

GÜNTHER WEBER

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union im Lichte der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes

I.

Eines der Grundanliegen der europäischen Union (EU) ist die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Hoheitsgebiete ihrer derzeit 15 Mitgliedsstaaten. Diese haben auch insoweit (wie auch beim Waren-, Dienstleistungs- und Kapital-Verkehr) Teile ihrer einzelstaatlichen Souveränität auf die Union übertragen, die auf der Grundlage des Vertrages der europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EG) im eigenen Namen aktiv wird und Regelungen mit verbindlicher Wirkung gegenüber den Mitgliedsstaaten erläßt. Soweit bereits der EG-Vertrag¹ Rechte und Pflichten der Mitgliedsstaaten (und/oder der Bürger der Mitgliedsstaaten) stipuliert, hat man es mit sog. *primärem Gemeinschaftsrecht* zu tun. Werden nur generell Regelungsbedürfnisse im Vertrag umschrieben, erlassen die zuständigen Organe (Ministerrat und/oder Kommission) Verordnungen (VO) mit ebenfalls unmittelbar verbindlicher Wirkung für die Mitgliedsstaaten und/oder ihre Bürger; oder aber die vorgenannten Organe bedienen sich des Mittels der *Richtlinien* (RL), die von den Mitgliedsstaaten im Wege der eigenen legislatorischen Zuständigkeit in nationales Recht transformiert werden müssen und erst dann verbindlich auch für die Bürger des jeweiligen Mitgliedsstaates werden (sog. *sekundäres Gemeinschaftsrecht*).

II.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft ist geregelt in Art. 39 (ex-Art. 48) EG-Vertrag. Sein Wortlaut:

(1) Innerhalb der Gemeinschaft ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.

¹ Soweit im folgenden Artikel aus dem EG-Vertrag zitiert werden, handelt es sich um die geänderte Numerierung aufgrund der konsolidierten Fassung im Rahmen des Vertrages von Amsterdam, der indessen noch der Ratifizierung durch die Mitgliedsstaaten bedarf; wovon ausgegangen wird. Im Interesse der besseren Übersicht nennt dieser Beitrag zusammen mit der neuen Numerierung jeweils in Klammern dahinter die Artikelnummerierung wie sie sich ohne die Fassung von Amsterdam darstellt (vgl. insoweit Streinz, der Vertrag von Amsterdam, in Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht (EuZW), 1998, S. 137 ff. [S. 139]).

(2) Sie umfaßt die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mäitgliedsstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen

(3) Sie gibt - vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen - den Arbeitnehmern das Recht,

- a) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;
- b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen;
- c) sich in einem Mitgliedsstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben;
- d) nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats unter Bedingungen zu verbleiben, we(che die Kommission in Durchführungsverordnungen festlegt.

(4) Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.

Somit also primäres Gemeinschaftsrecht.

- Die sich daran anschließenden Bestimmungen der Art. 40 fä (ex-Art. 49 ff) sehen dann vor, daß der Mlinisterrat mittels ins einzelne gehende Richtlinien oder Verordnungen alle Maßnahmen zu treffen hat, um dieses *Grundrecht* der Arbeitnehmer - um ein solches handelt es sich in den Mlitgliedsstaaten durchzusetzen. Diese Regelungsbefugnis beinhaltet auch Maßnahmen der sozialen Sicherheit und sieht darüber hinaus Anweisungen an die einzelstaatlichen Arbeitsverwaltungen vor, bürokratische Hemmnisse abzubauen und um Vereinfachungen besorgt zu sein. Ferner wird den Mitgliedsstaaten aufgegeben, den Austausch junger Arbeitskräfte im Rahmen eines gemeinsamen Programms zu fordern; so Art. 41 (ex-Art. 50) EG-Vertrag.

