

11. Wiener Arbeitsrechtsforum: Teilzeit und Unionsrecht



Effektive Rechtsdurchsetzungsgebote aufgrund von Art 47 GRC
und Verschlechterungsverbote in Unionsrichtlinien

Univ.-Prof. MMag. Dr. Diana Niksova

EuGH-Judikatur zur Teilzeitarbeits-RL

EuGH-Judikatur zur Teilzeitarbeit: Mehrarbeits-/Überstundenzuschläge → Diskriminierung?

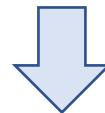
Horizontalwirkung von RLen	Verschlechterungsverbot
<ul style="list-style-type: none">- Unmittelbare horizontale Anwendung von RLen zwischen zwei Privaten und Ableitung aus der GRC, dass Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf einen Zuschlag von 50% haben?	<ul style="list-style-type: none">- Anpassung durch den österreichischen Gesetzgeber: ↓- Herabsenkung des Schutzniveaus auf Zuschlag von 25% für alle? → Verstoß gegen das Verschlechterungsverbot der Teilzeit-RL?

EuGH-Judikatur zur Teilzeitarbeits-RL

EuGH C-660/20, Rs <i>Lufthansa</i>	EuGH C-184/22, Rs <i>KfH</i>
<ul style="list-style-type: none">- Tarifvertragl. Mehrleistungsvergütung für Piloten- Auslösegrenzen für Mehrvergütung für Voll- und Teilzeit-AN ident- Regelung, die die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte einheitlich daran knüpft, dass dieselbe Zahl Arbeitsstunden überschritten wird, stellt eine schlechtere Behandlung iSd § 4 Nr 1 Rahmenvereinbarung Teilzeit-RL dar.	<ul style="list-style-type: none">- Überstundenzuschlag für Teilzeitpflegekräfte nur bei Mehrdienstleistungen über monatlicher Arbeitszeit eines Vollzeit-AN- Verstoß gegen § 4 Nr 1 Rahmenvereinbarung Teilzeit-RL- mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts: Verstoß gegen Art 2 und 4 RL 2006/54/EG und gegen Art 157 AEUV

Horizontalwirkung von Grundrechten

- „Dauerbrenner“ im europäischen Arbeitsrecht
 - Unmittelbare Horizontalwirkung von Grundrechten
- Können Grundrechte direkt Verpflichtungen für Private begründen?



- Art 21 Abs 1 GRC: Besondere Diskriminierungsverbote
- Art 31 Abs 2 GRC: Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub
- Art 47 Abs 1 GRC: Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsbehelf

- Art 21 Abs 1 GRC: Besondere Diskriminierungsverbote
- „*Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.*“



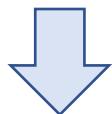
- Verleiht dem Einzelnen ein Recht, das er in einem Rechtsstreit geltend machen kann ✓
- Art 21 GRC unmittelbar horizontal anwendbar → Art 21 GRC zwingend und nicht von Bedingungen abhängig ✓

Art 31 Abs 2 GRC

- Art 31 Abs 2 GRC: Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub
- „*Jede:r AN hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub*“.
- EuGH: „Kunstgriff“
 - zB EuGH C-569/16, Rs *Bauer und Willmeroth*; C-684/16, Rs *Max Planck Gesellschaft*
- Art 7 Arbeitszeit-RL sei Konkretisierung des Grundrechts → unmittelbare Wirkung auch zwischen Privaten

Kritik in der Literatur

- Kritik an der grundrechtfreundlichen Rsp zum Urlaubsrecht:
- Art 21 Abs 1 GRC hat einen anderen Regelungsgegenstand als das Urlaubsrecht
- Art 21 Abs 1 GRC ist deutlich bestimmter gefasst als Art 31 Abs 2 GRC
- Zahlreiche RLen im Arbeitsrecht lassen sich einem Grundrecht zuordnen



- Unmittelbare Wirkung zwischen zwei Privaten?
- Hat Art 288 Abs 3 AEUV noch eine Bedeutung?

Art 47 GRC

- Art 47 Abs 1 GRC: Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsbehelf
- „*Jede Person, deren durch das Recht der Union garantierter Rechte oder Freiheiten verletzt worden sind, hat das Recht, nach Maßgabe der in diesem Artikel vorgesehenen Bedingungen bei einem Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen.*“
- Bislang wurde Art 47 GRC nur **akzessorisch mit materiellem Recht** unmittelbar angewendet, um das materielle Recht durchzusetzen

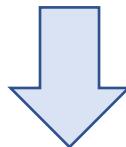
Leitentscheidung EuGH C-715/20

- EuGH erkennt erstmals **in alleiniger Anwendung** Art 47 GRC unmittelbare Horizontalwirkung zu
- Art 47 Abs 1 GRC: wird in der Praxis am häufigsten vor Gericht geltend gemacht
→ Horizontalwirkung des praxisrelevantesten Unionsgrundrechts
- Weitreichende Folgen: Horizontalwirkung von Richtlinien?
 - „Leitentscheidung“
 - „Überraschungseffekt“
 - „Argumentatives Neuland“
 - „Ungeahnte Schlagkraft“
 - „enormes Potenzial“



Sachverhalt

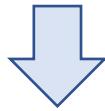
- Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten AV
- Nur bei unbefristeten AV: Schriftliche Angabe von Kündigungsgründen



- Vereinbarkeit mit § 4 der Rahmenvereinbarung Befristungs-RL über befristete Arbeitsverträge?
- Wenn nein: Horizontalwirkung der RL?

Schlussanträge des Generalanwalts

- Verstoß gegen § 4 Rahmenvereinbarung Befristungs-RL: ✓
- Ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von befristet Beschäftigten: ✓
- Horizontale unmittelbare Wirkung?
 - Art 21 GRC: Besondere Diskriminierungsverbote
 - Art 20 GRC: Gleichheit vor dem Gesetz
 - Art 30 GRC: Recht auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung
 - Art 47 GRC: Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf



Schlussanträge des Generalanwalts



Art 20 GRC

Art 21 GRC

Art 30 GRC

Anwendung des Art 47 GRC
nur bei Verletzung eines materiellen Rechts

Schlussanträge des Generalanwalts

- Art 21 Abs 1 GRC: Besondere Diskriminierungsverbote
 - Horizontale unmittelbare Wirkung
 - Art 21 Abs 1 GRC: Diskriminierungen, die die Menschenwürde berühren
 - Auch Diskriminierung zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten?
→ Diskriminierung aufgrund eines sozioökonomischen Kriteriums?

Schlussanträge des Generalanwalts

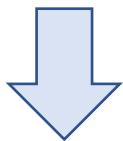
- „insbesondere“ („such as“, „notamment“, „en particular“) → demonstrative Aufzählung der Diskriminierungsgründe
- GA *Pitruzzella*: andere Gründe nur dann, wenn sie vergleichbar sind



- Diskriminierung von befristet Beschäftigten vergleichbar mit Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung?

Schlussanträge des Generalanwalts

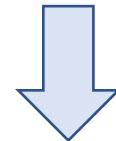
- GA *Pitruzzella*:
- Sozioökonomische Gründe, die
 - den Status des AN oder
 - die Art des Vertragsverhältnisses betreffen



- kein Diskriminierungsgrund iSd Art 21 GRC: **X**

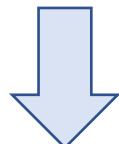
Schlussanträge des Generalanwalts

- Art 20 GRC: Gleichheitsgrundsatz: „*Alle Personen sind vor dem Gesetz gleich.*“
- Konkretisierung durch die Befristungs-RL 1999/70 und § 4 der Rahmenvereinbarung
- GA *Pitruzzella*: Art 20 GRC: „offene Struktur“: unmittelbar kann kein subjektives Recht und keine rechtliche Verpflichtung mit bestimmtem Inhalt abgeleitet werden: **X**



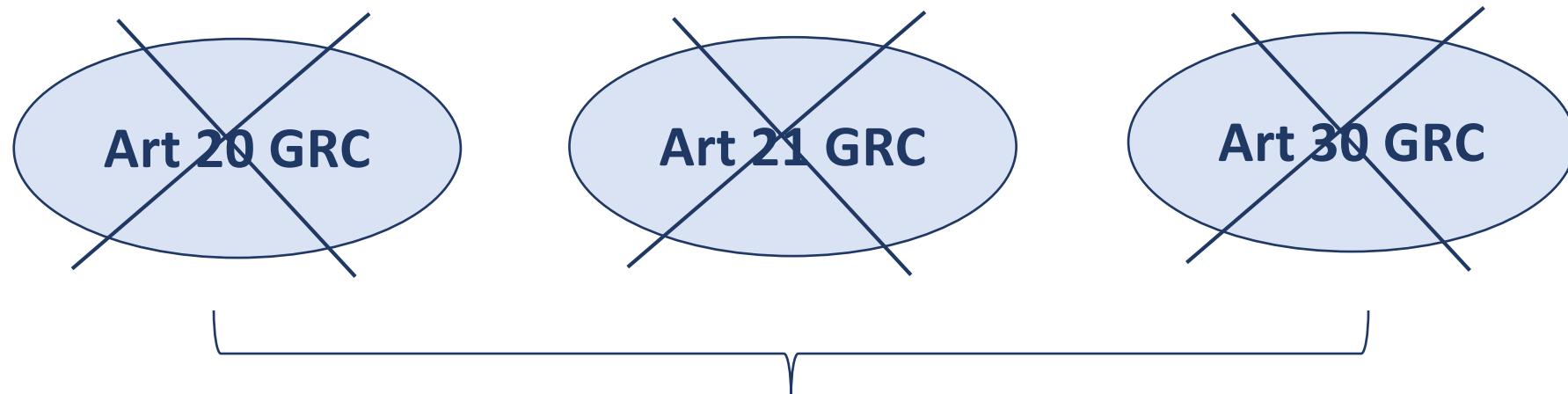
Schlussanträge des Generalanwalts

- Art 30 GRC: Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung
- GA *Pitruzzella*: Anwendung hängt von den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ab



- Keine unmittelbare horizontale Wirkung: **X**

Schlussanträge des Generalanwalts



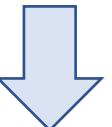
Keine Anwendung des Art 47 GRC: X

- Nur in Verbindung mit anderen ggü einer Privatperson einklagbaren Rechten
- *Rs Egenberger*: Art 21 und Grundsatz der Nichtdiskriminierung in RL 2000/78 iVm Art 47 GRC

Schlussanträge des Generalanwalts

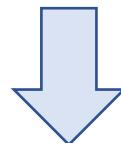
- Unmittelbare horizontale Wirkung von Art 47 GRC:
 - Setzt voraus, dass der Privatperson ein durch die Unionsrechtsordnung garantiertes Recht oder eine solche Freiheit zusteht, die sie in einem Gerichtsverfahren geltend machen kann
- 
- Vorschrift des materiellen Rechts, die der betreffenden Partei in der konkreten Situation Rechte verleiht, die sie gerichtlich geltend machen kann
→ durch Unionsrecht garantiertes **konkretes Recht**
 - **Akzessorische Rechtsschutzgarantie** setzt voraus, dass eine Person in einem ihr unionsrechtlich verliehenen subjektiven Recht verletzt wurde

- Verstoß gegen § 4 Rahmenvereinbarung Befristungs-RL: ✓
- Ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von befristet Beschäftigten: ✓
- Befristet Beschäftigte ungleich stärkere Darlegungs- und Beweislasten für die fehlende Rechtfertigung der Kündigung
- → höheres Prozess- und Kostenrisiko als unbefristet Beschäftigte
- Rechtfertigung über höhere Flexibilität für AG nicht möglich: X
- Art 288 Abs 3 AEUV: Keine horizontale Wirkung von RLen: X

- Nationales Recht in diesem Fall: Durchführung des Rechts der Union gemäß Art 51 Abs 1 GRC
- 
- Nationales Recht ist am Maßstab der GRC zu messen ✓
 - Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf gemäß Art 47 GRC
 - Keine Prüfung von Art 20 GRC, Art 21 GRC, Art 30 GRC: X
 - Nationale Gerichte müssen den **Rechtsschutz sicherstellen**, der sich für den Einzelnen aus den unionsrechtlichen Bestimmungen ergibt und deren **volle Wirkung** gewährleisten

- Ansatz des EuGH überraschend, weil bislang:
- Art 47 GRC als akzessorische Rechtsschutzgarantie
- Art 47 Abs 1 GRC setzt voraus, dass eine Person in einem ihr unionsrechtlich verliehenen Recht verletzt wurde → dieses soll durch Art 47 GRC durchgesetzt werden
- Nunmehr jedoch alleinige Anwendung des Art 47 GRC, ohne Verletzung eines unionsrechtlich verliehenen materiellen Rechts

- Beschränkung des Zugangs zu einem Rechtsbehelf iSd Art 47 GRC, weil **dem AN Informationen vorenthalten werden**, die für die Beurteilung von Bedeutung sind, ob die Kündigung ungerechtfertigt ist und ob ein gerichtlicher Rechtsbehelf vorbereitet werden soll.

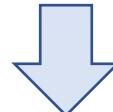


- **Vorenthalten von Informationen**, die für die Frage, ob die Kündigung angefochten werden kann und damit für die Einleitung eines gerichtlichen Rechtsbehelfs, entscheidend sind.

- Verletzung des Grundrechts auf einen wirksamen Rechtsbehelf: ✓
- Rechtfertigung gemäß Art 52 Abs 1 GRC nicht möglich: X
- Art 47 GRC muss nicht durch Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das er geltend machen kann
 - EuGH Rs *Egenberger*, C-414/16
 - Nicht: zB Art 27 GRC (Recht der AN auf Unterrichtung und Anhörung)
- Das nationale Gesetz muss so weit unangewendet gelassen werden, als es erforderlich ist, **um für die volle Wirksamkeit der Bestimmungen der GRC zu sorgen** (soweit unionsrechtskonforme Auslegung des nationalen Rechts nicht möglich ist)



Fehlender Konkretisierungszusammenhang?

- Bislang „Kunstgriff“ des EuGH:
 - RL sei Konkretisierung des Grundrechts oder der allgemeinen Rechtsgrundsätze im Primärrecht → unmittelbare Wirkung auch zwischen Privaten
 - in EuGH C-715/20: Kein Konkretisierungszusammenhang zwischen RL und Unionsgrundrecht: **X**
- 
- Verweis auf die Konkretisierung des Grundrechtsgehalts in einer RL ist keine zwingende Voraussetzung der Horizontalwirkung: **X**

Deutungsmöglichkeiten von EuGH C-715/20

Unterschiedliche Deutungsmöglichkeiten

Art 47 GRC:

Akzessorisches
Grundrecht



Horizontale Anwendung
nur dann, wenn
materielles Unionsrecht
unmittelbar anwendbar?

Art 47 GRC:

Unmittelbare Horizontalwirkung
in alleiniger Anwendung



Türöffner für die horizontale
Anwendung auch von nicht
unmittelbar anwendbarem
materiellen Unionsrecht?

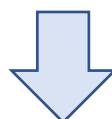
Art 47 GRC:

Vorfeldschutz für wirksamen
gerichtlichen Rechtsschutz



Begründung der Kündigung
soll dem AN Zugang zu
Gericht ermöglichen →
betrifft nicht jede RL

Art 47 GRC als Annexgrundrecht?

- EuGH Rs *Egenberger*
 - Art 47 GRC als Annexgrundrecht zum horizontalwirkungsfähigen Grundrecht auf Nichtdiskriminierung wegen der Religion gemäß Art 21 GRC
- 
- Art 47 GRC sicherte die wirksame gerichtliche Durchsetzung von Art 21 GRC grundrechtlich ab
 - In EuGH C-715/20: kein materielles Unionsrecht, das unmittelbar anwendbar ist: **X**

Deutungsmöglichkeiten von EuGH C-715/20

Unterschiedliche Deutungsmöglichkeiten

Art 47 GRC:
Akzessorisches
Grundrecht

Horizontale Anwendung
nur dann, wenn
materielles Unionsrecht
unmittelbar anwendbar?

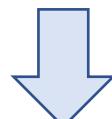
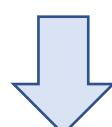
Art 47 GRC:
Unmittelbare Horizontalwirkung
in alleiniger Anwendung

Türöffner für die horizontale
Anwendung auch von nicht
unmittelbar anwendbarem
materiellen Unionsrecht?

Art 47 GRC:
Vorfeldschutz für wirksamen
gerichtlichen Rechtsschutz

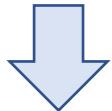
Begründung der Kündigung
soll dem AN Zugang zu
Gericht ermöglichen →
betrifft nicht jede RL

Art 47 GRC in alleiniger Anwendung?

- Richterliche Kontrolle als Dreh- und Angelpunkt der Union
 - Durch effektiven Rechtsschutz: Sicherstellung der vollen Wirksamkeit des Unionsrechts
- 
- Auch dort, wo es an der unmittelbaren Wirkung des verletzten materiellen Rechts fehlt
 - Türöffner für eine breite Effektuierung auch von nicht unmittelbar anwendbarem materiellen Unionsrecht?
- 

Art 47 GRC in alleiniger Anwendung?

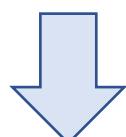
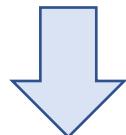
- In EuGH C-715/20: kein materielles Unionsrecht, das unmittelbar anwendbar ist und den AN einen unionsrechtlich begründeten subjektiv-rechtlichen Anspruch auf eine schriftliche Begründung der Kündigung durch den AG verliehen hätte und durch Art 47 GRC abzusichern wäre: **X**



- Aber: Art 47 GRC setzt nach Wortlaut, Systematik und Telos tatbestandlich die **Verletzung der einer Person „durch das Recht der Union garantierten Rechte oder Freiheiten“** voraus
→ Auch nationales Recht, sofern die Durchführung des Unionsrechts gem Art 51 GRC vorliegt?

Art 47 GRC in alleiniger Anwendung?

- Das wäre letztlich eine unmittelbare Horizontalwirkung von Richtlinien
- Ganz erhebliche Ausweitung der unmittelbaren Horizontalwirkung des Unionsrechts
- Art 47 GRC als Türöffner für eine solche Ausweitung wegen EuGH C-715/20 denkbar, aber unwahrscheinlich



Deutungsmöglichkeiten von EuGH C-715/20

Unterschiedliche Deutungsmöglichkeiten

Art 47 GRC:
Akzessorisches
Grundrecht

Horizontale Anwendung
nur dann, wenn
materielles Unionsrecht
unmittelbar anwendbar?

Art 47 GRC:
Unmittelbare Horizontalwirkung
in alleiniger Anwendung

Türöffner für horizontale
Anwendung auch von nicht
unmittelbar anwendbarem
materiellen Unionsrecht?

Art 47 GRC:
Vorfeldschutz für wirksamen
gerichtlichen Rechtsschutz

Begründung der Kündigung
soll dem AN Zugang zu
Gericht ermöglichen →
betrifft nicht jede RL

- Durchsetzung einer schriftlichen Begründung für eine Kündigung
- Das soll dem AN die Einlegung eines Rechtsbehelfs ermöglichen
- Im Vorfeld: Beschränkung des Zugangs zu Gericht ohne schriftliche Begründung
- Nicht jede RL unmittelbar horizontal über Art 47 GRC anwendbar, sondern nur wenn es um den Zugang zu Gericht geht, wenn auch nur im Vorfeld → „Vorprozessual“ als „Prozessrecht im weitesten Sinne“

Deutungsmöglichkeiten von EuGH C-715/20

Unterschiedliche Deutungsmöglichkeiten

Art 47 GRC:
Akzessorisches
Grundrecht

Horizontale Anwendung
nur dann, wenn
materielles Unionsrecht
unmittelbar anwendbar?

Art 47 GRC:
Unmittelbare Horizontalwirkung
in alleiniger Anwendung

Türöffner für horizontale
Anwendung auch von nicht
unmittelbar anwendbarem
materiellen Unionsrecht?

Art 47 GRC:
Vorfeldschutz für wirksamen
gerichtlichen Rechtsschutz

Begründung der Kündigung
soll dem AN Zugang zu
Gericht ermöglichen →
betrifft nicht jede RL ✓

Neues Vorabentscheidungsersuchen

- Vorlage aus Rumänien: Rs C-172/25
- Kündigung eines Leiharbeitsverhältnisses durch rumänisches Leiharbeitsunternehmen
- Arbeitgeberseitige Kündigung: Strenge Voraussetzungen nach rumänischem Recht, schriftliche Begründungspflicht
- Für Leiharbeitsverhältnisse gelten diese Anforderungen nicht
→ Ungleichbehandlung von überlassenen AN?
 - Art 21 GRC?
 - Art 30 GRC?
 - Art 47 GRC?

Auswirkungen auf Teilzeitarbeit

Wenn mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt	Wenn mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht vorliegt	
<p>Art 21 GRC: erfüllt ✓ Art 157 AEUV: erfüllt ✓</p> <p>↓</p> <p>Horizontalwirkung ist zu bejahen! ✓</p>	<p>Art 20 GRC?</p> <p>↓</p> <p>Wenn ja, iVm Art 47 GRC horizontal anwendbar</p>	<p>Sonst: Keine Horizontalwirkung von Art 47 GRC, weil nicht „vorprozessual“</p> <p>↓</p> <p>Kein Rechtsdurchsetzungsdefizit</p>

Auswirkungen auf andere Richtlinien



- Beispiele:
- Transparenz-RL 2019/1152/EU
 - Begründungspflicht des AG bei Kündigung wegen Mehrfachbeschäftigung
 - Bei Verstoß gegen Begründungspflicht → Art 47 GRC
- Work-Life-Balance-RL 2019/1158/EU
 - Begründungspflicht des AG bei Kündigung wegen Karenzen/anderer Maßnahmen der Work-Life-Balance-RL
 - Bei Verstoß gegen Begründungspflicht → Art 47 GRC

Verschlechterungsverbote in Richtlinien

Verschlechterungsverbote in Richtlinien

- § 6 Nr 2 Rahmenvereinbarung Teilzeit-RL 97/81/EG
- § 8 Nr 3 Rahmenvereinbarung Befristungs-RL 1999/70/EG
- Art 27 Abs 2 Gleichbehandlungs-RL 2006/54/EG
- Art 8 Abs 2 Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG
- Art 6 Abs 2 Antirassismus-RL 2000/43/EG
- Art 23 Arbeitszeit-RL 2003/88/EG
- Art 9 Abs 2 Leiharbeits-RL 2008/104/EG
- Art 16 Abs 2 Work-Life-Balance-RL 2019/1158/EU
- Art 20 Abs 1 Transparenz-RL 2019/1152/EU
- Art 16 Abs 1 Mindestlohn-RL 2022/2041/EU
- Art 27 Abs 2 Entgelttransparenz-RL 2023/970/EU (...)

Formulierungen in den Richtlinien

- § 6 Nr 2 Rahmenvereinbarung Teilzeit-RL 97/81/EG
- „*Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der AN in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich; dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei Veränderungen der Umstände unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, und steht der Anwendung von § 5.1 nicht entgegen, sofern der in § 4.1 festgelegte Grundsatz der Nichtdiskriminierung eingehalten wird.*

Problemstellung

- Rechtsnatur des Verschlechterungsverbots
- Reichweite des Verschlechterungsverbots
- Zusammenhang mit der „Umsetzung der RL“ oder „Durchführung der RL“ → Zeitliche Dimension?
- Unmittelbare horizontale Anwendung zwischen zwei Privaten?

-
- § 8 Nr 3 Rahmenvereinbarung Befristungs-RL 1999/70/EG
 - „*Die Umsetzung dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von dieser Vereinbarung erfassten Bereich dienen.*“

Rechtsnatur des Verschlechterungsverbots

- Zwingendes Recht
- Bindendes Recht
- Nicht: soft law: **X**
- Häufig im Text und nicht nur in den Erwägungsgründen

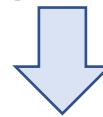
Reichweite des Verschlechterungsverbots

- Kein Einfrieren des nationalen Schutzniveaus: **X**
- **Keine „Stillhaltepflcht“** in dem Sinne, dass eine Senkung des zur Zeit der Umsetzung der RL bestehenden Schutzniveaus absolut verboten wäre: **X**
 - Das wäre auch primärrechtswidrig, weil die Union gem Art 153 AEUV auf dem Gebiet der Sozialpolitik nur ermächtigt ist, Mindestvorschriften zu erlassen
 - Auferlegung von Stillhaltepflchten ginge deutlich darüber hinaus, weil die MS mit einem hohen Schutzstandard ihr höheres Niveau für immer einfrieren müssten.
 - Der nationale Arbeitnehmerschutz würde unionsrechtlich verfestigt.



Reichweite des Verschlechterungsverbots

- **Bloße „Transparenzklausel“:** Untersagt ist nicht jede Verschlechterung der bestehenden Rechtslage, sondern nur die Zuordnung der Verschlechterung zur EU
- EuGH: Umsetzung einer RL als solche darf nicht als Rechtfertigung dienen → außerhalb der Umsetzung darf es zu Verschlechterungen für die betroffenen AN kommen
 - sofern sich die Verschlechterung noch innerhalb des von der RL geforderten Schutzniveaus hält
- Verschlechterung darf nicht unter dem Deckmantel der Umsetzung versteckt werden und mit der Notwendigkeit der Umsetzung der RL gerechtfertigt werden

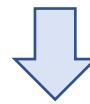


Zusammenhang zwischen Umsetzung und Absenkung

- Zeitliche Dimension
- Bei der erstmaligen Umsetzung: größtes Risiko für Absenkung des Schutzniveaus
- Verschlechterungsverbot gilt aber auch bei späterem legislativem Tätigwerden
 - zB als Reaktion auf neue EuGH-Judikatur
- → auch hier besteht noch das Risiko, dass eine verschlechternde Regelung der RL zugeschrieben wird

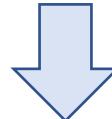
Senkung des allgemeinen Niveaus des AN-Schutzes

- EuGH: Erheblichkeitsschwelle → nur erhebliche Verschlechterungen sind erfasst
 - Zahl der betroffenen AN, die in den persönlichen Anwendungsbereich der RL fallen
- Kompensation: Einzelne Verschlechterungen sind durch Verbesserungen in anderen Bereichen ausgleichbar → Gesamtvergleich, ob das Schutzniveau insgesamt gewahrt bleibt
 - Besser: Sachgruppenvergleich?
- Zurückhaltende Interpretation des Verschlechterungsverbots durch den EuGH



Keine unmittelbare horizontale Wirkung zwischen Privaten

- EuGH-Judikatur: Keine unmittelbare Anwendbarkeit des Verschlechterungsverbots, weil der einzelne Rechtsunterworfene daraus kein Recht ableiten kann, das inhaltlich genau, bestimmt und unbedingt ist



- Dem Einzelnen werden nicht klagbare Schutzrechte verliehen: **X**
- Art 47 GRC ändert daran nichts → Verschlechterungsverbote können nicht über den Weg von Art 47 GRC unmittelbar angewendet werden: **X**

Höhe der Zuschläge

- Zusammenhang zwischen Umsetzung der RL und Absenkung des Schutzniveaus ist auch jetzt noch gegeben: ✓
- „*in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich*“
 - Ist die Höhe der Zuschläge ein Bereich, der unter die Vereinbarung fällt?
 - Gleichbehandlung ja, aber nicht die konkrete Höhe der Zuschläge/Arbeitszeit
- **Keine „Stillhaltepflicht“** in dem Sinne, dass eine Senkung des zur Zeit der Umsetzung der RL bestehenden Schutzniveaus absolut verboten wäre: X
- Für die Zukunft: Angleichung nach oben oder nach unten möglich

Gleichbehandlung

- Für die Zukunft: Angleichung nach unten möglich
 - EuGH C-193/17, Rs *Cresco*:
 - Österreichische Karfreitagsregelung: unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion
 - Art 21 GRC: Verpflichtung zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung durch nationalen Gesetzgeber → bis dahin Verpflichtung des AG, auch den anderen AN das Recht auf einen Feiertag am Karfreitag zu gewähren
- 
- Reparatur im österr Gesetz: persönlicher Feiertag → Angleichung nach unten

Fazit

- Stetige Erweiterung der horizontalen Wirkungsdimension der GRC ✓
- Art 47 GRC dennoch kein Türöffner für **horizontale Anwendung von allen Richtlinien** (und damit von nicht unmittelbar anwendbarem materiellen Unionsrecht), sondern für „Prozessrecht im weitesten Sinne“ → auch „vorprozessuale“ Angelegenheiten ✓
- **Verschlechterungsverbot** → keine Stillhaltepflcht, sondern „Transparenzklause“ ✓

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!