

Individualarbeitsrecht I

6. Auflage 2024
ISBN 978-3-406-81051-0
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung 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 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 für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

fen, erfuhr jedoch in letzter Zeit mittels einer „evolutiv dynamischen Auslegung“ der Konvention eine gewichtige Fortentwicklung, da der EGMR den Gewährleistungsgehalt des Art. 6 Nr. 4 ESC in die Auslegung der Vereinigungsfreiheit des Art. 11 EMRK einbezieht. Auf dieser Basis entnimmt er Art. 11 EMRK nicht nur ein **Recht auf Kollektivverhandlungen**,¹⁶ sondern auch das Recht einer Koalition auf kollektive Maßnahmen, insbesondere ein **Recht zum Streik** (→ 5. Aufl. 2022, § 269 Rn. 12).¹⁷ Wiederholt hat der Gerichtshof jedoch auf den „weiten Beurteilungsspielraum“ verwiesen, der den Konventionsstaaten bei den Maßnahmen zur Sicherstellung der Koalitionsfreiheit zusteht.¹⁸ Für die Anforderungen, die an die Tariffähigkeit von Gewerkschaften gestellt werden, hielt das BAG – allerdings ohne vertiefte Würdigung der Judikatur des EGMR – fest, dass Art. 11 Abs. 1 EMRK diesbezüglich keine Regelungen enthält.¹⁹

Neben Art. 11 EMRK hat vor allem das allgemeine **Diskriminierungsverbot** in **Art. 14 EMRK** auch eine arbeitsrechtliche Dimension, die sich allerdings auf die in der Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten beschränkt.²⁰ Auch darüber hinaus hat der Gewährleistungsgehalt der Konvention in vielfältiger Form Bedeutung bei arbeitsrechtlichen Sachverhalten erlangt. Exemplarisch ist auf das Urteil des EGMR in der Rs. *Heinisch* zu **Art. 10 EMRK** hinzuweisen, in dem das besondere öffentliche Interesse an einer Informationsweitergabe („Whistleblowing“; → § 54 Rn. 41 f.) hervorgehoben wurde²¹ und das zu einer Akzentverschiebung bei der Interessenabwägung geführt hat, wenn wegen der Offenbarung gegenüber Außenstehenden arbeitsrechtliche Maßnahmen (zB Kündigung) ergriffen werden.²² In der Rs. *Obst* sowie der Rs. *Schüth* hat der EGMR darüber hinaus die Bedeutung des Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens in **Art. 8 EMRK** auch im Verhältnis zu der in **Art. 9 EMRK** gewährleisteten **Religionsfreiheit** hervorgehoben.²³

b) Europäische Sozialcharta (RESC). Einen thematisch breiter angelegten arbeitsrechtlichen Bezug weist die **Europäische Sozialcharta (ESC)** v. 18.10.1961²⁴ auf, die in ihrer revidierten Fassung (RESC) v. 3.5.1996 nunmehr auch von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde.²⁵ Während die EMRK vor allem dem Schutz der klassischen Grundrechte gewidmet ist, zielt die RESC in ihren fünf Teilen auf die Garantie sozialer

¹⁶ EGMR 12.11.2008 – 34503/97 Rn. 147 ff., NZA 2010, 1425 – Demir und Baykara; ferner auch BAG 20.11.2012 – 1 AZR 611/11, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 180 Rn. 72 = NZA 2013, 437; dazu EuArbRK/Schubert EMRK Art. 11 Rn. 22 f.; SHU/Ulber § 6 Rn. 440 ff.

¹⁷ EGMR 21.4.2009 – 68959/01, NZA 2010, 1423 Rn. 47 – Energji Yapi-Yol; 10.6.2021 – 45487/17, NZA 2022, 1206 Rn. 83 ff.; 14.12.2023 – 59433/18 u. a., BeckRS 2023, 35987; s. nachfolgend auch BAG 14.8.2018 – 1 AZR 287/17, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 186 Rn. 52 = NZA 2019, 100; ferner EuArbRK/Schubert EMRK Art. 11 Rn. 24 ff. sowie BVerfG 12.8.2018 – 2 BvR 1738/12 u. a., AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 187 Rn. 163 ff. = NJW 2018, 2695; ausf. auch Katerndahl, Tarifverhandlung und Streik als Menschenrechte, 2017, 69 ff., 184 ff. sowie Hauer, Der Arbeitskampf im nationalen und europäischen Recht, 2020, 101 ff.; Poredano Peramato, Streikrecht und Arbeitsvölkerrecht, 2020.

¹⁸ S. zuletzt EGMR 11.1.2006 – 52562/99 u. a., EAS EMRK Art. 11 Nr. 8 – Sørensen und Rasmussen mit instruktiver Anmerkung von Schubert, insbesondere zur Schutzpflicht der Konventionsstaaten; ferner auch BVerfG 11.7.2017 – 1 BvR 1571/15 u. a., AP GG Art. 9 Nr. 151 Rn. 208 = NZA 2017, 915.

¹⁹ BAG 28.3.2006 – 1 ABR 58/04, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 4 Rn. 51 = NZA 2006, 1112; ausf. jedoch Doerlich, Die Tariffähigkeit der Gewerkschaft, 2002, 185 ff. sowie EuArbRK/Schubert EMRK Art. 11 Rn. 68; SHU/Ulber § 6 Rn. 444.

²⁰ Exemplarisch im Hinblick auf Art. 11 EMRK bereits EGMR 27.10.1975 – 4464/70, EAS EMRK Art. 11 Nr. 1 – Nationale Belgische Polizeigewerkschaft; 6.2.1976 – 5614/72, EAS EMRK Art. 11 Nr. 2 – Schwedischer Lokomotivführerverband.

²¹ Dazu näher Kreis, Whistleblowing als Beitrag zur Rechtsdurchsetzung, 2017, 85 ff.

²² EGMR 21.7.2011 – 28274/08, NZA 2011, 1269 – Heinisch sowie nachfolgend EGMR 16.2.2021 – 23922/19, NZA 2021, 2343 Rn. 67 – Gawlik; dazu auch EuArbRK/Schubert EMRK Art. 10 Rn. 29 ff. sowie ausf. EuArbRK/Fest RL (EU) 2019/1937 Art. 1 Rn. 2 ff.; s. ferner Art. 5 lit. b RL (EU) 2016/943 (→ Rn. 53 f.).

²³ S. EGMR 23.9.2010 – 425/03, NZA 2011, 277 – Obst; 23.9.2010 – 1620/03, NZA 2011, 279 – Schüth; dazu auch EuArbRK/Schubert EMRK Art. 9 Rn. 17 ff.

²⁴ BGBl. 1964 II 1261; im Überblick dazu auch MHD ArbR/Birk, 2. Aufl. 2000, § 17 Rn. 92 ff.

²⁵ S. BT-Drs. 19/20976 sowie BT-Drs. 19/23182 sowie BGBl. 2020 II 900.

Rechte ab. Diese beziehen sich nicht nur auf zentrale Materien des Individualarbeitsrechts (Arbeitsbedingungen [Art. 2], Arbeitsentgelt [Art. 4], Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz [Art. 3],²⁶ Schutz besonderer Arbeitnehmergruppen [Art. 7 und 8], auf das Geschlecht bezogener Diskriminierungsschutz [Art. 20]), sondern ebenfalls auf Themengebiete des kollektiven Arbeitsrechts,²⁷ wie zB die Vereinigungsfreiheit (Art. 5), das Recht auf Kollektivverhandlungen (Art. 6) sowie die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (Art. 21).²⁸

7 Intensive Diskussionen hat vor allem das „Recht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber auf kollektive Maßnahmen einschließlich des Streikrechts“ in **Art. 6 Nr. 4 RESC** ausgelöst.²⁹ Ob es sich hierbei um unmittelbar geltendes Bundesrecht handelt, hat das BAG bislang nicht abschließend entschieden, jedenfalls aber aufgrund der völkerrechtlichen Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland eine Bindung der Gerichte bei einer rechtsfortbildenden oder Lücken im Gesetz schließenden Spruchstätigkeit bejaht.³⁰ Einer exakteren dogmatischen Einordnung konnte das BAG bislang vor allem deshalb ausweichen, weil es sich auf die Feststellung beschränkte, dass die von seiner (gesetzesvertretenden) Rechtsprechung errichteten Grenzen des Streikrechts entweder nicht im Widerspruch zu den nach Art. 31 Abs. 1 RESC zulässigen Beschränkungen stehen (so für den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz³¹) oder bereits unmittelbar aus Art. 6 Nr. 4 RESC folgen (so für die Friedenspflicht³²).

8 **c) Weitere Abkommen.** Aus dem Kreis der weiteren Abkommen des Europarates,³³ deren allgemeiner Anwendungsbereich auch das Arbeitsrecht einschließt, ist vor allem das **Europäische Niederlassungsabkommen** v. 13.12.1955³⁴ zu nennen, das nicht nur die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, sondern gleichermaßen deren Gleichbehandlung bezüglich des Arbeitsentgelts sowie der Arbeitsbedingungen gewährleistet.

3. Recht der Europäischen Union

9 Hinsichtlich des für das Arbeitsrecht relevanten Rechts der Europäischen Union ist zwischen dem primären und dem sekundären Unionsrecht zu unterscheiden. Während das primäre Unionsrecht vor allem durch den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) gebildet wird, hat sich auf der Ebene des sekundären Unionsrechts in den letzten Jahrzehnten ein vielfältiges Geflecht arbeitsrechtlich relevanter Rechtsakte entwickelt, das weniger aus Verordnungen, sondern vor allem aus Richtlinien besteht, die nach Art. 288 Abs. 3 AEUV

²⁶ Hierzu Kohte FS Birk, 2008, 417 ff.

²⁷ Speziell zur Koalitionsfreiheit Kitz, in: Max-Planck-Institut für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht (Hrsg.), Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers Bd. II, 1980, 1073 (1085 ff.).

²⁸ Näher dazu SHU/Schlachter § 6 Rn. 521 ff. sowie zur Erläuterung einzelner Vorschriften zB EuArbRK/Schubert RESC.

²⁹ S. dazu zB SHU/Schlachter § 6 Rn. 594 ff.; EuArbRK/Schubert RESC Art. 6 Rn. 26 ff.; weiterführend zB Dumke, Streikrecht iSd Art. 6 Nr. 4 ESC und deutsches Arbeitskämpfrecht, 2013.

³⁰ S. BAG 20.11.2012 – 1 AZR 611/11, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 149 Rn. 75 = NZA 2013, 437; 19.6.2007 – 1 AZR 396/06, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 173 Rn. 24 = NZA 2007, 1055 sowie zuvor BAG 12.9.1984 – 1 AZR 342/83, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 81 = NZA 1984, 393; 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 162 = NZA 2003, 734; s. auch BAG 28.3.2006 – 1 ABR 58/04, AP TVG § 2 Tariffähigkeit Nr. 4 Rn. 51 = NZA 2006, 1112, wonach die ESC vom Gericht zu beachten ist.

³¹ BAG 19.6.2007 – 1 AZR 396/06, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 173 Rn. 24 = NZA 2007, 1055; anders wohl noch BAG 12.9.1984 – 1 AZR 342/83, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 81 = NZA 1984, 393, das dies als „fraglich“ ansah und das Übermaßverbot auf das für ein funktionierendes Tarifvertragssystem für erforderlich erachtete Verhandlungsgleichgewicht stützte; dazu auch EuArbRK/Schubert RESC Art. 6 Rn. 51.

³² BAG 19.6.2007 – 1 AZR 396/06, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 173 Rn. 18 = NZA 2007, 1055; 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 162 = NZA 2003, 734; gegenläufig im methodischen Ansatz wohl EuArbRK/Schubert RESC Art. 6 Rn. 50: Einschränkung.

³³ Dazu im Überblick MHD B ArbR/Birk, 2. Aufl. 2000, § 17 Rn. 99 ff.

³⁴ BGBl. 1959 II 997.

grundsätzlich einer Umsetzung in das Recht der Mitgliedstaaten bedürfen, damit sie für das Arbeitsverhältnis ihre inhaltlichen Wirkungen entfalten (→ Rn. 30f.).

a) Primäres Unionsrecht. aa) Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Von den aus arbeitsrechtlicher Sicht relevanten Bestimmungen des AEUV haben nur wenige unmittelbar für das Arbeitsrecht Bedeutung. Von ihnen steht die Verpflichtung der Mitgliedstaaten im Vordergrund, für Männer und Frauen ein **gleiches Entgelt** für gleiche Arbeit sicherzustellen (Art. 157 Abs. 1 AEUV), sowie die **Freizügigkeit der Arbeitnehmer** zu gewährleisten (Art. 45 AEUV); beide Bestimmungen des AEUV entfalten nach gefestigter Rechtsprechung des EuGH unmittelbare Wirkung auch für das von privat-rechtlich verfassten Arbeitgebern begründete Arbeitsverhältnis.³⁵

In den Fokus der aktuellen Diskussionen gerückt sind ferner die in den AEUV aufgenommenen **Diskriminierungsverbote**, von denen das auf die Staatsangehörigkeit bezogene Diskriminierungsverbot in Art. 18 AEUV seit jeher unmittelbare Wirkung entfaltet.³⁶ Anders ist dies nach dem Wortlaut des Vertrags für das u. a. auf das **Alter** bezogene Diskriminierungsverbot in Art. 19 AEUV. Dieses schafft zwar an sich lediglich eine an die Union adressierte Ermächtigung zur Ergreifung von Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen, wurde vom EuGH aber in der Rs. „*Mangold*“³⁷ zu einem für die Mitgliedstaaten unmittelbar geltenden Diskriminierungsverbot fortentwickelt. Dies blieb zwar in der anschließenden literarischen Diskussion nicht ohne Widerspruch,³⁸ es handelt sich bei der Judikatur des EuGH aber nicht um einen auf die Altersdiskriminierung beschränkten Sonderfall,³⁹ sondern wird vom EuGH auch auf die weiteren Diskriminierungsverbote in Art. 19 AEUV ausgedehnt. In diese Richtung deutet jedenfalls das Urteil des EuGH in der Rs. *Milkova* hinsichtlich des Merkmals **Behinderung**.⁴⁰ Problematisch ist zudem, ob aus den Diskriminierungsverboten eine Bindung Privater folgt, oder lediglich die Gerichte gehalten sind, entgegenstehendes Recht der Mitgliedstaaten nicht anzuwenden.⁴¹ Wegen der nach der vorgenannten Entscheidung des EuGH in der Rs. *Mangold* erfolgten Umsetzung der RL 2000/43/EG sowie der RL 2000/78/EG durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz v. 14.8.2006⁴² hat diese Fragestellung indes für das Arbeitsrecht erheblich an praktischer Bedeutung eingebüßt, ist jedoch stets dann klärungsbedürftig, wenn die Rechtsakte der Europäischen Union zur Konkretisierung der innerstaatlichen Rechtsakte herangezogen werden.

Darüber hinaus ist auch das Recht der **Niederlassungsfreiheit** (Art. 49 AEUV) verstärkt in den Fokus des Arbeitsrechts getreten, da der EuGH diese als Prüfungsmaßstab für transnationale Arbeitskampfmaßnahmen aktiviert hat.⁴³ Ebenso hat der EuGH herausgearbeitet, dass Beschränkungen der Mitgliedstaaten, die Massenentlassungen untersagen, am Maßstab der Niederlassungsfreiheit zu messen sind.⁴⁴ Aus Sicht des Arbeitsrechts ist ferner die **Dienstleistungsfreiheit** (Art. 56 AEUV) von Bedeutung, wenn die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern geregelt werden sollen, die aus anderen Mitgliedstaaten in das In-

³⁵ S. insoweit im Überblick EuArbRK/Steinmeyer AEUV Art. 45 Rn. 80ff.; EuArbRK/Franzen AEUV Art. 157 Rn. 4 jeweils mwN; exemplarisch BAG 16.2.2023 – 8 AZR 450/21, AP Entg/TranspG § 3 Nr. 2 Rn. 23 = NZA 2023, 958.

³⁶ Ergänzend dazu Art. 7 VO (EG) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union v. 5.4.2011, ABL EU 2001 L 141, 1.

³⁷ EuGH 22.11.2005 – C-144/04, Slg. 2005, I-9981 = NZA 2005, 1345 – Mangold.

³⁸ Aus dieser zB Konzen FS Birk, 2008, 439 (454ff.); Thüsing ZIP 2005, 2149ff. sowie umfassend Temming, Altersdiskriminierung im Arbeitsleben, 2008, 369 ff.

³⁹ Zurückhaltend noch EuGH 16.10.2007 – C-411/05, NZA 2007, 1219 – Palacios de la Villa.

⁴⁰ EuGH 9.3.2017 – C-406/15, NZA 2017, 439 Rn. 67 – Milkova.

⁴¹ Exemplarisch dafür BAG 26.4.2006 – 7 AZR 500/04, AP TzBfG § 14 Nr. 23 = NZA 2006, 1162.

⁴² BGBl. 2006 I 1897.

⁴³ EuGH 11.12.2007 – C-438/05, NZA 2008, 124 – Viking; 18.12.2007 – C-341/05, NZA 2008, 159 – Laval; s. dazu zB Bayreuther EuZA 2008, 395ff.; Bückner NZA 2008, 212ff.; Jousen ZESAR 2008, 333ff.; Schlachter FS Birk, 2008, 809ff.; Schubert RdA 2008, 289ff.; Temming ZESAR 2008, 231ff.

⁴⁴ EuGH 21.12.2016 – C-201/15, NZA 2017, 167 Rn. 45ff. – AGET Iraklis.

land zur Erbringung der Arbeitsleistung entsandt werden. Dies betrifft nicht nur die unmittelbare Festlegung der Arbeitsbedingungen durch das AEntG,⁴⁵ sondern auch die Zulässigkeit sozialer Vergabekriterien, die die Einhaltung bestimmter Standards bei grenzüberschreitend überlassenen Arbeitnehmern sicherstellen sollen.⁴⁶

- 13 Der unmittelbar der Sozialpolitik gewidmete X. Titel des AEUV (Art. 151 ff. AEUV) beschränkt sich – abgesehen von Art. 159 ff. AEUV – vor allem auf Bestimmungen, die die **Zuständigkeit der Union zur Rechtsetzung** auf dem Gebiet des Arbeitsrechts begründen. Die Zentralnorm hierfür enthält Art. 153 AEUV, dessen Abs. 1 einen abschließenden Katalog von Zuständigkeiten für die im Arbeitsrecht relevanten Materien enthält. Abgesehen von dem Arbeitsentgelt und dem Koalitionsrecht einschließlich des Rechts auf Streik und Aussperrung, die Art. 153 Abs. 5 AEUV ausdrücklich aus dem Zuständigkeitskatalog ausklammert,⁴⁷ erstreckt sich die Zuständigkeit der Union neben der Verbesserung der Arbeitsumwelt auf die Arbeitsbedingungen, den Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsvertrags, die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz sowie auf die Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen einschließlich der Mitbestimmung. Auf den vorgenannten Gebieten ist die Union u. a. auch zum Erlass von Richtlinien berechtigt, die sich jedoch auf Mindestvorschriften beschränken müssen (Art. 153 Abs. 2 UAbs. 1 lit. b AEUV). Für deren Erlass ist im Rat in der Regel eine qualifizierte Mehrheit ausreichend (Art. 16 Abs. 3 EUV), Einstimmigkeit ist nur für Richtlinien zum Kündigungsschutz sowie zur kollektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen einschließlich der Mitbestimmung erforderlich (Art. 153 Abs. 2 UAbs. 3 AEUV; Art. 289 Abs. 2 AEUV).
- 14 Auch für den Erlass von Richtlinien hat der Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene erheblich an Bedeutung gewonnen (**Sozialer Dialog**).⁴⁸ Zu diesem zählt nicht nur die Beteiligung der Sozialpartner, wenn die Kommission im Bereich des durch Art. 153 AEUV umschriebenen Zuständigkeitsbereichs den Vorschlag einer Richtlinie unterbreiten will (Art. 154 AEUV), sondern der Soziale Dialog kann auch zum Abschluss von **Vereinbarungen** zwischen den Sozialpartnern führen (Art. 155 Abs. 1 AEUV), zu deren Verbindlichkeit für die Mitgliedstaaten in der Regel der Erlass einer vom Rat mit der von Art. 153 Abs. 2 UAbs. 2 AEUV geforderten Mehrheit beschlossenen Richtlinie gewählt wird.⁴⁹ Derartige Richtlinien liegen bislang hinsichtlich der Vereinbarung zur Teilzeitarbeit⁵⁰ sowie bezüglich derjenigen zu befristeten Arbeitsverträgen⁵¹ und über den Elternurlaub⁵² vor. Ergänzt werden diese durch weitere Rahmenvereinbarungen, die nicht auf einen umsetzenden Rechtsakt der Europäischen Union angelegt sind.⁵³

⁴⁵ Dazu vor allem EuGH 3.4.2008 – C-346/06, NZA 2008, 537 – Ruffert; näher zB EuArbRK/Krebber AEUV Art. 56 Rn. 18 ff.

⁴⁶ S. mwN EuArbRK/Krebber AEUV Art. 56 Rn. 13 f., 27.

⁴⁷ Zur Reichweite des Ausnahmetatbestands zB EuGH 15.4.2008 – C-268/06, NZA 2008, 581 Rn. 120 ff. – Impact sowie zuvor EuGH 1.12.2005 – C-14/04, NZA 2006, 89 – Dellas; näher dazu zB EuArbRK/Franzen AEUV Art. 153 Rn. 45 ff.

⁴⁸ Dazu ausführlich zB Schwarze EAS B 8100.

⁴⁹ S. dazu auch EuGH 13.9.2007 – C-307/05, NZA 2007, 1223 Rn. 33 – Del Cerro Alonso; 15.4.2008 – C-268/06, NZA 2008, 581 Rn. 120 – Impact.

⁵⁰ RL 97/81/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit v. 15.12.1997, ABl. EG 1998 L 14, 9.

⁵¹ RL 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge v. 28.6.1999, ABl. EG 1999 L 175, 43.

⁵² RL 2010/18/EG des Rates zu der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über Elternurlaub v. 8.3.2010, ABl. EU 2010 L 68, 13. S. jedoch zur Aufhebung der RL 2010/18/EG und damit der Ablösung der Rahmenvereinbarung mit Wirkung v. 2.8.2022 Art. 19 RL (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EG des Rates v. 20.6.2019, ABl. EU 2019 L 188, 79.

⁵³ Rahmenvereinbarung über Telearbeit v. 16.6.2002; Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress v. 27.5.2004; Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz v. 26.4.2007; Rahmen-

bb) Charta der Grundrechte (GRC). Keine unmittelbare Relevanz für das Arbeitsverhältnis hat im Ausgangspunkt die **Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC)** v. 7.12.2000,⁵⁴ da diese primär an die Organe und Einrichtungen der Union gerichtet ist und die Mitgliedstaaten ausschließlich im Hinblick auf die Durchführung des Unionsrechts bindet (s. Art. 51 Abs. 1 GRC). In diesem Rahmen legt die Charta nicht nur ein umfassendes Diskriminierungsverbot fest (s. Art. 21 GRC), sondern hebt auch das Recht der Arbeitnehmer auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen sowie eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und das Recht auf bezahlten Jahresurlaub hervor (s. Art. 31 GRC). Nach Maßgabe der einzelstaatlichen Gepflogenheiten hat jeder Arbeitnehmer zudem einen Anspruch auf Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen (Art. 30 GRC) sowie die Gewährleistung einer rechtzeitigen Unterrichtung und Anhörung (Art. 27 GRC). Im Hinblick auf das kollektive Arbeitsrecht hält die Bestimmung zur Vereinigungsfreiheit (Art. 12 GRC) nicht nur das Recht jeder Person fest, zum Schutz ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen oder diesen beizutreten, sondern zudem enthält Art. 28 GRC eine Vorschrift zum Recht auf Tarifvertragsverhandlungen sowie zur Ergreifung kollektiver Maßnahmen einschließlich Streiks.

