

Professor Dr. Abbo Junker – ZAAR

„Die EuGH-Rechtsprechung 2010/2011 in ihren Auswirkungen für das deutsche Arbeitsrecht“

Vortrag vom 14. April 2011

Der Vortrag von *Prof. Dr. Junker* beschäftigte sich mit den jüngsten Entwicklungen in der Rechtsprechung des EuGH aus den Jahren 2010/2011 und deren Auswirkungen für das deutsche Arbeitsrecht.

Eingangs erläuterte Prof. Dr. Junker, dass es in jüngster Zeit eine Art „Boom“ von Entscheidungen des EuGH gegeben habe, die von unmittelbar arbeitsrechtlicher Bedeutung sind. Aus der Fülle von Themen wählte Prof. Dr. Junker sieben thematische Schwerpunkte für seinen Vortrag aus.

Bezüglich der Arbeitsrechtlichen Stellung von Organmitgliedern entschied der EuGH auf Vorlage des lettischen Kassationsgerichts am 11.11.2010 in der Rechtssache Danosa (Az.: C-232/09, EuZA 4 [2011], 353 m. Anm. Schubert), dass für die Zwecke der Richtlinie 92/85/EWG die Arbeitnehmereigenschaft eines Mitglieds der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft zu bejahen ist, wenn es seine Tätigkeit für eine bestimmte Zeit nach der Weisung oder unter der Aufsicht eines anderen Organs der Gesellschaft ausübt und als Gegenleistung für die Tätigkeit ein Entgelt erhält.

Mit Rechtsfragen des Betriebsübergangs (§ 613 a BGB) beschäftigte sich der EuGH in der Rechtssache Albron Catering (Az.: C-242/09, NZA 2010, 1225) und entschied am 21.10.2010 auf Vorlage eines niederländischen Gerichts hin, dass bei einem Betriebsübergang auf ein konzernfremdes Unternehmen als Veräußerer i.S. von Art. 2 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 2001/23/EG auch das Konzernunternehmen betrachtet werden kann, zu dem die Arbeitnehmer ständig abgestellt waren, ohne jedoch mit diesem Konzernunternehmen durch einen Arbeitsvertrags verbunden gewesen zu sein. Die weiteren Entscheidungen in der Rechtssache Martin Valor (Entscheidung vom 20.1.2011, C-463/09, EuZA 4 [2011], 320 m. Anm. Hartmann) und UGT-FSP (Entscheidung vom 29.7.2010, C-151/09, EuZA 4 [2011], 53 m. Anm. Fröhlich) beschäftigten sich zum einen mit dem Begriff des Betriebsübergangs und zum anderen mit dem Mandat des Betriebsrats.

Im Hinblick auf das Teilzeit- und Befristungsrecht (§ 4 TzbfG) ging Prof. Dr. Junker zunächst auf die Rechtssache Gaviero und Torres (Az.: C-444 und 456/09, AuR 2011, 78) ein, in der der EuGH auf Vorlage zweier spanischer Verwaltungsgerichte am 20.12.2010 entschied, dass das Diskriminierungsverbot des Art. 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung (Richtlinie 1999/70/EG) einer spanischen Gesetzesvorschrift entgegensteht, wonach befristet beschäftigte Arbeitnehmer bei der Gewährung einer Zulage ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gestellt werden als vergleichbare unbefristet Beschäftigte. Im Anschluss erläuterte Prof. Dr. Junker eine auf

Vorlage eines österreichischen Gerichts ergangene Entscheidung des EuGH vom 22.4.2010 in der Rechtssache Land Tirol (Az.: C-486/08, NZA 2010, 557), in der Bestimmungen des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (L-VBG) des österreichischen Bundeslandes Tirol, die den Erholungsurlaub betreffen, auf dem Prüfstand des Prinzips der Nichtdiskriminierung waren.

