



13. ZAAR-Kongress

Systembildung im Europäischen Arbeitsrecht

Freitag, 13. Mai 2015
München, Paulaner am Nockherberg



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	2
<hr/>	
Programm	3
<hr/>	
Referate	
Methodenfragen (der Systembildung) im Europäischen Arbeitsrecht	
<u>Professor Dr. Karl Riesenhuber</u> Ruhr-Universität Bochum	5
<hr/>	
Schutz besonderer Persönlichkeitsrechte durch arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote	
<u>Professor Dr. Jochen Mohr</u> Technische Universität Dresden	11
<hr/>	
Recht der Arbeitnehmerüberlassung	
<u>Professor Dr. Burkhard Boemke</u> Universität Leipzig	15
<hr/>	
Beendigung von Arbeitsverhältnissen	
<u>Professor Dr. Christoph Weber</u> Julius-Maximilians-Universität Würzburg	19
<hr/>	
Befristung von Arbeitsverhältnissen	
<u>Professor Dr. Sudabeh Kamanabrou</u> Universität Bielefeld	21
<hr/>	
Teilnehmerliste	23
<hr/>	

Systembildung im Europäischen Arbeitsrecht

Nachdem die Produktion europäischer Rechtsakte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts in den letzten zehn Jahren zurückgegangen ist – die einzige Neuschöpfung war die Richtlinie über die Arbeitnehmerüberlassung (2008) –, befindet sich das Europäische Arbeitsrecht legislatorisch in einer Phase der Konsolidierung durch Überarbeitung bestehender Regelwerke. Umso mehr Beachtung findet die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs: Judikate wie in den Rechtssachen Schultz-Hoff zum Urlaubsrecht, Küçük zum Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse oder Balkaya zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen stehen beispielhaft für Einschnitte in das deutsche Arbeitsrecht. Die verbreitete Konzentration auf das jeweils Neueste erschwert jedoch das systematische Denken.

Stattdessen soll der 13. ZAAR-Kongress, losgelöst von aktuellen „Aufregern“ der Spruchpraxis des EuGH, grundsätzlich der Frage nachgehen, wie weit sich auf den harmonisierten Teilgebieten des individuellen Arbeitsrechts eine europäische Dogmatik herausgebildet hat. Das Erkenntnisziel ist nicht eine Bestandsaufnahme, sondern der Ansatz zu einer Weiterentwicklung des angeglichenen Rechts durch Diskussion gebietsübergreifender Argumentationsmuster und Methoden der Rechtsfindung. Nach einem einführenden Grundlagenreferat soll die Frage nach einer europäischen Systembildung für vier wichtige Teilbereiche – Nichtdiskriminierungsrecht, Arbeitnehmerüberlassung, Befristung und Massentlassungen – auf der Basis von Referaten ausgewiesener Kenner der Materien erörtert werden.

Wir freuen uns, mit Ihnen über diese Themen zu diskutieren.

**Richard Giesen
Abbo Junker
Volker Rieble**

Programm

10.00 Uhr	Begrüßung
10.10 Uhr	Methodenfragen (der Systembildung) im Europäischen Arbeitsrecht <i>Professor Dr. Karl Riesenhuber</i> Ruhr-Universität Bochum
	Diskussion
11.10 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
11.30 Uhr	Schutz besonderer Persönlichkeitsrechte durch arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote <i>Professor Dr. Jochen Mohr</i> Technische Universität Dresden
	Diskussion
12.30 Uhr	<u>Mittagspause</u>
13.10 Uhr	Recht der Arbeitnehmerüberlassung <i>Professor Dr. Burkhard Boemke</i> Universität Leipzig
	Diskussion
14.10 Uhr	Beendigung von Arbeitsverhältnissen <i>Professor Dr. Christoph Weber</i> Julius-Maximilians-Universität Würzburg
	Diskussion
15.10 Uhr	<u>Kaffeepause</u>
15.30 Uhr	Befristung von Arbeitsverhältnissen <i>Professor Dr. Sudabeh Kamanabrou</i> Universität Bielefeld
	Diskussion
16.30 Uhr	Verabschiedung

Professor Dr. Karl Riesenhuber

Ruhr-Universität Bochum

Methodenfragen (der Systembildung) im Europäischen Arbeitsrecht

Übersicht

Zusammenfassung der wichtigsten Thesen

I. Einführung

II. System und Systembildung

1. System und Systembildung
 - a) Systembegriffe
 - aa) Äußeres System
 - bb) Inneres System
 - b) Systembildung
2. System mit mehreren Ebenen
 - a) Die „dritte“ Dimension
 - b) Die „punktuelle“ Rechtsetzung

III. Bestandteile des Unionsrechtssystems (Rechtsquellenlehre)

1. Unionsrecht
 - a) Primärrecht
 - b) Sekundärrecht
 - aa) Arbeitsrecht
 - bb) Sonstiges Europäisches Privatrecht
2. Mitgliedstaatliches Recht
3. Internationales (Einheits-) Recht
4. Sozialpartner-Vereinbarungen
5. Vorbildrecht

6. Amtliche Regelungsvorschläge
 - a) Kein Systembestandteil
 - b) Keine „authentische Interpretation“
7. Rechtspolitische Absichtserklärungen (die Europäische Sozialcharta)
8. Private Regelungsvorschläge und „gemeineuropäisches“ Privatrecht
9. Rechtsvergleichung

IV. Auswahl der unionalen Systemelemente (Die Perspektive des Unionsgesetzgebers)

1. Kollisionsrecht
2. Grundfreiheiten
3. Rechtsetzungskompetenzen
4. Regelungsumfeld

V. Das Beispiel des Europäischen Arbeitsrechts

1. Auswahl der Regelungsbereiche (Harmonisierungskonzept)
2. Äußere und innere Ordnung

VI. Systemkompetenz (Der EuGH als Systembildner?)

1. Grundpositionen
 - a) Systemnachvollzug als Aufgabe
 - b) Systembildung als Aufgabe
2. Grundlagen
 - a) Gewaltenteilung
 - b) Demokratische Legitimation
 - c) Rechtssicherheit
 - d) Weitere Erwägungen
 - aa) Der EuGH als „höchstrangiges Gericht“
 - bb) Keine Beschränkung auf „blinden Gehorsam“?
 - cc) „Dynamik“ des Unionsrechts
 - dd) Funktionale Überlegenheit der Rechtsprechung?
3. Fazit

VII. Elemente richterlicher Systembildung

1. Ziel der Auslegung
2. Systematische Auslegung
 - a) Auslegung und äußeres System
 - b) Auslegung und inneres System
 - c) Rangfolge der Auslegungskriterien
 - d) Systembrüche
3. Rechtsaktübergreifende systematische Auslegung
 - a) Wortlaut: Einheitliche Begriffe und Konzepte
 - b) Systematik: Bestandteile eines äußeren Systems
 - c) Zweck: Einheitliche Regelungszwecke
 - d) Entstehungsgeschichte
 - e) Systemvermutung?
4. Einzelne systembezogene Auslegungsregeln
 - a) Lex superior derogat legi priori – Hierarchie-determinierte Auslegung
 - aa) Primärrechtskonforme Auslegung von Sekundärrecht
 - bb) Sekundärrechtskonforme Auslegung von Primärrecht?
 - b) Lex specialis derogat legi generali
 - c) Sind Ausnahmen eng auszulegen?
5. Systematische Rechtsfortbildung
 - a) Interne und externe Lücken
 - b) Kompetentielle Grenzen

Zusammenfassung der wichtigsten Thesen

1. Ein Rechtssystem ist durch „Einheit und Ordnung“ gekennzeichnet. Damit bezeichnen wir die Forderungen, dass sich die Vielzahl der Einzelregeln auf eine verhältnismäßig geringe Zahl von Prinzipien zurückführen lassen, deren Ausgleich in den Regeln folgerichtig durchgeführt wird.
2. Auch eine Rechtsordnung mit mehreren Ebenen lässt sich sinnvoll als System verstehen. Die zum nationalen Recht hinzutretende „dritte Dimension“ des Rechtssystems wirft die Frage auf, nach welchen Grundsätzen Vorschriften auf der einen oder anderen Ebene loziert werden („Harmonisierungskonzept“). Auch eine bloß „punktuelle“ Regelung kann – und sollte – folgerichtig ausgestaltet sein.
3. Um das Harmonisierungskonzept zu ergründen, ist die Perspektive des Unionsgesetzgebers einzunehmen. Dieser geht von den nationalen (Arbeits-) Rechtsordnungen aus, die im grenzüberschreitenden Verkehr durch das Internationale Privatrecht koordiniert und durch die Grundfreiheiten beschränkt werden. Seine Handlungsmöglichkeiten sind durch die Rechtsetzungskompetenzen abgesteckt. Einzelne Regelungen sind – auch über den engeren Bereich der jeweiligen Disziplin hinaus – in ihrem Regelungsumfeld zu würdigen.
4. Dem Europäischen Arbeitsrecht lässt sich durchaus ein Harmonisierungskonzept entnehmen. Seine Regelungen sind jedenfalls in vielen Bereichen folgerichtig ausgestaltet. Der pauschale Vorwurf, die Rechtsetzung erfolge „ohne System und Konzept“, lässt sich jedenfalls heute nicht mehr aufrechterhalten.
5. Die „Systembildungskompetenz“ der Rechtsprechung, namentlich des EuGH, ist umstritten. Während eine Meinung sie weitgehend ablehnt, möchte eine andere sie außerordentlich weit definieren. Die unionsrechtlichen Verfassungsvorgaben sprechen für eine vermittelnde, aber restriktive Bestimmung der Systembildungsaufgabe.
6. Methodisch ist dem auf drei Ebenen Rechnung zu tragen: bei der Bestimmung des Auslegungsziels, der Rangfolge der Auslegungskriterien und der Reichweite der Rechtsfortbildungsbefugnisse.
7. Ziel der Auslegung ist, zumal im verhältnismäßig jungen Unionsrecht, primär der Gesetzgeberwille („vermittelnde Theorie“). Der historischen Auslegung kommt demgemäß besonderes Gewicht zu. Bei einem – im Europäischen Arbeitsrecht weithin erkennbaren – Systembildungswillen hat die (teleologisch-) systematische Auslegung indes auch auf dieser Grundlage großes Gewicht.

8. Ausnahmen sind nach allgemeinen Grundsätzen auszulegen. Daher ist zwischen verschiedenen Typen von Ausnahmen zu unterscheiden. Das erkennt (ungeachtet abweichender Verbalbetuerung) auch der EuGH.
9. Die (systematische) Rechtsfortbildung hat zum einen das Harmonisierungskonzept des Gesetzgebers, zum anderen die Kompetenzgrenzen der Union zu beachten.



Professor Dr. Jochen Mohr

Technische Universität Dresden

Schutz besonderer Persönlichkeitsrechte durch arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote

Gliederung

I. Europäische Rechtsakte

1. Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Art. 157 AEUV iVm. RL 2006/54/EG)
2. Schutz vor Diskriminierungen wegen der Rasse und der ethnischen Herkunft (RL 2000/43/EG)
3. Schutz vor Diskriminierungen wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (RL 2000/78/EG)
4. Grundrechte gegen Diskriminierungen (insb. Art. 21, 23 EU-GRC)

II. Schutzzwecke

III. Geschützte Personen

1. Allgemeine Grundsätze
2. Einzelne Merkmale
 - a) Geschlecht
 - b) Alter

IV. Unzulässige Verhaltensweisen

1. Unmittelbare Diskriminierung
 - a) Unwertgehalt
 - b) Objektive oder subjektive Anknüpfung an das geschützte Merkmal
 - c) Assoziierende Diskriminierung
 - d) Rechtfertigung
 - e) Nachweislast
2. Mittelbare Diskriminierung
 - a) Unwertgehalt
 - b) Widerlegung der Vermutungswirkung

