

Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung auf das deutsche Arbeitsrecht

Dr. Nadine Zeibig, Leiterin Referat Arbeits- und Sozialrecht,
WSI, Hans-Böckler-Stiftung

Netzwerktreffen Stabsmitarbeiterinnen und Stabsmitarbeiter von
Betriebsräten

Duisburg, 09.01.2013

Auswirkungen des EU-Rechts auf das deutsche Arbeitsrecht

EU-Rechtsetzung und EuGH-Rechtsprechung gewinnen im Bereich des deutschen Arbeitsrechts mehr und mehr an Bedeutung

- hinsichtlich Rechtsetzung gibt es Maßnahmen der EU, die direkt im Bereich des Arbeitsrechts angesiedelt sind, allerdings auch Maßnahmen, die beispielsweise der Haushalts-, Finanz- und Wirtschaftspolitik (z.B. Sixpack) zugeordnet sind
- im Bereich der Rechtsprechung sind der EuGH und der EGMR die Akteure, die mehr und mehr das deutsche Arbeitsrecht beeinflussen
 - bisher galten in Deutschland im Bereich Arbeitsrecht allein die Richter/-innen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) als die wahren Herren des Arbeitsrechts (so FAZ vom 28.03.2012, S. 19)
 - mittlerweile schließt dieser Ausspruch auch Richter/-innen des EuGH in Luxemburg und des EGMR in Straßburg ein (FAZ vom 28.03.2012, S. 19)

1. Rechtsquellen des Unionsrechts/ Gesetzgebungskompetenzen

Arten des EU-Rechts

- Primärrecht: gilt unmittelbar und zwingend
 - EUV (Vertrag über die Europäische Union)
 - AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)
 - Grundrechtecharta der EU

- Sekundärrecht:
 - Verordnungen: unmittelbare Geltung in jedem Mitgliedstaat (Art. 288 I AEUV) – wirken wie Gesetze – verbindlich für Mitgliedstaaten

 - Richtlinien: Verpflichtung zur Umsetzung durch Mitgliedstaaten (Ziel der RL verbindlich/freie Wahl der Form und Mittel der Umsetzung) (Art. 288 II AEUV) – keine unmittelbare Horizontalwirkung

 - Beschlüsse: verbindlich für darin geregelte Themen und Bezeichneten (Art. 288 III AEUV)

 - Empfehlungen: nicht verbindlich (Art. 288 IV AEUV)

Normenhierarchie im deutschen Arbeitsrecht

- Europäisches Primär-/Sekundärrecht
- Verfassungsrecht (Grundgesetz)
- Bundes- und Landesrecht/RVO/völkerrechtliche Verträge (z.B. EGC)
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarungen
- Arbeitsverträge
- Weisungsrecht AG

Gesetzgebungskompetenzen

- Art. 5 I EUV: Grundsatz der beschränkten Einzelermächtigung
 - EU kann nur Recht setzen, wo sie ausdrücklich dafür ermächtigt ist
- es gibt verschiedene Zuständigkeitsarten:
 - ausschließliche/ geteilte Zuständigkeit
- Generalnorm zur Rechtsetzung im Arbeitsrecht ist Art. 153 AEUV
 - Rat kann mit qualifizierter Mehrheit und Zustimmung des Europäischen Parlaments Richtlinien erlassen, die Mindestschutz vorsehen, oder aber in den Bereichen des Art. 153 I Buchstabe c, d, f, g aufgrund einstimmigen Beschlusses nach Anhörung des Parlaments
- wichtig: keine Kompetenz für Bereiche des Art. 153 V AEUV
 - d.h. für Festlegung Arbeitsentgelt, Koalitionsrecht, Streikrecht und Aussperrungsrecht

