

Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht

4. Auflage 2022
ISBN 978-3-406-76914-6
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

ausdrücklich ein und sehen dann wieder Besonderheiten für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst vor – etwa Art. 2 II RL 89/391/EWG. Den EuGH hat dies bsw. veranlasst, die Vorgaben der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG hinsichtlich des Jahresurlaubs sowohl auf Beamte iSd deutschen Beamtenrechts (EuGH 3.5.2012 – C-337/10 – Neidel, NVwZ 2012, 688) als auch auf Beamte der EU-Kommission (EuGH 19.9.2013 – C-579/12 – Strack, ABL. EU 2013 C344/12 = EAS RL 2003/88/EG Art. 7 Nr. 9) anzuwenden.

3. Weitere Personengruppen. In gleicher Weise wird man weitere Personengruppen in Art. 153 einbeziehen müssen – etwa Personen, die in einer **Berufsausbildung** stehen, oder Personen, deren **Beschäftigung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Mitgliedstaats gefördert** wird (sog. zweiter Arbeitsmarkt). Hier kann vor dem Hintergrund der EuGH-Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff des Art. 45 (oben → Rn. 6f.) zweifelhaft sein, ob die Beschäftigung wirtschaftlich werthaltig ist und die betreffende Person somit am Wirtschaftsleben teilnimmt. Dieses Erfordernis mag für die Auslegung einer Grundfreiheit, welche den Binnenmarkt mitkonstituiert, wichtig sein, ist freilich nicht notwendigerweise auf die sozialpolitische Kompetenzgrundlage des Art. 153 übertragbar (ähnlich SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 15). **Personen in Berufsausbildung** hat der EuGH bereits in Art. 45 einbezogen, weil der Ausbildungszweck allein der Arbeitnehmereigenschaft iSv Art. 45 nicht entgegensteht (EuGH 21.11.1991 – C-27/91 Rn. 8f. – Le Manoir, Slg. 1991, I-5538 = BeckRS 2004, 75856). Dies entspricht der Praxis des Unionsgesetzgebers: So nimmt bsw. die Befristungs-Richtlinie 1999/70/EG Berufsausbildungsverhältnisse und Arbeitsverträge von ihrem Anwendungsbereich aus, die im Rahmen eines besonderen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Eingliederungsprogramms abgeschlossen wurden (§ 2 Nr. 2 Anhang RL 1999/70/EG). Dies kann im Umkehrschluss anzeigen, dass der Unionsgesetzgeber den Kompetenzrahmen des Art. 153 für derartige Rechtsverhältnisse grds. für eröffnet hält. **Drittstaatsangehörige** sind grds. ebenfalls einbezogen, auch wenn sie sich nicht rechtmäßig in einem Mitgliedstaat der Union aufhalten, sofern sie die vorstehend entwickelten Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs (→ Rn. 5ff.) erfüllen (EuGH 5.11.2014 – C-311/13 Rn. 31f. – Tümer, BeckRS 2014, 82309).

C. Sachgebiete (Abs. 1)

I. Verhältnis der Katalogtatbestände zueinander

Die Sachgebiete des Art. 153 I, welche die Rechtssetzungskompetenz der Union eröffnen, sind **abschließend** (Calliess/*Ruffert/Krebber* Rn. 7) und **erfassen weite Teile des Arbeitsrechts**. Nimmt man die ausdrückliche Kompetenzausschlussnorm des Art. 153 V (dazu → Rn. 45ff.) noch nicht in den Blick, kann man die einzelnen Tatbestände in der Summe sogar auf nahezu das gesamte Arbeitsrecht beziehen. Ferner sind die einzelnen Katalogtatbestände nicht sehr präzise voneinander abgegrenzt. So sind etwa die Tatbestände „Arbeitsbedingungen“ (lit. b) und „sozialer Schutz der Arbeitnehmer“ (lit. c) kaum konturiert, recht weit und können sich auf den ersten Blick auch überschneiden. Letzteres trifft ebenso auf die Tatbestände „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ (lit. e) und „Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen“ (lit. f) zu: Beide können die Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb erfassen. Der Aussagegehalt der einzelnen Tatbestände muss daher stets systematisch auch in Abgrenzung zu anderen Tatbeständen entfaltet werden.

Außerdem muss man für die Auslegung der einzelnen Tatbestände die jeweils maßgeblichen Regelungen für das Gesetzgebungsverfahren in Blick nehmen, wie sie insbesondere in Art. 153 II niedergelegt sind (ausf. → Rn. 54ff.). Normen des AEUV, welche Kompetenzen der Union begründen und Einstimmigkeit im Rat voraussetzen, bedürfen unter dem Aspekt des Schutzes der Souveränität der einzelnen Mitgliedstaaten nicht notwendigerweise einer „engen Auslegung“ – der entsprechende Mitgliedstaat kann einfach seine notwendige Zustimmung nicht erteilen. Hier kann man festhalten, dass die Katalogtatbestände der lit. c, d, f und g des Art. 153 I nur einstimmige Beschlüsse im Rat zulassen. Dies betrifft wichtige Teilbereiche, wie „soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer“ (lit. c), „Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags“ (lit. d), „Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen“ (lit. f) sowie „Beschäftigungsbedingungen der Staatsangehörigen dritter Länder“ (lit. g). Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Mehrheitserfordernisse für die einzelnen Katalogtatbestände und weiterer in Art. 153 II niedergelegter Unterschiede ist die genaue Zuordnung einer unionalen Maßnahme zu einem konkreten Katalogtatbestand allerdings unerlässlich. Dies wird freilich durch die offene Fassung mancher Katalogtatbestände erschwert.

