

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e. V.

11. Landestagung Saarland

24. Oktober 2019

Auswirkungen des Unionsrechts auf das
nationale Recht

Aus dem Arbeitsalltag einer
Bundesrichterin

Inken Gallner
Vorsitzende Richterin
am Bundesarbeitsgericht

Tagungstitel

Der Gesamttitel der 11. Landestagung Saarland des Deutschen Arbeitsgerichtsverbands bringt ein juristisches Problemfeld dieser Zeit auf den Punkt:

„Der EuGH im Arbeitsrecht - Motor der Integration oder Kompetenzkrake?“

Methodik, Kompetenzfragen und Machtbalance im Mehrebenensystem I

Der Tagungstitel zeigt, dass uns mittlerweile weniger das „pure“ Richtlinienrecht bewegt. Viel bedrohlicher scheint uns aus nationaler Perspektive das primärrechtlich „unterfütterte“ Richtlinienrecht.

Diese Form von gewissermaßen geadeltem Richtlinienrecht wirkt nicht nur gegenüber den Mitgliedstaaten, sondern unmittelbar zwischen Privatpersonen, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die sog. horizontale Direktwirkung von primärrechtlich „aufgeladenem“ Richtlinienrecht weitet sich wegen des Inkrafttretens der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) durch den Vertrag von Lissabon am 1. Dezember 2009 aus.

Methodik, Kompetenzfragen und Machtbalance im Mehrebenensystem II

Es geht um praxisrelevante Methodik.

Im vielbemühten Mehrebenensystem des supranationalen Unionsrechts geht es damit immer auch um Kompetenzgrenzen und die Machtbalance zwischen der Europäischen Union und den Mitgliedstaaten.

Dieses Ringen um Gestaltungsmacht spiegelt sich in dem behutsam auszugleichenden Verhältnis zwischen dem EuGH und den nationalen Gerichten, seien es Verfassungsgerichte, seien es Fachgerichte.

Struktur des Referats

Auftrag meines Referats ist, aus meinem persönlichen Erleben des Unionsrechts, aus meinem Arbeitsalltag als Fachrichterin zu berichten.

Ich werde Ihnen zwei Problemfelder vorstellen, in denen ich spruchrichterlich tätig war.

Es geht um

- das Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz und
- das Teilzeitrecht.

Weshalb Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz? I

Als Urlaubsrechtlerin neige ich dazu, das Urlaubsrecht als „Labor des Unionsrechts“ zu verwenden.

Deshalb würde ich Ihnen gerne eine selbst erlebte Geschichte zwischen Luxemburg und Erfurt erzählen.

Ich möchte heute dennoch andere Themen wählen, um die Fragen des Mehrebenensystems sichtbar zu machen.

Weshalb Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz? II

Das Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz hat geringere Breitenwirkung als das Urlaubsrecht und das Recht der Teilzeitarbeit.

Die Frage, ob religiöse Symbole am Arbeitsplatz getragen werden dürfen, betrifft weniger Menschen, ist jedoch grund- und menschenrechtlich tiefgründig und gefahrbehaftet.

Das Problemfeld des Tragens religiöser Symbole am Arbeitsplatz veranschaulicht aus meiner Sicht besonders deutlich die Einflüsse des Primärrechts auf das Richtlinienrecht.

Außerdem zeigen sich an diesem Thema mögliche Konfliktlagen mehrerer Grund- und Menschenrechtsordnungen, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) und des deutschen Grundgesetzes (GG).

Weshalb Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit?

Schließen werde ich mit dem Thema der Teilzeitarbeit, vor allem mit der Frage von Mehrarbeitszuschlägen bei Teilzeitarbeit.

Dieses Problem betrifft wie das Urlaubsrecht eine große Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Es geht um viel Geld.

Angesprochen sind

- nicht nur Fragen der unmittelbaren Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten,
- sondern auch Probleme der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Auftakt: Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz

Religionsfreiheit versus unternehmerische Freiheit

Die Beziehung zwischen der Religion im Arbeitsleben und der unternehmerischen Freiheit ist neuralgisch.

Solche Konflikte sind für die Betroffenen aus Gründen ihrer Identität existenziell.

Der Betroffene kann nicht darauf verzichten, seine Religion auszuüben und zu bekunden, ohne ein anderer zu werden.

Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz

Sachverhalt

Was geschieht, wenn eine Frau muslimischen Glaubens, die Verkaufsberaterin in einer Drogeriemarktkette ist, während der Arbeit ein islamisches Kopftuch tragen möchte?

Die Arbeitgeberin stützt sich für das Kopftuchverbot auf eine für alle Verkaufsfilialen geltende Kleiderordnung.

Nach ihr soll es verboten sein, in den Verkaufsfilialen auffällige großflächige religiöse, politische und sonstige weltanschauliche Zeichen am Arbeitsplatz zu tragen.

Der Zehnte Senat des BAG hat dem EuGH vier Fragen vorgelegt und darum gebeten, sie auf der Grundlage des Rechts der Europäischen Union zu beantworten.

- BAG 30. Januar 2019 - 10 AZR 299/18 (A) -, beim EuGH anhängig unter - C-341/19 - [MH Müller Handel]

Vorabentscheidungsersuchen des BAG

Kompetenzgefüge

Ein Gemeinplatz: Für die Auslegung des Unionsrechts ist der EuGH zuständig.

Ein letztinstanzliches Gericht muss den EuGH nach Art. 267 Unterabs. 3 AEUV anrufen, wenn es Zweifel daran hat, wie das Recht der Europäischen Union auszulegen ist.

Im Schwerpunkt geht es bei den Fragen des Zehnten Senats des BAG darum, wie der Konflikt zwischen der Religionsfreiheit der Arbeitnehmerin und der unternehmerischen Freiheit der Arbeitgeberin aufzulösen ist.

Vorabentscheidungsersuchen des BAG

Grund- und Menschenrechte im Konflikt I

Kann die Religionsfreiheit der unternehmerischen Freiheit auf der Grundlage des Rechts der Europäischen Union überhaupt gegenübergestellt werden?

Kann sie mit ihr abgewogen werden?

Wenn ja: Nach welchen Kriterien überwiegt der Schutz der unternehmerischen Freiheit oder umgekehrt der Schutz der Religionsfreiheit?

Vorabentscheidungsersuchen des BAG

Grund- und Menschenrechte im Konflikt II

Hier sind drei Grund- und Menschenrechtsordnungen miteinander in Einklang zu bringen.

Die Religionsfreiheit wird dreifach geschützt, durch

- die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Art. 10 GRC),
- die Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 9 EMRK) und
- Art. 4 GG.

Die unternehmerische Freiheit wird zweifach geschützt, durch

- Art. 16 GRC und
- Art. 12 Abs. 1 GG,
- also nicht durch die EMRK.

Bisherige Rechtsprechung des EuGH I

Der EuGH hat in der Entscheidung Achbita/G4S Secure Solutions eine allgemeine unternehmensweite Regel akzeptiert, die neutrale Bekleidung verlangte. Durch sie wurden auch islamische Kopftücher verboten (Begrifflichkeit des EuGH: G4S Secure Solutions).

- EuGH 14. März 2017 - C-157/15 - [G4S Secure Solutions] mwN auch aus der Rechtsprechung des EGMR: 15. Januar 2013 - 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10 - [Eweida u. a./Großbritannien]

Die Sache G4S Secure Solutions ist gemeinsam mit der Entscheidung Bougnaoui und ADDH des EuGH ebenfalls vom 14. März 2017 zu lesen.

- EuGH 14. März 2017 - C-188/15 - [Bougnaoui und ADDH]

Bisherige Rechtsprechung des EuGH II

Eine Besonderheit der Fälle G4S Secure Solutions und Bougnaoui bestand darin, dass sie in Belgien und Frankreich angesiedelt waren, d. h. in laizistischen Rechts- und Gesellschaftsordnungen.

Das ist in der in der Bundesrepublik Deutschland beheimaten Sache MH Müller Handel anders.

Bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ist es von der Religionsfreiheit des Grundgesetzes grundsätzlich geschützt, am Arbeitsplatz ein islamisches Kopftuch zu tragen.

Der Arbeitgeber darf das nur verbieten, wenn betriebliche Störungen oder wirtschaftliche Einbußen drohen.

➤ Z. B. BVerfG 18. Oktober 2016 - 1 BvR 354/11 -: Praktische Konkordanz

Bisherige Rechtsprechung des EGMR

Auch der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg nimmt eine Abwägung zwischen den Rechten der Kopftuch tragenden Arbeitnehmerin und denen des Arbeitgebers vor.

- Etwa EGMR 15. Januar 2013 - 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10 - [Eweida u. a./Großbritannien]

Das BAG auf der Suche nach praktischer Konkordanz

Der Zehnte Senat des BAG hat den EuGH gefragt, ob die drei Grund- und Menschenrechtssysteme für Kopftuchverbote am Arbeitsplatz im Wesentlichen übereinstimmen oder wie ein möglicher Konflikt aufzulösen ist.

Horizontale Direktwirkung von primärrechtsgestütztem Richtlinienrecht

Für den Zehnten Senat des BAG war neben der richtlinienkonformen Auslegung von § 106 GewO und §§ 7, 1, 3 AGG anhand von Art. 2 Abs. 2 Buchst. b und Art. 8 der Richtlinie 2000/78/EG, der sog. Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie, auch die Frage nach der horizontalen Direktwirkung der von Art. 16 GRC geschützten unternehmerischen Freiheit von Bedeutung.

Weshalb? Die Sache MH Müller Handel ist ein Fall zwischen Privaten, der Arbeitnehmerin und einem privatrechtlich strukturierten Unternehmen.

Zugrunde liegendes Primärrecht

In der GRC ist auch die Religionsfreiheit geschützt, Art.10 GRC.

Art. 10 AEUV weist der Europäischen Union die Aufgabe zu, Diskriminierungen aus Gründen der Religion zu bekämpfen.

Art. 21 GRC enthält ein primärrechtliches Diskriminierungsverbot. Primärrechtlich ist es deshalb, weil Art. 6 EUV die GRC mit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon am 1. Dezember 2009 in den Stand der Verträge erhoben hat, ihr also die „Würde des Primärrechts“ verliehen hat.

Die „wirklichen“ Grundrechte der GRC

Folge des primärrechtlichen Anwendungsvorrangs der „wirklichen“ Grundrechte der GRC ist es, dass nationales Recht, selbst Verfassungsrecht, auch im Privatrechtsverhältnis unangewendet bleiben muss.

Das hat der EuGH im Ausgangspunkt in Fragen der Altersdiskriminierung, aber auch im religiösen Bereich in der Sache Egenberger und im Chefarztfall IR sowie für den durch Art. 31 Abs. 2 GRC geschützten Jahresurlaub angenommen.

- Altersdiskriminierung z. B.: EuGH 19. April 2016 - C-441/14 - [Dansk Industri]; 19. Januar 2010 - C-555/07 - [Kücükdeveci]
- Kirchliche Loyalitätsobliegenheiten: EuGH 11. September 2018 - C-68/17 - [IR, sog. Chefarztfall]; 17. April 2018 - C-414/16 - [Egenberger]
- Jahresurlaub: EuGH 6. November 2018 - C-684/16 - [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]; 6. November 2018 - C-569/16 und C-570/16 - [Bauer und Willmeroth]
- Zu Reichweite und Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung dagegen z. B. EuGH 19. April 2016 - C-441/14 - [Dansk Industri]; 24. Januar 2012 - C-282/10 [Dominguez]; 5. Oktober 2004 - C-397/01 bis C-403/01 [Pfeiffer]

Horizontale Direktwirkung von grundrechtsgestütztem Richtlinienrecht

Die Grundrechtsdogmatik der GRC ist nach der Rechtsprechung des EuGH jedoch differenziert. Nicht jedes Recht der Charta führt dazu, dass entgegenstehendes nationales Recht unangewendet bleiben muss.

Das hat der EuGH in der Sache Association de médiation sociale hervorgehoben.

Dort ging es um das Unterrichts- und Anhörungsrecht des Art. 27 GRC und um die Unterrichtsrichtlinie 2002/14/EG. Der EuGH hat ein Konkretisierungsverhältnis mit dem Argument verneint, Art. 27 GRC verweise auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten.

➤ EuGH 15. Januar 2014 - C-176/12 - [Association de médiation sociale]

Bedeutung der Methodik für das Tragen eines islamischen Kopftuchs

Um auf die Problematik des islamischen Kopftuchs zurückzukommen.

Art. 16 GRC enthält für die unternehmerische Freiheit mit Blick auf die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten eine identische Formulierung wie Art. 27 GRC.

Für den Zehnten Senat des BAG ist es deshalb wichtig zu erfahren, ob das Abwägungserfordernis der von Art. 4 GG verfassungsrechtlich geschützten Religionsfreiheit wegen des möglichen, aber keineswegs sicheren, sondern eher zweifelhaften Anwendungsvorrangs der von Art. 16 GRC geschützten unternehmerischen Freiheit unangewendet bleiben muss.

Das ist national sensibel: Art. 4 GG enthält enge Bezüge zum höchsten deutschen Verfassungswert der Menschenwürde des Art. 1 GG.

➤ BVerfG 24. September 2003 - 2 BvR 1436/02 -

Medienecho

Die Vorlagefragen des Zehnten Senats des BAG in der Sache, die das Tragen eines islamischen Kopftuchs behandelt, haben dem Senat auf der Meinungsseite der Süddeutschen Zeitung vom 31. Januar 2019 die Überschrift „Ängstliche Richter“ eines Artikels von Detlef Esslinger eingetragen.

Herr Esslinger hat uns u. a. vorgehalten, wir suchten Verstärkung beim EuGH, obwohl wir das Kopftuchverbot in Wahrheit „kippen“ wollten.

Medienecho, Fachöffentlichkeit, Kritikfähigkeit und Gefahren

Eine solche Kritik müssen wir jederzeit aushalten.

Sie ist in ihrer Pauschalität allerdings gefährlich, weil sie das behutsam auszutarierende Gleichgewicht verschiedener rechtlicher Ebenen belastet.

An ihr wird das sensible Kooperationsverhältnis zwischen dem EuGH, dem EGMR, dem BVerfG und den nationalen Fachgerichten mit dem BAG als dritter Instanz der Arbeitsgerichtsbarkeit besonders sichtbar.

Alle vier Ebenen hüten - etwas pathetisch formuliert - bestimmte Rechtsquellen.

Für letztinstanzliche nationale Gerichte besteht nach Art. 267 Unterabs. 3 AEUV eine Vorlagepflicht.

Unfälle im Mehrebenensystem

In redliche Auslegungsbemühungen in der jeweiligen Interpretationskompetenz werden leicht Machtbestreben, Verletztheit und Auflehnung hineingelesen. Dogmatisch-methodische Fragen werden als Machtfragen bewertet und entwertet.

So hat ein renommierter deutscher Professor in einer größeren Fachtagung das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts vom 28. Juli 2016 im Chefarztfall dahin persifliert, das BAG suche als vom Vater BVerfG gescholtenes Kind Schutz bei der Mutter EuGH.

➤ Vgl. das Vorabentscheidungsersuchen BAG 28. Juli 2016 - 2 AZR 746/14 (A) -

Medienecho, Fachöffentlichkeit, Bewertung

Ich halte solche Begebenheiten für schwerere Unfälle in dem behutsam auszutarierenden Kooperationsverhältnis zwischen dem EuGH, dem EGMR, dem BVerfG und den deutschen Fachgerichten.

Mein Bedauern ist umso größer, als ich es nachdrücklich begrüße, dass die deutschen obersten Gerichtshöfe des Bundes inzwischen vermehrt von dem Instrument des Vorabentscheidungsersuchens Gebrauch machen.

Das wird besonders augenfällig an dem Umstand, dass jeder Senat des BAG mittlerweile zumindest ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet hat.

Das spricht klar gegen eine Wagenburgmentalität und gegen die Furcht vor einem Kompetenzverlust.

Das Kompetenzbewusstsein und die Bereitschaft zu arbeitsteiligem Handeln sind in den letzten Jahrzehnten gewachsen.

Methodik mit praktischen Auswirkungen

Wegen der mitunter in Machtfragen „umgedeuteten“ und damit fehlinterpretierten methodischen Fragen möchte ich die Bedeutung des methodischen Problems der

- ausschließlich sekundärrechtlichen Verankerung eines Rechts oder Diskriminierungsverbots oder
- seiner bloßen Konkretisierung in der Richtlinie auf primärrechtlicher Grundlage

hervorheben.

Krasser Szenenwechsel: Unionsrechtliche Vorgaben für die Teilzeitarbeit

Bedeutung der Teilzeitarbeit I

Teilzeitarbeit hat große arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Bedeutung in der gesamten Europäischen Union. Statistisch schwankt ihre Relevanz zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten.

Das vorhandene Gesamtarbeitszeitvolumen wird durch individuelle Verkürzung der Arbeitszeit auf mehr Menschen verteilt.

Das deutsche Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) setzt in seinem teilzeitrechtlichen Teil die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeiter (Teilzeitarbeits-RL, Teilzeitarbeits-RV) um.

Bedeutung der Teilzeitarbeit II

Der Regierungsentwurf zur Umsetzung der Teilzeitarbeits-RL durch das TzBfG geht von verschiedenen Vorteilen der Teilzeitarbeit sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber aus.

➤ BT-Drs. 14/4374 S. 11

Vorteile der Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer

Teilzeitarbeit liegen auf Arbeitnehmerseite verschiedene Lebensentwürfe zugrunde.

Arbeitnehmer möchten aus persönlichen Gründen in Teilzeit arbeiten.

Grund hierfür ist am häufigsten der Wunsch, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Manche Arbeitnehmer wollen andere außerberufliche Interessen verfolgen, z. B. Freizeitaktivitäten nachgehen. Die heutige Begrifflichkeit ist daher die „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“.

Ein weiteres Motiv für Teilzeitarbeit können Aus- und Weiterbildungszwecke sein.

Vorteile der Teilzeitarbeit für Arbeitgeber

Der Regierungsentwurf zum TzBfG nimmt an, Teilzeitarbeit könne auch für Arbeitgeber mit Vorteilen verbunden sein. Sie sollen in

- größerer Flexibilität,
- höherer Produktivität und
- besserer Arbeitsqualität

bestehen.

Nachteile der Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer

- Die Nachteile der Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer will ich nicht verschweigen.
- An erster Stelle steht das gegenüber der Vollzeitbeschäftigung niedrigere laufende Entgelt.
- Daraus folgt bei langjähriger Teilzeitarbeit ein massiver Nachteil, das Armutsrisiko für den Rentenbezug. Dabei handelt es sich um einen Aspekt der sog. Teilzeitfalle.
- Manche Arbeitgeber stehen Teilzeitarbeit vor allem in leitenden und höherwertigen Funktionen skeptisch gegenüber.
- Umso wichtiger ist der „Fahrstuhl“ zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit. Dieser Wechsel wird im deutschen Recht durch die Brückenteilzeit des § 9a TzBfG erleichtert.
- Schon die traditionellen Ab- und Aufstockungsansprüche der §§ 8 und 9 TzBfG waren hierfür hilfreich.
- Teilzeitarbeit ist also ambivalent. Sie kann nicht als durchgehend vorteilhaft oder nachteilhaft für Arbeitnehmer und Arbeitgeber bewertet werden.

Statistische Relevanz der Teilzeitarbeit I

Teilzeitarbeit ist statistisch relevant.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen in der EU-28 stieg nach Angaben von Eurostat aus dem Jahr 2017 langsam, aber stetig von 14,9 % im Jahr 2002 auf 19,0 % im Jahr 2015.

2016 ging er geringfügig auf 18,9 % zurück.

Statistische Relevanz der Teilzeitarbeit II - Vergleich der Mitgliedstaaten

Den bei Weitem höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigten wiesen 2014 die Niederlande auf (46,6 %), gefolgt von Österreich, Deutschland, Belgien, dem Vereinigten Königreich, Schweden, Dänemark und Irland.

In diesen Mitgliedstaaten lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten jeweils bei über 20 % der Erwerbstätigen, in Deutschland bei rund 27 %.

Relativ unüblich war Teilzeitarbeit dagegen in Bulgarien (1,9 % der Arbeitnehmer) sowie in Ungarn, Kroatien, der Tschechischen Republik und der Slowakei (mit Werten zwischen 4,8 % und 5,7 %).

Statistische Relevanz der Teilzeitarbeit III - Geschlechtergefälle

Hinsichtlich des Anteils der Teilzeitbeschäftigten besteht zwischen Frauen und Männern ein deutlicher Unterschied.

Mit knapp einem Drittel (31,4 %) der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren gingen 2016 in der EU-28 deutlich mehr Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach als Männer (8,2 %).

Fast drei Viertel (74,8 %) aller weiblichen Erwerbstätigen in den Niederlanden - damit weit mehr als in jedem anderen Mitgliedstaat - arbeiteten 2016 in Teilzeit. Während die Teilzeitbeschäftigung zwischen 1993 und 2016 in Deutschland, Irland, Italien und Österreich merklich zugenommen hat, ist sie in Island (EWR) stark zurückgegangen.

Folgen des Geschlechtergefälles bei Teilzeitarbeit für die Diskriminierungsverbote

Wegen des hohen Frauenanteils bei Teilzeitarbeit können Diskriminierungen aufgrund von Teilzeitarbeit zugleich mittelbare Diskriminierungen wegen des Geschlechts sein.

Das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten dient deshalb zumindest mittelbar auch der Geschlechtergleichstellung.

Wesentliche Regelungsgehalte der Teilzeitarbeits-RV

Wesentlicher Regelungsgehalt der Teilzeitarbeits-RV in der Teilzeitarbeits-RL ist das Diskriminierungsverbot in § 4 der Rahmenvereinbarung.

Daneben bezweckt die Rahmenvereinbarung jedoch auch die Förderung der freiwilligen Teilzeitarbeit sowie den freiwilligen Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit.

Entstehungsgeschichte der Teilzeitarbeits-RL I

Die Teilzeitarbeits-RL war ein „Kraftakt“.

Die Europäische Kommission hatte schon in den Achtziger- und frühen Neunzigerjahren zwei Richtlinienvorhaben im Bereich der Teilzeitarbeit auf den Weg gebracht.

Sie scheiterten insbesondere am Widerstand des Vereinigten Königreichs.

Entstehungsgeschichte der Teilzeitarbeits-RL II

Die Teilzeitarbeits-RL vom 15. Dezember 1997 war bis zum 20. Januar 2000 umzusetzen. Das TzBfG ist am 1. Januar 2001 in Kraft getreten.

Die Teilzeitarbeits-RL ist im Verfahren des „Sozialen Dialogs“ noch auf der Grundlage von Art. 3 f. des Maastrichter Abkommens zur Sozialpolitik zustande gekommen.

Dieses Verfahren ist heute in Art. 154 f. AEUV verankert.

Es ermöglicht, Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner in das Unionsrecht zu übernehmen.

Entstehungsgeschichte der Teilzeitarbeits-RL III

Entsprechende Rahmenvereinbarungen in Richtlinienform sind selten.

Ihnen liegen in der Regel politisch konfliktbehaftete Rechtsetzungsvorhaben zugrunde.

Neben der Teilzeitarbeits-RV sind die Befristungs-RL 1999/70/EG und die Elternurlaubs-RL 2010/18/EU zu nennen.

Übrigens: Die Elternurlaubsrichtlinie wird nach Ablauf der dreijährigen Umsetzungsfrist mit dem 2. August 2022 durch die Vereinbarkeits-RL 2019/1158/EU vom 20. Juni 2019 abgelöst.

Rechtsprechung des EuGH zu Fragen der Teilzeitarbeit vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Teilzeitarbeits-RL I

Den EuGH beschäftigten schon vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Teilzeitarbeits-RL Fragen der Teilzeitarbeit.

Ein Teil dieser Rechtsprechung behandelte Fragen der Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Sie bejahte für Teilzeitbeschäftigte den primärrechtlichen Arbeitnehmerbegriff des Unionsrechts, wie er sich heute in Art. 45 AEUV findet.

- EuGH 3. Juni 1986 - C-139/85 - [Kempf]
- EuGH 23. März 1982 - 53/81 - [Levin]

Rechtsprechung des EuGH zu Fragen der Teilzeitarbeit vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Teilzeitarbeits-RL II

Die meisten Entscheidungen, die der EuGH vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Teilzeitarbeits-RL traf, befassten sich demgegenüber mit der Frage der gerechtfertigten oder ungerechtfertigten Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten mit Blick auf Entgelt und andere Arbeitsbedingungen.

Der Gerichtshof untersuchte diese Fälle vor allem unter dem Gesichtspunkt einer möglichen mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung.

Rechtsprechung des EuGH zu Fragen der Teilzeitarbeit vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Teilzeitarbeits-RL III

In diesen frühen Jahren hielt es der EuGH beispielsweise auf der Grundlage der Entgeltgleichheit von Art. 119 des EWG-Vertrags für gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte gezielt durch ein geringeres Stundenentgelt benachteiligte, um Teilzeitarbeit unattraktiv zu machen.

➤ EuGH 31. März 1981 - 96/80 - [Jenkins]

Entsprechend argumentierte der Gerichtshof für den Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von betrieblichen Ruhegeldzusagen.

➤ EuGH 13. Mai 1986 - C-170/84 - [Bilka]

Rechtsprechung des EuGH zu Fragen der Teilzeitarbeit vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Teilzeitarbeits-RL IV

Diese Konstellationen dürften heute - unter Geltung der Teilzeitarbeits-RL - anders entschieden werden.

Nach § 1 Buchst. b der Teilzeitarbeits-RV soll die Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis gefördert werden.

Der Arbeitgeber darf Teilzeitarbeit deshalb nicht gezielt unattraktiv machen.

➤ EuGH 10. Juni 2010 - C-395/08 und C-396/08 - [Bruno]

Rechtsprechung des EuGH zu Fragen der Teilzeitarbeit vor Ablauf der Umsetzungsfrist der Teilzeitarbeits-RL V

Allerdings entwickelte sich die Rechtsprechung des EuGH bereits vor Inkrafttreten der Teilzeitarbeits-RL. Der EuGH hob schon in den frühen Neunzigerjahren die Rechtfertigungsanforderungen bei der Ungleichbehandlung Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigter an.

Er hielt es etwa aufgrund von Art. 119 EWG-Vertrag für diskriminierend, wenn Zeiten der Teilzeitbeschäftigung allgemein nicht in vollem Umfang, sondern nur teilweise für dienstzeitabhängige Ansprüche berücksichtigt wurden.

- EuGH 7. Februar 1991 - C-184/89 - [Nimz]
- Dazu heute z. B. EuGH 20. Juni 2019 - C-72/18 - [Ustariz Aróstegui]

Bewertung I

Die jüngeren Entscheidungen des EuGH vor Inkrafttreten der Teilzeitarbeits-RL, mit denen er primärrechtlich auf der Grundlage der Entgeltgleichheit eine mittelbare Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter wegen des Geschlechts annahm, bereiteten den Weg für ein eigenständiges Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter im Sekundärrecht.

- EuArbR/Kietaibl 2. Aufl. RL 97/81/EG Art. 1 Rn. 9 mwN

Bewertung II

Die enge Verknüpfung der Diskriminierungsverbote wegen des Geschlechts und wegen Teilzeitarbeit zeigt sich auch heute immer wieder.

So verstößt die spanische Regelung der Altersrenten von Teilzeitbeschäftigten gegen die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit, sofern sie sich als besonders nachteilig für weibliche Arbeitnehmer erweist und nicht objektiv gerechtfertigt ist.

Der EuGH prüft eine mittelbare Diskriminierung und geht davon aus, das vorliegende Gericht habe die statistischen Daten zu klären.

➤ EuGH 8. Mai 2019 - C-161/18 - [Villar Láziz]

Kodifiziertes Teilzeitsekundärrecht, Ziele des § 1 der Teilzeitarbeits-RV

Nach ihrem § 1 verfolgt die Teilzeitarbeits-RV die eng zusammenhängenden Ziele,

- die Beseitigung von Diskriminierungen Teilzeitbeschäftigter sicherzustellen und die Qualität der Teilzeitarbeit zu verbessern,
- die Entwicklung der Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis zu fördern und zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beizutragen, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Rechnung trägt.

Rechtfertigung der Ungleichbehandlung im Sinn von § 4 Nr. 1 der Teilzeitarbeits-RV

Das Diskriminierungsverbot in § 4 Nr. 1 der Teilzeitarbeits-RV ist das Herzstück der Teilzeitarbeits-RV.

Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deshalb, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Mehrarbeitszuschläge I

In diesem Zusammenhang stellt sich vor allem die Frage, wann eine Ungleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gerechtfertigt ist.

Mehrarbeitszuschläge II

Hier möchte ich die Frage herausgreifen, ob Teilzeitbeschäftigten schon dann Mehrarbeitszuschläge zustehen, wenn sie ihre Teilzeitquote überschreiten, oder erst dann, wenn die Vollzeitquote überschritten wird.

Der Zehnte Senat des BAG nimmt an, eine Regelung in einem Tarifvertrag könne im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG dahin auszulegen sein, dass Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitbeschäftigten für die Arbeitszeit geschuldet sind, die über die Teilzeitquote hinausgeht, die Arbeitszeit einer Vollzeittätigkeit jedoch nicht überschreitet.

Mehrarbeitszuschläge III

Nach Auffassung des Zehnten Senats sind im Rahmen der Frage der Ungleichbehandlung die einzelnen Entgeltbestandteile zu vergleichen, nicht die Gesamtvergütung.

Teilzeitbeschäftigte würden aus Sicht des Zehnten Senats ungerechtfertigt benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

➤ BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 -

Grundlage der fehlenden Rechtfertigung ist der durch Auslegung der Tarifnormen gewonnene Schutz des Freizeitbereichs.

Mehrarbeitszuschläge IV

Der Zehnte Senat hat mit der Entscheidung vom 19. Dezember 2018 (- 10 AZR 231/18 - Rn. 44 ff.) seine frühere gegenläufige Ansicht zu der Frage der Ungleichbehandlung aufgegeben (BAG 26. April 2017 - 10 AZR 589/15 - Rn. 33).

Er hat sich der Auffassung des Sechsten Senats angeschlossen (BAG 23. März 2017 - 6 AZR 161/16 - Rn. 44 ff.).

Die Frage ist aus Sicht des Zehnten Senats durch die jüngere Rechtsprechung des EuGH geklärt.

Mehrarbeitszuschläge V

Der Zehnte Senat setzt sich dabei mit den Sachen Helmig, Elsner-Lakeberg und Voß des EuGH auseinander.

- EuGH 15. Dezember 1994 - C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93, C-78/93 - [Helmig und andere]
- EuGH 27. Mai 2004 - C-285/02 - [Elsner-Lakeberg]
- EuGH 6. Dezember 2007 - C-300/06 - [Voß]

In der Sache Helmig hatte der EuGH die Gesamtvergütung verglichen und eine Diskriminierung verneint. In den Sachen Elsner-Lakeberg und Voß hatte der EuGH dagegen die einzelnen Entgeltbestandteile miteinander verglichen - das Grundentgelt und die Mehrarbeitsvergütung - und eine ungerechtfertigte Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter angenommen.

Mehrarbeitszuschläge VI

Es handelt sich gewissermaßen um eine der Gretchenfragen des Teilzeitrechts.

Deshalb bleibt abzuwarten, ob insbesondere die Frage der Rechtfertigung der Benachteiligung noch einmal zu einem Vorabentscheidungsersuchen führen wird.

Derzeit sind verschiedene Revisionen im Zusammenhang mit dieser Thematik anhängig. Drei Kammern des LAG Nürnberg stimmen der jüngeren Rechtsprechung des BAG nicht zu:

- LAG Nürnberg 30. April 2019 (- 7 Sa 346/18 -, *Revision unter - 6 AZR 254/19 -*)
- LAG Nürnberg 3. Mai 2019 (- 8 Sa 340/18 -, *Revision unter - 6 AZR 253/19 -*)
- LAG Nürnberg 13. Juni 2019 (- 3 Sa 348/18 -, *Revision unter - 6 AZR 332/19 -*)
- Vgl. entfernt auch LAG Hamm 14. Dezember 2018 (- 13 Sa 589/18 -, *Revision unter - 10 AZR 210/19 -*)

Grenzen gewerkschaftlicher Streitmacht

Die Streikmacht der Gewerkschaften ist im Bereich Teilzeitbeschäftigter wegen des geringen Organisationsgrads Teilzeitbeschäftigter gering.

Die Streikforderung der IG BAU, die auf Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte schon bei Überschreiten der Teilzeitquote gerichtet war, ließ sich deshalb beim jüngsten Neuabschluss des Rahmentarifvertrags für das Gebäudereiniger-Handwerk vom 18. Oktober 2019 nicht durchsetzen.

Fazit in Thesen für das Teilzeitrecht

1. Die jüngeren Entscheidungen des EuGH vor Inkrafttreten der Teilzeitarbeits-RL, die primärrechtlich auf der Grundlage der Entgeltgleichheit eine mittelbare Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter wegen des Geschlechts annahmen, bereiteten den Weg für ein eigenständiges Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter im Sekundärrecht.
2. Der Teilzeit-RV liegt (auch) ein gleichstellungspolitisches Anliegen zugrunde. Arbeitnehmer/innen in Teilzeit sind überwiegend Frauen. Die Teilzeitarbeits-RL kann deshalb dazu beitragen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern.

Meine Schlussfolgerung aus dem rechtlichen Mehrebenensystem:

Notwendige Kooperation nach innen und nach außen

Die eingangs benannten Fragen des Tragens religiöser Symbole am Arbeitsplatz und auch der kirchlichen Selbstbestimmung zeigen die Brisanz des Zusammentreffens der unionsrechtlichen, konventionsrechtlichen, verfassungsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Auslegungsmechanismen.

Die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit tastet in mehreren Bereichen in der Frage, ob Richtlinienrecht Primärrecht lediglich konkretisiert.

Hinsichtlich des Tragens religiöser Symbole verlangt der deutsche Verfassungsrang der Religionsfreiheit eine besonders behutsame Abgrenzung der jeweiligen Auslegungskompetenzen.

Nicht nur Rechtsordnung, sondern auch Werteordnung

Die Wirkung dieser Fragen auf die allgemeine Öffentlichkeit und die Fachöffentlichkeit machen für mich deutlich, wie wichtig das Kooperationsverhältnis der in der Europäischen Union und im Rahmen des Konventionsrechts der EMRK befassten Gerichte ist.

Unsere Aufgabe ist es, unsere unterschiedlichen Interpretationskompetenzen unabhängig von den jeweiligen Ergebnissen der Entscheidungen herauszuarbeiten und die Gesamtrechtsordnung konstruktiv fortzuentwickeln.

Das halte ich gerade in europapolitisch krisenhaften Zeiten nicht für einen Gemeinplatz.

Es geht in der zugrunde liegenden Werteordnung nicht nur um Rechtsfragen, sondern auch um Zusammenhalt und gemeinsames Einstehen gegen Hass und Ausgrenzung.

Ich werbe deshalb dafür, diese vertrauensvolle Kooperation in Entscheidungen zu betonen und ihr auch in öffentlicher Rede Ausdruck zu verleihen.