



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 15. März 2012
18.30 Uhr

Professor Dr. Abbo Junker
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Der EuGH und das deutsche Arbeitsrecht – Praktische Auswirkungen von Urteilen aus 2011/2012

Der EuGH und das deutsche Arbeitsrecht – Praktische Auswirkungen von Urteilen aus den Jahren 2011/2012

I. Einleitung

II. Betriebsübergang (§ 613a BGB)

1. Anrechnung von Vordienstzeiten (Scattolon)

Wenn ein Betriebsübergang zur sofortigen Anwendung des beim Erwerber geltenden Tarifvertrags führe und die darin vorgesehene Vergütung mit dem Dienstalter verknüpft sei, lasse Art. 3 der Richtlinie „nicht zu, dass die übergegangenen Arbeitnehmer erhebliche Kürzungen ihres Arbeitsentgelts im Vergleich zu ihrer Lage unmittelbar vor dem Übergang hinnehmen müssen, weil ihr Dienstalter, das sie beim Veräußerer erreicht haben ... bei der Bestimmung ihres Anfangsgehalts nicht berücksichtigt worden ist“.

2. Urteil des BAG im Fall Klarenberg

III. Befristete Arbeitsverhältnisse

1. Befristung aus Vertretungsgründen (Kücüük/Land NRW)

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge durch einen sachlichen Grund i.S.d. Art. 5 Nr. 1 lit. a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt ist, müsse die Zahl und die Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Arbeitsverträge berücksichtigt werden.

2. Befristung aus Haushaltsgründen (Land NRW/Jansen)

Beurteilung, ob ein sachlicher Grund für die Befristung vorliege, stehe § 5 Nr. 1 lit. a der Rahmenvereinbarung einer Differenzierung zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor entgegen.

IV. Auskunftsansprüche abgewiesener Stellenbewerber

1. Anspruch auf Urkundenvorlage (Kelly/UCD)

Daher „kann nicht ausgeschlossen werden, dass eine Verweigerung von Informationen durch den Beklagten im Rahmen des Nachweises solcher Tatsachen die Verwirklichung des mit dieser Richtlinie verfolgten Ziels beeinträchtigen und auf diese Weise dem Art. 4 I der Richtlinie 1997/80/EG ihre praktische Wirksamkeit nehmen kann.“

2. Anspruch auf Auskunft (Meister/Speech Design)

Weigere sich jedoch der Arbeitgeber, dem abgelehnten Bewerber bei der Glaubhaftmachung einer Diskriminierung zu helfen und ihm Auskünfte über das Ergebnis der Einstellung und die bei der Einstellung befolgten Kriterien zu erteilen, müsse das *nationale Gericht* im Rahmen einer Gesamtwürdigung aller Umstände die Weigerung des Arbeitgebers zu dessen Lasten bewerten.

V. Diskriminierung wegen des Alters

1. Vergütung (Hennigs und Mai)

2. Altersgrenzen (Prigge/Deutsche Lufthansa)

VI. Betriebliche Altersversorgung

1. Freizügigkeit (Casteels/British Airways)

2. Rentenanpassung (Brachner/PVA)

3. Lebenspartnerschaft (Römer/FHH)

Eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare bisher in 14 der 27 Mitgliedstaaten, und zwar in Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Schweden, Slowenien, der Tschechischen Republik, Ungarn und im Vereinigten Königreich.



VII. Erholungsurlaub

1. **Urlaubsentgelt (Williams/British Airways)**
2. **Urlaubsabgeltung (KHS/Schulte)**

VIII. Zusammenfassung

1. Das Urteil in der Rechtssache *Scattolon* trägt erhebliche Rechtsunsicherheit in das Recht des Betriebsübergangs und könnte eine Diskussion über die zentrale Vorschrift des § 613a I 3 BGB entfachen.

2. Mit bestimmten Formulierungen in der Rechtssache *Kelly* und den Schlussanträgen in der Rechtssache *Meister* wird der Weg in eine diskriminierungsrechtliche Auskunftspflicht bereitet.

3. Nach der Entscheidung in der Rechtssache *KHS/Schulte* zeigt sich, wie unbedacht und letztlich unnötig das juristische Ressourcen verschlingende Urteil in Sachen *Schultz-Hoff* gewesen ist.