Sind **grds. mehrere Katalogtatbestände eröffnet**, für die unterschiedliche Mehrheitserfordernisse oder weitere in Art. 153 II niedergelegte Unterschiede im Gesetzgebungsverfahren in Betracht kommen, muss die Maßnahme eindeutig einem Katalogtatbestand zugeordnet werden. Hier kommen mehrere Kriterien für die Problemlösung in Betracht: man kann auf den **Schwerpunkt der Maßnahme** abstellen (dafür SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 25) oder die **Maßnahme in ihre einzelnen Bestandteile zerlegen** und dann die vor dem **Hintergrund des Schutzes der Souveränität der**

Mitgliedstaaten strengste Vorschrift anwenden (dafür Calliess/Ruffert/Kreber Rn. 8). Die letztgenannte Lösungsmöglichkeit hat den Vorzug, dass sie die die Kompetenz der Union beschränkenden Vorschriften des Art. 153 II und V ernst nimmt. Allerdings findet sie keinen Niederschlag in der bisherigen Rechtsprechung des EuGH. Der EuGH wendet nämlich bei der allg. Frage der Abgrenzung zweier Kompetenzgrundlagen des AEUV das Spezialitäts- und hilfsweise das Schwerpunktkriterium an (näher unten → Rn. 70 f.). Es erscheint vorzugswürdig, diese Rechtsprechung ebenso auf das Problem der Abgrenzung einzelner Katalogtatbestände des Art. 153 I zu übertragen. Das Spezialitätskriterium ist nun wenig ergiebig bei der Frage, welcher Katalogtatbestand maßgeblich sein soll, wenn mehrere grds. einschlägig sind. Daher wird man auf den **Schwerpunkt der Maßnahme** abstellen müssen (ebenso SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 25). Erheblich erschwert wird die erforderliche Zuordnung allerdings in der Praxis dadurch, dass die konkrete Kompetenzgrundlage im einzelnen Rechtssetzungsakt vielfach nicht genannt, sondern einfach auf Art. 153 bzw. die entsprechenden Vorgängervorschriften verwiesen wird.

II. Die Katalogtatbestände im Einzelnen

- 17 **1. Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer (lit. a). a) Tatbestand.** Der Katalogtatbestand des Art. 153 I lit. a war historisch die erste ausdrückliche Kompetenzgrundlage auf dem Gebiet der Sozialpolitik und fand sich bereits in dem durch die Einheitliche Europäische Akte im Jahr 1987 (→ Art. 151 Rn. 8) eingeführten Art. 118a EWGV. Abs. 1 dieser Vorschrift lautete: „Die Mitgliedstaaten bemühen sich, die **Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer** zu schützen, und setzen sich die Harmonisierung der in diesem Bereich bestehenden Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel.“ Der Normtext ist somit fast unverändert geblieben. Erfasst werden Regelungen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer schützen sollen (englisch: „to protect workers' health and safety“; französisch: „pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs“). Dass die Union gerade arbeitsschutzrechtliche Regelungen als Ausgangspunkt für die Rechtsangleichung auf dem Gebiet der Sozialpolitik aufgegriffen hatte, rührte auch daher, dass insbesondere Vorgaben des technischen Arbeitsschutzes von allen arbeitsrechtlichen Regularierungen am intensivsten den Binnenmarkt betreffen (v. Bogdandy/Bast/*Rödl* 895). Unterschiedliche Regelungsstandards zur Ausstattung von Arbeitsgeräten zum Schutz der Arbeitnehmer können die ungehinderte Zirkulation solcher Gegenstände im Binnenmarkt und damit die Warenverkehrsfreiheit beeinträchtigen (vgl. etwa EuGH 28.1.1986 – 188/84 – Kommission/Frankreich, Slg. 1986, 419, EAS Art. 30 EG-Vertrag Nr. 4 zu Sicherheitsvorschriften von Holzbearbeitungsmaschinen). So nimmt es nicht wunder, dass der Bereich des Arbeitsschutzes von allen Gebieten des Arbeitsrechts am dichtesten auf der Ebene der Union reguliert ist (vgl. dazu *Riesenhuber* 262 ff.).
- 18 Der Begriff der „**Arbeitsumwelt**“ (englisch: „working environment“; französisch: „milieu de travail“) stammt aus der dänischen Rechtsordnung, wo er recht weit verstanden wird und sowohl die Ausführung der Arbeit und die Bedingungen am Arbeitsplatz als auch die technische Ausrüstung und die verwendeten Substanzen und Materialien erfasst (vgl. SchlA des GA *Leger* EuGH 12.11.1996 – C-84/94 Rn. 42 – Vereinigtes Königreich/Rat, Slg. 1996, I-5793). Diese Herkunft ist freilich für die Auslegung des Begriffs nicht mehr maßgeblich, weil unionsrechtliche Begriffe grds. autonom aus dem Unionsrecht heraus ohne Rücksicht auf ein mögliches Verständnis in einer etwaigen „Herkunftsrechtsordnung“ ausgelegt werden (ebenso Streinz/*Eichenhofer* Rn. 15). In diese Richtung tendiert auch der EuGH, der zwar ebenfalls eine weite Auslegung des Begriffs der „Arbeitsumwelt“ präferiert, aber den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer in das Zentrum der auf die Union übertragenen Zuständigkeit stellt (EuGH 12.11.1996 – C-84/94 Rn. 15 – Vereinigtes Königreich/Rat, Slg. 1996, I-5793 = EAS EG-Vertrag Art. 118a Nr. 2). Den Begriff der Gesundheit definiert der EuGH dabei in Anlehnung an die Präambel der Satzung der Weltgesundheitsorganisation; diese definiert den Begriff Gesundheit als „den Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur als das Freisein von Krankheiten und Gebrechen“ (EuGH 12.11.1996 – C-84/94 Rn. 15 – Vereinigtes Königreich/Arbeitstage, Slg. 1996, I-5793 = EAS EG-Vertrag Art. 118a Nr. 2; krit. zur Begründung Calliess/Ruffert/*Kreber* Rn. 24). Damit kann Art. 153 I lit. a nicht nur Maßnahmen tragen, welche die Arbeitnehmer vor körperlichen Gefahren im engeren Sinn schützen sollen (im Ergebnis ebenso Calliess/Ruffert/*Kreber* Rn. 24).
- 19 **b) Einzelne Sachgebiete.** Vor diesem Hintergrund erfasst Art. 153 I lit. a vor allem den **technischen und sozialen Arbeitsschutz und den Schutz bestimmter besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen**, wie etwa Kinder und Jugendliche sowie schwangere Frauen (ebenso im Ergebnis SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 31; Streinz/*Eichenhofer* Rn. 16). Auf Art. 153 I lit. a bzw. dessen Vorgängervorschriften Art. 118a EWGV und Art. 137 I lit. a EGV wurden daher bsw. mit Recht gestützt: die **Arbeitsschutzrahmen-Richtlinie 89/391/EWG** des Rates v. 12.6.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit sowie auf der Grundlage des Art. 16 RL 89/391/EWG zahlreiche weitere

Einzelrichtlinien aus dem Bereich des Arbeitsschutzes, etwa die Erste Einzelrichtlinie iSd Art. 16 I RL 89/391/EWG, die **RL 89/654/EWG des Rates v. 30.11.1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten**. In diesen Kontext gehören ferner die **RL 91/383/EWG** des Rates v. 25.6.1991 **zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis**, die **Mutterschutz-Richtlinie 92/85/EWG** des Rates v. 19.10.1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und die **Jugendarbeitsschutz-Richtlinie 94/33/EG** des Rates v. 22.6.1994.

Der **Arbeitszeitschutz** unterfällt ebenfalls Art. 153 I lit. a. Dies hat der EuGH für die Arbeitszeit-Richtlinie 93/104/EG des Rates v. 23.11.1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (abgelöst durch RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) ausdrücklich anerkannt (EuGH 12.11.1996 – C-84/94 Rn. 38 ff. – Vereinigtes Königreich/Rat, Slg. 1996, I-5793 = EAS EG-Vertrag Art. 118a Nr. 2). Der EuGH hat allerdings eine Kompetenzgrundlage der Union hinsichtlich der gesetzlichen Festschreibung des Sonntags als wöchentlichen Ruhetag abgelehnt, weil der Rat nicht dargelegt habe, wieso der Sonntag als wöchentlicher Ruhetag in engerem Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer stehen soll als ein anderer Wochentag (EuGH 12.11.1996 – C-84/94 Rn. 37 – Vereinigtes Königreich/Rat, Slg. 1996, I-5793 = EAS EG-Vertrag Art. 118a Nr. 2). Die entsprechende Vorschrift des Art. 5 II RL 93/104/EG, welche ausdrücklich den Sonntag in die wöchentliche Ruhezeit einbezogen hatte, hat der EuGH daher für nichtig erklärt (EuGH 12.11.1996 – C-84/94 Rn. 84 – Vereinigtes Königreich/Rat, Slg. 1996, I-5793 = EAS EG-Vertrag Art. 118a Nr. 2).

2. Arbeitsbedingungen (lit. b). a) Tatbestand. Der Begriff der Arbeitsbedingungen (englisch: „working conditions“; französisch: „les conditions de travail“) ist auf den ersten Blick vom Tatbestand her sehr weit und kann im Grunde **alle das Arbeitsverhältnis betreffenden Fragen** erfassen (SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 38). Bei diesem Verständnis würden allerdings manche andere Katalogtatbestände des Art. 153 I überflüssig. Daher wird man die **Abgrenzung in erster Linie negativ** vornehmen müssen: Der Katalogtatbestand des Art. 153 I lit. b ist schon dann nicht eröffnet, wenn andere Katalogtatbestände gegenständlich einschlägig und daher spezieller sind (ebenso SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 38; Calliess/*Ruffert/Krebber* Rn. 25). Ferner sind wegen Art. 153 V die dort genannten Gegenstände und somit insbesondere Regelungen zum Arbeitsentgelt als solchem nicht erfasst. Trotz dieser Einschränkungen wird der Begriff der Arbeitsbedingungen nicht allzu eng ausgelegt werden können; er umfasst alle aus dem Individualarbeitsverhältnis folgenden Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien (ähnlich *Balze* 264; GHN/*Benecke* Rn. 41; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 38; Streinz/*Eichenhofer* Rn. 17). Dem entspricht die Rechtsprechung des EuGH, die bsw. den Grundsatz der Nichtdiskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Anhang RL 1999/70/EG als „Arbeitsbedingung“ iSv Art. 153 I lit. b einordnet (EuGH 13.9.2007 – C-307/05 Rn. 34 ff., 47 – Del Cerro Alonso, Slg. 2007, I-7109 = NZA 2007, 1223). Der GRC ist der Begriff der Arbeitsbedingungen ebenfalls geläufig: Nach Art. 31 I GRC hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen (→ GRC Art. 31 Rn. 9 ff.).

b) Einordnung einzelner Rechtsangleichungsmaßnahmen. Auf den Katalogtatbestand des Art. 153 I lit. b (Arbeitsbedingungen) lassen sich heute folgende Rechtsangleichungsmaßnahmen der EU, die in Form von Richtlinien ergangen sind, stützen: Die **Teilzeitarbeits-Richtlinie 97/81/EG zur UNICE-EGB-CEEP-Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit** haben die gesetzgebenden Organe auf das Abkommen über die Sozialpolitik und dort auf Art. 4 II gestützt. Dabei handelt es sich jedoch nicht um eine Kompetenzgrundlage, sondern um eine Vorschrift aus dem Bereich des sozialen Dialogs, die heute in Art. 155 II aufgegangen ist. Vom Regelungsgegenstand behandelt die Teilzeit-Richtlinie Themen wie den Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, die dem Bereich der Arbeitsbedingungen iSv Art. 153 I lit. b zuzuordnen sind (GHN/*Benecke* Rn. 62; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 42; in der Sache auch EuGH 10.6.2010 – C-395/08, 396/08 Rn. 28 – INPS, NZA 2010, 753). Dasselbe gilt für die **Insolvenz-Richtlinie 2008/94/EG** über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (GHN/*Benecke* Rn. 55; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 40). Die Vorgänger-Richtlinie 80/987/EWG wurde noch auf Art. 100 EWGV (entspricht Art. 115 AEUV) gestützt; für die Änderungs-Richtlinie 2002/74/EG und die Kodifikation durch RL 2008/94 wurden die sozialpolitischen Kompetenznormen herangezogen. Zu Art. 153 I lit. b gehört ferner die **Leiharbeits-Richtlinie 2008/104/EG** (ebenso *ABDR/Ales* Rn. 29; GHN/*Benecke* Rn. 65; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 44; → RL 2008/104/EG Art. 1 Rn. 4).