Zum Thema Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten (§ 11 MuSchG) entschied der EuGH am 1.7.2010 auf Vorlage des österreichischen Verwaltungsgerichtshofs in der Rechtssache Gassmayr (Az.: C-194/08, NZA 2010, 1113), dass die Mitgliedstaaten während eines vorübergehenden Arbeitsplatzwechsels nicht verpflichtet sind nach Art. 5 Abs. 2 Richtlinie 92/85/EWG, diejenigen Entgeltbestandteile oder die Zulagen weiterzuzahlen, die davon abhängen, dass die betroffene Arbeitnehmerin bestimmte Tätigkeiten unter anderen Arbeitsumständen ausübt, und mit denen im Wesentlichen die mit der Ausübung dieser Tätigkeiten verbundenen Nachteile ausgeglichen werden sollen. In der Rechtssache Parviainen (C-471/08, EuZA 4 (2011), 223 m. Anm. Höpfner) entschied der EuGH am 1.7.2010, dass eine schwangere Arbeitnehmerin, der nach Art. 5 Abs. 2 Richtlinie 92/85/EWG wegen ihrer Schwangerschaft vorübergehend ein Arbeitsplatz mit anderen Tätigkeiten zugewiesen wurde, nach Art. 11 Nr. 1 der Richtlinie keinen Anspruch auf das Entgelt habe, das sie vor dieser Zuweisung durchschnittlich erhalten hat.

Mit der Frage der Befristung aus Vertretungsgründen (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr.3 TzbfG) hatte sich der EuGH in der Rechtssache Sorge (Az.: C-98/09, EuZA 4 [2011], 74 m. Anm. Greiner) auf Vorlage eines italienischen Gerichts zu beschäftigen. Der EuGH entschied diesbezüglich am 24.6.2010, dass das Verschlechterungsverbot des § 8 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung (Richtlinie 1999/70/EG) der italienischen Neuregelung von 2001 nicht entgegenstehe, sofern die neuen Bedingungen für befristete Arbeitsverträge durch andere Garantien oder Schutzmaßnahmen ausgeglichen werden oder nur eine begrenzte Kategorie von Arbeitnehmern mit einem befristeten Arbeitsvertrag betreffen.

Zu Altersgrenzen im Arbeitsverhältnis entschied der EuGH am 18.11.2010 in den Rechtssachen Georgiev (C-250 und 268/09, NZA 2011, 29) auf Vorlage eines bulgarischen Gerichts und Kleist (C-356/09, EuZA 4 [2011], 331 m. Anm. Melzer-Azodanloo) auf Vorlage des österreichischen Obersten Gerichtshofs. Eine weitere Entscheidung zur Benachteiligung wegen des Alters, dem mit Abstand meist diskutierten Teilbereich der Richtlinie 2000/78/EG, erfolgte seitens des EuGH am 12.10.2010 in der Rechtssache Rosenblatt (Az.: C-45/09, EuZA 4 [2011], 363 m. Anm. Maschmann) auf Vorlage des ArbG Hamburg hin.

Abschließend ging Prof. Dr. Junker auf zwei Entscheidungen zum Betriebsverfassungsrecht ein. Auf Vorlage eines dänischen Gerichts hin entschied der EuGH am 11.2.2010 in der Rechtssache Holst (Az.: C-405/08, EuZA 3 [2010], 533 m. Anm. Jacobs), dass Art. 7 Richtlinie 2002/14/EG nicht verlange, Arbeitnehmervertretern einen verstärkten Kündigungsschutz zu gewähren. Eine Entscheidung zur Altersgruppenbildung in Sozialplänen erfolgte am 12.10.2010 auf Vorlage eines dänischen Gerichts in der Rechtssache Andersen (Az.: C-499/08, EuZA 4 [2011], 374 m. Anm. Giesen).

Als Zusammenfassung hielt Prof. Dr. Junker fest, dass insbesondere die Entscheidungen in den Rechtssachen Danosa (Az.: C-232/09, EuZA 4 [2011], 353 m. Anm. Schubert), Albron Catering (Az.: C-242/09, NZA 2010, 1225) und Andersen (Az.: C-499/08, EuZA 4 [2011], 374 m. Anm. Giesen) Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht haben.

Für ausführliche Details zu den oben genannten Entscheidungen und deren Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht sei auf das Handout (= RIW 3 [2011], 97 ff.) verwiesen. In diesem finden sich auch Ausführungen zu weiteren wichtigen Entscheidungen des EuGH zu den thematischen Schwerpunkten Arbeitnehmerfreizügigkeit sowie den Gleichbehandlungsrichtlinien 76/207/EWG und 2000/78/EG, den Rechten von Arbeitnehmern bei einem Betriebsübergang und dem Schutz von Mandatsträgern der Belegschaft, Rechtsfragen der Befristung, der Teilzeitarbeit und der Arbeitszeitgestaltung sowie des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz.

Christina Mennemeyer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin