

**SEMINARUNTERLAGEN –  
ALLE INFORMATIONEN  
AUF EINEN BLICK**



# Vortrag von

Sen.-Präs. Dr. Gerhard Kuras

# Schwerpunkte Rechtsprechung EuGH

Dr. Kuras 5/22

1

1

## Überblick

- Freizügigkeit
- Arbeitszeit
- Betriebsübergang
- Befristung
- Diskriminierung
  - Berufszugang
  - Entgeltdiskriminierung
  - Beendigungsdiskriminierung
- Leiharbeitnehmer

Dr. Kuras 5/22

2

2

## Freizügigkeit C-86/21

- Art. 45 AEUV und Art. 7 VO. 492/2011 über die Freizügigkeit sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung über die Anerkennung der beruflichen Entwicklung im Gesundheitsdienst eines Mitgliedstaats, die **ausschließt**, dass die von einem Arbeitnehmer in einem öffentlichen Gesundheitsdienst eines **anderen Mitgliedstaats erworbene Berufserfahrung** für die **Ermittlung des Dienstalters** berücksichtigt wird, **entgegenstehen**, sofern die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit, die diese Regelung mit sich bringt, nicht einem im Allgemeininteresse liegenden Ziel dient, die Erreichung dieses Ziels gewährleistet und nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

Dr. Kuras 5/22

3

3

## Freizügigkeit C-27/20

- Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 2. der VO 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sind dahin auszulegen, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, die als **Bezugsjahr** für die Berechnung der zu gewährenden Familienleistungen das **vorletzte Jahr** vor dem Zahlungszeitraum bestimmt, so dass im Fall einer erheblichen Steigerung der Einkünfte eines nationalen Beamten bei einer Abordnung zu einem Organ der Union, das seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat hat, der Betrag des Kindergelds bei der Rückkehr dieses Beamten in seinen Herkunftsmitgliedstaat zwei Jahre lang stark verringert ist.

Dr. Kuras 5/22

4

4

## Freizügigkeit C-94/20

- 1. Art. 11 Abs. 1 Buchst. d 2003/109/EG -Rechtsstellung langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen- ist dahin auszulegen, dass er selbst dann, wenn von Ausnahme Art. 11 Abs. 4 RL Gebrauch gemacht worden ist, einer Regelung, nach der die Gewährung einer Wohnbeihilfe an langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige daran geknüpft ist, dass diese auf eine durch diese Regelung bestimmte Weise den Nachweis erbringen, dass sie über grundlegende Kenntnisse der **Sprache** verfügen, **entgegensteht**, sofern diese Wohnbeihilfe eine „Kernleistung“ darstellt, was das Gericht zu beurteilen hat.
- 2. Eine Regelung eines MS, die unterschiedslos für alle Drittstaat. gilt und nach der die Gewährung einer Wohnbeihilfe an langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaats daran geknüpft ist, dass diese auf eine durch diese Regelung bestimmte Weise den Nachweis erbringen, dass sie über grundlegende Kenntnisse der Sprache dieses Mitgliedstaats verfügen, fällt **nicht** in den Anwendungsbereich der **2000/43/EG** zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Dr. Kurek 5/22

5

5

## Freizügigkeit C-94/20

- 3. Wenn von der Ausnahme nach Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 2003/109 Gebrauch gemacht worden ist, ist Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union auf eine Regelung eines Mitgliedstaats, nach der die Gewährung einer Wohnbeihilfe an langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige daran geknüpft ist, dass diese auf eine durch diese Regelung bestimmte Weise den Nachweis erbringen, dass sie über **grundlegende Kenntnisse der Sprache** dieses Mitgliedstaats verfügen, **nicht anwendbar**, sofern diese Wohnbeihilfe keine „Kernleistung“ im Sinne von Art. 11 Abs. 4 der Richtlinie 2003/109 darstellt. Sollte diese Wohnbeihilfe eine solche Kernleistung darstellen, stünde Art. 21 der Charta der Grundrechte, insoweit als er jede Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft verbietet, einer solchen Regelung nicht entgegen.

Dr. Kurek 5/22

6

6

## C-168/20 Freizügigkeit-BP

- Art. 49 AEUV ist dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung des Rechts eines MS **entgegensteht**, wonach der **Ausschluss** von Rentenansprüchen aus einem Altersversorgungssystem von der **Insolvenzmasse** voraussetzt, dass das betreffende System zum Zeitpunkt der Insolvenz in diesem Staat **steuerlich anerkannt** war, wenn diese Voraussetzung in einer Situation gilt, in der einem Unionsbürger, der vor seiner Insolvenz von seinem Recht auf **Freizügigkeit Gebrauch** gemacht hat, indem er sich dauerhaft in diesem Staat niedergelassen hat, um dort eine selbständige wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben, Rentenansprüche aus einem Altersversorgungssystem zustehen, das in seinem Herkunftsmitgliedstaat errichtet und steuerlich anerkannt wurde, es sei denn, dass die in dieser nationalen Bestimmung enthaltene Beschränkung der Niederlassungsfreiheit gerechtfertigt ist, weil sie auf einem zwingenden Grund des Allgemeininteresses beruht.

7

## Arbeitszeit - Bereitschaftsdienst

### C-214/20

- Art. 2 Nr. 1 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass **Bereitschaftszeit**, die ein Reserve-Feuerwehrmann in Form von Rufbereitschaft leistet und während deren dieser AN mit Genehmigung seines AG eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, aber im Fall eines Notrufs innerhalb einer maximalen Frist von **zehn Minuten** seine Dienstwache erreichen muss, keine „**Arbeitszeit**“ im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine **Gesamtbeurteilung** aller Umstände – insbesondere des Umfangs und der Modalitäten dieser Möglichkeit, eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben, sowie des Umstands, dass er nicht verpflichtet ist, an allen von seiner Dienstwache aus durchgeführten Einsätzen teilzunehmen – ergibt, dass die auferlegten Einschränkungen nicht von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, **frei zu gestalten, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen**.

8

## Arbeitszeit-Fortbildung

### C-909/19

- Art. 2 Nr. 1 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass die Zeit, in der ein Arbeitnehmer eine ihm von seinem Arbeitgeber vorgeschriebene berufliche **Fortbildung** absolviert, die außerhalb seines gewöhnlichen Arbeitsorts in den Räumlichkeiten des Fortbildungsdienstleisters stattfindet und während der er nicht seinen gewöhnlichen Aufgaben nachgeht, „**Arbeitszeit**“ im Sinne dieser Vorschrift darstellt.

Dr. Geres 5/22

8

9

## Arbeitszeit- Pause- C-107/19

- Art. 2 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass die einem AN während seiner täglichen Arbeitszeit gewährte **Ruhepause**, in der er, **wenn nötig, binnen zwei Minuten einsatzbereit** sein muss, als „**Arbeitszeit**“ im Sinne dieser Bestimmung einzustufen ist, wenn sich aus einer Gesamtwürdigung der relevanten Umstände ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während dieser Ruhepause auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie objektiv gesehen ganz erheblich seine Möglichkeit beschränken, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen **eigenen Interessen** zu widmen.
- Der Grundsatz des **Vorrangs des Unionsrechts** ist dahin auszulegen, dass er dem **entgegensteht**, dass ein Gericht, nachdem seine Entscheidung durch ein übergeordnetes Gericht aufgehoben wurde, nach dem nationalen Verfahrensrecht bei seiner Entscheidung an die Rechtsauffassung dieses übergeordneten Gerichts **gebunden** ist, wenn diese mit dem Unionsrecht nicht vereinbar ist.

10

10

## Arbeitszeit – Zuschlag C-514/20

- Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG ist im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union dahin auszulegen, dass er einer Regelung in einem Tarifvertrag **entgegensteht**, nach der für die Berechnung, ob die Schwelle der zu einem **Mehrarbeitszuschlag** berechtigenden Arbeitszeit erreicht ist, die Stunden, die dem vom Arbeitnehmer in Anspruch genommenen bezahlten **Jahresurlaub** entsprechen, **nicht als geleistete** Arbeitsstunden berücksichtigt werden.