Bei folgenden Richtlinien ist die Einordnung nicht ganz so eindeutig, aber im Ergebnis die **Kompetenzgrundlage des Art. 153 I lit. b zu bejahen**: Die **Betriebsübergangs-Richtlinie 2001/23/EG** wurde sowohl in ihrer ursprünglichen Fassung in der RL 77/187/EWG als auch in der geänderten Fassung auf die Kompetenzgrundlage zur Errichtung des gemeinsamen Markts gestützt (jetzt Art. 115 AEUV, früher Art. 100 EWGV, Art. 94 EGV). Richtigerweise müsste diese Richtlinie auf einer sozialpolitischen und nicht binnenmarktbezogenen Rechtssetzungsgrundlage ergehen, weil

der sozialpolitische Aspekt des Schutzes der Arbeitnehmeransprüche bei einem Betriebsübergang ganz im Vordergrund steht (ähnlich *Riesenhuber* 408 ff.). Unter den sozialpolitischen Kompetenzgrundlagen ist dann Art. 153 I lit. b einschlägig. Die Betriebsübergangs-Richtlinie enthält zwar auch Regelungen zur Kündigung und zur Information der Arbeitnehmer, so dass auch Art. 153 I lit. d und e betroffen sein könnten. Zentral ist aber der Erhalt der beim Betriebsveräußerer bestehenden Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer in solchen Konstellationen. Damit handelt es sich um Arbeitsbedingungen iSd Art. 153 I lit. b (ebenso *ABDR/Ales* Rn. 29; *GHN/Benecke* Rn. 45 ff.; *SBHS/Rebhahn/Reiner* Rn. 39).

- 24 Dasselbe wird man im Ergebnis für die **Befristungs-Richtlinie 1999/70/EG zur EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge** annehmen können (ebenso *GHN/Benecke* Rn. 63; *SBHS/Rebhahn/Reiner* Rn. 43; in der Sache auch EuGH 13.9.2007 – C-307/05 Rn. 34 – *Del Cerro Alonso*, Slg. 2007, I-7109 = *NZA* 2007, 1223). Zwar kann hier grds. auch Art. 153 I lit. d – Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags – einschlägig sein, da die Befristungs-Richtlinie neben dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristeter beschäftigter Arbeitnehmer Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge vorsieht (→ *RL 1999/70/EG* Art. 1–4 Rn. 6). Aus Sicht eines befristet eingestellten Arbeitnehmers handelt es sich jedoch bei beiden Aspekten eher um Arbeitsbedingungen iSd Art. 153 I lit. b. Die **Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der EU** wurde auf Art. 153 I lit. b gestützt.
- 25 Demgegenüber dürften für folgende Richtlinien eher **andere Katalogtatbestände einschlägig** sein: Die **Massenentlassungs-Richtlinie** wurde in ihrer ursprünglichen Fassung der **RL 75/129/EWG** und auch in der jetzt geltenden Fassung der **RL 98/59/EG** auf die Kompetenzgrundlage zur Errichtung des gemeinsamen Markts (Art. 100 EWGV, Art. 94 EGV, jetzt Art. 115 AEUV) gestützt. Inhaltlich bezweckt diese Richtlinie den Schutz der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen durch Einführung von Informations- und Beratungsrechten der Arbeitnehmervertretung und Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber der zuständigen Arbeitsmarktbehörde. Damit steht ganz im Vordergrund der Regelung die Verbesserung der Position der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsvertrags, so dass Art. 153 I lit. d einschlägig ist (ebenso *SBHS/Rebhahn/Reiner* Rn. 48; für Art. 153 I lit. b offenbar *GHN/Benecke* Rn. 43). Die **Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EG** (dazu *Dahm* EuZA 2020, 19) haben die gesetzgebenden Organe der Europäischen Union auf Art. 153 I lit. i – Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz – gestützt.
- 26 **3. Soziale Sicherheit und sozialer Schutz der Arbeitnehmer (lit. c).** Art. 153 I lit. c enthält eine **Rechtssetzungsgrundlage für die Regelung materieller Fragen des Sozialrechts** (*SBHS/Rebhahn/Reiner* Rn. 45). Die sozialrechtlich relevanten Regelungen der Union wie die *VO (EG) Nr. 883/2004* des Europäischen Parlaments und des Rates v. 29.4.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und die *VO (EG) Nr. 987/2009* sind allerdings nicht auf dieser Grundlage ergangen, sondern wurden auf Art. 48 und Art. 352 gestützt (näher → Art. 48 Rn. 6 ff.). Dies rührt zum einen daher, dass diese Regelungen im Zusammenhang mit der Herstellung des freien Personenverkehrs stehen. Außerdem passt die Kompetenzgrundlage des Art. 153 I lit. c für solche Regelungen aus mehreren Gründen nicht: Art. 153 I kann wegen Art. 153 II UAbs. 1 lit. b nur mindestharmonisierende Richtlinien, nicht aber Verordnungen tragen. Außerdem ermächtigt Art. 153 I lit. c zu Regelungen des materiellen Sozialrechts, während bei den genannten Verordnungen die Koordinierung der unterschiedlichen sozialen Sicherungssysteme und damit in erster Linie das Sozialversicherungskollisionsrecht im Vordergrund steht. Ferner können Rechtsangleichungsmaßnahmen auf dieser Grundlage nur für Arbeitnehmer und nur einstimmig ergehen (Art. 153 I lit. c iVm Art. 153 II UAbs. 3). Schließlich begrenzt Art. 153 IV die Regelungsbefugnis der Union inhaltlich, weil die Grundprinzipien der mitgliedstaatlichen Systeme der sozialen Sicherheit nicht berührt und deren finanzielles Gleichgewicht nicht beeinträchtigt werden dürfen. Die genannten Gründe dürften erklären, wieso Art. 153 I lit. c in der Praxis bislang noch keine große Bedeutung erlangt hat.
- 27 **Abgrenzungsprobleme können zwischen dem Tatbestandsmerkmal „sozialer Schutz der Arbeitnehmer“ in lit. c und dem weiten Tatbestand der „Arbeitsbedingungen“ nach lit. b entstehen**, wenn und soweit arbeits- und sozialrechtliche Regelungen funktional austauschbar sind. Dies trifft etwa auf Leistungserbringungen im Fall der Krankheit oder bei Arbeitsunfällen zu. Versteht man den Tatbestand des Art. 153 I lit. c genauso wie in Art. 48 (*GHN/Benecke* Rn. 68; *Streinz/Eichenhofer* Rn. 18; wohl auch *Calliess/Ruffert/Kreber* Rn. 18), müsste man entsprechende Regelungen unter Art. 153 I lit. c subsumieren – und zwar soweit der Anwendungsbereich der *VO (EG) Nr. 883/2004* reicht. Damit wären materiell-rechtliche arbeitsrechtliche Regelungen, die mit Leistungsverpflichtungen für Arbeitgeber verbunden sind, auf den Gebieten von Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Alter, Hinterbliebenen, Arbeitsunfällen und Arbeitslosigkeit im sozialpolitischen Bereich lediglich auf die Kompetenzgrundlage des Art. 153 I lit. c und nicht Art. 153 I lit. b zu stützen (so wohl *Streinz/Eichenhofer* Rn. 18; *GHN/Benecke* Rn. 68; diff. *SBHS/Rebhahn/Reiner* Rn. 46).

4. Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags (lit. d). Art. 153 I lit. d 28 erfasst alle **Beendigungsgründe des Arbeitsvertrags, sofern die Beendigung vom Arbeitgeber veranlasst wird** (SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 47). Von den bislang ergangenen Richtlinien kann man nur die Massentlassung-Richtlinie 98/59/EG diesem Tatbestand zuordnen (→ Rn. 25). Demgegenüber steht bei der Befristungs-Richtlinie 1999/70/EG die Regelung von Arbeitsbedingungen der befristet beschäftigten Arbeitnehmern im Vordergrund; daher ist Art. 153 I lit. b einschlägig (→ Rn. 24). Aufgrund der Rechtssetzungsgrundlage des Art. 153 I lit. d könnte die Union bsw. vorbehaltlich der allg. Grenzen der Art. 153 II und IV den allg. Kündigungsschutz sehr weitgehend harmonisieren; möglich wären Vorgaben zu den Kündigungsgründen, -fristen und -arten sowie Abfindungsregeln und flankierende Verfahrensregeln wie etwa Anhörungserfordernisse von Arbeitnehmervertretungen (vgl. Calliess/*Ruffert/Kreber* Rn. 19; GHN/*Benecke* Rn. 74; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 47; Streinz/*Eichenhofer* Rn. 19). Der Schutz des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsvertrags hat auch Eingang in die GRC gefunden: Nach Art. 30 GRC hat jeder Arbeitnehmer nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung (näher → GRC Art. 30 Rn. 9 ff.). Nach Art. 153 II UAbs. 3 ist für auf Art. 153 I lit. d gestützte Maßnahmen grds. das besondere Gesetzgebungsverfahren mit dem Einstimmigkeitserfordernis anzuwenden.

Vom Wortlaut her tatbestandlich einschlägig ist Art. 153 I lit. d ebenso für **Regelungen über die Beendigung des Arbeitsvertrags mit besonders schutzwürdigen Arbeitnehmergruppen, wie etwa schwangere Arbeitnehmerinnen oder behinderte Menschen** (GHN/*Benecke* Rn. 74; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 47; aA Calliess/*Ruffert/Kreber* Rn. 19; Streinz/*Eichenhofer* Rn. 19: tatbestandlicher Vorrang des Art. 153 I lit. a). Derartige Regelungen unterfallen als Teil des sozialen Arbeitsschutzes grds. auch Art. 153 I lit. a (→ Rn. 19). Entscheidend für die Einordnung ist daher, auf welchem Gebiet der Schwerpunkt liegt: ist dies der Gesundheitsschutz der betroffenen Arbeitnehmer, unterfällt die Rechtsangleichungsmaßnahme Art. 153 I lit. a; liegt der Schwerpunkt der Regelung auf dem Beendigungsschutz als solchem ist Art. 153 I lit. d einschlägig (ebenso GHN/*Benecke* Rn. 74; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 47). Hinsichtlich der Mutterschutz-Richtlinie 92/85/EWG liegt der Schwerpunkt eindeutig auf dem Gesundheitsschutz (→ RL 92/85/EWG Art. 1 Rn. 2) und damit Art. 153 I lit. a (→ Rn. 19).

5. Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (lit. e). Der Tatbestand der „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“ ist bei Regelungen eröffnet, die den Arbeitgeber verpflichten, seine Arbeitnehmer über sie betreffende Angelegenheiten zu informieren und darüber mit ihnen und mit ihren Vertretern in einen Diskurs zu treten. Folgende Richtlinien lassen sich diesem Tatbestand zuordnen: Die **Anhörungsrahmen-Richtlinie 2002/14/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates v. 11.3.2002 zur Festlegung eines allg. Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft und die **Europäische-Betriebsräte-Richtlinie 2009/38/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates v. 6.5.2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen. Ihren grundrechtlichen Niederschlag haben das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in Art. 27 GRC gefunden – allerdings nur nach Maßgabe der unionalen und einzelstaatlichen Gewährleistungen (dazu EuGH 15.1.2014 – C-176/12 – AMS, NZA 2014, 287).

Abgrenzungsfragen treten vor allem auf **gegenüber dem Tatbestand des Art. 153 I lit. f** – der **kollektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen**. Die Abgrenzung ist wichtig, weil Maßnahmen auf der Grundlage des Art. 153 I lit. f nach Maßgabe des besonderen Gesetzgebungsverfahrens Einstimmigkeit voraussetzen, während bei Art. 153 I lit. e iRd ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens eine qualifizierte Mehrheit im Rat ausreicht. Der Wortlaut von Art. 153 I lit. f – kollektive Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen – scheint weiter zu sein und auch Maßnahmen zu umfassen, die für sich genommen unter Art. 153 I lit. e fallen können. Vor diesem Hintergrund erfasst Art. 153 I lit. e nur solche Regelungen, die sich darauf beschränken, den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern Anhörungs- oder Unterrichtsrechte einzuräumen. Das Charakteristische an solchen Regelungen ist, dass die letztendliche Entscheidung des Unternehmens, eine bestimmte Maßnahme durchzuführen, nicht eingeschränkt wird (SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 49; im Ergebnis ebenso GHN/*Benecke* Rn. 75; Streinz/*Eichenhofer* Rn. 21). Weitergehende Regelungen, die stärkere Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerseite an Entscheidungen des Unternehmens normieren, unterfallen Art. 153 I lit. f.

