

Wohin treibt das Europäische Arbeitsrecht ?

I. Einleitung

II. Fortentwicklung des europäischen Arbeitnehmerbegriffs

1. Einheitliche Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs

Internationales Arbeitsprivat- und prozessrecht

Richtlinien: Mutterschutz, Massenentlassung, Arbeitszeit

2. Weite Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs

3. Verweisung auf mitgliedstaatliches Recht

III. Bewegung im Recht der Massenentlassungen

1. Persönlicher Anwendungsbereich („Arbeitnehmer“)

EuGH 09.07. 2015 C-229/14 – Balkaya/Kiesel Abbruchtechnik

2. Sachlicher Anwendungsbereich („Entlassung“)

EuGH 11.11. 2015 C-422/14 – Pujante Rivera/Gestora Clubs

3. Bezugspunkt des Schwellenwertes („Betrieb“)

EuGH 30.04. 2015 C-080/14 – USDAW/Woolworths

IV. Neue Herausforderungen beim Betriebsübergang

1. Voraussetzungen des Betriebsübergangs

EuGH 09.09. 2015 C-160/14 – Ferreira/Portugal

EuGH 26.11. 2015 C-509/14 – ADIF/Aira Pascual

2. Rechtsfolgen des Betriebsübergangs

EuGH 06.09. 2011 C-108/10 – Scattolon/Ministero dell'Istruzione

EuGH 18.07. 2013 C-426/11 – Alemo-Herron/Parkwood Leisure

EuGH 09.03. 2006 C-499/04 – Werhof/Freeway Traffic Systems

3. Vorlagebeschluss des BAG vom 17.06. 2015

BAG 17.06. 2015 4 AZR 61/14 (A) – Asklepios Kliniken/Felja

V. Rahmenbedingungen für Zeitarbeit

Richtlinie 2008/104/EG (Arbeitnehmerüberlassung)

1. Einschränkungsermessen der Mitgliedstaaten

EuGH 17.03. 2015 C-533/13 – AKT/Shell Aviation Finland

2. Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung

Spielräume der Mitgliedstaaten

3. Grundsatz der Entgeltgleichheit („Equal Pay“)

Keine Entgeltgleichheit bei unbefristeten Verträgen

V. Schluss