

*Professor Dr. Abbo Junker – stellvertretender geschäftsführender Direktor,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

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

Vortrag am 15. März 2012

Professor Dr. Junker gab in seinem Vortrag einen Überblick über die neueste Rechtsprechung des EuGH und deren zukünftige Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht.

Den ersten Teil des Vortrags bildete die Rechtsprechung zum Betriebsübergang. Im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens im Fall Ivana Scattolon gegen Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca urteilte der EuGH am 6. September 2011 (C-108/10), dass Art. 3 der Betriebsübergangsrichtlinie nicht zulasse, „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“. Diese Rechtsprechung führt zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit gerade im Hinblick auf § 613a I 3 BGB. In diesem Zusammenhang kritisierte Professor Dr. Junker auch die Vorlagepraxis der Untergerichte anhand des Urteils des EuGH vom 12. Februar 2009 – C-466/07 (Klarenberg).

Im zweiten Teil ging es um die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse. Im Fall Küçük gegen das Land Nordrhein-Westfalen entschied der EuGH mit Urteil vom 26. Januar 2012 (C-586/10), dass bei der Frage, ob die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge durch einen sachlichen Grund im Sinne des Art. 5 Nr. 1a der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt sei, die Anzahl und die Gesamtdauer der vorangegangenen befristeten Arbeitsverträge berücksichtigt werden müssen. Der EuGH bedient sich hier einer Vielzahl unbestimmter und unklarer Begriffe, die ebenfalls zu neuer Rechtsunsicherheit führen können. Ob derselbe Artikel der Rahmenvereinbarung einer Differenzierung zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor entgegenstehe, war Gegenstand des Vorabentscheidungsverfahrens C-313/10, das durch Vergleich beendet wurde und somit keine Entscheidung brachte.

Anschließend wurden die Auskunftsansprüche abgewiesener Stellenbewerber anhand des Urteils des EuGH vom 21. Juli 2011 (C-104/10, Kelly) sowie dem noch anhängigen Verfahren C-415/10 (Meister gegen Speech Design) betrachtet. Der EuGH geht grundsätzlich nicht vom Bestehen eines Auskunftsanspruchs aus, urteilte jedoch, dass die Vorlageverweigerung von Unterlagen anderer Bewerber den Diskriminierungsschutz beeinträchtigen könnte. Der Schlussantrag von Generalanwalt Mengozzi kann dabei sogar in Richtung einer Auskunftspflichtigkeit gedeutet werden.

Teil 4 betraf die Frage der Altersdiskriminierung. Besprochen wurden hier die Urteile des EuGH in Sachen Hennigs und Mai (08. September 2011 – C-297/10, C-298/10) sowie Prigge gegen Deutsche Lufthansa (13. September 2011 – C-447/09). In diesem Zusammenhang wurde auch das Urteil des BAG vom 10. November 2011 (6 AZR 481/09) genannt.

Hieran schloss sich die Rechtsprechung zur betrieblichen Altersvorsorge an. Aufgezeigt wurde hier die Entwicklung der Rechtsprechung an den Urteilen Casteels gegen British Airways (EuGH, 10. März 2011 – C-379/09), Brachner gegen die PVA (EuGH, 20. Oktober 2011 – C-123/10) und Römer gegen FHH (EuGH, 10. Mai 2011 – C-147/08).

Den Abschluss bildete die Rechtsprechung des EuGH zum Erholungsurlaub. Die Entscheidung Williams gegen British Airways (15. September 2011 – C-155/10) stellt insoweit lediglich eine Fortführung der bisherigen Rechtsprechung dar, während die Entscheidung KHS gegen Schulte vom 22. November 2011 (C-214/10) zeigt, wie unnötig, das Urteil des BAG in Sachen Schultz-Hoff gewesen ist.

Jennifer Junker
Wissenschaftliche Mitarbeiterin