Weitere Richtlinien enthalten ebenfalls Regelungen über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer – wie etwa die **Betriebsübergangs-Richtlinie 2001/23/EG** oder die **Massentlassung-Richtlinie 98/59/EG**. Allerdings liegt deren Schwerpunkt auf anderen Themenfeldern, so dass andere Katalogtatbestände einschlägig sind; bei der Betriebsübergangs-Richtlinie 2001/23/EG die Arbeitsbedingungen und damit Art. 153 I lit. b (→ Rn. 23) und bei der Massentlassungs-Richtlinie 98/59/EG der Schutz der Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsvertrags und damit Art. 153 I lit. d (→ Rn. 25, 28). Ferner sind hier die **RL 2001/86/EG** des Rates v. 8.10.2001 zur Ergänzung des

Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer sowie die **RL 2005/56/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates v. 26.10.2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten zu nennen. Diese Richtlinien enthalten ebenfalls Regelungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer im weitesten Sinn, wurden aber wegen anderer Regelungsschwerpunkte nicht aufgrund von Art. 151 I lit. e erlassen, sondern aufgrund der spezifischen gesellschaftsrechtlichen Rechtssetzungsgrundlage des Art. 50 II lit. g – so die RL 2005/56/EG – bzw. der Vertragsergänzungskompetenzgrundlage des Art. 352 – wie im Falle der RL 2001/86/EG.

- 33 6. Kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen (lit. f).** Der Tatbestand der „Kollektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen“ kann grds. das **gesamte kollektive Arbeitsrecht** erfassen (Calliess/Ruffert/*Krebber* Rn. 20). Er geht weit über Art. 153 I lit. e (Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer) hinaus (zur Abgrenzung → Rn. 31); zum einen, weil auch die kollektive Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen erfasst ist, zum anderen, weil die Mitbestimmung eingeschlossen ist, wie ausdrücklich klargestellt wird. Auf der Ebene der grundrechtlichen Gewährleistungen wird diese Kompetenz der Union in Art. 12 GRC und Art. 28 GRC gespiegelt: Art. 12 GRC gewährleistet die Freiheit, Vereinigungen, Koalitionen und insbesondere Gewerkschaften zu gründen, Art. 28 GRC garantiert das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen einschließlich Streiks. Allerdings erfährt diese **tatbestandliche Weite eine ganz erhebliche Einschränkung**, die bereits im Wortlaut der Vorschrift zur Klarstellung niedergelegt ist (daher hält Calliess/Ruffert/*Krebber* Rn. 20 die Einschränkung für überflüssig): der **Vorbehalt des Art. 153 V** (näher → Rn. 45 ff.). Damit sind weite Bereiche des kollektiven Arbeitsrechts, nämlich **Koalitionsrecht, Streik- und Aussperrungsrecht sowie Arbeitsentgelt** ausgenommen. Die Kompetenznorm des Art. 153 I lit. f gewinnt daher seinen wesentlichen Inhalt in negativer Abgrenzung durch die Reichweite des Art. 153 V (GHN/*Benecke* Rn. 88).
- 34** Im Ergebnis beschränkt sich Art. 153 I lit. f daher im Wesentlichen auf die über Art. 153 I lit. e hinausgehende **Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Interessenvertreter an Entscheidungen des Arbeitgebers auf der Ebene des Betriebs und des Unternehmens** (SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 52). Je nachdem, wie weit man die Negativkompetenz des Art. 153 V fasst, kann auch das **Kollektivvertragsrecht** unter Art. 153 I lit. f fallen (dazu → Rn. 50). Die zur Regelung der Arbeitnehmerbeteiligung bei europäischen Gesellschaften ergangenen Richtlinien (→ Rn. 32) legen als Kompetenznorm nicht Art. 153 I lit. f zugrunde, sondern Art. 352 (krit. dazu SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 52). Aus diesem Grund ist die praktische Bedeutung von Art. 153 I lit. f bislang gering geblieben. Dazu trägt ferner mutmaßlich bei, dass nach Art. 153 II UAbs. 3 grds. das besondere Gesetzgebungsverfahren mit dem Einstimmigkeitserfordernis anzuwenden ist.
- 35 7. Beschäftigungsbedingungen von Drittstaatsangehörigen, die sich rechtmäßig im Gebiet der Union aufhalten (lit. g).** Der Tatbestand „Beschäftigungsbedingungen von Staatsangehörigen dritter Länder“ ist bislang **praktisch ohne Bedeutung** geblieben – Richtlinien, die diesem Tatbestand zuzuordnen wären, gibt es soweit ersichtlich nicht (SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 54). Die RL 2009/52/EG v. 18.6.2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen, und die RL 2011/98/EU v. 13.12.2011 über ein einheitliches Verfahren zur Beantragung einer kombinierten Erlaubnis für Drittstaatsangehörige, sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats aufzuhalten und zu arbeiten, sowie über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, wurden auf die einwanderungspolitische Kompetenzgrundlage des Art. 79 gestützt, obwohl diese Richtlinien auch arbeitsrechtlich relevante Normen enthalten, wie etwa den Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 12 RL 2011/98/EU oder die Arbeitgeberpflichten des Art. 4 RL 2009/52/EG. Dasselbe gilt für die RL 2014/66/EU vom 15.5.2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ABl. EU 2014 L 157/1) und die RL 2014/36/EU vom 26.2.2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter (ABl. EU L 94/375).
- 36** In der Sache erfasst der Tatbestand **arbeitsrechtliche Regelungen, die speziell auf Arbeitnehmer aus Drittstaaten** anzuwenden sind (SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 54). Dabei wird vorausgesetzt, dass sich diese rechtmäßig in einem Mitgliedstaat der Union aufhalten – es geht also nicht um aufenthaltsrechtliche Regelungen und solche, die den Zugang zum Arbeitsmarkt betreffen. Nach Art. 15 III GRC haben Drittstaatsangehörige einen Anspruch auf die Arbeitsbedingungen, die denen der Unionsbürger entsprechen (→ GRC Art. 15 Rn. 30 ff.). Daher dürfte der Rahmen für die Regelung spezifischer Arbeitsbedingungen für Drittstaatsangehörige ohnehin eng gespannt sein und sich auf Rechte zur Gleichbehandlung etc. beschränken. Außerdem können alle arbeitsrechtlichen, auf andere Tatbestände des Art. 153 gestützten Regulierungen der Union ohnehin auf Drittstaatsangehörige angewandt werden (SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 54; so auch EuGH 5.11.2014 – C-311/13 Rn. 31 f. – Tümer, BeckRS 2014, 82309 für die RL 2008/94/EG). Die Beschäftigungsbedingungen von Drittstaatsangehörigen können ferner durch **Kollisionsrecht** gestaltet werden. Umstritten ist

daher, ob dieses erfasst ist: Die systematische Stellung der Vorschrift spricht dagegen (abl. daher Calliess/Ruffert/*Kreber* Rn. 21; GHN/*Benecke* Rn. 92), der Zweck der Vorschrift eher dafür (befürwortend daher Streinz/*Eichenhofer* Rn. 22; offengelassen von SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 54). Nach Art. 153 II UAbs. 3 ist grds. das besondere Gesetzgebungsverfahren mit dem Einstimmigkeitserfordernis anzuwenden.

