

Prof. Dr. Adam Sagan, MJur (Oxon)

# Der Begriff des Arbeitnehmers im Unionsrecht

## Entwicklungslinien, Tendenzen und Umbrüche

### **I. Einleitung**

### **II. Grundlagen: Autonomer Arbeitnehmerbegriff vs. Verweisung auf einzelstaatliches Recht**

### **III. Der Arbeitnehmerbegriff der Arbeitnehmerfreizügigkeit**

1. Autonome Begriffsbildung
2. Extensive Interpretation

### **IV. Der Arbeitnehmerbegriff im Sekundärrecht**

1. Die frühe „Harmonisierungszwecklehre“

2. Vereinheitlichungstendenzen

a) Rs. Confédération générale du travail

b) Rs. Union syndicale ‚Solidaires Isère‘

c) Rs. May

d) Gesamtsystematik

3. Der ‚semi-unionsautonome‘ Arbeitnehmerbegriff

### **V. Folgen für das deutsche Recht**

## Zusammenfassende Thesen

1. Der Begriff des Arbeitnehmers ist ein „Schlüsselbegriff“ sowohl des deutschen als auch des europäischen Arbeitsrechts.

Wegen der weitreichenden Folgen, die mit diesem Begriff verbunden sind, ist es ein Gebot der Rechtssicherheit, die Einordnung als Arbeitnehmer von möglichst klaren und einfach handhabbaren Kriterien abhängig zu machen.

2. Der Arbeitnehmerfreizügigkeit liegt ein autonomer und extensiv zu interpretierender Arbeitnehmerbegriff zugrunde, der einheitlich für alle Mitgliedstaaten gilt.

## Zusammenfassende Thesen

3. Verwendet eine Richtlinie den Begriff des Arbeitnehmers, stellt sich die Frage, ob es sich um einen autonomen Begriff des Unionsrechts handelt oder auf die jeweiligen Arbeitnehmerbegriffe der Mitgliedstaaten verwiesen wird.

Die Beantwortung dieser Frage muss aus Gründen der Rechtssicherheit von komplexen Abwägungen freigehalten werden; zugunsten der einheitlichen Anwendung der Richtlinie sind formale Kriterien vorzugswürdig.

Abzulehnen ist eine Abgrenzung nach dem Harmonisierungszweck der jeweiligen Richtlinie, ihrer praktischen Wirksamkeit oder der sozialpolitischen Bedeutung ihres jeweiligen Regelungsinhalts.

Überzeugend ist die zwischenzeitliche Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, die allein danach unterschied, ob die Richtlinie nach ihrem Wortlaut ausdrücklich auf das Recht der Mitgliedstaaten verweist.

## Zusammenfassende Thesen

4. Wird in einer Richtlinie – in Ermangelung einer ausdrücklichen Verweisung auf nationales Recht – ein autonomer Arbeitnehmerbegriff verwendet, gilt grundsätzlich der weite Arbeitnehmerbegriff der Arbeitnehmerfreizügigkeit; punktuelle Einschränkungen dieses Arbeitnehmerbegriffs bleiben im Ausnahmefall denkbar.

Insoweit ist der Arbeitnehmerbegriff der Arbeitnehmerfreizügigkeit ‚der‘ Arbeitnehmerbegriff des Unionsrechts.

5. Der autonome Arbeitnehmerbegriff des Unionsrechts geht, wie insbesondere das Beispiel des GmbH-Fremdgeschäftsführers zeigt, über den deutschen Arbeitnehmerbegriff nach § 611a BGB hinaus.  
Wo dies der Fall ist, kann es eine richtlinienkonforme und probate Lösung sein, die Vorgaben des Unionsrechts in das jeweils anzuwendende Einzelgesetz „hineinzulesen“ und den engeren Tatbestand des § 611a BGB unberücksichtigt zu lassen.