Gremien, die an EU-Rechtsetzung beteiligt sind

- Rat der EU (Art. 16 EUV, Art. 237 ff. AEUV)
 - Minister der einschlägigen Ressorts der Mitgliedstaaten
 - zuständig für: Gesetzgebung zusammen mit EU-Parlament (Mitentscheidungsverfahren)
- Europäisches Parlament (Art. 14 EUV, Art. 223 ff. AEUV)
 - = Vertretung der Unionsbürger, 754 Mitglieder
 - zuständig für: Gesetzgebung zusammen mit Rat der EU, Haushaltskontrolle, Kontrolle der Kommission
- EU-Kommission (Art. 17 EUV, Art. 244 AEUV)
 - 27 Kommissionsmitglieder (einer je Staat; ab Nov. 2014 nur noch 18 Mitglieder – nicht mehr jeder Mitgliedstaat vertreten)
 - zuständig für Initiativen zur Gesetzgebung (alleiniges Initiativrecht), Überwachung Einhaltung EU-Recht (Exekutivfunktion)
- Europäischer Rat (Art. 15 EUV, Art. 235 ff. AEUV)
 - Gremium der Staats- und Regierungschefs
 - für Entwicklung der EU zuständig – legt u.a. Zielvorstellungen/Leitlinien fest

Was bedeutet Normenhierarchie in Bezug auf EU für Deutschland?

- alle Organe/Behörden sind bei Anwendung von nationalem Recht an EU-Recht gebunden – müssen nationales Recht unionskonform/richtlinienkonform ausgestalten und auslegen
 - auch BR/GBR/KBR sind an Recht und Gesetz gebunden;
 - haben gemäß § 75 BetrVG darüber zu wachen, dass Beschäftigte nach Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden (d.h. Achtung der gesamten Rechtsordnung), insbesondere Schutz vor Diskriminierungen – gilt auch für Abschluss von BVen
- Umsetzung von Richtlinien durch deutschen Gesetzgeber in Form von nationalen Gesetzen muss mit primärem wie sekundärem EU-Recht vereinbar sein
- zur Bindung an Recht und Gesetz iSd Art. 20 GG gehört auch Berücksichtigung der Gewährleistungen der EMRK

Bindung Tarifparteien an EU-Recht

u.a. EuGH 8.9.2011 („Hennings“):

- EuGH hat bekräftigt, dass Gesetzgeber, Justiz, Verwaltung und Tarifvertragsparteien Europarecht unterstellt sind

- laut EuGH sind sowohl der Gesetzgeber als auch die Tarifvertragsparteien verpflichtet, sich an europäisches Recht zu halten, das Vorrang hat
 - TV-Parteien verfügen wegen ihrer Sachnähe allerdings über einen weiten Ermessensspielraum hinsichtlich der Entscheidung, welches Ziel sie verfolgen und auch hinsichtlich der Festlegung der Maßnahmen (Einschätzungsprärogative) – vereinbar mit Art. 28 GRC

 - TV-Parteien sind damit bei Durchführung und Anwendung von EU-Recht an dieses gebunden

Rechtsetzungsbeispiele für EU-Primärrecht

- EU-Verträge:
 - Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Art. 157 AEUV
 - Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV), Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV)
- Europäische Grundrechtecharta (seit Lissabon-Vertrag 2009 gleicher Rang wie EU-Primärrecht)
- Entwurf EU-Datenschutzverordnung 2012 zur Neuregelung Datenschutz auf EU-Ebene (bisher nur Richtlinie 95/46/EG):
 - Verordnungsentwurf sieht Datenschutzhöchststandard vor
 - bleibt hinter heutigem deutschen Arbeitnehmerdatenschutz zurück
 - gemäß Art. 153 II AEUV nur RL möglich mit mindestharmonisierenden Regelungen (andere Auslegung aber EuGH 24.11.2011 (ASNEF) für heutige RL 95/46EG)
- EU-Gesetzesinitiative zu Geschlechterquoten in Leitungsorganen von Unternehmen geplant

Auszug arbeitnehmerschützender EU-Richtlinien (Sekundärrecht)

- Antidiskriminierungsrichtlinien (Geschlecht/Alter/Rasse/Religion usw.)
 - umgesetzt durch deutsches AGG
- Mutterschutzrichtlinie (umgesetzt durch MSchG)
- Elternurlaubsrichtlinie (umgesetzt durch Elternzeit- und Elterngeldgesetz)
- Teilzeit- und Befristungsrichtlinie (umgesetzt durch TzBfG)
- Massenentlassungsrichtlinie (umgesetzt durch § 17 KSchG)
- Nachweisrichtlinie (umgesetzt durch NachwG)
- Arbeitszeitrichtlinie (umgesetzt durch ArbZG/BUrlG)
- Leiharbeitsrichtlinie (umgesetzt durch AÜG)
- Entsenderichtlinie (umgesetzt durch AEntG)
- Betriebsübergangsrichtlinie (umgesetzt durch § 613a BGB)
- EBR-Richtlinie (umgesetzt durch EBR-Gesetz)
- RL Anhörung/Unterrichtung AN (umgesetzt durch z.B. §§ 80, 102, 111 BetrVG)

2. Der EuGH als Wächter über das Unionsrecht

EuGH als Rechtsprechungsorgan

EuGH = Europäischer Gerichtshof (Luxemburg):

- zuständig für Wahrung des Rechts bei der Auslegung und Anwendung der Verträge (Art. 19 EUV, 251 ff. AEUV) – kann zu Fragen der Auslegung und Gültigkeit des Unionsrechts angerufen werden
- 27 Richter und 8 Generalanwälte
 - Plenum, große Kammer mit 15 Richtern, Kammern mit 5 und 3 Richtern (Mehrheitsentscheidungen)
 - problematisch hier, dass Plenum nur in Ausnahmefällen tagt (nicht immer gewährleistet, dass EuGH-Richter des betroffenen Staates beteiligt ist)
- daneben gibt es ein Fachgericht für den öffentlichen Dienst und das Gericht der Europäischen Union – gibt keine Fachgerichte/Fachkammern für Arbeitsrecht
 - 2011: 688 neue Rechtssachen eingereicht (alle Fachgebiete)
 - davon 423 Vorabentscheidungsverfahren
 - durchschnittliche Verfahrensdauer 2011: 16,4 Monate (2003: 25 Monate)

Wichtige Verfahrensarten für Verfahren am EuGH

- Vorabentscheidungsverfahren, Art. 267 AEUV (am häufigsten)
 - nationale Instanzgerichte können EuGH Fragen zur Auslegung und Gültigkeit des Unionsrechts (primäres wie sekundäres Unionsrecht) vorlegen (Antragsverfahren)
 - höchstinstanzliche Gerichte müssen vorlegen, wenn Uneinigkeit besteht (kein Anspruch der Partei auf Vorlage)

- Vertragsverletzungsverfahren, Art. 258 ff. AEUV
 - EU-Kommission und Mitgliedstaaten können Verstöße eines Mitgliedstaates gegen primäres und sekundäres Gemeinschaftsrecht geltend machen

- Nichtigkeitsklagen, Art. 263 f. AEUV
 - Mitgliedstaaten, Organe der EU, natürliche und juristische Personen können zur Überwachung der Organe und sonstiger Einrichtungen der EU Klage erheben, dass ein Rechtsakt gegen Unionsrecht verstößt/nichtig ist
 - in letzter Zeit aber auch häufiger Subsidiaritätsrüge wegen Verstoßes gegen Art. 5 EUV (z.B. Art. 23 Ia GG) erhoben

- zudem Unterlassungsklagen/Schadenersatzklagen möglich

Bindung nationaler Gerichte an EuGH-Rechtsprechung

z.B. BVerfG 6.7.2010:

- EuGH kann nationales Recht bei Verstoß gegen EU-Recht für europarechtswidrig und für nicht anwendbar erklären
 - und/oder nationalen Gerichten lediglich Auslegungshinweise/-vorgaben geben, d.h. Entscheidung für konkreten Fall offen lassen
 - strikt formale Bindung besteht nur gegenüber dem Gericht, das Auslegungsfrage vorgelegt hat;
 - des weiteren erstreckt sich die formale Bindung aber auch auf alle nationalen Gerichte und Behörden, die in derselben Sache mit der Auslegung des Europarechts befasst sind
 - jedoch sind letztendlich alle Gerichte gebunden, da sie sich gegen die Auslegung des Unionsrechts durch den EuGH kaum zur Wehr setzen können – sonst Gefahr Anrufung EuGH

Kritik an Rechtsprechung des EuGH

in den letzten Jahren ist die Rechtsprechung des EuGH wiederholt in Kritik geraten, so ist zu lesen:

- „Schwächt der EuGH die Gewerkschaften?“ (Reinhard-Ulrich Vorbau 2010)
- „Wie der EuGH die Binnenmarktintegration radikalisiert und warum er politischer Kontrolle bedarf“ (Martin Höpner 2012)
- „Die jüngsten EuGH-Urteile sind eine Kampfansage an die Gewerkschaften“ (Frank Bsirske 2008)
- „Skandalurteile, die sozialen Frieden in Europa gefährden“ (Michael Sommer 2008)

3. EuGH-Rechtsprechungsbeispiele

EuGH-Urteile in Bezug auf Deutschland

- EuGH 22.11.2005 („Mangold/Rechtsanwalt Helm“) – unbeschränkte sachgrundlose Altersbefristung (§ 14 III TzBfG a. F. – ab 58 bzw. 52 Jahre) europarechtswidrig
- EuGH 6.12.2007 („Voß/Land Berlin“) – Überstundenvergütung für teilzeitbeschäftigte Beamte diskriminiert Frauen
- EuGH 20.1.2009 („Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund“) – kein Verfall des Urlaubsanspruchs innerhalb von drei Monaten des Folgejahres bei anhaltender Krankheit
- EuGH 12.2.2009 („Klarenberg/Ferrotron Technologies GmbH“) – § 613a BGB auch bei Eingliederung in Betrieb des Erwerbers, da sonst unzulässige Umgehung des Schutzes der Betriebsübergangs-Richtlinie
- EuGH 19.1.2010 („Kücükdevec/Swedex GmbH & Co. KG“) – § 622 II 2 BGB (Länge der Kündigungsfristen) europarechtswidrig und daher nicht anzuwenden, da unionskonforme Auslegung nicht möglich ist
- EuGH 12.10.2010 („Rosenblatt/Oellerking Gebäudereinigungs-GmbH“) – tarifliche Altersgrenze 65 Jahre für Reinigungskräfte (automatische Beendigung Arbeitsverhältnis) europarechtskonform

EuGH-Urteile in Bezug auf Deutschland

- EuGH 14.10.2010 („Fuß/Stadt Halle“) – Umsetzung eines Beamten gegen dessen Willen zur Einhaltung des ArbZG europarechtswidrig
- EuGH 10.5.2011 („Römer/Stadt Hamburg“) – betriebliche Vorsorgeleistungen, die gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften vom Bezug ausschließen, sind europarechtswidrig
- EuGH 21.7.2011 („Fuchs/Land Hessen“) – Altersgrenze des hessischen Beamtengesetzes für Staatsanwälte (65 Jahre) europarechtskonform
- EuGH 8.9.2011 („Hennings/Eisenbahn-Bundesamt und Land Berlin“) – nach Lebensalter gestaffelte Vergütungsgruppen des BAT zur Honorierung Berufserfahrung europarechtswidrig
- EuGH 13.9.2011 („Prigge/Lufthansa“) – tarifliche Altersgrenze für Piloten (60 Jahre) europarechtswidrig

Weitere EuGH-Urteile in Bezug auf nationales Recht

- EuGH 22.11.2011 („Schulte/KHS-AG“) – tarifliche Regelung, die Verfall nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten vorsieht, ist zulässig
- EuGH 26.1.2012 („Kücük/Land Nordrhein-Westfalen“) – vertretungsbedingte Kettenbefristung zulässig, aber Gesamtschau der vorherigen Befristungen relevant (Missbrauchsschutz)
- EuGH 19.4.2012 („Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH“) – kein Auskunftsanspruch abgelehnter Bewerber auf Begründung der Ablehnung
- EuGH 8.11.2012 („Heimann/Kaiser GmbH“) – kein Erwerb von Urlaubsansprüchen bei Kurzarbeit auf Null – Sozialplanregelung zulässig, die vorsieht dass Urlaubskürzung entsprechend pro-rata-temporis-Regelung erfolgt
- EuGH 6.12.2012 („Odar/Baxter Deutschland GmbH“) – geringere Abfindungen für rentennahe Jahrgänge in Sozialplänen zulässig, aber nicht die Differenzierung zwischen schwerbehinderten und nicht schwerbehinderten Kollegen

EuGH-Urteile in Bezug auf andere Länder

auch diese Urteile von Bedeutung, denn EuGH ist für Auslegung des EU-Rechts verantwortlich

- EuGH 1.10.2005 („Dellas“) – Vorabentscheidungsverfahren aus Frankreich – Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit iSd ArbZG
- EuGH 16.9.2010 („Chatzi“) – Vorlageverfahren Griechenland – Auslegung der Elternurlaubsrichtlinie – keine doppelte Elternzeit bei Geburt von Zwillingen
- EuGH 12.10.2010 („Andersen“) – Vorlageverfahren aus Dänemark – völliger Ausschluss von Arbeitnehmern von Abfindungen, die bloß die Möglichkeit haben, vorgezogene Rente in Anspruch zu nehmen, europarechtswidrig
- EuGH 21.10.2010 („Albron Catering“) – Vorlageverfahren aus den Niederlanden – Veräußerer im Sinne Betriebsübergangsrichtlinie kann auch Konzernunternehmen sein, bei dem die AN eingesetzt waren, ohne jedoch mit diesem durch einen Arbeitsvertrag verbunden gewesen zu sein – relevant Bereich Leiharbeit
- EuGH 22.10.2010 („Gavieiro“) – Vorlageverfahren aus Spanien – Nichtberücksichtigung von Dienstzeiten aus befristeter Beschäftigung bei von Gewährung Dienstalterszulage europarechtswidrig
 - ähnlich im Hinblick auf Vorbeschäftigungszeiten von Beamten bei Beförderung in Spanien (EuGH 8.9.2011 („Santana“))

EuGH-Urteile in Bezug auf andere Länder

- EuGH 18.11.2010 („Kleist“) – Vorabentscheidungsverfahren Österreich – nationale Regelung Versetzung in Ruhestand bei Altersgrenze Frauen 60/Männer 65 europarechtswidrig
- EuGH 1.3.2011 („ASBL“) – Vorlageverfahren aus Belgien – Unisextarife wegen Verstoßes gegen Art. 21/23 EGC europarechtswidrig (geschlechts-neutrale Versicherungstarife ab 21.12.2012)
- EuGH 10.3.2011 („Casteels/British Airways“) – Vorlageverfahren aus Belgien – tarifliche Bestimmung europarechtswidrig, die Verlust Zusatzrente bei Wechsel des Mitgliedstaates, aber Verbleib im Konzern vorsieht
- EuGH 6.9.2011 („Scattolon“) – Vorlageverfahren Italien – Betriebsübergang auch dann, wenn Behörde Personal eines Mitgliedstaates übernimmt
- EuGH 24.11.2011 („ASNEF/FECEMD“) – Vorabentscheidungsverfahren aus Spanien zur Frage, welchen Grad an Voll- oder Mindestharmonisierung die Datenschutzrichtlinie 95/46/EG verlangt – Auswirkungen für § 32 BDSG
- EuGH 21.6.2012 („ANGED“) – Vorabentscheidungsverfahren aus Spanien, dass Anrechnung von Krankheit auf Urlaub europarechtswidrig ist

