

Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	21
A. Einführung (<i>Olaf Deinert, Esra Özen und Philipp Thiel</i>)	29
I. Die Bedeutung und die Gefährdung der sozialen Dimension	29
II. Ziele und Gang der vorliegenden Untersuchung	35
B. Die soziale Dimension des Unionsrechts in der Rechtsprechung des EuGH zu den individualarbeitsrechtlichen Fragen	40
I. Einleitung (<i>Esra Özen</i>)	40
II. Fortgeltung dynamischer Bezugnahmeklauseln nach Betriebsübergang (<i>Esra Özen</i>)	47
III. Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen (<i>Esra Özen</i>)	95
IV. Das europäische Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub (<i>Philipp Thiel</i>)	147
V. Schlussfolgerungen aus der Betrachtung der Rechtsprechung (<i>Esra Özen und Philipp Thiel</i>)	165
C. Die Beachtung der sozialen Dimension durch den EuGH in kollektivarbeitsrechtlichen Fragestellungen (<i>Philipp Thiel</i>)	168
I. Einleitung	168
II. Die Fragestellungen im kollektiven Arbeitsrecht	175
III. Schlussfolgerungen aus der Betrachtung der Rechtsprechung	269
D. Wie arbeitnehmerfreundlich ist der EuGH? (<i>Andreas Hofmann</i>)	277
I. Datensammlung	278
II. Fallausgänge	288
III. Inferenzstatistik	294
IV. Schlussfolgerungen	299

E. Wege zur Stärkung der sozialen Dimension des Unionsrechts <i>(Olaf Deinert)</i>	302
I. Bedeutung sozialer Rechte im Unionsrecht	302
II. Gefährdung durch Überhöhung wirtschaftlicher Rechte?	309
III. Einordnung	315
IV. Möglichkeiten einer Sicherung der sozialen Dimension	320
V. Zusammenfassung und Fazit	355
Literaturverzeichnis	359
Rechtsprechungsverzeichnis der Entscheidungen des EuGH	385

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	21
A. Einführung (<i>Olaf Deinert, Esra Özen und Philipp Thiel</i>)	29
I. Die Bedeutung und die Gefährdung der sozialen Dimension	29
1. Die soziale Dimension im historischen Schatten der Marktdimension	30
2. Die neue Tendenz zur Stärkung der sozialen Dimension	32
3. Die soziale Dimension in der europäischen Rechtsprechung	33
4. Zwischenfazit	35
II. Ziele und Gang der vorliegenden Untersuchung	35
B. Die soziale Dimension des Unionsrechts in der Rechtsprechung des EuGH zu den individualarbeitsrechtlichen Fragen	40
I. Einleitung (<i>Esra Özen</i>)	40
1. Der Kampf um die soziale Dimension in der Rechtsprechung des EuGH	40
2. Gegenstand der Untersuchung: Arbeitnehmerschutz bei Betriebsübergang und Massenentlassung	42
3. Methodik und Gliederung	45
II. Fortgeltung dynamischer Bezugnahmeklauseln nach Betriebsübergang (<i>Esra Özen</i>)	47
1. Dynamische Bezugnahmeklausel und ihre sozialpolitische Funktion	47
2. Einordnung der Dynamik ins Unionsrechtssystem	49
3. Umgang mit dynamischen Klauseln durch den EuGH	50
a) Zweckorientierte Auslegung der Betriebsübergangsrichtlinie	51

aa)	Die Rechtsprechung <i>Alemo-Herron</i> : Auslöser für eine Reinterpretation der Zielsetzung der Richtlinie	51
(1)	Wandel vom Arbeitnehmerschutz zu einem Interessenausgleich	51
(2)	Sozialpolitische Bedeutung der Interpretation der Zielsetzung der Betriebsübergangsrichtlinie	54
bb)	Zusammenschau von Art. 3 Nr. 1 mit Art. 3 Nr. 3 der Betriebsübergangs- richtlinie	56
(1)	Tendenzen der Rechtsprechung	56
(2)	Die gesamte Abstellung auf Art. 3 der Betriebsübergangsrichtlinie	58
(a)	Keine Anhaltspunkte aus mitgliedstaatlichen Rechtsquellen	58
(b)	Binnenmarktfreundliche Argumentationen in der Recht- sprechung des EuGH	61
b)	Ableitung eines Rechts auf Anpassung der Arbeitsbedingungen aus Art. 16 GRC	64
aa)	Reichweite des Grundrechts der unternehmerischen Freiheit	66
(1)	Betroffenheit des Grundrechts der unternehmerischen Freiheit gem. Art. 16 GRC	67
(2)	Übertragung einer „Schlüsselposition“ auf die unternehmerische Freiheit	68
bb)	Feststellung einer Beeinträchtigung des „Kerns“ der unternehmerischen Freiheit	69
(1)	Rechtsprechung zum Kerngehalt der unternehmerischen Freiheit	70
(2)	Keine Korrektur durch die Rechtsprechung <i>AGET-Iraklis</i>	72
cc)	Gewichtung der Interessen der Arbeitnehmer	73

(1) Vertragsfreiheit der Arbeitnehmer	73
(2) Einschränkung der unternehmerischen Freiheit durch ihre soziale Funktion	74
dd) Anpassungsinstrument: Möglichkeit zur Teilnahme an Kollektivverhandlungen	76
c) Unternehmerische Freiheit als Grenze für sozialpolitische Maßnahmen	79
aa) Zusammenschau von Art. 3 mit Art. 8 der Betriebsübergangsrichtlinie	79
bb) Ausweitung der Grundrechtsprüfung auf dynamische Bezugnahmeklauseln	81
(1) Berücksichtigung von im Rahmen des Art. 8 der Betriebsübergangsrichtlinie ergriffenen Maßnahmen	82
(a) Vergleichbare Entscheidungen des EuGH	82
(b) Vorgehensweise bei <i>Alemo-Herron</i> und <i>Asklepios</i>	83
(2) Funktionswandel der Richtlinie: Vom „Sockel“ zum „Deckel“	86
(3) Kompetenzfragen: Ein Zeichen für politisches Agieren des EuGH	88
4. Teilweise Korrektur durch die Rechtsprechung <i>Asklepios</i>	91
a) Erweiterung der Anpassungsmöglichkeiten auf individualvertragliche Instrumente	91
b) Offengebliebene Fragen und sozialpolitische Bedenken	92
5. Zwischenergebnis	94
III. Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen (<i>Esra Özen</i>)	95
1. Ablehnung von Massenentlassungsprogrammen durch nationale Behörden	96
a) Das Urteil <i>AGET-Iraklis</i>	98
b) Ausgleich von Marktfreiheiten und der sozialpolitischen Interessen der Union	100

aa)	Erwähnung der Förderung der Sozialpolitik der Union	101
bb)	Hinweis auf das Grundrecht der unternehmerischen Freiheit aus Art. 16 GRC	102
cc)	Prüfungsmaßstab der Niederlassungs- freiheit aus Art. 49 AEUV	104
(1)	Eröffnung des Anwendungsbereichs der Niederlassungsfreiheit	104
(2)	Gewichtung der Niederlassungs- freiheit im Sachverhalt	107
c)	Eingriff in den Ermessensspielraum für mitgliedstaatliche Schutzmaßnahmen	108
aa)	Wahrung der praktischen Wirksamkeit der Richtlinie	109
bb)	Kritik an der inhaltlichen Gestaltung der nationalen Voraussetzungen einer Entlassung	111
cc)	Auseinandersetzung mit der Frage nach wirtschaftlichem Erfolg des Mitgliedstaates	113
2.	Individualschutz bei Massenentlassungen	114
a)	Ursprüngliche Anerkennung des Individualschutzes bei Massenentlassungen	116
aa)	Unionsrechtliche Vorgaben zum (Individual-)Schutz bei Massenentlassungen	116
bb)	Impulse des Urteils <i>Junk</i> für einen Individualschutz bei der Massenentlassung	118
cc)	Sanktionssystem in der deutschen Rechtsprechung zur Massenentlassung	120
(1)	Grundsätzlicher Individualschutz im Konsultations- und Anzeigeverfahren	120
(2)	Ausnahme für Übermittlungspflicht im Konsultationsverfahren	121
b)	Abkehr vom grundsätzlichen Individualschutz	122

aa)	Nationale Anregungen	123
(1)	Vorlagefrage des 6. Senats des BAG zur Rechtssache <i>G GmbH</i> 2022	123
(2)	Aussetzung weiterer Verfahren durch das BAG im Mai 2023	124
bb)	Die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache <i>G GmbH</i> im Juli 2023	126
(1)	Unterbelichtung der Zielsetzung der Massenentlassungsrichtlinie	128
(a)	Auseinandersetzung mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz	128
(b)	Wahrnehmung des Arbeitnehmerschutzzwecks der Verfahrenspflichten	130
(aa)	Trennung der Konsultations- und Anzeigeverfahren voneinander	131
(bb)	Unterschätzung des Beitrags der Übermittlungspflicht zum Arbeitnehmerschutz	134
(2)	Missachtung der Befugnis zu nationalen Schutzmaßnahmen	136
(3)	Anreiz zum generellen Ausschluss des Individualschutzes im Massenentlassungsverfahren	138
(a)	Ausschluss der individualschützenden Wirkung des Anzeigeverfahrens	139
(b)	Potenzial für eine Abschaffung des Individualschutzes im Konsultationsverfahren	141
(c)	Teilweise Modifizierung des Sanktionssystems durch den 2. Senat des BAG	142
(d)	Widerstand des 6. Senats des BAG	144
3.	Zwischenergebnis	145

IV.	Das europäische Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub (<i>Philipp Thiel</i>)	147
1.	Übertragung und Abgeltung des Urlaubsanspruchs	147
a)	Die Übertragung des Jahresurlaubs wegen Krankheit	148
b)	Die Vereinbarkeit eines Übertragungs- zeitraums mit der Arbeitszeitrichtlinie	150
c)	Die Abweichung von der Arbeitszeitrichtlinie zugunsten der Arbeitnehmer	152
d)	Die Übertragung des Urlaubsanspruchs wegen Quarantäne	152
2.	Die Bemessung des Urlaubsentgelts	153
3.	Erforderlichkeit des förmlichen Urlaubsantrags	155
4.	Die Vererbbarkeit von Urlaubsansprüchen	158
5.	Das Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub als wesentlicher Grundsatz des Sozialrechts der Union	161
a)	Die Entwicklung des Grundsatzes	161
b)	Der Grundrechtsanspruch	163
c)	Fazit: Das Recht auf bezahlten Jahresurlaub als Grundrecht in der sozialen Dimension des Unionsrechts	164
V.	Schlussfolgerungen aus der Betrachtung der Rechtsprechung (<i>Esra Özen und Philipp Thiel</i>)	165
C.	Die Beachtung der sozialen Dimension durch den EuGH in kollektivarbeitsrechtlichen Fragestellungen (<i>Philipp Thiel</i>)	168
I.	Einleitung	168
1.	Was ist die soziale Dimension im kollektiven Arbeitsrecht?	170
2.	Kollektivarbeitsrechtliche Regelungen im Unionsrecht	172
a)	Kollektivarbeitsrechtliche Regelungen in den europäischen Richtlinien	172
b)	Kollektivarbeitsrechtliche Regelungen im europäischen Primärrecht	173
c)	Einordnung für die Rechtsprechungsanalyse	174

II.	Die Fragestellungen im kollektiven Arbeitsrecht	175
1.	Kollektive Maßnahmen im Anwendungsbereich der europäischen Marktrechte	175
a)	Wirkung der Grundfreiheiten gegen die Gewerkschaften	176
b)	Bereichsausnahme für das Streikrecht	178
c)	Schlussfolgerung	178
2.	Das Gleichgewicht zwischen nationalen sozialen Rechten und der europäischen Wirtschaftsordnung	179
a)	Der Stellenwert der europäischen Wettbewerbsrechte	180
aa)	Die europäischen Grundfreiheiten als Fundament des europäischen Binnenmarktes	180
(1)	Die Ausrichtung des Prüfungsmaßstabs an den Grundfreiheiten	181
(2)	Umfang des Prüfungsmaßstabs	184
bb)	Einordnende Analyse	184
b)	Die volldeterminierte Entsenderichtlinie	185
aa)	Der Konflikt im Urteil <i>Rüffert</i>	186
(1)	Die Erwägungen des EuGH im Urteil <i>Rüffert</i>	186
(2)	Die Bedeutung für die Konfliktlinie	187
bb)	Der Konflikt im Urteil <i>Laval</i>	187
cc)	Der Konflikt im Vertragsverletzungsverfahren <i>Kommission gegen Luxemburg</i>	188
dd)	Exkurs: Die Rechtsprechung des EuGH im Zusammenhang mit der Reform der Entsenderichtlinie	189
(1)	Die Reform der Entsenderichtlinie	190
(2)	Die Entscheidung des EuGH im Urteil <i>Ungarn/Parlament und Rat</i> (2020)	191
(3)	Die Reaktionen auf das Urteil	193
(4)	Die Bedeutung für die Änderung der Rechtsprechung	194

c)	Der Stellenwert der sozialen Rechte	195
aa)	Anerkennung des Streikrechts als Unionsrecht	195
bb)	Kollektives Gemeinschaftsgrundrecht oder allgemeines Interesse als Gegenspieler zu den Grundfreiheiten	196
d)	Die Tendenz des EuGH	198
3.	Die Stärkung der Kollektivvertragsbindung und der ungerechtfertigte Eingriff in die europäische Wirtschaftsordnung	201
a)	Die Kritik an der Rechtfertigungsprüfung des EuGH	201
aa)	Der Arbeitnehmerschutz als soziales Vergabekriterium	202
bb)	Fehlende Unterscheidung zwischen öffentlichem und privatem Baurecht	203
cc)	Verstoß gegen ILO-Recht	204
b)	Die Entwicklung der Rechtsprechung zur Tariftreue im Vergaberecht nach der Entscheidung <i>Rüffert</i>	205
aa)	Die Weiterführung der Rechtsprechung <i>Rüffert</i>	205
bb)	Die Bestandteile des Mindestlohns	206
cc)	Die neue Linie in der Rechtsprechung des EuGH	208
(1)	Die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit	209
(2)	Der neue Maßstab der Verhältnis- mäßigkeit als Aufgabe der <i>Rüffert</i> - Doktrin?	209
(3)	Übertragung der Grundsätze des <i>RegioPost</i> -Urteils auf die Tariftreueklauseln	211
c)	Einordnende Analyse	213
4.	Anwendung des Unionsrechts bei Kollektiv- verträgen	214
a)	Kontrolle von Kollektivvertragsnormen durch den EuGH	215

aa)	Die kartellrechtliche Wirkung von Tarifvereinbarungen	217
bb)	Die Vergabe einer betrieblichen Altersvorsorge	219
cc)	Fortführung des Konflikts: Kollektivvereinbarungen versus Wettbewerbsrecht	221
dd)	Die Beschränkung der Leiharbeit durch Kollektivvertrag	224
ee)	Die Überlassungshöchstdauer von Leiharbeitern im Kollektivvertrag	225
b)	Beschränkung der Kollektivvertragsfreiheit durch europäische Antidiskriminierungsrechte	227
aa)	Altersdiskriminierung durch Kollektivvertrag	227
bb)	Die kollektivvertragliche Altersgrenze für Piloten	231
cc)	Kollektivvertragliche Elternzeitregelungen	233
dd)	Kollektivvertragliche Mehrarbeitszuschläge	234
ee)	Durchführung von Unionsrecht bei der Frage nach unregelmäßigen Nachtarbeitszuschlägen	236
	(1) Die Grenze des Anwendungsbereichs der GRC anhand des Kriteriums der „Durchführung des Rechts der Union“	237
	(2) Maßstab der Diskriminierungsproblematik	238
ff)	Der Schutz von Leiharbeitnehmern	240
gg)	Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeitszuschläge	241
c)	Einordnende Analyse	247
5.	Beteiligung und Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen	250
a)	Die Beschränkung der Beteiligungsrechte auf die nationalen Arbeitnehmer	250
aa)	Voraussetzungen des Art. 45 AEUV	253
bb)	Territorialprinzip	254

cc)	Kritik zur Unterscheidung zwischen inländischen und ausländischen Arbeitnehmern	254
dd)	Die allgemeine Bewertung des Urteils	256
b)	Die Ermöglichung der Flucht aus der Mitbestimmung und Beteiligung	256
c)	Die Beteiligungsrechte der Gewerkschaften bei Umwandlung eines Unternehmens in eine SE	259
aa)	Die Entscheidung des EuGH	260
bb)	Der Diskurs über die Entscheidung: Gewerkschaftsrechte gleich Arbeitnehmerrechte?	261
cc)	Der Wert der gewerkschaftlichen Arbeit bei der Arbeitnehmerbeteiligung	263
d)	Die Umgehung der Arbeitnehmerbeteiligung bei der SE	265
e)	Einordnende Analyse	267
III.	Schlussfolgerungen aus der Betrachtung der Rechtsprechung	269
1.	Konkurrenz der Normen	269
2.	Verständnis der kollektiven Rechte	273
3.	Ist die soziale Dimension in der Rechtsprechung des EuGH zu kollektiven Rechten hinreichend berücksichtigt?	276
D.	Wie arbeitnehmerfreundlich ist der EuGH?	
	<i>(Andreas Hofmann)</i>	277
I.	Datensammlung	278
1.	Fallauswahl	278
2.	Kodierung des Fallausgangs	279
3.	Sachbereiche und Nationalität des vorlegenden Gerichts	282
4.	Klägerkonstellationen	284
5.	Primärrechtliche Normen	285
II.	Fallausgänge	288

III.	Inferenzstatistik	294
1.	Politische Einstellungen und Vorverständnisse	294
2.	Ergebnisse	297
IV.	Schlussfolgerungen	299
E.	Wege zur Stärkung der sozialen Dimension des Unionsrechts (<i>Olaf Deinert</i>)	302
I.	Bedeutung sozialer Rechte im Unionsrecht	302
II.	Gefährdung durch Überhöhung wirtschaftlicher Rechte?	309
1.	Markante Beispielsfälle als Fingerzeig	309
2.	Kein einheitlicher Trend	311
III.	Einordnung	315
IV.	Möglichkeiten einer Sicherung der sozialen Dimension	320
1.	Materiell-rechtliche Optionen	320
a)	Primärrechtliche Korrekturen	321
aa)	Rückführung der Grundfreiheiten auf Diskriminierungsverbote	321
bb)	Installierung von Bereichsausnahmen	322
cc)	Eine andere Prüfungssystematik	322
b)	Politisches Austarieren durch Sekundärrecht	326
c)	Die Bedeutung der Europäischen Säule sozialer Rechte	331
2.	Verfahren: Eine Judizielle Säule sozialer Rechte	336
a)	Fachkammern am EuGH	337
b)	Spezialisierte Generalanwälte	345
c)	Stärkung des Dialoges mit den vorlegenden Gerichten	347
d)	Beteiligung der Sozialpartner	349
e)	Unabhängiger Sachwalter der sozialen Dimension	352
f)	Äußerungsrecht für die ILO	354
V.	Zusammenfassung und Fazit	355
	Literaturverzeichnis	359
	Rechtsprechungsverzeichnis der Entscheidungen des EuGH	385