8. Berufliche Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen (lit. h).

Der Tatbestand der beruflichen Eingliederung von Personen, die aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind, ist bislang praktisch ohne Bedeutung geblieben (ABDR/*Ales* Rn. 30). Richtlinien, die dieser Rechtssetzungsgrundlage zugeordnet werden können, existieren soweit ersichtlich nicht. In persönlicher Hinsicht sind wohl Arbeitnehmer als solche nicht erfasst, sondern nur Personen, welche nicht oder nicht gut in den Arbeitsmarkt integriert sind – insoweit nimmt dieser Tatbestand eine gewisse Sonderstellung iRd Art. 153 I ein (zum Geltungsbereich des Art. 153 → Rn. 5 ff.). Als Begünstigte von darauf gestützten Maßnahmen kommen in Betracht: **Langzeitarbeitslose, ältere Personen, Jugendliche, behinderte Menschen und Geringqualifizierte** (GHN/*Benecke* Rn. 93; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 55; Streinz/*Eichenhofer* Rn. 23). Es geht also darum, arbeitsfähige arbeitslose Personen durch Rechtssetzungsmaßnahmen wieder in Arbeit zu bringen und (wieder) in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Enge Berührungspunkte bestehen zu Art. 153 I lit. j, der allerdings keine Rechtssetzungsmaßnahmen tragen kann (→ Rn. 43). Die Rechtsangleichungsmaßnahmen der Union können sich beziehen auf das Rechtsverhältnis zwischen den Unternehmen als potentielle Arbeitgeber und den einzugliedernden Personen (näher SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 57 f.).

Die Kompetenzgrundlage ist nur „**unbeschadet des Art. 166 AEUV**“ (englisch: „without prejudice“; französisch: „sans préjudice“) eröffnet. Art. 166 ermächtigt die Union zu Maßnahmen auf dem Bereich der „beruflichen Bildung“. Ausgeschlossen sind aber nach Art. 166 IV jegliche Maßnahmen, welche die Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten zu harmonisieren bezwecken. Diese Kompetenzsperre des Art. 166 soll nach verbreiteter Auffassung dann auch für Art. 153 I lit. h gelten (GHN/*Benecke* Rn. 93; HW/*Boecken* Rn. 66; aA Calliess/Ruffert/*Kreber* Rn. 27). Zwingend ist das allerdings nicht. Vielmehr ist die Wendung „unbeschadet“ recht unklar (ebenso SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 56): man kann sie als „vorbehaltlich“, aber auch als „mit Ausnahme von“ lesen, womit konträre Deutungen möglich sind.

9. Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt (lit. i).

Der Kompetenztatbestand des lit. i berührt ein Thema, welches die Europäische Union bereits seit den 1970er Jahren bearbeitet, nämlich die **Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben**. Die in den 1970er Jahren ergangenen Maßnahmen der Gemeinschaft auf diesem Gebiet wurden zum Teil auf die Ergänzungskompetenzgrundlage des Art. 235 EWGV (jetzt: Art. 352 AEUV) gestützt (→ Rn. 2), so etwa die zentrale Gleichbehandlungs-Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung oder die Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG. Diese und andere Richtlinien wurden mittlerweile abgelöst durch die Gleichbehandlungs-Richtlinie 2006/54/EG (näher → RL 2006/54/EG Art. 1 Rn. 2 f.). Inzwischen existieren einige spezifische Kompetenzgrundlagen für dieses Thema, so dass eine Abgrenzung erforderlich wird. So ermächtigt **Art. 19** die Union, Vorkehrungen zu treffen, um **Diskriminierungen ua wegen des Geschlechts** zu bekämpfen. Diese Kompetenzgrundlage betrifft nicht nur das Arbeitsleben, sondern geht weit darüber hinaus. Die sozialpolitischen Rechtssetzungsbefugnisse sind daher für das Arbeitsleben in jedem Falle spezieller (ebenso Calliess/Ruffert/*Kreber* Art. 157 Rn. 91; SBHS/*Rebhahn* Art. 157 Rn. 38; auch → Art. 157 Rn. 81 f.).

Nicht ganz so eindeutig fällt die **Abgrenzung zu Art. 157 III** aus. Danach können im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen beschlossen werden. Der Wortlaut beider Vorschriften ist sehr ähnlich. Der einzig auffällige **materiell-rechtliche Unterschied** besteht darin, dass Art. 153 I lit. i den Arbeitsmarkt als Bezugspunkt nennt (englisch: „with regard to labour market“, französisch: „en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail“), während Art. 157 III auf Arbeits- und Beschäftigungsfragen (englisch: „in matters of employment and occupation“, französisch: „en matière d’emploi et de travail“) abstellt. Ob diese Formulierungen sachliche Unterschiede begründen können, erscheint eher fraglich (vorsichtig bejahend Calliess/Ruffert/*Kreber* Art. 157 Rn. 90; SBHS/*Rebhahn/Reiner* Rn. 60). Hinsichtlich des **anzuwendenden Verfahrens und der Reichweite bestehen erhebliche Unterschiede**: Art. 153 I lit. i kann wegen Art. 153 II nur mindestharmonisierende Richtlinien und wegen Art. 153 V keine Regelungen zum Arbeitsentgelt tragen. Diesen Beschränkungen unterliegen auf Art. 157 III gestützte Maßnahmen nicht. Demgegenüber können die Sozialpartner nur iRd Art. 155 II UAbs. 1 iVm Art. 153 I Vereinbarungen schließen, die dann nach Maßgabe des Art. 155 für die Mitgliedstaaten verbindliches Unionsrecht werden können. Diese Möglichkeit wiederum besteht iRd Art. 157 III nicht.

Aufgrund dieser Zusammenhänge halten manche Beobachter Art. 153 I lit. i gegenüber Art. 157 III für weitgehend überflüssig (so etwa Streinz/*Eichenhofer* Art. 153 Rn. 24). Diese Folgerung wäre indes

voreilig, weil hierdurch die Möglichkeiten des sozialen Dialogs nicht hinreichend gewürdigt würden. Die europäischen Sozialpartner sind im gesamten Bereich der Sozialpolitik – und damit auch iRd Art. 157 – nach Maßgabe des Art. 154 II und III eingebunden. Die Kommission muss sie bei Rechtssetzungsvorhaben im gesamten Bereich der Sozialpolitik beteiligen. Die Sozialpartner können zwar nur iRd Art. 153 I eine eigene Regelung durch Abschluss einer Vereinbarung treffen, die dann nach Art. 155 umgesetzt werden kann, womit insbesondere der Bereich des Arbeitsentgelts sowie vollharmonisierende Regelungen ausgeklammert bleiben. Gerade wegen der Rechte der Sozialpartner spricht viel dafür, die **gegenständliche Reichweite von Art. 153 I lit. i und Art. 157 III** – für **weitgehend kongruent** zu halten. Wenn die Sozialpartner daher selbst in diesem Bereich regulierend tätig werden wollen, ist ein Vorgehen über Art. 153 I lit. i geboten, falls die danach zu beachtenden Restriktionen von der in Aussicht genommenen Maßnahme erfüllt werden. IU sollte man den rechtsetzenden Organen der Union einen weiten Beurteilungsspielraum bei der Frage einräumen, welche Kompetenznormen sie für eine Rechtssetzungsmaßnahme auf dem Gebiet der Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben zugrunde legen: Hinsichtlich der Regelung von Entgeltfragen und bei vollharmonisierenden Maßnahmen kommt ohnehin nur Art. 157 III in Betracht (ähnlich wohl Calliess/Ruffert/Krebber Art. 157 Rn. 90). Wollen die Sozialpartner selbst regeln, ist dies nur über Art. 153 I lit. i und den dort immanenten Beschränkungen möglich. IU sind die Rechtssetzungsgrundlagen der Art. 153 I lit. i und Art. 157 III in gegenständlicher Hinsicht weitgehend austauschbar.

- 42 Die **Praxis** scheint so wie hier beschrieben zu verfahren. Auf die Kompetenznorm des Art. 157 III wurde bsw. gestützt die Gleichbehandlungs-Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 5.7.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Demgegenüber wurde für die **Elternurlaubs-Richtlinie 2010/18/EU** (dazu *Dahm* EuZA 2011, 30), ihre **Vorgänger-Richtlinie 96/34/EG** und auch ihre Nachfolgerin, die **Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige** (dazu *Dahm* EuZA 2020, 19) **Art. 153 I lit. i** herangezogen
- 43 **10. Bekämpfung sozialer Ausgrenzung (lit. j).** Der Tatbestand der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung wurde durch den **Vertrag von Nizza** im Jahr 2002 eingefügt und beinhaltet keine Rechtssetzungskompetenz, sondern lediglich eine Kompetenz für die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten auf dem betreffenden Gebiet (Art. 153 II UAbs. 1). Auf Art. 153 I lit. j wurde ein Aktionsprogramm der Union zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung gestützt (ABl. EU 2002 L 10/1). Unter sozialer Ausgrenzung (englisch: „social exclusion“, französisch: „l'exclusion sociale“) wird im Allgemeinen die **Ausschließung von Personen aus den Kernbereichen sozialer Teilhabe** verstanden – etwa im Bereich Arbeit, Wohnen, Gesundheit und soziale Integration (Calliess/Ruffert/Krebber Rn. 14). Mit dieser Umschreibung wären allerdings weite Bereiche, die in Art. 153 I angesprochen sind, einbezogen, was systematisch unstimmig wäre (Calliess/Ruffert/Krebber Rn. 14). Deshalb muss man die Vorschrift insoweit als subsidiären Auffangtatbestand auffassen; Fälle sozialer Ausgrenzung, die eigens in den Art. 153 I lit. a-i angesprochen werden, werden von den dortigen spezielleren Tatbeständen erfasst (vgl. Calliess/Ruffert/Krebber Rn. 14). Ferner steht die Bestimmung in engem Zusammenhang mit Art. 153 I lit. h, der die berufliche Eingliederung von aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen betrifft. Die betroffenen Personenkreise werden ungefähr deckungsgleich sein (→ Rn. 37).
- 44 **11. Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes (lit. k).** Der Tatbestand der Modernisierung der Systeme des sozialen Schutzes nach Art. 151 I lit. k begründet wie lit. j keine Rechtssetzungskompetenz, sondern eröffnet nach Art. 153 II UAbs. 1 lediglich die Möglichkeit, die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten durch Initiativen etc. zu fördern. Unberührt soll allerdings Art. 151 I lit. c bleiben, also die (echte) Rechtssetzungsgrundlage für die soziale Sicherheit und den sozialen Schutz der Arbeitnehmer (→ Rn. 26 f.). Für Maßnahmen auf dem Gebiet des Sozialrechts, die an die Eigenschaft als Arbeitnehmer anknüpfen, steht somit diese Rechtssetzungsgrundlage zur Verfügung. In gegenständlicher Hinsicht geht es um Initiativen der Union zur Weiterentwicklung der mitgliedstaatlichen sozialen Sicherungssysteme, wie etwa Altersvorsorge, Gesundheitsvorsorge und Pflege.

D. Bereichsausnahme nach Art. 153 V

I. Regelungsgehalt

- 45 Nach Art. 153 V **gilt Art. 153 nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht und das Aussperrungsrecht**. Damit ist die durch Art. 153 eröffnete Verbandskompetenz zugunsten der Union für die genannten Sachgebiete – und damit **weite Bereiche des kollektiven Arbeitsrechts – verschlossen**. Die Vorschrift stellt somit eine kompetenzbeschränkende Regelung dar, gewissermaßen eine Negativkompetenz. Allerdings ist die Reichweite dieser Kompetenzschränke wiederum beschränkt. Zunächst betont der EuGH, dass Art. 153 V als **Ausnahmevorschrift eng**