Kritisch zu betrachtende EuGH-Urteile

- EuGH 11.12.2007 (“Viking“) – Umflaggung finnisches Fährschiff „Rosella“ auf estnische Flagge zur Möglichkeit, estnischen TV mit niedrigen Löhnen zu schließen
 - EuGH: Entscheidung dass AN nicht gefährdet seien, da keine Entlassungen drohen – Streikmaßnahmen der finnischen Gewerkschaft (Aufrufe, nicht mit Viking zu verhandeln) unzulässig wegen Verstoß gegen Niederlassungsfreiheit – Forderung nach weiterer Anwendung des finnischen TV unzulässig
- EuGH 18.12.2007 („Laval“) – lettischer Bau-Arbeitgeber entsandte AN nach Schweden – schwedische Gewerkschaften forderten mit Blockade der Laval-Baustellen Zahlung schwedischer Tariflöhne
 - EuGH: kollektive Maßnahmen europarechtswidrig, da Verstoß gegen Dienstleistungsfreiheit – Gefahr Existenzvernichtung, da von Aufträgen zurückgetreten – zudem dürften keine anderen als in Entsenderichtlinie festgeschriebenen Kernarbeitsbedingungen gefordert werden
- EuGH 3.4.2008 (“Rüffert“) – niedersächsisches Vergaberecht verpflichtete Bauunternehmer, Tariftreueerklärung bzgl. Einhaltung tariflicher Standards abzugeben
 - EuGH: Vergabegesetz verstößt gegen Dienstleistungsfreiheit und Entsende-RL 96/71

Kritik an EuGH-Rechtsprechung

hinsichtlich Viking/Laval:

- zwar festgestellt, dass Recht auf Durchführung kollektiver Maßnahmen inklusive Streikrecht als Grundrecht fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts sei – steht auf selber Stufe mit Grundfreiheiten
- dann aber letztendlich soziale Grundrechte hinter Grundfreiheiten zurückgestellt, indem sie keinerlei Abwägung unterzogen wurden,
 - in Abwägung nur geprüft, ob Maßnahmen dem Schutz der Arbeitnehmer dienen

bei Laval/Rüffert/u.a.

zudem Entsenderichtlinie als Regelung von Höchststandards eingestuft, die verlangt werden können, ausgelegt – fördert transnationale Lohnkonkurrenz – Unmöglichkeit der Etablierung weiterer sozialer Standards

4. Der EGMR als Wächter über die Einhaltung der europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)

EGMR als Rechtsprechungsorgan

EGMR = Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (Straßburg):

- zuständig für Überprüfung der Akte der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung in Bezug auf die Verletzung der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) durch die Unterzeichnerstaaten (z.B. Deutschland)
- 47 Richter
- Individualbeschwerde zum EGMR zulässig seit 1998
 - vorherige Ausschöpfung des nationalen Rechtswegs erforderlich
- von 1959 bis 2011 234 Verurteilungen Deutschlands wegen Konventionsverstoß
- Ende 2009: knapp 120.000 anhängige Verfahren
 - daran war Deutschland mit 2300 Verfahren beteiligt

Bindung nationaler Gerichte an die Rechtsprechung des EGMR

z.B. BVerfG 14.10.2004:

- zur Bindung an Recht und Gesetz iSd Art. 20 GG gehört Berücksichtigung der Entscheidungen des EGMR im Rahmen methodisch vertretbarer Gesetzesauslegung, ohne gegen materielle Gesetze zu verstoßen
- Urteile des EGMR binden nur die Parteien des jeweiligen Verfahrens (Bindung inter partes)
 - alle staatlichen Organe in Deutschland sind verpflichtet, einen fortdauernden Konventionsverstoß zu beenden und einen konventionsgemäßen Zustand herzustellen
- Entscheidungen des EGMR in Verfahren gegen andere Vertragsparteien geben den nicht beteiligten Staaten nur Anlass, ihre nationalen Rechtsordnungen zu überprüfen und sich bei einer möglicherweise erforderlichen Änderung an den EGMR-Urteilen zu orientieren (nicht verbindlich)

Beispiele für begrüßenswerte EGMR-Urteile mit Arbeitsrechtsbezug

z.B. Anerkennung Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht aus Art. 11 EMRK durch Urteile:

- EGMR 2.7.2002 – Wilson/Vereinigtes Königreich (Recht auf Kollektivverhandlungen als besondere Ausprägung der Vereinigungsfreiheit)
- EGMR 17.10.2008 – Dilek/Türkei (Streikrecht für Beamte anerkannt)
- EGMR 12.11.2008 – Demir und Bykara/Türkei (Recht auf Kollektivverhandlungen für Beamte)
- EGMR 21.4.2009 – Enerji Yapi-Yol Sen/Türkei (Streikrecht für Beamte, die nicht unmittelbar hoheitliche Aufgaben wahrnehmen)
- zudem keine Beschränkung auf TV als erstreikbares Ziel

z.B. Zulässigkeit externer Anzeige gegen Arbeitgeber:

- EGMR 21.7.2011 – Heinisch/Deutschland (externes Whistleblowing – Meinungsfreiheit bei Strafanzeigen des AN gegen eigenen AG)

Trotz alledem Kritik an EGMR-Rechtsprechung

- EGMR 12.11.2008 – Demir und Bykara/Türkei
 - Begründung: EMRK sei im Lichte anderer Instrumente des internationalen Rechts auszulegen (ILO-Übereinkommen in Form der Auslegung der Sachverständigenausschüsse, ESC in Interpretation des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte usw.), unabhängig davon, ob der beklagte Staat sämtliche zur Auslegung herangezogenen Normen des internationalen Rechts ratifiziert hat;
 - ausreichend sei, dass das internationale Recht oder das innerstaatliche Recht der Mehrheit der Vertragsstaaten der EMRK eine gemeinsame Betrachtungsweise zum Ausdruck bringt (EuGH 12.11.2008 – Demir und Bykara/Türkei)
- Zugrundelegung Auslegung Sachverständigenausschüsse hat erhebliche Auswirkung auf Streikrecht – prinzipiell nicht negativ, aber laut Ausschüssen auch wilde und politische Streiks im Einzelfall zulässig, zumindest, wenn es sich um Proteststreiks mit sozialpolitischen Zielen handelt

5. Fazit/Ausblick

Einschätzung der momentanen EU-Politik/ EU-Rechtsprechung

- letztendlich EU-Rechtsetzung/EuGH-Rechtsprechung und deren Auswirkungen für Deutschland ambivalent – viel Positives, aber auch Negatives – aber Einfluss enorm
- teilweise ohne Berücksichtigung entgegenstehender Empirie oder unter Inkaufnahme massiven Sozialabbaus werden Strukturprogramme empfohlen
 - z.B. Flexicurity zur Schaffung von mehr Beschäftigung/Austeritätspolitik zur Bekämpfung der Finanz- und Wirtschaftskrise
 - daraus auch erhebliche Folgen für das den deutschen Arbeitsmarkt regulierende Arbeitsrecht
- EU-Recht und EuGH-Rechtsprechung haben aufgrund der Bindungswirkung und Normenhierarchie erhebliche Bedeutung auch auf Arbeit von BR/GBR/KBR
- bei Verstoß gegen geltendes Recht (EU-Primärrecht und nationales, aufgrund der Umsetzung von Richtlinien entstandenes Recht) Unterlassungsanspruch der AN-Vertreter gg. AG nach § 75 BetrVG iVm § 23 III BetrVG bzw. Amtshilfe nach § 80 BetrVG

Reformüberlegungen aus Politik und Wissenschaft

hinsichtlich zu kritisierender EuGH-Rechtsprechung vorgeschlagen:

- Der einzige Weg ist, dem EuGH nicht zu folgen (Fritz Scharpf)
- Schaffung eines Kompetenzgerichts zur Kontrolle des EuGH (Fritz Scharpf, Josef Weiler, Roman Herzog)
- Möglichkeit eines Legislativwiderspruchs (Rat soll mit qualifizierter Mehrheit EuGH-Urteile verwerfen können) (Fritz Scharpf 2008)
- Schaffung eines Sozialgerichtshofs (Fischer-Lescano/Kolja Möller)

Was hilft uns wirklich:

- kritische Betriebsräte, die Einhaltung von Recht und Gesetz überwachen (§§ 80 I, 75 BetrVG)
- Fachkammern z.B. für Arbeitsrecht am EuGH
- Stärkung der Rechte Europäischer Betriebsräte
- soziale Fortschrittsklausel/EU-Sozialvertrag

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!