

E. Regelungsmechanismen des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist durch eine Vielzahl von Normen gekennzeichnet. Ein Arbeitnehmer, der sich über bestimmte Rechte, wie z. B. Weihnachtsgeld, Überstundenzuschläge oder Urlaubsanspruch informieren will, muss mehrere Rechtsgrundlagen prüfen. So können sich die entsprechenden Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag einschließlich späterer Abreden und Zusagen:

- aus den im Betrieb einheitlich geltenden allgemeinen Arbeitsbedingungen und dem Arbeitsvertrag
- aus den im Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen
- aus den mit der zuständigen Gewerkschaft geschlossenen Tarifverträgen
- aus gesetzlichen Regelungen

ergeben.

Wie in der Pyramide bei den Rechtsquellen (B) dargestellt gilt das Rangprinzip, die ranghöhere Regelung geht der niedrigen Regelung vor. Jede Regelung hat insoweit auch eine Kontrollfunktion. Sie kontrolliert, ob die nachrangige Regelung noch mit der höheren vereinbar ist.

Innerhalb der gleichen Rangstufe-Rechtsquelle gilt das Ablösungs- und **Spezialitätsprinzip**. Ablösung bedeutet ein neues Gesetz geht dem alten Gesetz vor. Spezialität, die speziellere Regelung geht der allgemeinen vor.

Nachfolgend werden die wichtigsten Anspruchsgrundlagen dargestellt.

1) Arbeitsvertrag.

Der Arbeitsvertrag ist die Basis des Arbeitsverhältnisses. Er ist eine besondere Form des Dienstvertrages nach § 611 BGB. Die gesetzliche Definition befindet sich in § 611 a BGB. Er wird jedoch durch das höherrangige Gesetz und das Weisungsrecht des Arbeitgebers konkretisiert.

Durch den Arbeitsvertrag wird das Arbeitsverhältnis begründet. Er gibt Auskunft darüber, dass ein Arbeitnehmer eingestellt wird, wann er eingestellt wird und als was er eingestellt wird.

Der Arbeitsvertrag steht im **Mittelpunkt** des Arbeitsrechts. Der AN hat die Leistung höchstpersönlich zu erbringen

Arbeitsvertraglich sind oft zusätzliche Leistungen vorgesehen, die über das hinausgehen, was gesetzlich oder tarifvertraglich vorgesehen ist. Bei der Gestaltung des Arbeitsvertrages besteht grundsätzlich Vertragsfreiheit. Gleichwohl ist der Grundsatz der

Vertragsfreiheit, also der Inhalt des Arbeitsvertrages - anders als im sonstigen Zivilrecht - durch die verfassungsrechtlichen, gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben **eingeschränkt**.

Arbeitsvertragliche Regelungen, die gegen zwingende Arbeitnehmerschutzgesetz verstoßen, sind unwirksam.

Grundsätzlich sind Arbeitsverträge Form frei. Damit ist auch ein mündlicher Arbeitsvertrag wirksam. Gleichwohl enthalten regelmäßig Tarifverträge die Vorgabe, dass Arbeitsverträge schriftlich abzuschließen sind. Verträge über die Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses müssen immer schriftlich abgeschlossen sein.

Wird ein Arbeitsvertrag in einer bestimmten Sprache vereinbart, dann wird vorausgesetzt, dass der AN die Sprache kennt.

Arbeitspflichten, die nicht ausdrücklich im Vertrag stehen, können durch eine längerfristige Tätigkeit Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.

Ein Rücktrittsvorbehalt vom Vertrag muss gem. § 308 Nr. 3 BGB mit hinreichender Deutlichkeit vereinbart werden.

Arbeitsort ist der Ort wo der AN gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Gibt es mehrere Orte ist es der Ort an dem der AN den wesentlichen Teil seiner Arbeit verrichtet. Hat der AN seine Arbeitsleistung an einer auswärtigen Arbeitsstelle zu erbringen, dann ist die Fahrtzeit vergütungspflichtig.

