

Arbeitsrecht in Europa

Manfred LÖWISCH *

Gliederung

- I. Allgemeine Grundlagen
 1. Rechtsquellen
 - a) Recht der Mitgliedstaaten
 - b) Bindung an ILO-Abkommen
 - c) Europäische Menschenrechtskonvention und Europäische Sozialcharta
 - d) Recht der Europäischen Gemeinschaft
 2. Grundprinzipien
 - a) Freier privatrechtlicher Arbeitsvertrag
 - b) Kündbarkeit des Arbeitsvertrages
 - c) Staatliche Mindestnormen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes
 - d) Grundsatz der Nichtdiskriminierung
 - e) Tarifautonomie
 - f) Mitbestimmung
- II. Europäisches Arbeitsvertragsrecht
 1. Informationspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss
 2. Schutz vor Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis
 - a) Entgeltgleichheit für Männer und Frauen
 - b) Allgemeines Diskriminierungsverbot
 3. Arbeitnehmerrechte bei Umstrukturierung oder Schließung von Unternehmen
 - a) Betriebsübergang
 - b) Massenentlassungen
 - c) Insolvenz des Arbeitgebers
 4. Besondere Arbeitsverhältnisse
 - a) Teilzeitarbeit
 - b) Befristete Arbeitsverhältnisse
 - c) Leiharbeit
- III. Europäisches Arbeitsschutzrecht
 1. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz
 2. Mutterschutz, Elternurlaub, Jugendarbeitsschutz
 - a) Mutterschutz, Elternurlaub
 - b) Jugendarbeitsschutz
 3. Allgemeiner Arbeitszeitschutz
- IV. Kollektives Arbeitsrecht
 1. Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht
 2. Europäische Betriebsräte

* Direktor des Instituts für Wirtschaftsrecht, Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht der Universität Freiburg i. Br.

3. Beteiligung in den Organen der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea)
 4. Allgemeiner Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer
- V. Internationales Arbeitsrecht (Kollisionsrecht)
1. Anwendbares materielles Recht
 2. Gerichtsstand

I. Allgemeine Grundlagen

1. Rechtsquellen

a) Recht der Mitgliedstaaten

Das Arbeitsrecht in der Europäischen Gemeinschaft ist in erster Linie Recht der einzelnen Mitgliedstaaten. Dieses Recht ist nur ausnahmsweise (so in Frankreich) in einem einheitlichen Arbeitsgesetzbuch zusammengefasst. Meist (so auch in Deutschland) ist es in Einzelgesetzen enthalten.

b) Bindung an ILO-Abkommen

Wie auch in Japan sind die einzelnen Staaten der Europäischen Gemeinschaft an die von ihnen ratifizierten Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gebunden. Diese Abkommen enthalten kein unmittelbar in den Mitgliedstaaten geltendes Recht. Sie verpflichten die Einzelstaaten nur, in ihrer Gesetzgebung die Abkommen zu beachten und umzusetzen. Dabei erfolgt eine Kontrolle durch besondere Organe der Internationalen Arbeitsorganisation.

c) Europäische Menschenrechtskonvention und Europäische Sozialcharta

Weiter bestehen Bindungen an die Europäische Menschenrechtskonvention und die Europäische Sozialcharta, die vom Europarat erlassen sind. Dem Europarat gehören auch die demokratischen Staaten Europas an, die nicht Mitglied der Europäischen Gemeinschaft sind.

Die **Europäische Menschenrechtskonvention** (EMRK) gewährleistet in Art. 11 die Koalitionsfreiheit und enthält in Art. 14 ein allgemeines Diskriminierungsverbot. Die **Europäische Sozialcharta** (ESC) enthält eine Reihe allgemeiner Gewährleistungen für die Arbeitnehmer, unter anderem das Recht auf Arbeit, das Recht auf gerechte, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und ein Recht auf gerechtes Arbeitsentgelt (Teil 2, Art. 1 bis 4). Sie schützt die Koalitionsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, insbesondere das Recht der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf kollektive Maßnahmen, einschließlich des Streikrechts im Falle von Interessenkonflikten (Teil 2, Art. 5 und 6). Außerdem regelt sie den Arbeitnehmerschutz, insbesondere zugunsten von Kindern, Jugendlichen und Frauen (Art. 7 und 8).

Die Europäische Menschenrechtskonvention enthält **unmittelbar geltendes Recht**: Auf sie kann sich jeder Bürger eines Mitgliedstaates selbst berufen und bei Verletzungen den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte anrufen. Die Europäische Sozialcharta

begründet ähnlich wie die ILO-Abkommen nur eine völkerrechtliche Verpflichtung der Einzelstaaten.

d) Recht der Europäischen Gemeinschaft

Bereits in der ursprünglichen Fassung enthielt der **Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft** vom 25.3.1957 eine Reihe für das Arbeitsrecht wichtiger Bestimmungen, nämlich über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 48 ff. EWG), über die Abstimmung der Sozialversicherung der Mitgliedstaaten und die Zusammenarbeit in sozialen Fragen (Art. 117 f., 120 ff. EWG) sowie über die Gleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt (Art. 119 EWG).

Die **Einheitliche Europäische Akte** vom 28.2.1986 hat in den EG-Vertrag die Artikel 118a und 118b eingefügt. Artikel 118a erklärte die Harmonisierung der Arbeitsschutzvorschriften bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel der Gemeinschaft und ermächtigte den Rat zum Erlass von Richtlinien über Mindestvorschriften auf diesem Gebiet. Artikel 118b verpflichtete die Kommission, sich darum zu bemühen, den Dialog der Sozialpartner „auf europäischer Ebene zu entwickeln, der, wenn diese es für wünschenswert halten, zu vertraglichen Beziehungen führen kann“.

Der **Vertrag über die Europäische Union** vom 7.2.1992 (**Maastricht**) enthielt zwar keine zusätzlichen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen. Doch ermächtigte ein besonderes Protokoll und Abkommen über die Sozialpolitik, das alle damaligen Mitgliedstaaten außer Großbritannien abgeschlossen hatten, zu einheitlichen Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts bis hin zu EG-weiten Tarifverträgen; nur eine Regelung des eigentlichen Arbeitsentgelts, des Koalitionsrechts und des Arbeitskampfrechts blieb ausgeschlossen.

Inzwischen sind diese arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen in der Neufassung des EG-Vertrages durch den **Amsterdamer Vertrag** enthalten. Maßgebend sind die Art. 136 ff. EG-Vertrag. Hinzugekommen sind Bestimmungen über eine koordinierte Beschäftigungsstrategie der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft in den Art. 125 ff. EG-Vertrag. Alle arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften gelten nunmehr auch für Großbritannien.

Auf der Grundlage der genannten Bestimmungen des EG-Vertrages sind nach und nach eine Reihe von **Verordnungen und Richtlinien** ergangen. Zu nennen sind:

die Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die die Freiheit der Arbeitsplatzwahl innerhalb der Gemeinschaft sicherstellt,

die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71¹⁾ über die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer, die beim Arbeitsplatzwechsel über die Grenzen die Zuordnung zu den nationalen Sozialversicherungssystemen regelt,

die Verordnung (EWG) Nr. 574/72²⁾ über die Durchführung der Verordnung Nr.

1) Erheblich geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1386/2001, ABl. EG L 187, 1 ff.

2) Ebenfalls erheblich geändert durch die in Fn 1 genannte Verordnung.