Angesichts dieser sehr klaren und eigentlich abschließenden Bestimmung der Grundvorschrift des Art. 39 (ex-Art. 48) EG-Vertrag hätte es der Zuweisung spezieller Befugnisse an Ministerrat und Kommission, auch noch Einzelvorschriften (z.B. Garantien sozialer Sicherheit, Beseitigung von Verwaltungshemmnissen etc. etc.) zu erlassen nicht bedurft. Aufgrund aber der ganz unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Situation in den einzelnen Mitgliedsstaaten hat man es für notwendig erachtet, im einzelnen herauszustellen, was auf nationaler Ebene zug eschehen habe um eine möglichst komplette Harmonisierung der Gesetzeslage in der Union herbeizuführen. Es bleibt nicht aus, daß die unterschiedlichen Rechtskulturen innerhalb der Staatengemeinschaft völlig unterschiedliche Regelungen hervorgebracht haben, deren Subsumtion unter das immer mit Vorrang ausgestattete Unionsrecht, welches einzelstaatliches Recht in Kollisionsfällen verdrängt, zu Zweifeln bei der Regelungs-Interpretation führt, die zu klären dann - wie in allen anderen Fällen auch - der *Europäische Gerichtshof* (EuGH) berufen ist. Er entscheidet, was hier als bekannt vorausgesetzt werden muß, entweder auf Vorlage durch ein einzelstaatliches Gericht oder aber im Wege einer Klage der Kommission, weil der eine oder andere Mitgliedsstaat seinen Verpflichtungen, europäisches Recht zu beachten, nicht nachgekommen ist und nunmehr hierzu höchstrichterlich angehalten werden muß.

III.

In Ausführung der Artikel über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer sind ergangen:

1. Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, vom 15. Oktober 1968 (mit späteren Änderungen)

2. Richtlinie 68/360/EWG des Rates zur Aufhebung der Reise- und Aufenthaltsbeschränkungen für Arbeitnehmer der Mitgliedsstaaten und ihre Familienangehörigen innerhalb der Gemeinschaft, vom 15. Oktober 1968

3. Verordnung (EWG) Nr. 1251/70 der Kommission über das Recht der Arbeitnehmer, nach Beendigung einer Beschäftigung im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats zu verbleiben, vom 29. Juni 1970.

4. Richtlinie 90/365/EWG des Rates über das Aufenthaltsrecht der aus dem Erwerbsleben ausgeschiedenen Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätigen, vom 28. Juni 1990.

5. Richtlinie 64/221/EWG des Rates zur Koordinierung der Sondervorschriften für die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern, soweit sie aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit gerechtfertigt sind, vom 25. Februar 1964.

6. Richtlinie 89/48/EWG des Rates über eine allgemeine Regelung zur Anerkennung der Hochschuldiplome, die eine mindestens 3 jährige Berufsausbildung abschließen, vom 21. Dezember 1988.

7. Richtlinie 92/51/EWG des Rates über eine zweite allgemeine Regelung zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise in Ergänzung zur Richtlinie 89/48/EWG, vom 18. Juni 1992

8. Entscheidung der Kommission 93/569/EWG über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft, insbesondere hinsichtlich eines Netzwerks unter der Bezeichnung EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES), vom 22. Oktober 1993.

Weitere Richtlinien beschäftigen sich u.a. mit der Kinderbetreuung der Arbeitnehmer und sogar der illegalen Einwanderung und Beschäftigung von Angehörigen dieses Personenkreises.

IV.

1. Räumlicher Anwendungsbereich

Die Regelungen gelten selbstverständlich für die gesamten Hoheitsgebiete der Mitgliedsstaaten, und zugunsten von Staatsangehörigen eines Mitgliedsstaats, die Dauertätigkeiten an Bord von Schiffen ausüben, die unter der Flagge eines anderen Mitgliedsstaates fahren (EuGH Sammlung (Slg) 1989, 2989, Rn 15 f "Lopes de Veija").

2. Sachlicher Anwendungsbereich

a) In den Genuß der Art. 39 ff (ex-Art. 48 ff) EG-Vertrag und der daraufhin ergangenen Verordnungen und Richtlinien kommen nur *Arbeitnehmer mit Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates* der EU. Als Arbeitnehmer gilt jemand,

"der während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält".²

Ausgenommen bleiben jedoch Tätigkeiten völlig untergeordneter Art, wohingegen die Teilzeitarbeit als echtes Arbeitsverhältnis im Sinne der Freizügigkeitsbestimmungen zu gelten hat. Wer Arbeitgeber ist, ist unerheblich; hierbei kann es sich um privatwirtschaftliche, öffentlich-rechtliche, kirchliche oder karitative Arbeitgeber handeln; auch Tätigkeiten im Dienste von Sport- oder Touristikunternehmen fallen hierunter. Ausgenommen sind lediglich nach Maßgabe von Art. 39 Abs. 4 (ex-Art. 48) EG-Vertrag Beschäftigungen in der öffentlichen Verwaltung, die indessen eine "unmittelbare oder mittelbare Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und an der Wahrnehmung solcher Aufgaben sein (muß), die auf die Wahrnehmung der allgemeinen Belange des Staates oder anderen öffentlichen Körperschaften gerichtet ist",³ obwohl Art. 39 aa0. diese Einschränkung nicht ausdrücklich macht. Das Tatbestandsmerkmal "Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung", was zum Ausschluß der Freizügigkeit führen muß, wird vom EuGH *restriktiv* ausgelegt. Ferner Einschränkungen aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit (hier wäre z.B. Drogenabhängigkeit zu nennen).

b) Es sind indessen nicht ausschließlich die Staatsangehörigen der Länder der europäischen Union begünstigt. Alte Verbindungen zu Gebieten außerhalb der Union sowie die Immigration sog. Gastarbeiter aus Drittstaaten haben zu Erweiterungen und Einschränkungen des Kreises der ursprünglich begünstigten Arbeitnehmer geführt:

- Marokkanische Staatsangehörige, die in der Gemeinschaft als Arbeitnehmer zugelassen wurden, sowie ihre Familienangehörigen haben Anspruch auf Gleichbehandlung bezüglich aller Vorschriften der sozialen Sicherheit nach dem Kooperationsabkommen mit Marokko.⁴
- Zwischen der Gemeinschaft und der Türkei besteht seit 1964 ein Assoziierungsabkommen; es enthält die schrittweise Herbeiführung der Freizügigkeit für türkische Staatsangehörige in der EU.⁵ Die derzeitige Diskussion im politischen Raum über eine "Unionsunverträglichkeit" der Türkei hat an diesem Rechtszustand nichts geändert.
- Auf die französischen überseeischen Departements finden die Freizügigkeitsbestimmungen Anwendung.
- Arbeitnehmer aus Gibraltar sind, falls nach dem 01. Januar 1983 in Gibraltar geboren, ebenfalls begünstigt.
- Keine Freizügigkeit genießen, wiewohl britische Staatsangehörige, Bewohner der Channel Islands und der Isle of Man. Umgekehrt benötigen Angehörige aus Mitgliedsstaaten der EU insoweit eine Arbeitserlaubnis.⁶
- Zweifelhaft war die Rechtsstellung von Drittstaatern, die mit EU-Angehörigen verheiratet sind. Die Rechtsprechung hat hier die Zweifel beseitigt und Gleichstellung angenommen⁷

² EuGH, Slg. 1986. 2121 (Deborah Lawree-Blum/Land Baden-Württemberg).

³ EuGH, Slg. 1980, 3881, Rn. 12. Kommission ./ Belgien

⁴ EuGH, Rechtssache (RS) C-18/90 (Kziber).

⁵ EuGH RS C-192/89 (Sevince).

⁶ EuGH RS C-355/89 (Isle of Man).

⁷ EuGH RS C-370/90 (Surinder Singh).

V.

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer erstreckt sich naturgemäß auch auf die Ehegatten und Kinder, soweit letztere noch nicht 21 Jahre alt sind oder ihnen Unterhalt von seiten des Arbeitnehmers gewährt wird. Dies gilt selbst dann, wenn die Kinder nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats besitzen. Auch sie sind berechtigt, jede Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis auszuüben. Ebenso selbstverständlich ist die Teilnahme der Kinder am allgemeinen Unterricht sowie an der Lehrlings- und Berufsausbildung. Die Mitgliedsstaaten sind sogar verpflichtet, alle Anstrengungen zu unternehmen, damit diese Kinder unter den besten Voraussetzungen am Unterricht teilnehmen können, wonach man dann wohl auch nach diesseitiger Ansicht den Unterricht in der Muttersprache verstehen könnte.⁸ Mit der Freizügigkeit verbunden ist notwendigerweise die soziale Absicherung. Wer außerhalb seiner Heimat arbeitet, will wissen, was ihm im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit zusteht. Grundsätzlich gilt: Der Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen sind in dem Land sozialversichert, wo sie wohnen, arbeiten und wo sie die Sozialversicherungsbeiträge nach Inländerrecht zu entrichten haben. Demgemäß richten sich die Rechtsansprüche auf Leistung bei Krankheit, Mutterschaft (Sach- und Geldleistungen), Invalidität, Alter, Arbeitsunfall, Berufskrankheit, Arbeitslosigkeit und Tod sowie Familienleistungen nach den gesetzlichen Bestimmungen dieses Landes. Sozialhilfe, Zusatzversorgung und Vorruhestandsgelder werden vom Gemeinschaftsrecht nicht erfaßt.

VI.

Folgende Sachverhalte haben den EuGH im Zusammenhang mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer beschäftigt:

1. EuGH, Slg. 1976, 1333 (Gaetano/Mario Mantero):
Art. 48 EGV erzeugt unmittelbare Wirkungen in den Rechtsordnungen der Mitgliedsstaaten und verleiht den einzelnen Bürgern Rechte, welche die innerstaatlichen Gerichte zu beachten haben.
2. EuGH, Slg. 1979, 1129 (Vera Ann Saunders)
Art. 48 EGV beschränkt jedoch nicht die Befugnis der Mitgliedsstaaten, in ihrem eigenen Hoheitsgebiet in Ausführung der innerstaatlichen Strafgesetze Beschränkungen der Freizügigkeit für jede einzelne ihrer Gerichtsbarkeit unterliegende Person vorzusehen.
3. EuGH, Slg. 1990, I-3783 (Massam Dzodzi u.a. ./ Belgischer Staat):
Die Bestimmungen des Unionsrechts über die Freizügigkeit der Arbeitgeber gelten nicht für Sachverhalte, die sich ausschließlich innerhalb eines Mitgliedsstaates abspielen.
4. EuGH, Slg. 1992, I-341 (Volker Steen ./ Deutsche Bundespost)

⁸ Eine ganz ähnliche Regelung, wenn auch mit der Zielsetzung des Minderheitenschutzes, findet sich übrigens in Art. 7 des österreichischen Staatsvertrages von 1935, der die staatliche Souveränität des Landes wiederherstellte. Art. 7 aaO lautet: "Österreichische Staatsangehörige der slowenischen und kroatischen Minderheit in Kärnten, Burgenland und Steiermark genießen dieselben Rechte ... wie alle anderen österreichischen Staatsangehörigen einschließlich des Rechte auf ihre eigene Organisationen, Versammlungen und Presse in ihrer eigenen Sprache". Sie haben Anspruch auf Elementarunterricht in slowenischer und kroatischer Sprache und auf eine verhältnismäßige Anzahl eigener Mittelschulen.

Ein Staatsangehöriger eines Mitgliedsstaats, der das Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Gemeinschaft niemals ausgeübt hat, kann sich daher im Hinblick auf einen rein nationalen Sachverhalt auch nicht auf Art. 48 EGV berufen.

5. EuGH, Slg. 1982, 1035 (D.M. Levin ./ Staatssecretaris van Justitie); EuGH, Slg. 1991, 1745

Das Recht auf Freizügigkeit beinhaltet auch das Recht, nach Arbeit zu suchen, sofern eine echte Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis tatsächlich ausgeübt werden soll (Auf eine selbständige Tätigkeit bezieht sich somit die Regelung über die Freizügigkeit nicht).

6. EuGH, Slg. 1991, I-1069 (Panageotis Giagounidis/Stadt Reutlingen)

Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, den Arbeitnehmern und ihren Familienangehörigen bei Vorlage eines gültigen Personalausweises oder eines gültigen Reisepasses das Aufenthaltsrecht in ihrem Hoheitsgebiet auch dann zu gewährleisten, wenn der Personalausweis seinen Inhaber nicht berechtigt, das Hoheitsgebiets des ausstellenden Mitgliedsstaates zu verlassen.

7. EuGH, Slg. 1989, 4209 (Strafverfahren gegen Lothar Messner)

Maßnahmen der einzelnen Mitgliedsstaaten zum Zwecke der Information über die Bevölkerungsbewegungen in ihrem Hoheitsgebiet sind zulässig und auch im Rahmen der Freizügigkeitsbestimmungen zu beachten; sie dürfen aber nicht zu einer übermäßigen Belastung oder Behinderung des Betroffenen führen. Dies ist der Fall, wenn eine - sonst zulässige - Meldepflicht lediglich 3 Tage ab Einreise in das Hoheitsgebietes des Mitgliedsstaates beträgt. Bei Nichtbeachtung dieser Meldefrist ist die Verhängung einer Freiheitsstrafen aus Gründen der Übermäßigkeit unzulässig.

8. EuGH, Slg. 1991, I-2637 (Kommission der Europäischen Gemeinschaften/Königreich der Niederlande)

Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates dürfen nicht verpflichtet werden, Grenzschutzbediensteten Fragen nach Zweck und Dauer ihrer Reise sowie nach den finanziellen Mitteln, über die sie für ihre Reise verfügen, zu beantworten., bevor ihnen die Einreise erlaubt wird.

9. EuGH, EuroAS 6/1993, 8 (Siotras)

Das Gemeinschaftsrecht räumt einem Staatsangehörigen eines Mitgliedsstaats jedoch das Aufenthaltsrecht in einem anderen Mitgliedsstaat dann nicht ein, wenn er zur Zeit des Beitritts seines Mitgliedsstaats in dem anderen Mitgliedsstaat arbeitslos war, nachdem er dort mehrere Jahre lang eine Tätigkeit als Arbeitnehmer ausgeübt hatte, seine Arbeitslosigkeit nach dem Beitritt andauerte und es ihm objektiv unmöglich ist, Arbeit zu erhalten.

Herr Siotras, der seit 1960 in der Bundesrepublik Deutschland lebte, wo er bis Oktober 1978 an verschiedenen Stellen als Arbeitnehmer beschäftigt war, war seitdem arbeitslos. Seit September 1981 erhielt er Sozialhilfe. Zum Zeitpunkt des Beitritts Griechenlands zur EG war Herr Siotras im Besitze einer Aufenthaltserlaubnis für die Bundesrepublik Deutschland, nach der er zur Annahme von Stellenangeboten berechtigt war. Im Dezember 1981 beantragte er die Verlängerung dieser Erlaubnis, die ihm jedoch versagt wurde mit der Begründung, er sei nicht berufs- oder erwerbsunfähig.

10. EuGH, Bull, 24/1993, 8

Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaates, welche die Dauer der Arbeitsverträge von Fremdsprachenlektoren allgemein - mit der Möglichkeit der Verlängerung auf ein Jahr

- begrenzen, sind unzulässig, wenn eine solche Begrenzung für die sonstigen Lehrkräfte grundsätzlich nicht besteht.
11. EuGH, Slg. 1991, I-5889 (Merci Convenzionali Porto di Genova Spa / Siderurgica Spa)
Es widerspricht Art. 48 EGV, wenn ein Mitgliedsstaat (hier: Italien) einem in diesem Staat niedergelassenen Unternehmen das ausschließliche Recht der Organisation der Hafendarbeiten verleiht und es verpflichtet, sich zur Durchführung dieser Arbeiten einer ausschließlich aus inländischen Arbeitnehmern bestehenden Hafenbetriebsgesellschaft zu bedienen.
12. EuGH, Slg. 1989, 3967 (Anita Groener / Minister for Education and the City of Dublin Vocation Education Committee)
Die Mitgliedsstaaten können jedoch verlangen, daß der Arbeitnehmer die Sprachkenntnisse besitzt, die in Anbetracht der Besonderheiten der zu vergebenden Stelle erforderlich sind.
13. EuGH, Slg. 1974, 1405 (B.N.O. Wallrave und L.J.N. Koch / Association Union Cycliste Internationale)
Die gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen über die Freizügigkeit erfassen nur solche Betätigungen, die zum *Wirtschaftsleben* im Sinne von Art. 2 des EG-Vertrages gerechnet werden können.
14. EuGH, Slg. 1988, 3161 (Sylvie Laer / Universität Hannover)
Eine Bildungseinrichtung gilt nicht bereits dann als Berufsschule im Sinne der Freizügigkeitsbestimmungen, wenn dort eine gewisse berufliche Ausbildung vermittelt wird. Der Begriff der Berufsschule ist enger und umfaßt ausschließlich Einrichtungen, die nur eine Ausbildung vermitteln, die entweder in eine Berufstätigkeit eingebettet oder mit einer solchen, insbesondere während einer Lehre, eng verbunden ist. Dies ist bei Hochschulen nicht der Fall.
15. EuGH, Slg. 1982, (Francesco Reina und Letizia Reina / Landeskreditbank Baden-Württemberg)
Unter den Begriff der "sozialen Vergünstigung im Sinne der Verordnung Nr. 1612/68 fallen nicht nur Vorteile, die aufgrund eines Rechtsanspruchs gewährt werden, sondern auch solche Leistungen, die auf Ermessensbasis erbracht werden.
16. EuGH Slg. 1975, 1085 (Anita Christini / Societée Nationale des Chemines de Fer Francais)
Zu den Vergünstigungen im Sinne der Verordnung Nr. 1612/68 gehört z.B. auch eine Ermäßigung für die Benutzung der Eisenbahn.
17. EuGH RSC-415/91 ASBL ("Union Royale belge des Societée de football Association" Boosmann) EuZW 1996, 82
Regeln der Sportverbände UEFA und FIFA, nach denen Berufsfußballspieler, die Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates sind, nur dann (nach Vertragsende) von einem Verein eines anderen Mitgliedsstaates beschäftigt werden dürfen, wenn dieser dem bisherigen Verein eine Transfer-, Ausbildungs- oder Förderungsentschädigung zahlt, verstoßen gegen Art. 39 (ex-Art. 48) EG-Vertrag.
18. EuGH RS C-45/90 (Paletta/Brennet AG)
Ein Arbeitgeber, der die Korrektheit einer Krankmeldung anzweifelt, muß den betroffenen Arbeitnehmer auffordern, sich am Krankheitsort von einem vom Arbeitgeber ausgewählten Arzt untersuchen zu lassen. Nur wenn sich der Arbeitnehmer

weigert, diese Untersuchung vorzunehmen oder wenn die Untersuchung ergibt, daß keine Arbeitsunfähigkeit besteht, darf der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung für die ersten 6 Wochen verweigern.

Die Vorgeschichte, die zu dieser Entscheidung führte, hat Aufsehen erregt:

Regelmäßig nach Beendigung einesurlaubes in Süditalien wurde eine italienische Familie (Eheleute und 2 Kinder), die alle bei der Firma Brennet AG in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt waren, krank, behauptete eine Arbeitsunfähigkeit, legte ein Attest eines italienischen Arztes vor, kehrte nicht rechtzeitig an ihre Arbeitsstelle zurück und klagte auf Lohnfortzahlung, nachdem die Arbeitgeberin aufgrund der ständigen Wiederholung dieser "Krankmeldung" einen Betrug annehmen mußte. Nach Vorlage des deutschen Bundesarbeitsgerichts (BAG), welches anders entscheiden wollte, hat der EuGH die weiter oben angegebene Entscheidung getroffen.

19. EuGH RS C-111/91 (Kommission/Luxemburg)

Luxemburg, das die Gewährung finanzieller Hilfen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes davon abhängig macht, daß die Mutter oder beide Eltern ihren gesetzlichen Wohnsitz während eines vollen Jahres vor der Geburt in Luxemburg gehabt haben, verstößt gegen die RL 1612/68 und die Verordnungen 1408/71 und 1247/92.

20. EuGH RS C-153/91 (Petit)

Die Freizügigkeitsvorschriften gelten nicht für rein innerstaatliche Sachverhalte, und zwar auch dann nicht, wenn hierdurch ein Tatbestand der sog. „Inländerdiskriminierung“ (Inländer schlechter behandelt als Ausländer) entsteht.

Die belgische Staatsangehörige Petit hatte in einem Rechtsverfahren vor einem belgischen Gericht einen Schriftsatz in französischer Sprache statt, wie gesetzlich vorgeschrieben, in flämischer Sprache eingereicht. Der Schriftsatz wurde zurückgewiesen. Ihrer Auffassung, damit sei gegen vorrangiges EG-Recht verstoßen, ist der EuGH nicht gefolgt. Sachverhalte, die nicht grenzüberschreitende Wirkung haben, gehören nicht zur Zuständigkeit des EuGH.

Dies sind nur einige Beispiele aus der Vielzahl der Entscheidungen des EuGH. Beschäftigt haben den EuGH weiterhin

- Maßnahmen zur sozialen Wiedereingliederung von Behinderten
- die Anrechnung der Wehrdienstzeit auf die Betriebszugehörigkeit; soweit im Beschäftigungsland zurückgelegte Wehrdienstzeiten den einheimischen Arbeitnehmern ebenfalls angerechnet werden
- eine Trennungsentschädigung, die zusätzlich zum Lohn bezahlt wird
- Kündigungsabfindungen, die nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaats bestimmten Arbeitnehmergruppen aus sozialen Gründen gewährt werden
- Zinslose Geburtsdarlehen
- ein Mindesteinkommen
- eine sog. besondere Altersbeihilfe
- das Recht zu verlangen, daß ein gegen einen Arbeitnehmer eingeleitetes Strafverfahren in seiner Muttersprache durchgeführt wird
- die Möglichkeit des Aufstiegs in eine höhere Besoldungsgruppe

VII.

Außerhalb der Betrachtung bleiben diejenigen Regelungen, die sich mit der sog. Niederlassungsfreiheit der selbständig Tätigen und der Anerkennung ihrer Ausbildung und Diplome beschäftigen (Ärzte, Rechtsanwälte, Architekten etc. etc.)

GÜNTHER WEBER

A MUNKAVÁLLALÓK SZABAD LETELEPEDÉSI JOGA AZ EURÓPAI
UNIÓBAN AZ EURÓPAI BÍRÓSÁG JOGGYAKORLATÁNAK
FÉNYÉBEN

(Összefoglaló)

A tanulmány mindenekelőtt az Európai Unió (EU) közösségi szerződésének azokat a szabályait mutatja be, amelyek tárgya a munkavállalók szabad letelepedési joga, valamint a maga és családja biztosítási helyzetének rendezése, tekintet nélkül arra, hogy az EU mely tagállamában honos eredetileg, s arra is, hogy melyikben kíván dolgozni. E szabályok részben az ún. elsődleges (primér) közösségi jog körébe tartoznak, mert az uniós szerződés tartalmazza azokat, részben pedig az ún. másodlagos (szekunder) uniós jog részét képezik (ezek a rendeletek és az irányelvek, amelyek a szerződési normák alapján bocsáttatnak ki). Tekintettel azokra az egymástól nagyon különböző egyes tagállamokbeli munkajogi adottságokra, amelyek a más EU tagállamokból érkezett munkavállalók diszkriminációjához vezettek, az uniós jogalkotó szerveire (Miniszterek Tanácsa, Bizottság) hárult a feladat, hogy elvégezzék azt a jogharmonizációt, amely biztosítja a közösségen belül a munkavállalók egyenjogúságát, jogállásuk egységesítését. Ténykérdés ugyanakkor, hogy erre a jogterületre is jellemző a jogszabályok eltérő interpretációja, vagy az is, hogy az egyes tagállamok nem, vagy csupán vonakodva iktatják ki szabályanyagaikból a diszkriminálókat. Ahogy általában is, ez ügyekben is az Európai Bíróság szuverén jogértelmezése és következetes joggyakorlata teremtett egyértelműséget, fojtotta el a még fennmaradó diszkriminációs reflexeket.

A tanulmány összefoglalót ad, a gyakorlat számára információkkal szolgál a foglalkoztatási viszonyokkal kapcsolatos EU-beli joghelyzetről az önállóan munkát végzők (mint az orvosok, ügyvédek, építészek, adótanácsadók stb.) jogállásával a tanulmány nem foglalkozik, e kérdések vizsgálata egy másik önálló munkát igényel.