Wird eine Arbeit auf Abruf vereinbart, dann sind die Vorschriften des § 12 Abs. S.2 TzBfG zu beachten.

Die Dauer und die zeitliche Lage der Arbeitszeit muss bestimmt sein und kann sich nicht nach den betrieblichen Erfordernissen richten (LAG Düsseldorf 30.8.2002, 9 Ta 709/02)

Nach dem **Nachweisgesetz** (basiert auf der Richtlinie 91/533 EWG) hat der Arbeitgeber die Pflicht, spätestens 1 Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Der Nachweisanspruch kann gerichtlich vor den Arbeitsgerichten durchgesetzt werden. Im Übrigen sind die Rechtsfolgen einer Verletzung der Nachweispflicht eher gering. In der Regel wird es dem Arbeitnehmer schwer fallen, aufgrund der Verletzung einer Nachweispflicht einen **Schadensersatzanspruch** geltend zu machen.

2) Weisungs- und Direktionsrecht des Arbeitgebers

Im Arbeitsvertrag wird die Arbeitsleistung i.d.R nur abstrakt beschrieben. Den konkreten Inhalt, Zeit und Ort bestimmt der Arbeitgeber kraft seinem Direktionsrecht (§§ 106 GewO, 315 BGB, 611 a BGB). Der in § 106 GewO verwendete Begriff „billiges Ermessen“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff der von

den Gerichten ausgelegt wird. Das Direktionsrechts endet da, wenn die Maßnahme des AG willkürlich und missbräuchlich ist. Das gilt jedoch **nicht schrankenlos**. Das Weisungs-/Direktionsrecht unterliegt weiteren Schranken. Diese ergeben sich aus Gesetzen z.B. § 611 a BGB, Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen:

a) Der Arbeitgeber darf nur solche Tätigkeiten zuweisen, zu denen sich der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag verpflichtet hat. Es ist nicht gestattet dem AN eine vertraglich nicht geschuldete, geringwertigere Tätigkeit z.B. eine niedrigere Lohngruppe zuzuweisen.

b) Wichtig ist in der Praxis, ob eine Versetzung oder Umsetzung vertraglich möglich sind.

c) Verbot der Nachtarbeit, Sonnt- und Feiertagsarbeit für Schwangere §§ 5, 6 MuSchG.; Begrenzung im ArbeitszeitG auf 8 Std. täglich und 48 Std. in der Woche gem. § 3usw. Im ArbZG gibt es jedoch auch Sondervorschriften gem. §§7,14 für bestimmte Branchen.

d) Rücksichtnahme und Missbräuchliche Weisung gem. §§ 241 - Abs. 2, 242 BGB

Macht der Arbeitgeber längere Zeit von seinem Direktionsrecht keinen Gebrauch gemacht führt dies nicht dazu, dass dies zu einer Art betriebliche Übung wird und dem Arbeitgeber es untersagt ist entsprechende Weisungen zu erteilen.

Kommt der Arbeitnehmer einer **wirksamen** Weisung nicht nach ist dies eine Pflichtverletzung nach § 280 BGB. Dies führt nach §§ 275, 326 I BGB dazu, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf den Arbeitslohn verliert. Im Einzelfall können auf den Arbeitnehmer auch Schadensersatzansprüche gem. § 280 BGB zukommen. Letztendlich ist die Nichtbefolgung von wirksamen Weisungen häufiger Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung.

Lange strittig war die Frage, ob der Arbeitnehmer grundsätzlich eine Weisung, egal ob sie wirksam oder **unwirksam** ist, befolgen und die Unwirksamkeit von den Gerichten zu klären ist. Der 10. Senat des BAG hat diese Frage nun entschieden.

(BAG 18.10.2017, 10 AZR 330/16). Ein Arbeitnehmer hat unbillige/unwirksame Weisungen nicht zu befolgen.

Weigert sich der Arbeitnehmer, eine nach seiner Meinung nach unbillige Weisung nicht Folge zu leisten ist dies jedoch mit einem **hohen Risiko** verbunden. Teilt das Gericht seine

Einschätzung nicht riskiert er den Anspruch auf den Arbeitslohn oder muss mit einer Kündigung rechnen.

Bei Außendienstmitarbeitern kann der AG bestimmen welches Transportmittel der AN zu benutzen hat.

Betriebsferien können gem. § 7 Abs. S. 1 BUrlG (dringend betriebliche Belange) angeordnet werden.

Geht es bei der Weisung um die betriebliche Ordnung kann dem Arbeitnehmer der Betriebsrat helfen. Nach § 87I Nr. 1 BetrVG steht dem Betriebsrat bei Weisungen die die Ordnung im Betrieb zum Inhalt haben ein Mitbestimmungsrecht zu.

Ein Spezialproblem ist immer wieder die Frage, ob der AG das Tragen von **Dienstkleidung** (z.B. BSR, Lufthansa) anordnen kann und ob das Anlegen der Dienstkleidung zur Arbeitszeit zählt. Wenn die Dienstkleidung ausschließlich zum Nutzen des AG ist und das Umkleiden im Betrieb erfolgt handelt es sich um Arbeitszeit.

3.) eine **betriebliche Übung** besteht immer dann, wenn ein Arbeitgeber durch gleichförmiges und mehrfach wiederholtes Verhalten bei dem Arbeitnehmer das schützenswerte Vertrauen weckt, ihm werde die betreffende Leistung auch in Zukunft gewährt. Sie kann nur dann entstehen, wenn es an einer anderen kollektiv- oder individualrechtlichen Grundlage fehlt.

Eine betriebliche Übung bezieht sich auf eine Vielzahl bzw. abgrenzbare Gruppe von AN.

Gegenstand einer betrieblichen Übung kann jedes vertraglich regelbare Verhalten des Arbeitgebers sein. In der Praxis entstehen betriebliche Übungen häufig durch die Gewährung zusätzlicher Leistungen (Weihnachtsgeld, Fahrkostenzuschüsse, Essensgeld, Urlaubsgeld usw.). Liegen die oben genannten Voraussetzungen für eine betriebliche Übung vor, so besteht ein arbeitsvertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers, § 151 Satz 1 BGB. Die betriebliche Übung wird Bestandteil des Arbeitsvertrages und ergänzt die getroffenen Vereinbarungen.

Die Rechtsprechung stellt hier auf den Erklärungsempfänger, also den Arbeitnehmer ab. Ob der Arbeitnehmer die Erklärung so verstehen konnte und durfte.

Bei neu eingetretenen Arbeitnehmern stellt sich die Frage, ob sie sich auf im Betrieb bereits bestehende Übung berufen und hieraus Ansprüche ableiten können. Das BAG (13.10.60, 5 AZR 284/59) löst dieses Problem im Wege der Vertragsauslegung. Demnach können sich auch neue Arbeitnehmer auf bestehende betriebliche Übungen berufen. Diese Arbeitnehmer können redlicherweise erwarten, ebenso wie die anderen Arbeitnehmer gestellt zu werden.

Besondere Bedeutung hat die betriebliche Übung bei einer Versorgungszusage in der betrieblichen Altersversorgung und bei übertariflichen Leistungen. Wenn der AG z.B. regelmäßig über Jahre die Tarifierhöhungen seiner Branche bezahlt und obwohl er nicht tarifgebunden ist.

Streitig in der Praxis ist immer wieder die Frage der Arbeitsbefreiung an Heilig Abend. Der 24.12. ist Arbeitstag. Wenn der AG jahrelang an diesem Tag eine Arbeitsbefreiung gewährt kann dadurch eine betriebliche Übung entstehen.

Wenn der AG nicht mehr an einer betrieblichen Übung festhalten möchte muss er dies kündigen oder eine einverständliche Vertragsänderung mit den AN treffen.

4) Gesamtzusage

Eine Gesamtzusage ist eine an „alle“ Arbeitnehmer/oder an einen abgrenzbare Teil des Betriebes gerichtete Erklärung des Arbeitgebers sich zu einer Leistung zu verpflichten. z.B. Betriebsrente.

Rechtlich ist eine Gesamtzusage eine gleichlautende Individualzusage an mehrere Arbeitnehmer.

Einer Annahme durch die Arbeitnehmer gem. § 151 BGB **bedarf es nicht.**

In der Regel werden solche Gesamtzusagen in allgemeiner Form bekannt gemacht (Intranet, Rundschreiben, Aushang am schwarzen Brett). Häufig werden betriebliche Einheitsregelungen und Gesamtzusagen als vergleichbare Anspruchsgrundlagen behandelt.

5) Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen sind kollektivrechtliche Regelungen, die zwischen der Geschäftsführung/Arbeitgeber und dem Betriebsrat ausgehandelt sind. Die wesentlichen Bestimmungen, insbesondere die Regelungsbefugnis, finden sich in den §§ 87 ff, 92 ff BetrVG. Sie können als dem Tarifvertrag vergleichbare Regelungen auf Betriebsebene bezeichnet werden. Die Betriebsvereinbarungen **gelten unmittelbar und zwingend**, § 77 IV BetrVG. Auf Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung kann ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht verzichtet werden, § 77 IV Satz 2 BetrVG. Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen.

Regelungen in einer Betriebsvereinbarung die günstiger als die arbeitsvertragliche Vereinbarungen sind verdrängen die Vereinbarung im Arbeitsvertrag.

Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise werden, können

gem. § 77 III BetrVG nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Diese Norm hat in der Praxis eine große Bedeutung und sorgt auch immer wieder für politische Diskussionen.

6) Tarifverträge sind schriftliche Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien, also i. d. R. den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden. Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages gelten nur dann unmittelbar und zwingend, wenn beide Parteien tarifgebunden sind (§ 4 Abs. TVG). In den Tarifverträgen sind regelmäßig Mindestarbeitsbedingungen vereinbart.

Tarifverträge bedürfen gem. § 1 Abs. 2 TVG der Schriftform.

Abweichende Regelungen z.B. im Arbeitsvertrag sind nur dann möglich, wenn die Regelung günstiger als der TV ist (§ 4 Abs. 3 TVG). Die Rechtsprechung nimmt bei der Frage was günstiger ist einen sog. „**Günstigkeitsvergleich**“ nach Sachgruppen vor. Es werden diejenigen Regelungen verglichen, die jeweils in einem sachlichen Zusammenhang stehen. Also z.B. Dauer der Arbeitszeit und Vergütungsbestandteile.

Der Tarifvertrag entfaltet **schuldrechtliche** Wirkung zwischen den Vertragsparteien, also zwischen AG und AN. Der Tarifvertrag entfaltet aber auch **normative Wirkung** für die Mitglieder der Gewerkschaft und der Arbeitgeberverbände. Grundsätzlich beschränkt sich damit die normative Wirkung der Tarifverträge allein auf die Mitglieder der Tarifvertragsparteien.

Gleichwohl werden i. d. R. die Mindestarbeitsbedingungen der Tarifverträge auch für die nicht tarifgebundenen Arbeitnehmer durch Verweis im Arbeitsvertrag für anwendbar erklärt. In der Rechtsprechung umstritten ist immer wieder die Frage, wenn in einem Arbeitsvertrag auf das Entgelt des TV Bezug genommen wird, ob die Bezugsnameklausel im Arbeitsvertrag dynamisch oder statisch ist. D.h. auch künftige, in der Zukunft liegende Tarifierhöhungen gezahlt werden müssen.

Zwingend und gesetzlich geboten ist dies allerdings nicht. Eine Ausnahme hiervon besteht nur dann, wenn Tarifverträge nach § 5 I TVG für **allgemeinverbindlich** erklärt werden. Nach einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung hat der Tarifvertrag gesetzliche Wirkung. Gesetzliche Regelungen über den Abschluss und die Wirkung von Tarifverträgen enthält das Tarifvertragsgesetz.

In der Praxis werden auch **Haustarifverträge** (z.B. VW) geschlossen. Der TV gilt nur in einem bestimmten Betrieb.

Differenzierungsklauseln nachdem z.B. nur Gewerkschaftsmitgliedern eine Erholungsbeihilfe zusteht sind nach dem BAG 23.3.2011, 4 AZR 366/09 zulässig.

Die Wirkung des TV endet mit der Kündigung oder mit dem Auslauf des TV. Der TV wirkt aber nach § 4 Abs. 5 TVG nach.

Mit dem neu eingefügten § 4 a TVG ab dem 10.7.2015 bezweckt der Gesetzgeber eine Tarifikollision, d.h. die Mehrheit von Tarifverträgen in einem Betrieb vermieden werden. Die Norm ist umstritten, weil kleinere Gewerkschaft benachteiligt werden. Die Neuregelung bildet den Grund für den Streik der GDL bei der Bahn.

Das Recht Tarifverträge abzuschließen ergibt sich neben Art 9 III GG auch aus Art 28 der EU-Grundrechtscharta.

7) Bundes- und Landesgesetze/Rechtsverordnung

Die Gesetze des Arbeitsrechts sind in einer Vielzahl von **Spezialgesetzen** geregelt. Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Regelungen finden sich im BGB, dem HGB, dem KSchG, dem TzBfG, dem ArbZG, dem MuSchG, dem BBiG, dem SGB IX sowie dem TVG und dem BetrVG. Die vorgenannten gesetzlichen Regelungen stellen Mindeststandards zum Schutz der Arbeitnehmer dar. Wie bereits oben ausgeführt wurde, können im Interesse des Arbeitnehmers in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen bzw. im Arbeitsvertrag günstigere Bedingungen vereinbart werden.

Im Hinblick auf die Rechtswirkung, die Rechtsverbindlichkeit ist zwischen **zwingenden** und **dispositiven** Gesetzen zu unterscheiden. Auf zwingende Gesetzesnormen wie z.B. das Recht Kündigungsschutzklage zu erheben kann nicht in einem Arbeitsvertrag oder TV verzichtet werden.

Da das Arbeitsrecht vorrangig in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt, **Art. 74 Nr. 12 GG**, gibt es in der Praxis wenig relevante landesgesetzliche Regelungen. Ein Beispiel für arbeitsrechtliche Regelungen aufgrund Landesrechts sind die sog. Bildungsurlaubsgesetze, die von den jeweiligen Bundesländern verabschiedet werden und in zeitlich unterschiedlichem Umfang Ansprüche auf Bildungsurlaub gewähren.

Soweit es ein Gesetz zulässt kann die zuständige Behörde eine **Rechtsverordnung** im Arbeitsrecht erlassen. Eine Rechtsverordnung hat im materiellen Sinne die gleiche Wirkung wie ein Gesetz.

Wichtig ist z.B. die Wahlordnung für die Wahl den Betriebsrat. Aktuell gewinnt das Insitut der Rechtsverordnung bei der Bekämpfung der Pandemie große Bedeutung (Corona Schutz Verordnung).

8) Grundgesetz

Von Bedeutung sind im Arbeitsrecht auch die Grundrechte des Grundgesetzes.

In der Rechtswissenschaft gibt es einen Streit, ob die Grundrechte **unmittelbar** oder mittelbar im Arbeitsrecht Anwendung finden. Der Streit ist akademischer Art, weil Einigkeit darüber besteht, dass die Grundrechte als Wertmaßstab auch im Privatrecht und somit auch im Arbeitsrecht Anwendung finden. Die herrschende Meinung geht dahin, dass die Grundrechte mittelbar bei der Auslegung der zivilrechtlichen Generalklauseln in §§ 138, 242, 515 BGB heranzuziehen. Insbesondere der Grundsatz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, der Gleichbehandlungsgrundsatz, der Grundsatz der Meinungsfreiheit und der Schutz von Ehe und Familie Drittwirkung, sind im Bereich des Arbeitsrechts zu beachten.

Unmittelbar anwendbar im Arbeitsrecht ist das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 1 GG. Danach ist nicht nur die Mitgliedschaft in Koalitionen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände), sondern auch das Tätigwerden für solche Koalitionen und deren Existenz von Verfassungs wegen geschützt. Gleiches gilt für das Streikrecht.

Kontrovers wird diskutiert, ob die Tarifvertragsparteien, wie der Gesetzgeber, unmittelbar an die Grundrechte gebunden sind.

Die Tendenz in der Rechtsprechung geht dahin, so das BAG, auf die mittelbare Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien abzustellen.

9. Europarecht

Den ersten Rang in der Normenpyramide nimmt, wie bereits dargestellt, das Unionsrecht ein.

Das Recht der Mitgliedstaaten der EU tritt gegenüber dem EU-Recht zurück. In Deutschland geregelt ist dies in Art. 23 Abs. 1 GG festgeschrieben.

Bei den europarechtlichen Regelungen wird zwischen Primär- und Sekundärrecht unterschieden.

EU-Primärrecht sind der Vertrag über die Europäische Union (EUV), der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), die Charta der Grundrechte (GRC).

Wichtig im Arbeitsrecht sind insbesondere die Normen über die Niederlassungs- und die Dienstleistungsfreiheit, die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 AEUV, das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen nach Art. 157 AEUV. Insbesondere aus Art. 157 AEUV leitet der EuGH das Verbot einer sog. mittelbaren Diskriminierung von Frauen ab. Hiervon

ist immer dann auszugehen, wenn Frauen bei einer geschlechtsneutralen Regelung (Teilzeit und befristete Arbeit) faktisch stärker betroffen und der Anteil der nachteilig Betroffenen erheblich höher ist als der Anteil der Begünstigten (EuGH NZA 2003, 1137). Ein Beispiel dafür ist der Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten im Betriebsrentensystem. Da überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten liegt hier eine mittelbare Diskriminierung vor. war die mittelbare Diskriminierung vor.

Das **EU-Sekundärrecht** besteht aus Verordnungen und Richtlinien.

Die europäischen Verordnungen haben gelten **unmittelbar**. (Art 288 Abs. 2 AEUV) in den Mitgliedstaaten. Sie bedürfen keiner Umsetzung in das nationale recht der Mitgliedstaaten.

Wichtig im Arbeitsrecht sind z.B. die Datenschutzgrund VO, die LenkzeitVO

Die **Richtlinien** gelten **mittelbar**, die den jeweils nationalen Gesetzgeber zur Umsetzung in nationales Recht verpflichten. Erst wenn der nationale Gesetzgeber die Richtlinien in innerstaatliches Recht transformiert, besteht eine Bindung zwischen den Arbeitsvertragsparteien. Große Bedeutung haben im Arbeitsrecht unter anderem die Betriebsübergangsrichtlinie (RL 2001/23/EG), die Massenentlassungsrichtlinie (RL 59/98/EG) und die Antidiskriminierungsrichtlinie (RL 2000/23/EG sowie 2000/78/EG) entfaltet.

Wenn der Staat selbst Arbeitgeber ist und er die Umsetzung der Richtlinie in der vorgegebenen Frist unterlassen hat, steht dem Arbeitnehmer ausnahmsweise einen direkten Anspruch aus der Richtlinie gegen dem staatlichen Arbeitgeber zu.

Das Arbeitsrecht gewinnt innerhalb der EU kontinuierlich an Bedeutung. War die EU zu Beginn eine Wirtschaftsgemeinschaft umfasst das Arbeits- und Sozialrecht in der Zwischenzeit wesentliche Regelungsbereiche der EU.

Für die Arbeitsgerichtsbarkeit bedeutet dies, dass ohne den **EuGH „nichts mehr geht“**. Die Rechtsprechung der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit wird im zunehmenden Maße durch die Rechtsprechung des EuGH geprägt.

Ist ein deutsches Gericht der Auffassung , dass eine Rechtsnorm nicht europarechtskonform ist kann/muss es den EuGH anrufen.