1408/71,

die Lohngleichheitsrichtlinie (75/117/EWG), die den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Art. 141 EG) näher regelt,

die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (86/378/EWG) bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit,

die Rahmenrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit (89/391/EWG),

die Richtlinie über die manuelle Handhabung von Lasten (90/269/EWG), über die Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) und über den Schutz der Arbeitnehmer vor Karzinogenen (90/394/EWG, geändert durch die Richtlinie 97/42/EG) mit Arbeitsschutzregeln für bestimmte Tätigkeiten,

die Richtlinie über atypische Arbeit (91/383/EWG) mit Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis,

die Nachweisrichtlinie (91/533/EWG) mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich zu informieren,

die Richtlinie zum Mutterschutz (92/85/EWG) mit Vorschriften zum Gesundheitsschutz, zum Mutterschaftsurlaub und zum Verbot von Kündigungen von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Müttern,

die Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (93/104/EG), über Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten, Nacht- und Schichtarbeit sowie den Jahresurlaub,

die Richtlinie über den Jugendarbeitsschutz (94/33/EG) mit Arbeitsschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer,

die Richtlinie über Europäische Betriebsräte (94/45/EG), die die Bildung von Arbeitnehmervertretungen bei multinationalen Unternehmen regelt,

die Elternurlaubsrichtlinie (96/34/EG) zur Umsetzung der von den Europäischen Sozialpartnern EGB-UNICE-CEEP-geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub,

die Arbeitnehmerentsenderichtlinie (96/71/EG) mit Regelungen über das anwendbare Recht bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen,

die Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (97/80/EG), die die Beweislast bei Diskriminierungen im Anwendungsbereich von Art. 141 EG und der Richtlinien 75/117/EWG, 76/207/EWG, 92/85/EWG und 96/34/EG regelt,

die Teilzeitarbeitsrichtlinie (97/81/EG), die der Umsetzung der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit dient,

die Massenentlassungsrichtlinie (98/59/EG) zur Angleichung der entsprechenden Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten,

die Befristungsrichtlinie (99/70/EG) zur Umsetzung der EGB-UNICE-CEEP-

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge,

die Anti-Diskriminierungsrichtlinie (00/78/EG) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf,

die Arbeitszeit-Richtlinie Flugpersonal (00/79/EG) über die Durchführung der von den Europäischen Sozialpartnern AEA-ETF-ECA-ERA-IACA geschlossenen Europäischen Vereinbarung über die Arbeitszeitorganisation für das fliegende Personal der Zivilluftfahrt,

die Betriebsübergangsrichtlinie (01/23/EG), die den gesetzlichen Übergang der Arbeitsverhältnisse auf einen Betriebsnachfolger ordnet,

die Richtlinie (01/86/EG) zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft (Verordnung [EG] Nr. 2157/2001) hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer,

die Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (02/14/EG), die vor allem die Art und Weise der Unterrichtung der Arbeitnehmer konkretisiert und Maßnahmen festlegt, die bei Verstoß gegen die sich aus der Richtlinie ergebenden Pflichten zu ergreifen sind,

die Arbeitszeit-Richtlinie Fahrpersonal-Straßentransport (02/15/EG), die Mindestvorschriften für die Arbeitszeitgestaltung von Arbeitnehmern, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßentransports ausüben, festlegt,

die Insolvenzrichtlinie (80/987/EWG) mit Bestimmungen über den Schutz der Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers, insbesondere zur Befriedigung nicht erfüllter Lohnansprüche der Arbeitnehmer, die zur Zeit neu kodifiziert wird (s. Gemeinsamer Standpunkt (EG) Nr. 30/2002 vom 18.2.2002, ABl. EG C 119 E, 1 ff.).

Außerdem ist die Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG), die die Diskriminierung von Frauen oder Männern beim Zugang zur Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verbietet, überarbeitet worden. Die Überarbeitung ist vom Rat am 13./14.6.2002 angenommen worden (s. Rats-Dokument 3624/02 vom 24.5.02).

Am 20.3.2002 hat die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern vorgelegt (s. KOM 2002/149 endg).

Die Kommission erarbeitet derzeit eine Mitteilung nebst Aktionsplan zum Thema „finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union“, vgl. das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen SEK (2001) 1308 vom 26. Juli 2001.

Allmählich bilden sich auf der Grundlage von Art. 139 EG-Vertrag auch **Europäische Sozialpartnervereinbarungen** heraus. Nach dieser Vorschrift kann der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene zur Herstellung vertraglicher Beziehungen einschließlich des Abschlusses von Vereinbarungen führen und erfolgt die Durchführung solcher Vereinbarungen entweder nach den jeweiligen Verfahren und Gepflogenheiten der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten oder auf gemeinsamen Antrag der Unter-

zeichnerparteien durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission (Abs. 2 der Vorschrift).

Die Europäischen Sozialpartner haben von diesen Möglichkeiten bereits einige Male Gebrauch gemacht; die o.g. Richtlinien 96/34/EG, 97/81/EG und 99/70/EG beruhen auf Rahmenvereinbarungen der Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (UNICE), des Europäischen Zentralverbands der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) sowie des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB).

Sozialpartnerverhandlungen müssen aber nicht immer zum Abschluss einer Vereinbarung führen. So haben sich die europäische Regionalorganisation der Union Network International (UNI, die „Fachberufs- und Dienstleistungs-Internationale“) und die europäische Regionalorganisation der internationalen Vereinigung von Zeitarbeitsunternehmen (Euro-CIETT) am 8. Oktober 2001 nach schwierigen Verhandlungen auf eine gemeinsame Erklärung zur Zeitarbeit geeinigt. Deren 13 Punkte hat die Europäische Kommission dann ihrem eigenen Richtlinienvorschlag über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern zugrundegelegt.

Die **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** vom 7.12.2000 enthält eine Reihe sozialer Grundrechte, so in Art. 12 Abs. 1 die Koalitionsfreiheit, in Art. 15 die Berufsfreiheit und ein Recht auf Arbeit, in Art. 21 den Grundsatz der Nichtdiskriminierung, in Art. 27 ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer im Unternehmen, das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen in Art. 28 und in Art. 30 den Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, um nur einige Beispiele herauszugreifen. Die Charta ist zwar rein formal ohne eigenständige verbindliche Wirkung, jedoch enthält sie Feststellungen, die in weitem Umfang bereits an anderer Stelle festgelegte Rechte anerkennen. Daher muss damit gerechnet werden, dass sich der EuGH in Zukunft im Rahmen seiner grundrechtsrelevanten Rechtsprechung vermehrt an der Charta orientieren wird.³⁾

Der **EG-Vertrag selbst, aber auch die EG-Verordnungen** sind, soweit sie Gebote und Verbote enthalten, in den Mitgliedstaaten **unmittelbar geltendes Recht** („Primärrecht“). Sie sind von den öffentlichen Stellen und, soweit sie sich an diese richten, auch von den Privatrechtssubjekten zu beachten. Etwa dürfen die Behörden den Zugang von Arbeitnehmern aus anderen Mitgliedstaaten zu Arbeitsverhältnissen in Deutschland nicht behindern, und ist es Arbeitgebern verboten, entgegen Art. 141 EG-Vertrag Frauen niedrigere Löhne zu bezahlen als Männern.

Die Verletzung der Ge- und Verbote von EG-Vertrag und Verordnungen kann vor den **Gerichten der Mitgliedstaaten** in gleicher Weise wie die Verletzung innerstaatlichen Rechts geltend gemacht werden. Auch können die innerstaatlichen Gerichte Zweifels-

3) In mehr als zehn Schlussanträgen (SA) haben Generalanwälte des EuGH sich bereits ausdrücklich auf die Grundrechte-Charta berufen, s. z.B. SA des Generalanwalts *Tizzano* in der Rechtssache „Bectu“ vom 18.2.2001, C-173/99.

fragen der Auslegung des Vertrags und der Verordnungen dem EuGH zur Vorabentscheidung vorlegen (Art. 234 EG-Vertrag). Entscheidet das innerstaatliche Gericht letztinstanzlich, so ist es zur Vorlage verpflichtet.

Die **Richtlinien der EG** richten sich an die Mitgliedstaaten als die Partner des EG-Vertrages und bedürfen der Umsetzung durch den Gesetzgeber („Sekundärrecht“). Das nationale Arbeitsrecht ist in immer größerem Umfang durch die Umsetzung von EG-Richtlinien geprägt: Zuletzt diente etwa in Deutschland das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.12.2000 der Umsetzung der Befristungs-Richtlinie 99/70/EG und der Teilzeitarbeits-Richtlinie 97/81/EG.

Die **mangelnde oder fehlerhafte Umsetzung von Richtlinien** kann nach Art. 226 EG-Vertrag von der Kommission beim EuGH gerügt und von diesem beanstandet werden. Eine fehlerhafte Umsetzung können auch die deutschen Gerichte auf dem Weg über eine Vorlage nach Art. 234 EG-Vertrag vor den EuGH bringen. Letzteres ist hinsichtlich der Gleichbehandlungsrichtlinie mehrfach mit Erfolg geschehen. Etwa hat das Arbeitsgericht Hamburg auf diese Weise erreicht, dass die früher in § 61b ArbGG enthaltene Bestimmung, nach der die Entschädigungen mehrerer bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses benachteiligter Bewerber oder Bewerberinnen auf die Gesamtsumme von sechs Monatsverdiensten beschränkt war, vom EuGH beanstandet worden.⁴⁾ Der Gesetzgeber hat die Bestimmung daraufhin gestrichen.

Aus der Verpflichtung der Mitgliedstaaten auf die Ziele der Gemeinschaft (Art. 10, 249 EG-Vertrag) folgt, dass auch ihre Gerichte, soweit das in ihrer Macht steht, an der Umsetzung des Gemeinschaftsrechts mitwirken müssen. Praktisch führt das zur Verpflichtung, das nationale Recht soweit als möglich **europarechtskonform auszulegen**. Von Bedeutung ist das insbesondere hinsichtlich der Richtlinien. Sind sie in nationales Recht umgesetzt, muss dieses so ausgelegt werden, dass es Wortlaut und Zweck der Richtlinie möglichst gerecht wird.⁵⁾ Auch wenn eine Richtlinie nicht rechtzeitig in das nationale Recht umgesetzt ist, gilt der Grundsatz europarechtskonformer Auslegung. So hat etwa das deutsche Bundesarbeitsgericht, nachdem die Bildschirmarbeitsplatzrichtlinie nicht rechtzeitig umgesetzt war, in Abänderung seiner früheren Rechtsprechung das deutsche Arbeitsschutzrecht dahin ausgelegt, dass der Betriebsrat die Unterbrechung von Bildschirmarbeit durch Pausen verlangen konnte.⁶⁾

Nach Auffassung des deutschen Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) ist an sich auch

4) EuGH vom 22.4.1997, AP Nr. 13 zu § 611a BGB = DB 1997, 983 = BB 1997, 1481 = NJW 1997, 1839 = NZA 1997, 645 = EzA § 611a BGB Nr. 12.

5) Vgl. EuGH vom 14.7.1994 (Faccini Dori), NJW 1994, 2473 = EzA Art. 189 EWG-Vertrag Nr. 1; BAG vom 23.9.1992, AP Nr. 1 zu § 612 BGB Diskriminierung = DB 1993, 737 = BB 1993, 650 = NZA 1993, 891 = EzA § 612 BGB Nr. 16 unter B II 3 c aa der Gründe.

6) BAG vom 2.4.1996, AP Nr. 5 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz = DB 1996, 1725 = BB 1997, 1259 = NZA 1996, 998 = EzA § 87 BetrVG 1972 Bildschirmarbeit Nr. 1 = SAE 1997, 77 mit Anm. *Loßwisch/Neumann*.

das EG-Recht an das deutsche Grundgesetz, insbesondere die Grundrechte, gebunden. Doch hat das BVerfG seine Gerichtsbarkeit insoweit durch den „Solange II“-Beschluss vom 22.10.1986⁷⁾ zurückgenommen. Im Rahmen eines **Kooperationsverhältnisses** mit dem EuGH überprüft es dieses Recht nicht mehr am Maßstab der Grundrechte, solange der EuGH einen im wesentlichen vergleichbaren Grundrechtsschutz im gesamten EG-Gebiet gewährleistet. Dem hat die Maastricht-Entscheidung vom 12.10.1993⁸⁾ hinzugefügt, dass die Zurückhaltung unter dem Vorbehalt steht, dass das Gemeinschaftsrecht sich im Rahmen der Kompetenz der EG hält, insbesondere das Subsidiaritätsprinzip beachtet.

In der Entscheidung zur Europäischen Bananenmarktordnung hat das BVerfG nunmehr Verfassungsbeschwerden und Vorlagen von Gerichten generell für **unzulässig** erklärt, wenn ihre Begründung nicht darlegt, dass die europäische Rechtsentwicklung einschließlich der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nach Ergehen der Solange II-Entscheidung unter den erforderlichen Grundrechtsstandard abgesunken ist. Deshalb muss die Begründung der Vorlage oder einer Verfassungsbeschwerde im Einzelnen darlegen, dass der jeweils als unabdingbar gebotene Grundrechtsschutz generell nicht gewährleistet ist.⁹⁾

Die Zurücknahme der Gerichtsbarkeit durch das BVerfG hat dazu geführt, dass es auch im Arbeitsrecht noch keinen Fall gegeben hat, in dem Gemeinschaftsrecht oder auf Gemeinschaftsrecht, insbesondere einer Richtlinie, beruhendes nationales Recht für verfassungswidrig erklärt worden wäre.

2. Grundprinzipien

a) Freier privatrechtlicher Arbeitsvertrag

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist in allen Staaten der Europäischen Gemeinschaft der frei abgeschlossene **privatrechtliche Arbeitsvertrag**. Dementsprechend sind, soweit das Arbeitsrecht keine besonderen Regeln enthält, auf den Arbeitsvertrag die allgemeinen Regeln des Vertragsrechts, z.B. über das Zustandekommen von Verträgen, über die Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen (Schadensersatz, Rücktritt) und über die Rechtsfolgen des Ausschlusses der primären Leistungspflicht (z.B. Entfall der Gegenleistung, Schadensersatz) anzuwenden.

In einer Reihe von Staaten, so in Deutschland, gilt für den öffentlichen Dienst eine Besonderheit. Seine Angehörigen sind nur zum Teil aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrags tätig. Zum anderen Teil stehen sie als **Beamte** in einem öffentlich-rechtlichen Verhältnis zum Staat. Ihre Dienstverhältnisse sind dann in besonderen Beamtengesetzen geregelt.

7) BVerfG vom 23.10.1986, BVerfGE 73, 339 = NJW 1987, 577.

8) BVerfG vom 12.10.1993, BVerfGE 89, 155 = NJW 1993, 3047.

9) BVerfG vom 7.6.2000, BVerfGE 102, 127 ; nochmals bestätigt durch BVerfG vom 9.1.2001 1 BvR 1036/99, EzA Art. 101 GG Nr. 4 = NJW 2001, 1267.

b) Kündbarkeit des Arbeitsvertrages

Im Unterschied zu Japan sind in allen Staaten der Europäischen Gemeinschaft die Arbeitsverträge grundsätzlich kündbar. Der Arbeitgeber muss zwar Kündigungsfristen einhalten und einen Grund für die Kündigung geltend machen können. Gelingt ihm das aber, kann er das Arbeitsverhältnis beenden. Lebenslange Anstellungen gibt es nicht.

Allerdings gibt es auch Ausnahmen von dieser Regel – so wie es umgekehrt in Japan kündbare atypische Arbeitsverhältnisse gibt. So sehen in Deutschland eine Reihe von Tarifverträgen vor, dass die Arbeitsverträge von Arbeitnehmern nicht mehr gekündigt werden können, die ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben (meist 55 Jahre) und längere Zeit dem Betrieb angehören (meist 10 Jahre).

c) Staatliche Mindestnormen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes

Das staatliche Recht beschränkt sich in den Staaten der Europäischen Gemeinschaft im Wesentlichen auf Mindestnormen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes. Sie legen Arbeitsbedingungen fest, die im Arbeitsvertrag nicht unterschritten, wohl aber überschritten werden dürfen. Das betrifft einmal den Unfall- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, für den wie oben ausgeführt vor allem Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft gelten. Zum anderen gehören hierher Bestimmungen über die Arbeitszeit, den Urlaub, den Kündigungsschutz sowie den Schutz besonderer Personengruppen wie Schwerbehinderte, Jugendliche und Mütter.

Vorschriften über **Mindestlöhne** gibt es nur in einigen Ländern, so in Frankreich und in Italien. Zumeist wird die Festlegung der Entgelte den Tarifverträgen überlassen.

d) Grundsatz der Nichtdiskriminierung

Das Recht der Europäischen Gemeinschaft ist vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung geprägt: Art. 12 EG-Vertrag verbietet jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit. Nach Art. 13 EG-Vertrag kann der Europäische Rat auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen. Von dieser Befugnis hat der Rat gerade auch für das Arbeitsrecht Gebrauch gemacht und die oben schon erwähnte **Anti-Diskriminierungsrichtlinie** zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf erlassen. Diese muss in den Mitgliedstaaten bis Ende des Jahres 2003 umgesetzt werden und wird vielfältige Änderungen im Arbeitsrecht notwendig machen. Etwa bedürfen Gesetze und Tarifverträge, die an das Alter anknüpfen, der Überprüfung darauf, ob sie mit der Richtlinie vereinbar sind.

Unabhängig von diesen allgemeinen Diskriminierungsverboten gebietet Art. 141 EG-Vertrag die **Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben**, insbesondere beim Arbeitsentgelt. Art. 141 EG-Vertrag enthält, was die Gleichbehandlung beim

Entgelt angeht, in den Mitgliedstaaten unmittelbar geltendes Recht. Im Übrigen ist er durch eine Reihe der oben erwähnten Richtlinien, nämlich die Lohngleichheitsrichtlinie, die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit und die Richtlinie über die Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts näher konkretisiert worden.

e) Tarifautonomie

Die Verfassungen der Staaten der Europäischen Gemeinschaft gewährleiten in unterschiedlichem Umfang Gewerkschaften und Arbeitgebern die autonome Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder (Tarifautonomie). In Deutschland wird diese Garantie aus dem **Grundrecht der Koalitionsfreiheit** abgeleitet. Wenn es in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes heißt, jedermann sei das Recht gewährleistet, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, wird das nicht nur als Recht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern verstanden, sich in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammenzuschließen. Vielmehr leitet das Bundesverfassungsgericht aus der Vorschrift auch das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ab, sich zu betätigen und damit vor allem Tarifverträge abzuschließen. In einer neueren Entscheidung hat das Bundesverfassungsgericht sogar erklärt, Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes garantiere den Gewerkschaften das Streikrecht und den Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden das Aussperrungsrecht.¹⁰⁾

Nunmehr garantiert, wie erwähnt, auch **Art. 28 der Charta der Grundrechte** der Europäischen Union den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen.

f) Mitbestimmung

Für das deutsche und österreichische Recht charakteristisch ist die Verwirklichung des Betriebsrätegedankens: Die Arbeitnehmer wählen in den Betrieben Repräsentanten, die vom Arbeitgeber über alle wichtigen Fragen zu informieren sind und bei Entscheidungen mitwirken, die die Arbeitnehmer betreffen. Außerdem entsenden in diesen Ländern die Arbeitnehmer in die Aufsichtsräte der Unternehmen Vertreter, die dort über die Leitung der Unternehmen mitbestimmen.

In unterschiedlichen Formen, aber in durchweg abgeschwächter Intensität bestehen auch in anderen Staaten der Europäischen Gemeinschaft Mitwirkungsrechte von Repräsentanten der Arbeitnehmer. Inzwischen sieht auch die Europäische Gemeinschaft selbst entsprechende Regelungen vor, auf die zurückzukommen sein wird.

10) BVerfG vom 26.6.1991, BVerfGE 84, 212, 225 = AP Nr. 117 zu Art. 9 GG Arbeitskampf = NJW 1991, 2549.

II. Europäisches Arbeitsvertragsrecht

1. Informationspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Vertragsschluss

Die **Nachweisrichtlinie der EG** verpflichtet den Arbeitgeber, die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrages zu dokumentieren und das entsprechende Schriftstück dem Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach Aufnahme der Arbeit auszuhändigen. Diese Dokumentations- und Informationspflicht wird umfassend verstanden. Etwa hat der EuGH entschieden, dass eine Abrede, nach der der Arbeitnehmer verpflichtet ist, auf bloße Anordnung des Arbeitgebers Überstunden zu leisten, einen solchen wesentlichen Punkt darstellt.¹¹⁾

Bei Nichterfüllung der durch die Richtlinie auferlegten Dokumentations- und Informationspflicht sieht diese lediglich vor, dass der Arbeitnehmer seine Rechte gerichtlich geltend machen können muss. Die Unwirksamkeit des nicht nachgewiesenen Vertragsbestandteils ist als Sanktion nicht geboten. Das deutsche Nachweisgesetz, das die Richtlinie umgesetzt hat, sieht dementsprechend auch keine besondere Sanktion vor, sondern belässt es dabei, dass der Arbeitnehmer die Information gerichtlich durchsetzen kann und eine Haftung wegen Vertragsverletzung eintritt, wenn der Arbeitnehmer durch die mangelnde Information einen Schaden erleidet, etwa weil er gegebene Rechte nicht rechtzeitig geltend macht.

2. Schutz vor Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis

a) Entgeltgleichheit für Männer und Frauen

Nach Art. 141 Abs. 1 EG-Vertrag hat jeder Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Diese Vorschrift ist **unmittelbar anwendbar** und bindet in den Mitgliedstaaten auch Tarifvertragsparteien, Betriebspartner und Arbeitgeber. Der Grundsatz ist zudem durch die Lohngleichheitsrichtlinie und die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit näher konkretisiert und durch die Gleichbehandlungsrichtlinie ergänzt worden.

Unter **Entgelt** versteht das europäische Recht dabei nicht nur das eigentliche Arbeitsentgelt, sondern auch alle sonstigen dem Arbeitgeber zurechenbaren Leistungen, die er dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar aufgrund des Arbeitsverhältnisses zahlt. Insbesondere unterliegen auch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung der Entgeltgleichheit.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit wird vom Europäischen Gerichtshof **strikt**

11) EuGH vom 8.2.2001 C-350/99 „Lange/Schunemann GmbH“, AP Nr. 4 zu § 2 NachwG = EzA § 611 BGB Mehrarbeit Nr. 8 = NJW 2001, 955.

angewandt. Nach seiner Rechtsprechung ist eine Entgeltdiskriminierung dann gegeben, wenn einer Arbeitnehmergruppe, die geringere Leistungen erhält als eine vergleichbare andere Arbeitnehmergruppe, signifikant mehr Frauen oder Männer angehören als der Vergleichsgruppe. Auf diese Weise hat der EuGH schon vor In-Kraft-Treten der Teilzeitarbeitsrichtlinie die geringere Vergütung von **Teilzeitbeschäftigten** beanstandet: Da zur Gruppe der Teilzeitbeschäftigten signifikant mehr Frauen als Männer gehören, stellt es in seiner Sicht eine Diskriminierung der Frauen dar, wenn Teilzeitbeschäftigte bezogen auf ihre Arbeitszeit eine geringere Vergütung erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.¹²⁾ Auch der vor einigen Jahren propagierte Plan der Industriegewerkschaft Metall für eine Tarifrente ab 60 Jahren ist nicht zuletzt an einem aus Art. 141 EG-Vertrag resultierenden Bedenken gescheitert: Die IG Metall wollte die Rente nur für Arbeitnehmer vorsehen, die mindestens 35 Jahre im Arbeitsverhältnis standen. Das aber waren signifikant weniger Frauen als Männer.

b) Allgemeines Diskriminierungsverbot

Die **Anti-Diskriminierungsrichtlinie** zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf untersagt in ihrem Art. 2 jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Arbeitsverhältnis. Sie ist in den Mitgliedstaaten bis zum 2. Dezember 2003 umzusetzen und wird dort zu erheblichen Änderungen führen müssen.

Besondere Bedeutung hat dabei das Verbot der Diskriminierung **wegen des Alters**. Die Einstellung von Arbeitnehmern abzulehnen, weil diese ein bestimmtes Höchstalter überschritten haben, wird künftig nicht mehr möglich sein. Auch Stellenausschreibungen dürfen dann nicht mehr auf ein bestimmtes Alter abstellen. Auf der anderen Seite sind auch Bevorzugungen älterer Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr möglich. Das gilt etwa für Bestimmungen, nach denen ältere Arbeitnehmer im Falle von Kündigungen höhere Abfindungen erhalten als jüngere. Auch tarifliche Kündigungsverbote für ältere Arbeitnehmer oder tarifliche Verdienstsicherungen für ältere Arbeitnehmer stellen im Sinne der Richtlinie eine Ungleichbehandlung wegen des Alters dar.

Allerdings räumt Art. 6 der Richtlinie den Mitgliedstaaten die Befugnis ein, vorzusehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, wenn sie den Schutz älterer Arbeitnehmer bezwecken und objektiv angemessen sind. Wieweit diese **Ausnahmevorschrift** trägt, muss abgewartet werden. Jedenfalls ist sie nur in die Hand der Mitgliedstaaten selbst gelegt. Tarifliche Ungleichbehandlungen wegen des Alters können deshalb nicht direkt durch die Bestimmungen der Richtlinie gerechtfertigt werden, vielmehr bedürfen solche Tarifverträge der Zulassung durch den Gesetzgeber.

12) EuGH vom 13.12.1989 C-102/88, AP Nr. 22 zu Art. 119 EWG-Vertrag.

3. Arbeitnehmerrechte bei Umstrukturierung oder Schließung von Unternehmen

a) Betriebsübergang

Um die Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Betriebsinhabers zu schützen, sieht die Betriebsübergangsrichtlinie vor, dass die Rechte und Pflichten aus einem mit dem bisherigen Betriebsinhaber bestehenden Arbeitsverhältnis **kraft Gesetzes auf den Erwerber übergehen**. Auch erhalten die Arbeitnehmer einen Schutz gegen Kündigungen aus Anlass des Betriebsübergangs. Die Richtlinie ist in Deutschland durch § 613a BGB umgesetzt worden. Diese Vorschrift ist kürzlich novelliert worden.

Die **Definition des Betriebsübergangs** hat der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des deutschen Bundesarbeitsgerichts in der Vergangenheit erhebliche Schwierigkeiten bereitet. Der EuGH hatte sich zunächst auf den Standpunkt gestellt, dass schon die Übernahme einer Arbeitsaufgabe durch ein anderes Unternehmen einen Betriebsübergang darstelle.¹³⁾ Nach vor allem vom Bundesarbeitsgericht erhobenen Einwänden hat er diese Rechtsprechung dann später korrigiert. Er verlangt nunmehr, dass auch der wesentliche Teil der Betriebsmittel übertragen werden muss. Dafür genügt dann allerdings auch die Übernahme des wichtigsten Teils des Personals, so dass der **Betriebserwerber** nicht einfach unter dem Personal auslesen kann, wen er übernimmt und wen nicht.¹⁴⁾

Ein besonderes Problem im Falle des Betriebsübergangs stellt die **Weitergeltung tariflicher Regelungen** dar, die beim früheren Betriebsinhaber gegolten haben. Die Richtlinie bestimmt, dass diese Arbeitsbedingungen mindestens ein Jahr lang auch vom neuen Inhaber aufrecht erhalten werden müssen. § 613a BGB hat dies dahin geregelt, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen für diese Zeit Inhalt des Arbeitsverhältnisses mit dem neuen Inhaber werden und danach mit arbeitsvertraglichen Mitteln (Änderungsvertrag, Änderungskündigung) verändert werden können.

Den vom deutschen Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsatz, dass der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den neuen Betriebsinhaber **widersprechen** kann, hat der EuGH gebilligt.¹⁵⁾ Inzwischen ist dieses Widerspruchsrecht in Deutschland in § 613a BGB aufgenommen worden.

b) Massentlassungen

Die Massentlassungsrichtlinie verpflichtet Arbeitgeber, im Fall der betriebsbedingten Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern in einem bestimmten Zeitraum die jeweils bestehende Arbeitnehmervertretung zu informieren und zu konsultieren. Wie diese Konsultationspflicht sanktioniert wird, ist den Mitgliedstaaten überlassen. In Deutschland,

13) EuGH vom 14.4.1994 C-392/92 Christel Schmidt, AP Nr. 106 zu § 613a BGB = EzA § 613a BGB Nr. 114 = NJW 1994, 2343.

14) EuGH vom 11.3.1997 C-13/95 Ayse Süzen, AP Nr. 14 zu EWG-Richtlinie Nr. 77/187 = EzA § 613a BGB Nr. 145 = NJW 1997, 2039.

15) EuGH vom 16.12.1992 C-132, 138, 139/91 Katzikas, AP Nr. 97 zu § 613a BGB = EzA § 613a BGB Nr. 105.

das entsprechende Bestimmungen schon seit langem in den §§ 17 ff. Kündigungsschutzgesetz kennt, geht man davon aus, dass Information und Kündigungen solange nicht wirksam werden, wie Konsultationen nicht erfolgt sind.

Die Massentlassungsrichtlinie sieht die Möglichkeit vor, dass die Arbeitnehmervertreter **Sachverständige** hinzuziehen. Interessanterweise hat der deutsche Gesetzgeber jetzt von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, indem er in § 111 Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat die Möglichkeit eingeräumt hat, bei Betriebsänderungen, zu denen der Personalabbau gehört, auf Kosten des Arbeitgebers einen Berater zuzuziehen.

Die Massentlassung ist nach der Richtlinie auch der **zuständigen Behörde anzuzeigen**. Die Anzeigepflicht ist mit der Bestimmung verbunden, dass die Massentlassungen frühestens 30 Tage nach Eingang der Anzeige bei der Behörde, in Deutschland dem Arbeitsamt, wirksam werden.

c) Insolvenz des Arbeitgebers

Die Insolvenzrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers, die Befriedigung der Ansprüche der Arbeitnehmer für mindestens einen Zeitraum von drei Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers sicherzustellen. Die Richtlinie überlässt es den Mitgliedstaaten, über welche Einrichtung diese Sicherstellung erfolgt. In Deutschland ist diese Aufgabe der Bundesanstalt für Arbeit übertragen. Sie gewährt den Arbeitnehmern Insolvenzgeld und erhebt dafür eine Umlage bei den Arbeitgebern. In der Praxis wird das Insolvenzgeld vielfach genutzt, um in der Zeit zwischen Insolvenzantrag und Eröffnung des Insolvenzverfahrens die Produktion aufrecht zu erhalten und so zu einer geordneten Abwicklung zu kommen.

4. Besondere Arbeitsverhältnisse

a) Teilzeitarbeit

Die **Teilzeitarbeitsrichtlinie** hat die Rahmenvereinbarung der Sozialpartner über Teilzeitarbeit umgesetzt. Im Mittelpunkt steht der **Grundsatz der Nichtdiskriminierung**: Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Dabei gilt regelmäßig der pro-rata-temporis-Grundsatz, das heißt, die Arbeitsbedingungen müssen proportional zur Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten die gleichen sein wie die der Vollzeitbeschäftigten. Das Diskriminierungsverbot ist in Deutschland durch § 4 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes umgesetzt. Auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer braucht deshalb hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigten nicht mehr zurückgegriffen werden.

Die Teilzeitarbeitsrichtlinie appelliert auch an die Arbeitgeber, soweit dies möglich ist, Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf **Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis** zu

berücksichtigen und umgekehrt auch den Wechsel von Teilzeitbeschäftigten in ein Vollzeitverhältnis zu ermöglichen. Auch sollen die Arbeitgeber bemüht sein, rechtzeitig Informationen über Teilzeit- oder Vollzeitstellen, die im Betrieb zur Verfügung stehen, bereitzustellen und bestehende Arbeitnehmervertretungen entsprechend zu informieren.

Diese Appelle der Richtlinie hat der deutsche Gesetzgeber zu **rechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber** ausgestaltet: Nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, einen Anspruch auf Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, wenn dem Verlangen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der Anspruch ist so ausgestaltet, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Zustimmung zur Verringerung verlangen kann. Damit wird erreicht, dass der Anspruch erst nach Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung über die Zustimmung durchgesetzt werden kann.

Nach § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes muss ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, der den Wunsch nach Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden, wenn dem keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Von diesen Rechten wird durchaus Gebrauch gemacht. Obwohl das Gesetz erst ab 1. Januar 2001 gilt, gibt es schon eine ganze Reihe von arbeitsgerichtlichen Entscheidungen, die sich mit der Frage befassen, ob diese Ansprüche im konkreten Fall durchgreifen oder der Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen die Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit zu Recht verweigert.

b) Befristete Arbeitsverhältnisse

Mit der **Befristungsrichtlinie** ist die Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverhältnisse umgesetzt worden. Auch diese Richtlinie enthält ein **Diskriminierungsverbot**: Befristete Beschäftigte dürfen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht nur deswegen schlechter behandelt werden, weil ihr Arbeitsverhältnis befristet ist. Dieses Diskriminierungsverbot ist in Deutschland durch § 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz umgesetzt. Diese Vorschrift bestimmt insbesondere, dass bei Beschäftigungsbedingungen, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen, für befristete Beschäftigte dieselben Zeiten zu berücksichtigen sind wie für unbefristete Beschäftigte.

Um Missbrauch durch **aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge** („Kettenverträge“) zu verhindern, verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedstaaten, eine oder mehrere von drei möglichen Maßnahmen zu ergreifen: Sie können entweder die Verlängerung solcher Verträge von einem sachlichen Grund abhängig machen oder die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge festlegen oder die zulässige Zahl der Verlängerungen solcher Verträge bestimmen.

In Deutschland ist die Befristung von Arbeitsverträgen nunmehr in den §§ 14 ff. des

Teilzeit- und Befristungsgesetzes geregelt. Die Richtlinie ist dabei in der Weise umgesetzt worden, dass ein befristeter Arbeitsvertrag entweder eines sachlichen Grundes bedarf (§ 14 Abs. 1 TzBfG) oder ohne Vorliegen eines besonderen sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren abgeschlossen werden kann, wobei innerhalb dieser Gesamtdauer auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig ist (§ 14 Abs. 2 TzBfG).

Eine Kontroverse hat eine weitere Bestimmung dieses Gesetzes ausgelöst, nach der die Befristung eines Arbeitsvertrages keines sachlichen Grundes bedarf, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses **das 58. Lebensjahr** (bis Ende 2006 das 52. Lebensjahr) vollendet hat, sofern kein Zusammenhang mit einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber besteht (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Teile der Literatur stehen auf dem Standpunkt, dass diese Regelung gegen die Richtlinie verstößt, weil keine der drei möglichen Sicherungsmaßnahmen gegen den Missbrauch von Kettenverträgen ergriffen sei.¹⁶⁾ Dem wird von anderen widersprochen. Sie sehen den sachlichen Grund, der die Befristung in diesen Fällen rechtfertigt, in der Förderung der Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer.¹⁷⁾

c) Leiharbeit

Der Vorschlag einer Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern sieht ebenfalls ein **Diskriminierungsverbot** vor: Nach Art. 5 des Vorschlags sollen Leiharbeitnehmer, was die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen angeht, während der Dauer der Überlassung mindestens ebenso günstig behandelt werden wie vergleichbare Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens. Das bedeutet insbesondere, dass das Arbeitsentgelt der Leiharbeitnehmer sich nach den in den entleihenden Unternehmen geltenden Tarifverträgen zu richten hat. Das ist nicht unproblematisch, weil in den verschiedenen entleihenden Unternehmen ganz unterschiedliche Tarifverträge gelten können und so dem verleihenden Unternehmen eine sichere Kalkulation der Personalkosten sehr erschwert wird. Allerdings will der Richtlinienvorschlag den Mitgliedstaaten die Möglichkeit geben, von dem Gebot gleicher Arbeitsbedingungen dann abzuweichen, wenn sie Leiharbeitnehmer auch in der Zeit zwischen zwei Überlassungen bezahlen. Ob diese Ausnahme ausreicht, um die Probleme zu lösen, muss sich erst herausstellen.

III. Europäisches Arbeitsschutzrecht

1. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Von zentraler Bedeutung für den Arbeitsschutz in Europa ist die **Rahmenrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes** bei der Arbeit. Sie enthält

16) So etwa *Dörner* in Schliemann (Herausgeber), *Das Arbeitsrecht im BGB*, 2. Aufl. 2002, § 620 Rn 242.

17) *Thüsing/Lambrich*, Umsetzungsdefizite in § 14 TzBfG?, *BB* 2002, 829, 832.

einerseits in allgemeiner Form Vorschriften für die **Einrichtung der Arbeitsplätze und die Organisation der Arbeit** im Betrieb mit dem Ziel, Arbeitsunfälle zu verhindern und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu begegnen. Insoweit wird sie durch inzwischen 15 Einzelrichtlinien ergänzt, die vor arbeitsspezifischen Gesundheits- und Unfallgefahren schützen wollen. Andererseits schreibt sie den Unternehmen die Unterhaltung einer bestimmten **Sicherheitsorganisation** vor. Insbesondere muss der Arbeitgeber Fachkräfte für Arbeitssicherheit einsetzen, über einen betriebsärztlichen Dienst verfügen und die Arbeitnehmervertretungen am Arbeitsschutz beteiligen.

Die Rahmenrichtlinie ist in Deutschland in zwei Gesetzen umgesetzt. Die Sachvorschriften für den Arbeitsschutz sind im **Arbeitsschutzgesetz** enthalten, die Vorschriften über die betriebliche Sicherheitsorganisation im **Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit**. Auch in Deutschland sind die Einzelheiten der Sachvorschriften des Arbeitsschutzes, wie sie in den Einzelrichtlinien vorgegeben sind, in besonderen Vorschriften konkretisiert. Etwa entspricht der Richtlinie über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten die Bildschirmarbeitsplatzverordnung vom 4.12.1996 (BGBl I 1843).

2. Mutterschutz, Elternurlaub, Jugendarbeitsschutz

a) Mutterschutz, Elternurlaub

Die **Mutterschutzrichtlinie verbietet** zunächst die Beschäftigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen mit Tätigkeiten, die ein Risiko für Sicherheit und Gesundheit der Schwangeren darstellen. Die Richtlinie bestimmt auch, dass Schwangere und Mütter für eine bestimmte Zeit nach der Entbindung nicht zur Nachtarbeit verpflichtet werden dürfen.

Der EuGH hat diese Vorschriften insofern ergänzt, als er die Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft als Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie angesehen hat:¹⁸⁾ Es kann so dazu kommen, dass eine Arbeitnehmerin für eine Tätigkeit eingestellt wird, die sie gar nicht verrichten darf. Dann bleibt nichts übrig als eine Umsetzung auf einen, anderen eigentlich nicht vorgesehenen Arbeitsplatz, wenn vermieden werden soll, dass der Arbeitgeber für die ganze Dauer der Schwangerschaft das Arbeitsentgelt ohne Arbeitsleistung fortzuzahlen hat.

Die Mutterschutzrichtlinie sieht weiter einen **Mutterschaftsurlaub** von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung vor, überlässt dessen Aufteilung auf die Zeit vor oder nach der Entbindung aber im Wesentlichen den Mitgliedstaaten.

Schließlich sieht die Mutterschutzrichtlinie ein **Kündigungsverbot** für die Zeit vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubs vor. Kündigungen sind in dieser Zeit nur in Ausnahmefällen aus Gründen zulässig, die mit dem Zustand der

18) EuGH vom 8.11.1990 Dekker, AP Nr. 23 zu Art. 119 EWG-Vertrag = EzA § 611a BGB Nr. 7 = NJW 1991, 628.

Arbeitnehmerin nicht im Zusammenhang stehen. Eine solche Kündigung bedarf der Zustimmung der zuständigen Behörde.

Die Elternurlaubsrichtlinie, die eine entsprechende Rahmenvereinbarung der Sozialpartner umsetzt, gibt erwerbstätigen Männern und Frauen ein Recht auf (unbezahlten) Elternurlaub bei Geburt oder Adoption eines Kindes im Umfang von mindestens **drei Monaten**.

In Deutschland findet sich die Umsetzung dieser Richtlinie im Bundeserziehungsgeldgesetz. Nach ihm haben Eltern Anspruch auf **drei Jahre** Elternzeit, wobei ein Anteil von zwölf Monaten mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden kann. Während der Elternzeit wird **Erziehungsgeld** gewährt. Dabei können die Eltern wählen: Sie können entweder beschränkt auf das erste Lebensjahr monatlich 460 Euro erhalten oder im ersten **und** zweiten Lebensjahr monatlich 307 Euro. Bei Höherverdienenden mindert sich der Anspruch oder entfällt ganz.

b) Jugendarbeitsschutz

Die **Richtlinie über den Jugendarbeitsschutz** verbietet Kinderarbeit und enthält bestimmte Beschäftigungsverbote für jugendliche Arbeitnehmer. Sie sieht außerdem vor, die Arbeitszeit von Jugendlichen auf acht Stunden pro Tag und auf 40 Stunden pro Woche zu beschränken. Nachtarbeit ist regelmäßig ausgeschlossen.

3. Allgemeiner Arbeitszeitschutz

Die **Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung** regelt zum Schutz der Arbeitnehmer die Höchstdauer der täglichen Arbeitszeit, die Ruhepausen sowie Nachtarbeit, Schichtarbeit und Arbeitsrhythmus. Außerdem schreibt sie einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen für den Arbeitnehmer vor und verbietet die Abgeltung des Urlaubs in Geld.

Die Richtlinie hat in einer Reihe von Mitgliedstaaten, darunter auch in Deutschland, im **Bereich des Gesundheitswesens** erhebliche Bedeutung erlangt. Sie sieht nämlich vor, dass jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird. Gleichzeitig definiert sie die Arbeitszeit, die also keine Ruhezeit ist, als jene Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Das hat nach der Rechtsprechung des EuGH zur Konsequenz, dass so genannte Arbeitsbereitschaft, bei der der Arbeitnehmer zwar nicht arbeitet, aber jederzeit zur Arbeit zur Verfügung stehen muss, als Arbeitszeit gilt, und nicht, auch nicht teilweise, auf die Ruhezeit angerechnet werden kann. Demgegenüber sieht das Recht einer Reihe von Mitgliedstaaten, darunter auch das deutsche Arbeitszeitrecht vor, dass Dauer und Lage der Ruhezeiten bei Arbeitsbereitschaft abweichend geregelt werden können. Davon wird bisher im Gesundheitswesen vielfach Gebrauch gemacht. Muss diese Praxis aufgegeben

werden, wird eine erhebliche Vermehrung des Ärzte- und Pflegepersonals in den Krankenhäusern notwendig. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hat wegen dieser Frage den EuGH angerufen.¹⁹⁾

IV. Kollektives Arbeitsrecht

1. Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht

Entsprechend dem Grundsatz der Tarifautonomie (oben I 2 e) werden in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft die Arbeitsbedingungen, vor allem die Arbeitsentgelte weithin **durch Tarifverträge** geregelt.

Auf europäischer Ebene existieren Kollektivvereinbarungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bislang nur in Form der erwähnten Rahmenvereinbarungen der Sozialpartner, die im Wege des Erlasses von Richtlinien rechtsverbindlich umgesetzt werden. Im Übrigen bietet das Europäische Recht **keine Grundlage für Europäische Tarifverträge**. Vielmehr schließt Art. 137 Abs. 6 EG-Vertrag eine Kompetenz der Europäischen Gemeinschaft für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht ausdrücklich aus. Denkbar ist nur, dass in einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft parallele Tarifverträge mit einheitlichen Arbeitsbedingungen abgeschlossen werden.

Wie lange diese restriktive Haltung gegenüber Europäischen Tarifverträgen aufrechterhalten werden kann, ist zweifelhaft. Es ist nicht zu verkennen, dass dem immer weiter gehenden Zusammenwachsen der Europäischen Volkswirtschaften ein Bedürfnis nach gleichen Wettbewerbsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt einhergeht. Diese aber setzen die Möglichkeit einheitlicher Tarifverträge voraus.

2. Europäische Betriebsräte

Zweck der **Richtlinie über Europäische Betriebsräte** ist die **grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung** der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit tätigen Unternehmen und Unternehmensgruppen. Diese kann entweder über die Institution eines Europäischen Betriebsrats oder über ein Informations- und Anhörungsverfahren geschehen. **Vorrang** haben dabei **Vereinbarungen**; nur wenn es zu einer solchen nicht kommt, ist ein Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes zu errichten.

Der **Anwendungsbereich** der Richtlinie erstreckt sich auf gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Unternehmensgruppen, wenn diese mindestens 1.000 Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen. Ob das Unternehmen seinen Sitz bzw. die Unternehmensgruppe ihre Zentrale in einem Mitgliedstaat hat, spielt keine Rolle. Fehlt es an

19) LAG Schleswig-Holstein vom 12.3.2002, NZA 2002, 621.

einer zentralen Leitung, muss das Unternehmen bzw. die Unternehmensgruppe für die Anwendung des Gesetzes einen Vertreter benennen. Tut sie das nicht, findet das Recht des Staates Anwendung, in dem die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Nach einer Studie des European Trade Union Institute erfasste die Richtlinie 1998 1.205 Unternehmen und Unternehmensgruppen, davon 318 in Deutschland. 317 Unternehmen und Unternehmensgruppen hatten ihren Sitz in Nichtmitgliedstaaten, davon 207 in den USA, 59 in der Schweiz und 35 in Japan.

Für die Verhandlungen über die Vereinbarung der Errichtung eines Europäischen Betriebsrats oder eines Verfahrens über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sieht die Richtlinie die Bildung eines besonderen **Verhandlungsgremiums** auf der Arbeitnehmerseite vor, dem Arbeitnehmervertreter aus jedem Mitgliedsstaat angehören, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe eine Arbeitnehmervertretung hat. Die Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums erfolgt auf Antrag der Arbeitnehmerseite, der von mindestens 100 Arbeitnehmern oder deren Vertretern unterstützt werden muss.

Die für die Bildung notwendigen **Auskünfte**, insbesondere über die Gesamtzahl der Arbeitnehmer und deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten, hat die Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe zu geben. Dies gilt an sich auch, wenn die Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe ihren Sitz in einem Nichtmitgliedstaat hat. Ob die in den Mitgliedstaaten ansässigen Betriebe oder Unternehmen eines in einem Nichtmitgliedstaat ansässigen Unternehmens bzw. einer Unternehmensgruppe diese Auskünfte auch grenzüberschreitend erteilen müssen, wird der EuGH demnächst zu entscheiden haben.

Die Bildung des Verhandlungsgremiums kann auch **auf Initiative der Leitung des Unternehmens** oder der Unternehmensgruppe erfolgen. Verbunden mit der Möglichkeit, einen Betrieb oder ein Unternehmen im Inland oder in einem anderen Mitgliedstaat als Vertreter zu benennen, kann ein Unternehmer oder eine Unternehmensgruppe mit Sitz im Ausland auf diese Weise bestimmen, wo das Verhandlungsgremium gebildet wird.

Ob es tatsächlich zu Verhandlungen kommt, hat das **Verhandlungsgremium in der Hand**. Es kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese zu beenden.

Für das Finden einer Vereinbarungslösung über die Bildung eines Europäischen Betriebsrats oder über die Einrichtung eines Verfahrens der Unterrichtung und Anhörung haben Verhandlungsgremium und zentrale Leitung drei Jahre Zeit. Ist bis zu deren Ablauf keine Vereinbarung zustande gekommen, kann das Scheitern der Verhandlungen erklärt werden mit der Folge, dass ein Europäischer Betriebsrat nach Maßgabe der Richtlinie zu bilden ist.

Die Befugnisse eines solchen **gesetzlichen Europäischen Betriebsrats** sind näher geregelt. Im Mittelpunkt steht eine jährliche Unterrichtung und Anhörung über

Entwicklung und Perspektiven der gemeinschaftsweiten Tätigkeit des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Hinzu kommt eine Verpflichtung zur Unterrichtung und Anhörung über außergewöhnliche Umstände, nämlich insbesondere die Verlegung von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen, die Stilllegung von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen und Massenentlassungen.

Die Richtlinie erfasst im übrigen nicht nur die Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft, sondern auch die Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum **Island, Norwegen und Liechtenstein**. Sie ist in allen Vertragsstaaten in nationales Recht umgesetzt, überwiegend durch Gesetz, so in Deutschland, zum Teil durch Kollektivverträge, so in Italien, Belgien und Norwegen.

3. Beteiligung in den Organen der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea)

Die **Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft** hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer will gewährleisten, dass die Gründung einer Europäischen Gesellschaft nicht zur Beseitigung und Einschränkung einer Arbeitnehmerbeteiligung führt, die in den an der Gründung beteiligten Gesellschaften bereits besteht. Bezogen ist das vor allem auf das deutsche Recht der Kapitalgesellschaften, das eine Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten vorsieht.

Nach der Richtlinie ist bei Gründung einer Europäischen Gesellschaft ein Unterrichts- und Anhörungsverfahren mit einem besonderen Verhandlungsgremium vorgesehen, das sich aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Es soll sich mit den an der Gründung beteiligten Gesellschaften über die Frage der Arbeitnehmerbeteiligung einigen. Nimmt die Europäische Gesellschaft ihren Sitz in einem Staat, in dem schon eine Arbeitnehmerbeteiligung vorgesehen ist, kann deren Niveau nicht gegen den Willen des Verhandlungsgremiums unterschritten werden.

Inwieweit es tatsächlich zur Gründung Europäischer Gesellschaften kommt, ist noch offen. Nennenswerte Erfahrungen liegen bislang nicht vor. Dass Europäische Gesellschaften ihren Sitz in Deutschland nehmen werden, wo eine starke Arbeitnehmerbeteiligung besteht, ist jedenfalls nicht zu erwarten.

4. Allgemeiner Rahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

Die **Richtlinie zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer** in der Europäischen Gemeinschaft legt fest, dass auch dort, wo kein grenzüberschreitender Sachverhalt vorliegt, eine Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer durch den Unternehmer stattzufinden hat. Sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, für Unternehmen mit mindestens 50 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat oder für Betriebe mit mindestens 20 Arbeitnehmern in einem Mitgliedstaat eine Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Fragen (wirtschaftliche Situation, Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur, Beschäftigungsentwicklung,

wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation) vorzusehen.

Die im März 2002 verabschiedete Richtlinie ist innerhalb von drei Jahren umzusetzen. Nach der Umsetzung wird es in allen in der Europäischen Gemeinschaft tätigen Unternehmen in irgendeiner Form Arbeitnehmervertretungen geben müssen.

V. Internationales Arbeitsrecht (Kollisionsrecht)

1. Anwendbares materielles Recht

Soweit das Arbeitsrecht systematisch zum Recht der vertraglichen Schuldverhältnisse gehört, gelten für die Kollision zweier nationaler Rechtsordnungen auch in Europa an sich die allgemeinen Prinzipien des Internationalen Privatrechts. Maßgebend ist also in erster Linie das von den Parteien des Arbeitsvertrages gewählte Recht (Art. 3 Europäisches Schuldrechtsübereinkommen EuSchVÜ). Nur wo eine Rechtswahl nicht getroffen ist, gilt eine gesetzliche Regel: Nach Art. 6 Abs. 2 EuSchVÜ unterliegt der Arbeitsvertrag dann dem Recht des Staates, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, es sei denn, dass sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist.

Zum Schutz der Arbeitnehmer ist die Rechtswahl aber eingeschränkt. Sie darf nach Art. 6 Abs. 1 EuSchVÜ nicht dazu führen, dass dem Arbeitnehmer der Schutz entzogen wird, der ihm durch die **zwingenden** Bestimmungen des Rechts gewährt wird, das mangels der Rechtswahl nach Art. 6 Abs. 2 EuSchVÜ anzuwenden wäre.

Soweit das Arbeitsrecht, wie insbesondere das Arbeitsschutzrecht, öffentliches Recht ist, findet gemäß Art. 7 EuSchVÜ zwingendes nationales Recht auch dann Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis an sich eine engere Verbindung zu einem anderen Staat aufweist.

Nach Art. 3 der **Entsenderichtlinie**, die in Deutschland durch § 7 Abs. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz umgesetzt worden ist, gelten für im Inland beschäftigte Arbeitnehmer im Ausland ansässiger Arbeitgeber über das zwingende öffentliche Recht hinaus auch die nationalen Bestimmungen über den bezahlten Mindestjahresurlaub, über die Entgeltzahlung an Schwangere und Wöchnerinnen sowie über die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze. Ob der Arbeitgeber seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat hat, spielt dabei keine Rolle, denn nach Art. 1 Abs. 4 der Entsenderichtlinie darf Unternehmen mit Sitz in einem Nichtmitgliedstaat keine günstigere Behandlung zuteil werden als Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat. Beispielsweise hat ein in einer deutschen Niederlassung tätiger japanischer Arbeitnehmer, trotz der an sich gegebenen Anwendbarkeit japanischen Arbeitsvertragsrechts, also den Anspruch auf den Mindesturlaub nach dem deutschen Bundesurlaubsgesetz von 24 Werktagen.

2. Gerichtsstand

Aus Art. 19 EG-VO Nr. 44/2001²⁰⁾ über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen ergibt sich, dass ein in einem anderen Vertragsstaat tätiger Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber **entweder an dessen Sitz oder aber am Arbeitsort verklagen** kann. Hat der Arbeitgeber keinen Geschäftssitz in einem Mitgliedstaat, ist er, sofern er in einem Mitgliedstaat eine Zweigniederlassung, Agentur oder sonstige Niederlassung hat, so zu behandeln, als habe er seinen Geschäftssitz in diesem Mitgliedstaat, Art. 18 Abs. 2 EG-VO Nr. 44/2001.

Gerichtsstand für Klagen des Arbeitgebers ist nach Art. 20 Abs. 1 EG-VO Nr. 44/2001 nur der Ort, an dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat. Dies gilt nach Art. 20 Abs. 2 aber nicht für Fälle der Widerklage. Ob der Wohnsitz des Arbeitnehmers am Arbeitsort liegt, hängt davon ab, ob der Arbeitsort nur Schwerpunkt der Berufsausübung oder auch Schwerpunkt der Lebensverhältnisse ist.²¹⁾

20) Abl. EG 2001, L 12, 1 ff., in Kraft seit dem 1. März 2002; die Verordnung hat das Brüsseler EWG-Übereinkommen über die gerichtliche Zuständigkeit und die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen (EuGVÜ) abgelöst.

21) Staudinger/*Habermann/Weick*, BGB, 13. Bearbeitung (1995), § 7 BGB Rn 7.