Dr. Kuras 5/22

11

11

## Arbeitszeit-Nachtarbeit C-262/20

- Art. 8 und Art. 12 Buchst. a RL 2003/88/EG sind dahin auszulegen, dass sie **nicht den Erlass** einer nationalen Regelung **gebieten**, die vorsieht, dass die normale Dauer des **Nachtdienstes** für Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor wie Polizisten und Feuerwehrleute **kürzer** ist als die für diese festgelegte normale Dauer des Dienstes am Tag. Solchen Arbeitnehmern müssen jedenfalls **andere Schutzmaßnahmen** in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Ausgleichszahlungen oder ähnliche Vergünstigungen gewährt werden, die es ermöglichen, die besondere Belastung auszugleichen, die die von ihnen geleistete Nachtarbeit mit sich bringt.
- Die Art. 20 und 31 der Charta dahin auszulegen, dass sie **nicht entgegenstehen**, dass die in den Rechtsvorschriften eines MS für die AN im **privaten Sektor** festgelegte normale Dauer der Nachtarbeit von sieben Stunden für die AN im öffentlichen Sektor, einschließlich Polizisten und Feuerwehrleute, **nicht gilt**, wenn diese Ungleichbehandlung auf einem objektiven und angemessenen Kriterium beruht, d. h., wenn sie im Zusammenhang mit einem rechtlich zulässigen Ziel steht, das mit dieser Regelung verfolgt wird, und wenn sie in angemessenem Verhältnis zu diesem Ziel steht.

Dr. Kuras 5/22

12

12

## Arbeitszeit-Urlaub-Ersatz C-233/20

- Art. 7 RL 2003/88/EG iVm Art. 31 Abs. 2 der Charta ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Vorschrift **entgegensteht**, wonach eine **Urlaubersatzleistung** für das laufende letzte Arbeitsjahr nicht gebührt, wenn AN das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig **einseitig beendet**.
- Der nationale Richter braucht nicht zu prüfen, ob der Verbrauch der Urlaubstage, auf die der Arbeitnehmer Anspruch hatte, für diesen unmöglich war.

Dr. Yunus 5/22

13

13

## AZ -Urlaub – Entgeltfortzahlung- C-217/20

- Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten **entgegensteht**, nach denen, wenn ein AN, der wegen Krankheit arbeitsunfähig ist, sein Recht auf bezahlten Jahresurlaub ausübt, die sich aus der **Arbeitsunfähigkeit** ergebende **Kürzung des Entgelts**, das er während des Arbeitszeitraums, der dem Zeitraum der Inanspruchnahme des bezahlten Jahresurlaubs vorausgeht, erhalten hat, zur Bestimmung des Entgelts, das er im Rahmen seines bezahlten Jahresurlaubs erhalten wird, berücksichtigt wird.

Dr. Yunus 5/22

14

14



## Betriebsübergang C-237/20

- Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie 2001/23 ist dahin auszulegen, dass die in dieser Bestimmung für die **Nichtgeltung** der Art. 3 und 4 der Richtlinie für Übergänge von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- bzw. Betriebsteilen aufgestellte Voraussetzung, dass das gegen den Veräußerer eröffnete Konkursverfahren oder entsprechende Verfahren **„unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle“** durchgeführt wird, erfüllt ist, wenn der Übergang eines Unternehmens oder Unternehmensteils in einem der Eröffnung des Insolvenzverfahrens **vorausgehenden „Pre-pack“-Verfahren** von einem „designierten Insolvenzverwalter“ vorbereitet wird, der unter der Aufsicht eines „designierten Insolvenzrichters“ steht, und die Vereinbarung über den Übergang nach der Eröffnung des mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens des Veräußerers durchgeführten Insolvenzverfahrens geschlossen und vollzogen wird, sofern ein solches „Pre-pack“-Verfahren durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt ist. 15

15

## Befristetes AV C-282/19

- Paragraph 5 befristete Arbeitsverträge, RL 1999/70/EG ist dahin auszulegen, dass er zum einen einer nationalen Regelung, nach der die Vorschriften, mit denen der missbräuchliche Rückgriff auf **aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge** geahndet werden soll, auf katholische **Religionslehrer** an öffentlichen Lehranstalten nicht anwendbar sind, entgegensteht, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine andere wirksame Maßnahme zur Ahndung dieses missbräuchlichen Rückgriffs gibt, und dass zum anderen die Voraussetzung, nach der diese Lehrer katholischen Religionsunterricht nur erteilen dürfen, wenn sie über einen von einer kirchlichen Stelle ausgestellten Befähigungsnachweis verfügen, keinen „sachlichen Grund“ im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung darstellt, sofern dieser Nachweis nur einmal – und nicht vor jedem Schuljahr, für das ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird – ausgestellt wird. 16

16

## Diskriminierung –Anwendung C 624/19

- Art. 157 AEUV ist dahin auszulegen, dass er in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten, in denen ein Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei „gleichwertiger Arbeit“ im Sinne der Vorschrift geltend gemacht wird, **unmittelbare Wirkung** entfaltet.