V. Ergebnisse

Wesentliche Ergebnisse

1. Nachdem das europäische Recht gegen Diskriminierungen viele Jahre von einer eher singulären Rechtsetzung geprägt war, bilden sich schrittweise allgemeine Strukturen heraus. Auf normativer Ebene verdeutlicht dies insbesondere die RL 2006/54/EG, die das sekundäre Recht gegen Geschlechtsdiskriminierungen in zentralen Punkten an die Richtlinien der „neuen Generation“ angleicht, namentlich an die Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG. Hieran anknüpfend legt der EuGH die sekundären Vorschriften gegen Diskriminierungen weitgehend übereinstimmend aus, etwa die Regeln über die unzulässigen Verhaltensweisen oder über die Darlegungs- und Beweislast.
2. Seit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon statuieren die Art. 21, 23 Abs. 1 EU-GRC staatsgerichtete Grundrechte auf Schutz vor Diskriminierungen u.a. wegen der auch sekundärrechtlich geschützten Merkmale Geschlecht, Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Ausrichtung. Der EuGH interpretiert den Aussagegehalt der Grundrechte auch mit Blick auf die spezifischen Regelungen des Sekundärrechts. Zugleich überprüft er neuerdings die Vereinbarkeit des Sekundärrechts mit dem Primärrecht. Zu den insoweit relevanten Normen gehören auch die Grundrechte der Arbeitgeber sowie dritter Personen, die mit der Arbeitsleistung in Kontakt kommen.
3. Die geschützten Merkmale betreffen Eigenschaften von Menschen, die ihnen unverfügbar und unveränderlich anhaften, und die deshalb ihre individuelle Persönlichkeit prägen, ohne den persönlichen Wert oder die individuellen Fähigkeiten in verschiedensten sozialen Zusammenhängen zu determinieren. Die Diskriminierungsverbote wenden sich deshalb gegen irrationale Typisierungen, die die geschützten Merkmale in Zusammenhang mit Eigenschaften stellen, die sowohl individuell verschieden als auch relativ sind. Besonderheiten gelten für das Merkmal Alter, da hier viele ökonomisch-rationale sowie gesellschaftlich akzeptierte Typisierungen denkbar sind.
4. Arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbote sichern die tatsächlichen Voraussetzungen, unter denen eine chancengleiche Ausübung privater Freiheitsrechte möglich ist, indem sie besonders verletzliche Ausprägungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ebenso wie besonders eingriffsintensive Verhaltensweisen normativ konkretisieren. Dogmatisch geht es um einen Schutz besonderer Persönlichkeitsrechte.

5. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in die besonderen Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten eingreift und sein Verhalten nicht durch von der Rechtsordnung akzeptierte und im konkreten Fall überwiegende Interessen getragen ist. Bei diesen Interessen muss es sich nicht notwendig um sozialpolitische handeln, schon weil private Unternehmen in einer marktwirtschaftlichen Grundordnung – außerhalb besonders regulierter Sektoren wie der Energiewirtschaft – vornehmlich den eigenen Gesellschafts- und Unternehmensinteressen verpflichtet sind.
6. Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung hat keinen eigenständigen Gerechtigkeitsgehalt, sondern schützt die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten vor diskriminierenden Verhaltensweisen, die zwar nicht unmittelbar mit einem geschützten Merkmal begründet werden oder an dieses anknüpfen, sich aber de facto nicht anders erklären lassen. Es handelt sich somit um eine prozedurale Nachweiserleichterung zugunsten der Anspruchsteller, nicht um eine materielle Modifizierung der geschützten Rechtsgüter.



Professor Dr. Burkhard Boemke

Universität Leipzig

Recht der Arbeitnehmerüberlassung

Gliederung

I. Einleitung

II. Die (Kern-)Funktion der Arbeitnehmerüberlassung

1. Revisionistisch-regulatorischer Ansatz
2. Privatautonome Betrachtung als Normalarbeitsverhältnis
3. Gesetzliche Wertentscheidungen
 - a) Nationale Betrachtung
 - b) Europäischer Rahmen
 - c) Stamarbeitnehmer – Leiharbeitnehmer - Drittpersonaleinsatz
4. Zwischenergebnis

III. Vorübergehend oder nicht (nur) vorübergehend?

1. Entwicklung des nationalen Rechts
2. Europarechtliche Grundlagen
3. 18 Monate – und nicht mehr?
 - a) Zulässigkeit einer zeitlichen Begrenzung
 - b) Obiter: Arbeitsplatz- oder Arbeitnehmerbezug
4. Zwischenergebnis

IV. Gleichbehandlung – Europarechtliche Beschränkungen

1. Industrieverbandsprinzip – Kein gleiches Geld für gleiche Arbeit
2. Kein equal pay im unbefristeten Arbeitsverhältnis
3. Konsequenzen für das nationale Recht
4. Zwischenergebnis

V. Betrachtung von Einzelregelungen

1. Verbot des Kettenverleihs (§ 1 I 3 AÜG-RE)
 - a) Regelungsinhalt und ergänzende Bestimmungen
 - b) Fehlende Allgemeininteressen
2. Zitiergebot (§ 1 I 5 AÜG-RE)
 - a) Regelungsinhalt
 - b) Konsequenzen von Verstößen
 - c) Bewertung
3. Verbot des Streikeinsatzes (§ 11 V AÜG-RE)
 - a) Regelungsinhalt
 - b) Streikbrechereinsatz und Art. 9 III GG
 - c) Europarechtliche Bewertung

VI. Ergebnisse

Thesen

I. Einleitung

II. Die (Kern-)Funktion der Arbeitnehmerüberlassung

1. Nicht erst infolge des Missbrauchsgesetzes ist in Rspr. und Lit. verstärkt die Auffassung vertreten worden, dass das Leiharbeitsverhältnis eine prekäre Rechtsbeziehung darstelle. Im Sinne eines revisionistisch-regulatorischen Ansatzes wird behauptet, dass durch Arbeitnehmerüberlassung nur ein zusätzlicher Beschäftigungsbedarf abgedeckt werden dürfe.
2. Der LeiharbeitsRL liegt demgegenüber das privatautonome Verständnis der Rechtsbeziehung zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer als Normalarbeitsverhältnis zugrunde. Nicht die Leiharbeit bedarf, sondern diese einschränkende Regelungen bedürfen einer Rechtfertigung durch Allgemeininteressen.
3. Der Einsatz eigener Stammarbeitnehmer ist nicht die (einzige) Alternative zur Leiharbeit. Vielmehr kommt auch ein Outsourcing in Form der Umwandlung von Arbeitsplätzen in freie Mitarbeiterplätze in Betracht.

III. Vorübergehend oder nicht (nur) vorübergehend?

1. Die LeiharbeitsRL schließt die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung nicht aus.
2. Art. 4 I LeiharbeitsRL steht nationalen Regelungen entgegen, die nach Verabschiedung dieser RL Arbeitnehmerüberlassung zeitlich begrenzen, ohne dass dafür Gründe des Allgemeinwohls bestehen.
3. Unabhängig hiervon ist eine etwaige zeitliche Begrenzung der Arbeitnehmerüberlassung nicht arbeitsplatz-, sondern arbeitnehmerbezogen zu verstehen.

IV. Gleichbehandlung – Europarechtliche Beschränkungen

1. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, wonach gleiches Geld für gleiche Arbeit zu zahlen ist, kennt weder das europäische noch das nationale Arbeitsrecht. Die Organisation der im DGB organisierten Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip macht eine rechtstatsächliche Durchsetzung dieses Prinzips überdies faktisch unmöglich.
2. Der Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL trägt dem Agenturprinzip, das in zahlreichen Mitgliedsstaaten der EU gilt, Rechnung. Art. 5 Abs. 2 und Abs. 3 LeiharbeitsRL sind unter Berücksichtigung von Erwägungsgrund 15 daher so zu verstehen, dass der nationale Gesetzgeber grds. Abweichungen von equal-pay und equal-treatment zulassen muss,

wenn Leiharbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und auch während Zeiten des Nichteinsatzes bezahlt werden.

V. Betrachtung von Einzelregelungen

1. Der Regelung in § 1 I 3 AÜG-RE, die den Kettenverleih verbieten will, liegt der regulatorisch-revisionistische Ansatz zugrunde. Entsprechend dem Missbrauchsgesetz will auch der RefE Arbeitnehmerüberlassung weiter pönalisieren. Sachliche Gründe für ein Verbot des Kettenverleihs werden in der Begründung zum RefE nicht genannt und sind vor dem Hintergrund des europarechtlich gebotenen privatautonomen Ansatzes auch nicht zu erkennen.
2. Nach § 1 I 5 AÜG-RE ist im Vertrag zwischen Verleiher und Entleiher die Überlassung ausdrücklich als solche zu bezeichnen. Verstöße hiergegen sollen den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unwirksam (§ 9 Nr. 1 lit. a) AÜG-RE) machen und kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiter und Entleiher (§ 10 Abs. 1 AÜG-RE) begründen.

Die Regelung ist schon deswegen rechtspolitisch zweifelhaft, weil der Gesetzgeber selbst nichts zur Konkretisierung der im Einzelfall schwierigen Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung vom Drittpersonaleinsatz im Rahmen von Werkverträgen beitragen kann. Sie ist in der Rechtsfolge trotz des Widerspruchsrechts des Leiharbeiters bedenklich, weil diesem ein neuer Arbeitgeber untergeschoben werden kann. Das Zitiergebot steht in Widerspruch zu Art. 4 Abs. 1 LeiharbeitsRL, weil der Gesetzgeber zwar die Verhinderung von Missbrauch vorträgt, aber darzutut, wodurch bei der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung Arbeitnehmerinteressen beeinträchtigt werden.

3. Nach § 11 V AÜG-RE darf der Entleiher Leiharbeiter nicht beschäftigen, soweit sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist. Damit soll der Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher verhindert werden. Diese Regelung ist mit Art. 9 III GG unvereinbar, weil sie in die negative Koalitionsfreiheit der Leiharbeiter eingreift und einen unzulässigen Eingriff in das Recht der Arbeitgeber auf freie Wahl der Kampfmittel darstellt. Sie greift in die Menschenwürde des Leiharbeiters ein, weil er beim Arbeitskampf im Entleiherbetrieb vom selbstbestimmten Rechtssubjekt zum fremdbestimmten Rechtsobjekt degradiert wird.

Die Regelung steht in Widerspruch zu Art. 4 I LeiharbeitsRL und wird auch nicht durch Erwägungsgrund 20 gerechtfertigt. Dieser lässt nur bestehende nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten unberührt, die es verbieten, streikende Arbeitnehmer durch Leiharbeiter zu ersetzen. Hingegen können hierauf nicht Bestimmungen gestützt werden, die neue Einsatzverbote im Arbeitskampf schaffen.

Professor Dr. Christoph Weber

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Gliederung

I. Einleitung

II. Europäische Regelungen zur Kündigung im Überblick

1. Recht des Europarats
2. Recht der Europäischen Union
 - a) Primärrecht
 - b) Sekundärrecht

III. Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen

1. Systembildung im Rahmen der Massenentlassungsrichtlinie?
 - a) Zielrichtung und Grundkonzeption der Richtlinie
 - b) Anwendungsbereich der Richtlinie
 - aa) Betrieb
 - bb) Entlassungen
 - cc) Arbeitnehmer
 - c) Vorgaben zum Konsultations- und Anzeigeverfahren
2. Systembildung durch die Rechtsprechung des EuGH zur Massenentlassungsrichtlinie?
 - a) Auslegungsmethoden
 - b) Auslegungsmaximen

