie	243
III. Grundfreiheiten, Kollektivmaßnahmen und Kollektivverhandlungen	244
1. Kollektivmaßnahmen und Grundfreiheiten	244
2. Kollektivvertragliche Beschränkungen der Wettbewerbsfreiheit	246
Vertiefung: Der Anwendungsbereich der Kollektivvertragsfreiheit	248
Wichtige EuGH-Urteile	251
Alphabetische Reihenfolge	251
Chronologische Reihenfolge	261
Rechtsgrundlagen in chronologischer Reihenfolge	271
Liste der im Lehrbuch behandelten Beispielfälle	277
Stichwortverzeichnis	283

Abkürzungsverzeichnis

ABl.	Amtsblatt
Abs.	Absatz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a.F.	alte Fassung
AG	Aktiengesellschaft
Anm.	Anmerkung
ArbG	Arbeitsgericht
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
Bd.	Band
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BÜ	Betriebsübergang
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bVG	besonderes Verhandlungsgremium
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
Drs.	Drucksache
EBR	Europäischer Betriebsrat
ECLI	European Case Law Identifier
EG	Europäische Gemeinschaft
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
ESC	Europäische Sozialcharta
EuG	Europäisches Gericht der ersten Instanz
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EU-GRC	Europäische Grundrechte-Charta
eV.	eingetragener Verein
evtl.	eventuell
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
ff.	fortfolgende
f.	folgende
Fn.	Fußnote
ggf.	gegebenenfalls
Hrsg.	Herausgeber
ICT	Intra-Corporate-Transfer (konzerninterne Entsendung)
i.d.R.	in der Regel
ILO	International Labour Organisation
IPR	Internationales Privatrecht
LAG	Landesarbeitsgericht
lit.	littera
Nr.	Nummer
PACS	Pacte civil de solidarité (Eingetragene Lebenspartnerschaft nach französischem Recht)
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
Rspr.	Rechtsprechung
s.	siehe
SCE	Societas Cooperativa Europaea

Abkürzungsverzeichnis

SE	Societas Europaea
Slg.	Sammlung
s.o.	siehe oben
sog.	sogenannt / sogenannt
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
s.u.	siehe unten
SUP	Societas Unius Personae
u.a.	unter anderem / und andere
UAbs.	Unterabsatz
u.ä.	und ähnlich
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
usw.	und so weiter
v.	von / vom
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
WHO	World Health Organisation
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil