

Professor Dr. Martin Franzen – Ludwig-Maximilians-Universität München

„Aktuelle Rechtsprechung des EuGH im Arbeitsrecht“

Vortrag vom 11. März 2010

Professor *Dr. Martin Franzen* gab einen Überblick über die aktuelle Rechtsprechung des EuGH im Arbeitsrecht. Er sprach über aktuelle Urteile des EuGH zur Gleichbehandlung, zum Betriebsübergang, zu Massenentlassungen und zum Urlaub.

Im Rahmen der Gleichbehandlung kam der Referent zunächst auf allgemeine Fragen zu sprechen. Anhand des Coleman-Urteils (EuGH 17.7.2008 – Rs. C-303/06) zeigte er auf, daß der EuGH im Rahmen der Richtlinie 2000/78/EG drittbezogene Benachteiligungen anerkenne. Hinsichtlich des Dritten gebe der EuGH bislang keine Kriterien vor. Im Fall Feryn (EuGH 10.7.2008 – Rs. C-54/07) hatte der EuGH über öffentlich angekündigte Ungleichbehandlungen (keine Einstellung von Bewerbern fremder Herkunft) zu entscheiden. Diese könnten eine Beweislastumkehr nach Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2000/43/EG auslösen. Anschließend befaßte sich der Referent mit der Altersproblematik. Altersgrenzen in Tarifverträgen seien mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar, sofern die Maßnahme objektiv und angemessen sei und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt stehe, gerechtfertigt sei und die Mittel, die zur Erreichung dieses Ziels eingesetzt würden, nicht als dafür unangemessen und nicht erforderlich erschienen (EuGH 16.10.2007 – Rs. C-411/05). In der Sache Petersen (EuGH 12.1.2010 – Rs. C-341/08) kam die Altersgrenze für Vertragszahnärzte nach SGB V und dessen Regelungsziele auf den Prüfstand: Bezüglich der Eignung der Altersgrenze für die Erreichung des Schutzes der Gesundheit der Bevölkerung vor leistungsgeminderten Zahnärzten äußerte der EuGH Bedenken. Zusammen mit dem Ziel einer ausgewogenen Finanzierung des Gesundheitssystems könne dies allerdings gerechtfertigt sein. Unbedenklich sei jedenfalls das Ziel, die Berufschancen zwischen den Generationen angemessen zu verteilen, wenn jüngere Zahnärzte Schwierigkeiten hätten, einen Kassenzahnarztsitz zu erlangen. Im Fall Küçükdevici (EuGH 19.1.2010 – Rs. C-555/07) bestätigte der EuGH zu § 622 Abs. 2 S. 2 BGB vollumfänglich das Mangold-Urteil. Weiter kam der Referent anhand der Sache Bartsch auf Altersabstandsklauseln zu sprechen (EuGH 23.9.2008 – Rs. C-144/04). Es folgten Anmerkungen zu den Gleichbehandlungsmerkmalen der sexuellen Orientierung und des Geschlechts. Anlässlich des Pontin-Urteils (EuGH 29.10.2009 – Rs. C-63/08) äußerte der Referent Bedenken bezüglich der Europarechtskonformität der §§ 4,5 KündSchG.

Des weiteren gab der Referent einen Rechtsprechungsüberblick zu den Voraussetzungen für das Vorliegen eines Betriebsübergangs. Ein Betriebsübergang im Sinne der Richtlinie 2001/23/EG liege dann vor, wenn eine wirtschaftliche Einheit von einem anderen Inhaber unter der Wahrung der Identität der Einheit fortgeführt werde. Dabei beziehe sich die wirtschaftliche Einheit auf eine organisierte Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit

mit eigener Zielsetzung. Bezüglich der Frage, ob die Voraussetzungen für den Übergang einer auf Dauer angelegten wirtschaftlichen Einheit gegeben seien, sei durch die nationalen Gerichte eine Gesamtschau folgender Kriterien anzustellen: Art des betroffenen Betriebs, etwaiger Übergang von Betriebsmitteln, Wert der immateriellen Aktiva im Zeitpunkt des Übergangs, etwaige Übernahme der Hauptbelegschaft, etwaiger Übergang der Kundschaft, Grad der Ähnlichkeit der vorher und nachher verrichteten Tätigkeiten und Dauer ihrer eventuellen Unterbrechung. Im Zusammenhang mit der Bedeutung der Übernahme von Betriebsmitteln im Falle der Auftragsübernahme wurde die Rechtssache Klarenberg angesprochen. Darin hat der EuGH der bisherigen Rechtsprechung des BAG, wonach ein Betriebs(teil)übergang dann ausschied, wenn der Erwerber den übernommenen Betriebs(teil) nicht als solchen fortführte, sondern organisatorisch in den bei ihm bestehenden Betrieb eingliederte, eine Absage erteilt, weil die organisatorische Selbstständigkeit kein ausschlaggebendes Kriterium für den Begriff des Betriebsübergangs sei (EuGH 12.2. 2009 – Rs. C-466/07). Im Rahmen der Massenentlassungen befaßte sich der Referent mit dem Fall Fujitsu Siemens (EuGH 10.9. 2009 – Rs. C-44/08).

Abschließend zeigte der Referent die aktuelle Rechtsprechung des EuGH zum Urlaub auf. Dabei rief er zunächst den Wortlaut des Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG in Erinnerung. Dann kam er auf die Rechtssache FNV (EuGH 6.4. 2006 – Rs. C-124/05) zu sprechen, in welcher der EuGH die Übertragung des Urlaubs über Jahre hinweg nach niederländischem Recht grundsätzlich zugelassen hatte. Die Möglichkeit der finanziellen Abgeltung sei hingegen unzulässig, weil dem Arbeitnehmer hierdurch ein Anreiz geschaffen werde, auf seinen Urlaub zu verzichten. Das britische „rolled-up holiday pay“ (Praxis, einen Teil des dem Arbeitnehmer für geleistete Arbeit gezahlten Entgelts als Arbeitsentgelt für den Jahresurlaub auszuweisen und zusammen mit der regulären Arbeitsvergütung auszubezahlen) sei nach Auffassung des EuGH anlässlich der Gefahr, daß der bezahlte Mindesturlaub entgegen Art. 7 Abs. 2 Richtlinie 2003/88/EG durch eine finanzielle Abgeltung ersetzt werde, nur dann zulässig, wenn im Rahmen einer Vereinbarung das auf den Jahresurlaub entfallene Arbeitsentgelt in transparenter und nachvollziehbarer Weise ausgewiesen und dieses gewissermaßen als „Vorschuß“ auf das Arbeitsentgelt für den Zeitabschnitt angerechnet werde, für den der Arbeitnehmer den Urlaub genommen habe (EuGH 16.3.2006 – Rs. C-131, 257/04). Schließlich sprach der Referent das Urteil Schultz-Hoff, Stringer (EuGH 20.1. 2009 – Rs. C-350/06 und 520/06), bestätigt durch das Urteil Pereda (EuGH 11.9. 2009 – Rs. C-277/08), zum Wegfall des Urlaubsanspruchs wegen Verstreichens des Übertragungszeitraums an. Dieser sei nach Ansicht des EuGH mit dem Europarecht ebenso wenig vereinbar wie die Unmöglichkeit der Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden konnte.

Dem Vortrag folgte eine spannende Diskussion über die einzelnen Themenbereiche, die sich vor allem auf Fragen der Altersdiskriminierung und des Betriebsübergangs konzentrierte.

Frederike Gärtner
Wissenschaftliche Mitarbeiterin