Dr. Kulas 5/22

17

17

## Diskriminier. Berufszugang C-914/19

- Art. 21 der Charta und Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung **entgegenstehen**, die für die **Zulassung zum Auswahlverfahren** für den Zugang zum **Notarberuf** eine Altersgrenze **von 50 Jahren** festlegt, da eine solche Regelung nicht die Ziele der Gewährleistung, dass dieser Beruf während eines erheblichen Zeitraums vor dem Eintritt in den Ruhestand kontinuierlich ausgeübt wird, der Sicherstellung der ordnungsgemäßen Ausübung der notariellen Befugnisse sowie der Erleichterung des Generationenwechsels und der Verjüngung dieses Berufsstands zu verfolgen scheint und jedenfalls über das zur Erreichung dieser Ziele Erforderliche hinausgeht, was zu überprüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

Dr. Kulas 5/22

18

18

## Diskriminierung- Blinde – Schöffen C- 824/19

- Art. 2 Abs. 2 Buchst. a und Art. 4 Abs. 1 2000/78/EG ist im Licht der Art. 21 und 26 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie des durch den Beschluss 2010/48/EG des Rates vom 26. November 2009 im Namen der Europäischen Gemeinschaft genehmigten Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen dahin auszulegen, dass sie dem **entgegenstehen**, dass eine an **Blindheit** leidende Person **von jeder Möglichkeit ausgeschlossen** wird, die Aufgaben eines Schöffen in einem Strafverfahren auszuüben.

Dr. Kruas 5/22

19

19

## Diskriminierung-Alter-C-587/20

- Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d der Richtlinie 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass eine in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation für die **Wählbarkeit in das Amt** des Vorsitzenden dieser Organisation vorgesehene Altersgrenze in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt.

Dr. Kruas 5/22

20

20

## Diskr. Ausmaß Arbeitszeit C-841/19

- Art. 2 Abs. 1 und Art. 4 2006/54/EG sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung **nicht entgegenstehen**, die hinsichtlich der Zahlung von wegen Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers ausstehenden Gehältern und Abfindungen an Arbeitnehmer durch die zuständige nationale Einrichtung für **Vollzeitbeschäftigte** eine **Höchstgrenze** dieser Zahlung vorsieht, die für **Teilzeitbeschäftigte** **proportional** zu der von ihnen geleisteten Arbeitszeit gegenüber der von Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitszeit herabgesetzt wird.

Dr. Kuras 5/22

21

21

## Diskriminierung – Freistellung C-463/19

- Art. 14 und 28 RL 2006/54/EG sind im Licht der RL 92/85/EWG zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 89/391/EWG) dahin auszulegen, dass sie der Bestimmung eines nationalen Tarifvertrags **nicht entgegenstehen**, der den Arbeitnehmerinnen, die ihr **Kind selbst erziehen**, einen Anspruch auf **Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs vorbehält, sofern dieser zusätzliche Urlaub** den **Schutz der Arbeitnehmerinnen** sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt, was das vorliegende Gericht unter Berücksichtigung insbesondere der Voraussetzungen für die Gewährung dieses Urlaubs, seiner Ausgestaltung und Dauer sowie des mit diesem Urlaub verbundenen rechtlichen Schutzniveaus zu prüfen hat.

Dr. Kuras 5/22

22

22

## Diskriminierung – Freistellung C-463/19

- Art. 14 und 28 RL 2006/54/EG sind im Licht der RL 92/85/EWG zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 89/391/EWG) dahin auszulegen, dass sie der Bestimmung eines nationalen Tarifvertrags **nicht entgegenstehen**, der den Arbeitnehmerinnen, die ihr **Kind selbst erziehen**, einen Anspruch auf **Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs vorbehält, sofern dieser zusätzliche Urlaub den Schutz der Arbeitnehmerinnen** sowohl hinsichtlich der **Folgen der Schwangerschaft** als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt, was das vorliegende Gericht unter Berücksichtigung insbesondere der Voraussetzungen für die Gewährung dieses Urlaubs, seiner Ausgestaltung und Dauer sowie des mit diesem Urlaub verbundenen rechtlichen Schutzniveaus zu prüfen hat.

Dr. Kuras 5/22

23

23

## Pension-Geschlecht C 405/20

- Das Protokoll (Nr. 33) zu Art. 12 RL 2006/54/EG sind dahin auszulegen, dass die darin vorgesehene zeitliche Beschränkung der **Wirkungen** des Gleichbehandlungsgrds nicht für Regelungen für eine jährliche Anpassung der aufgrund eines betrieblichen Systems gilt, das nach dem in diesen Bestimmungen genannten Zeitpunkt anwendbar ist.
- Art. 157 AEUV und Art. 5 Buchst. c der RL 2006/54 sind dahin auszulegen, dass sie einer Regelung über eine **degressive jährliche Anpassung** vorsieht, in dem Fall, dass sich diese Regelung auf einen signifikant höheren Anteil männlicher Pensionsbezieher ungünstig auswirkt, **nicht entgegenstehen**, sofern mit ihr in kohärenter und systematischer Weise die Ziele der Gewährleistung einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen und einer Verringerung des Niveauunterschieds verfolgt werden, ohne dass sie über das hinausgeht, was zur Erreichung dieser Ziele erforderlich ist.

Dr. Kuras 5/22

24

24

## Sonstige-Weisung- C-804/18

- Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 a 2000/78/EG sind dahin auszulegen, dass eine interne Regel eines Unternehmens, die den AN das Tragen **jedes sichtbaren Zeichens politischer, weltanschaulicher oder religiöser** Überzeugungen am Arbeitsplatz verbietet, gegenüber AN, die aufgrund religiöser Gebote bestimmte Bekleidungsregeln befolgen, **keine unmittelbare** Diskriminierung darstellt, sofern unterschiedslos.
- Art. 2 Abs. 2 Buchst. b 2000/78 ist dahin auszulegen, dass mit dem Willen des AG **gerechtfertigt werden kann**, eine Politik politischer, weltanschaulicher und religiöser **Neutralität** gegenüber seinen Kunden oder Nutzern zu verfolgen, sofern erstens diese Politik einem **wirklichen Bedürfnis** des AG entspricht, das der AG unter Berücksichtigung insbesondere **der berechtigten Erwartungen** von Kunden und nachteiligen Konsequenzen, nachzuweisen hat, und die Ungleichbehandlung geeignet ist und drittens das Verbot auf das beschränkt ist, was **unbedingt erforderlich** ist.

Dr. Kuras 5/22

25

25

## Sonstige-Weisung- C-804/18

- Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i RL 2000/78 ist dahin auszulegen, dass eine **mittelbare** Diskriminierung wegen der Religion, die sich aus einer internen Regel ergibt, die es verbietet, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen zu tragen, um eine Neutralitätspolitik in diesem Unternehmen sicherzustellen, nur dann gerechtfertigt sein kann, wenn dieses Verbot **jede sichtbare** Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen umfasst. Ein auf das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen beschränktes Verbot kann eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung darstellen
- Art. 2 Abs. 2 Buchst. b RL 2000/78 ist dahin auszulegen, dass **nationale Vorschriften**, die die Religionsfreiheit schützen, bei der Prüfung der Frage, ob eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung angemessen ist, als **günstigere** Vorschriften im Sinne von Art. 8 Abs. 1 dieser Richtlinie berücksichtigt werden dürfen

Dr. Kuras 5/22

26

26

## Diskriminierung – C-485/20

- Art. 5 RL 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass der Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ im Sinne dieses Artikels impliziert, dass ein Arbeitnehmer – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer **anderen Stelle einzusetzen** ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist, **sofern** der Arbeitgeber durch diese Maßnahme **nicht unverhältnismäßig belastet** wird.

Dr. Kuras 5/22

27

27

## Beendigung Behinderung C-795/19

- Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 4 Abs. 1 und Art. 5 RL 2000/78/EG sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung **entgegenstehen**, nach der es absolut unmöglich ist, einen **Strafvollzugsbeamten** weiter zu beschäftigen, dessen **Hörvermögen** nicht die in dieser Regelung festgelegten Mindesthörschwellen erreicht, und die nicht die Prüfung gestattet, ob dieser Beamte in der Lage ist, seine Aufgaben – gegebenenfalls nachdem angemessene Vorkehrungen im Sinne von Art. 5 getroffen wurden – zu erfüllen.

Dr. Kuras 5/22

28

28

## Beendigung Religion 8 ObA 59/20i

- Nachdem Kenntnis erhalten hatte, dass Kläger aus religiösen Gründen wegen seines Gewissenskonflikts nicht mit Speisencontainern arbeiten kann, wäre es ihr im Rahmen der Fürsorgepflicht obliegen, ihm nach Möglichkeit und Zumutbarkeit (wieder) eine geeignete Position zuzuweisen. Ein VB kann zwar keinen Anspruch erheben, nur auf bestimmten Arbeitsplätzen oder nur in Teilbereichen des Geschäftskreises seiner Verwendungsgruppe beschäftigt zu werden, allerdings kann sich auch die Beklagte bei der Prüfung, welche Verfügungen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht unter Berücksichtigung der Vermeidung einer Verletzung des Diskriminierungsverbots nach § 4a VBO 1995 zumutbar sind, nicht darauf berufen, ihn von vornherein nur in einem bestimmten Teilbereich einsetzen zu wollen.

Dr. Kuras 5/22

29

29

## Beendigung Religion 8 ObA 59/20i

- Wesentlich ist vielmehr, ob es der Beklagten ohne organisatorischen Aufwand und ohne gleichzeitige Benachteiligung eines anderen Bediensteten möglich wäre, den Kläger an einer für ihn geeigneten Position weiter zu beschäftigen.

Dr. Kuras 5/22

30

30



## Teilzeit – C-265/20

- Paragraph 4 Nr. 1 RR 97/81/EG über Teilzeitarbeit idF 98/23/EG ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung und Praxis **entgegensteht**, nach der ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in **Vollzeit** wahrnimmt, **automatisch fest ernannt** wird, ohne dass es einen anderen sachlichen Grund als die Wahrnehmung dieses Auftrags in Vollzeit gibt, **während** ein Mitglied des akademischen Personals, das einen Lehrauftrag in **Teilzeit** wahrnimmt, entweder fest ernannt oder befristet angestellt wird.
- RL 97/81 idF 98/23 ist dahin auszulegen, dass sie einem AG, der einen AN in Teilzeit beschäftigt, **keine Anforderungen** in Bezug auf die Art und Weise der Berechnung des **Prozentsatzes** auferlegt, den diese Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigung ausmacht.

Dr. Karas 5/22

31

31

## Leiharbeitnehmer C-681/18

- Art. 5 Abs. 5 Satz 1 RL 2008/104/EG über Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass er nationalen Rechtsvorschriften **nicht entgegensteht**, die die **Zahl aufeinanderfolgender Überlassungen** desselben Leiharbeitnehmers bei demselben entleihenden Unternehmen **nicht beschränkt** und die Rechtmäßigkeit des Einsatzes von Arbeitnehmerüberlassung nicht von der Angabe der technischen oder mit der Produktion, der Organisation oder der Ersetzung eines Arbeitnehmers zusammenhängenden Gründe für den Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung abhängig macht. Dagegen ist diese Bestimmung dahin auszulegen, dass sie es einem Mitgliedstaat **verwehrt, keine Maßnahmen zu ergreifen, um den vorübergehenden Charakter** der Leiharbeit zu wahren, und einer nationalen Regelung entgegensteht, die keine Maßnahmen vorsieht, um aufeinanderfolgende Überlassungen desselben Leiharbeitnehmers an dasselbe entleihende Unternehmen mit dem Ziel, die Bestimmungen der Richtlinie 2008/104 insgesamt zu umgehen, zu verhindern.

Dr. Karas 5/22

32

32

## C-948/19 Leiharbeit

- Art. 1 2008/104/EG über Leiharbeit ist dahin auszulegen, dass die von einem Leiharbeitsunternehmen an das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) erfolgende Überlassung von Personen, die mit diesem Unternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, um Arbeitsleistungen für das EIGE zu erbringen, in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt.
- Art. 5 Abs. 1 2008/104 ist dahin auszulegen, dass die **mit überlassenen Leiharbeitnehmer besetzte** Stelle im Sinne dieser Bestimmung als der „**gleiche Arbeitsplatz**“ angesehen werden kann, selbst wenn alle Stellen, für die Arbeitnehmer unmittelbar vom EIGE eingestellt werden, Aufgaben umfassen, die nur von Personen wahrgenommen werden können, für die das Statut der Beamten der Europäischen Union gilt.

Dr. Kuzat 5/22

33

33

## Leiharbeitnehmer – Urlaub C-426/20

- Art. 5 Abs. 1 Unterabs. 1 RL 2008/104/EG iVm Art. 3 Abs. 1 Buchst. f ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung **entgegensteht**, nach der die Abgeltung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub und das entsprechende Urlaubsgeld, auf die Leiharbeitnehmer **bei Beendigung** des Arbeitsverhältnisses mit einem **entleihenden** Unternehmen Anspruch haben, **geringer** ist als die Abgeltung, auf die sie in einer solchen Situation aus demselben Grund Anspruch hätten, **wenn** sie von dem entleihenden Unternehmen **unmittelbar** für den gleichen Arbeitsplatz und für die gleiche Beschäftigungsdauer **eingestellt** worden wären.

Dr. Kuzat 5/22

34

34

### Leiharbeitnehmer C-232/20

- Art. 1 Abs. 2008/104/EG ist dahin auszulegen, dass der in dieser Bestimmung verwendete Begriff „**vorübergehend**“ der Überlassung eines AN, eines Leiharbeitsunternehmens an ein entleihendes Unternehmen, die zur Beschäftigung auf einem **Arbeitsplatz** erfolgt, der **dauerhaft** vorhanden ist und der nicht vertretungsweise besetzt wird, **nicht entgegensteht**.
- Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 5 sind dahin auszulegen, dass **missbräuchlichen Einsatz** aufeinanderfolgender Überlassungen darstellt, wenn diese Überlassungen auf **demselben Arbeitsplatz** bei einem entleihenden Unternehmen für eine Dauer von **55 Monaten verlängert** werden, falls die aufeinanderfolgenden Überlassungen zu einer Beschäftigungsdauer führen, die **länger** ist als das, was unter Berücksichtigung sämtlicher relevanter Umstände, zu denen insbesondere die **Branchenbesonderheiten** zählen, und im Kontext des nationalen Regelungsrahmens vernünftigerweise als „**vorübergehend**“ betrachtet werden kann, ohne dass eine objektive Erklärung dafür gegeben wird.

35

### Leiharbeitnehmer C-232/20

- Die RL 2008/104 ist dahin auszulegen, dass sie einer Regelung **entgegensteht**, die eine Höchstdauer der Überlassung desselben LeihAN an dasselbe entleihende Unternehmen festlegt, wenn sie durch eine Übergangsvorschrift die Berücksichtigung von **vor dem Inkrafttreten dieser Regelung liegenden Zeiträumen** bei der Berechnung dieser Dauer **ausschließt** und dem nationalen Gericht die Möglichkeit nimmt, die tatsächliche Dauer der Überlassung eines LeihAN zu berücksichtigen, um festzustellen, ob diese Überlassung im Sinne der Richtlinie „vorübergehend“ war. Ein nationales Gericht, bei dem ein Rechtsstreit ausschließlich zwischen **Privatpersonen** anhängig ist, ist **nicht** allein aufgrund des Unionsrechts verpflichtet, eine solche unionsrechtswidrige Übergangsvorschrift **unangewendet** zu lassen.
- Art. 10 Abs. 1 2008/104 ist dahin auszulegen, dass in Ermangelung einer nationalen Rechtsvorschrift, die eine Sanktion für die Nichteinhaltung dieser RL vorsieht, der LeihAN aus dem Unionsrecht **kein subjektives Recht** auf **Begründung eines AV** mit dem entleihenden Unternehmen ableiten kann.
- Nationalen Regelung nicht entgegensteht, die die Tarifvertragsparteien ermächtigt von Höchstdauer abzuweichen.

36

--

- Ich danke für die Aufmerksamkeit

Dr. Kress 5/22

37

37