IV. Zusammenfassung und Ausblick

Thesen

1. Ein europäisches System des Kündigungsschutzes besteht nicht. Die auf der Ebene des Europarats und der Europäischen Union existierenden Bestimmungen entstammen unterschiedlichen Regelungszusammenhängen, denen kein gemeinsamer Grundgedanke entnommen werden kann. Das Einstimmigkeitserfordernis des Art. 153 Abs. 1 lit. d i.V.m. Art. 153 Abs. 2 Satz 3 AEUV für Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags enthält eine faktisch-politische Regelungssperre, so dass eine Systembildung durch den Unionsgesetzgeber auch auf absehbare Zeit nicht wahrscheinlich ist.
2. Es steht nicht zu erwarten, dass der EuGH aus dem in Art. 30 GRCh niedergelegten Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung ein übergreifendes System des Schutzes vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.
3. Die Massentlassungsrichtlinie ist die einzige Regelung des Sekundärrechts, deren Schutzrichtung explizit der Bestand des Arbeitsverhältnisses an sich ist. Das Schutzinstrumentarium ist allerdings verfahrensrechtlicher Natur. Materielle Maßstäbe für die Rechtfertigung von Entlassungen lassen sich aus ihr nicht ableiten.
4. Die Rechtsprechung des EuGH hat sich bislang vor allem mit dem Anwendungsbereich der Richtlinie beschäftigt. Leitmotiv der Auslegung der einschlägigen Begriffe war lange Zeit nur die Sicherung eines weiten Anwendungsbereichs. Die neuere Rechtsprechung erscheint hier differenzierter.
5. Soweit es um den Anwendungsbereich der Massentlassungsrichtlinie geht, beansprucht der EuGH die Auslegungshoheit. Sämtliche Begriffe (Betrieb, Arbeitnehmer, Entlassung) sind unionsrechtlich zu definieren. Das gilt – zu Recht – auch für den Arbeitnehmerbegriff.
6. Bei der Ermittlung des Betriebsbegriffs akzentuiert der EuGH zuletzt das Harmonisierungsziel der Massentlassungsrichtlinie und setzt auf diese Weise einer rein schutzzweckorientierten Auslegung Grenzen. Methodisch überzeugt diese Argumentation nicht. In Bezug auf die konkrete Sachfrage (Unternehmen oder Betrieb als Bezugspunkt der Schwellenwerte) ist das Ergebnis allerdings richtig.
7. Die Rechtsprechung des EuGH befindet sich auf dem Weg zu einem rechtsaktübergreifenden einheitlichen Arbeitnehmerbegriff. Das ist für den Bereich des Sekundärrechts nicht von vornherein verfehlt, erfordert aber eine teleologische Begriffsbildung.

Professor Dr. Sudabeh Kamanabrou

Universität Bielefeld

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Gliederung

I. Einführung

II. Diskriminierungsverbot und Kettenbefristungsschutz

1. Das Diskriminierungsverbot
2. Der Kettenbefristungsschutz
3. Zwischenergebnis

III. Regelungsmodelle und Grundkonzepte des Kettenbefristungsschutzes

IV. Die Sachgrundbefristung

1. Sachgründe, Erfordernis des vorübergehenden Bedarfs
2. Missbrauchskontrolle bei der Sachgrundbefristung

V. Die sachgrundlose Befristung

1. Begrenzung der Höchstdauer und -zahl
 - a) Regelungsmodelle, die allein die sachgrundlose Befristung verwenden
 - b) Kombinationsmodelle
 - c) Zwischenergebnis
2. Begrenzung der Höchstdauer

VI. Europäische Dogmatik des Kettenbefristungsrechts?

Ergebnisse

1. Das befristungsrechtliche Diskriminierungsverbot bietet kaum Spielraum für parallele oder divergierende Entwicklungen in den Mitgliedstaaten.
2. Die Vorgaben der Rahmenvereinbarung zum Schutz vor Kettenbefristungen lassen unterschiedliche Regelungsmodelle zu. Für den Kettenbefristungsschutz könnten daher mitgliedstaatsübergreifende Argumentationsmuster auffindbar sein.
3. Das Grundkonzept „Sachgrundbefristung“ wird durch das Erfordernis des vorübergehenden Bedarfs geprägt. Noch nicht endgültig geklärt ist die Frage der Missbrauchskontrolle bei Vorliegen eines Sachgrundes.
4. Das Grundkonzept „sachgrundlose Befristung“ ist mit den Modellen „Beschränkung der Zahl und Dauer“ und „Beschränkung der Dauer“ in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgestaltet. Einige Mitgliedstaaten kombinieren außerdem die Sachgrundbefristung alternativ mit der sachgrundlosen Befristung.
5. Die Entscheidung für die Sachgrundbefristung, die sachgrundlose Befristung oder ein Kombinationsmodell spiegelt die Grundeinstellung des Mitgliedstaats zu wiederholten Befristungen wider.
6. Während das Konzept der Sachgrundbefristung mit vorübergehendem Bedarf verknüpft ist, sind die punktuellen Gemeinsamkeiten bei der sachgrundlosen Befristung gering und nicht auf mitgliedstaatsübergreifende Argumentationsmuster zurückzuführen.