Trotz der eingeschränkten Bindungswirkung der Grundrechtecharta entfaltet diese erhebliche Bedeutung für die Arbeitsrechtsordnungen der Mitgliedstaaten, da zur „Durchführung des Unionsrechts“ iSd Art. 51 Abs. 1 GRC nicht nur die Rechtsakte der Europäischen Union, sondern auch die Transformationsnormen des nationalen Rechts zählen.⁵⁵ Damit beeinflusst die Grundrechtecharta sowohl die Interpretation der jeweiligen Richtlinien⁵⁶ als auch die zu ihrer Umsetzung geschaffenen Gesetze und Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten, wobei hier dahingestellt bleiben kann, ob die Bestimmungen der Grundrechtecharta wegen Art. 51 Abs. 1 GRC unmittelbar die Auslegung nationaler Transformationsnormen prägen oder ob dies mittelbar über den grundrechtlich geformten Inhalt der Richtlinie und über das Vehikel einer richtlinien- bzw. unionsrechtskonformen Auslegung geschieht.⁵⁷

Nach Maßgabe der Rspr. des EuGH können insbesondere die arbeitsrechtlich relevanten Bestimmungen der GRC darüber hinaus auch **Drittwirkung für das Arbeitsverhältnis** entfalten, da der EuGH Art. 51 Abs. 1 GRC nicht als eine abschließende Regelung bewertet.⁵⁸ Anerkannt hat dies der EuGH zunächst für das **Diskriminierungsverbot in Art. 21 GRC**, das dem Einzelnen eine Rechtsposition verleiht, die dieser auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten geltend machen kann.⁵⁹ Entsprechendes gilt für das Recht des Arbeitnehmers auf **bezahlten Jahresurlaub in Art. 31 Abs. 2 GRC**; auch dieses könne der Arbeitnehmer in einem Rechtsstreit gegen seinen (privaten oder öffentlichen) Arbeitgeber „als solches“ geltend machen.⁶⁰ Hieraus folgert der EuGH für die Rechtsfolgenebene, dass die Gerichte auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten dem Einzelnen den aus der Charta erwachsenden Rechtsschutz gewährleisten müssen. Scheidet

vereinbarung über integrative Arbeitsmärkte v. 25.3.2010 sowie Rahmenabkommen zur Digitalisierung v. 22.6.2020.

⁵⁴ ABl. EG 2000 C 364, 1; s. zuvor auch als „feierliche Bekräftigung“ die Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer v. 9.12.1989, KOM (89) 248 endg. = Oetker/Preis (Hrsg.), Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (EAS), A 1500; dazu noch MhdB ArbR/Birk, 2. Aufl. 2000, § 18 Rn. 77 ff.

⁵⁵ S. zB EuGH 28.2.2013 – C-167/10, NJW 2013, 1415 – Åkerberg Fransson sowie auch BAG 21.9.2016 – 10 ABR 48/15, AP TVG § 5 Nr. 36 Rn. 86.

⁵⁶ S. zB EuGH 14.5.2019 – C-55/18, AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 30 Rn. 31 = NZA 2019, 683 – CCOO.

⁵⁷ Näher zB EuArbRK/Schubert GRC Art. 51 Rn. 22f. sowie ferner EuArbRK/Schubert EUV Art. 6 Rn. 33 ff. mwN.

⁵⁸ EuGH 6.11.2018 – C-569/16 u. a., AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 27 Rn. 87 = NZA 2018, 1467 – Bauer u. Willmeroth.

⁵⁹ EuGH 17.4.2018 – C-414/16, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 42 Rn. 76 ff. = NZA 2018, 569 – Egenberger.

⁶⁰ EuGH 6.11.2018 – C-569/16 u. a., AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 27 Rn. 85 = NZA 2018, 1467 – Bauer u. Willmeroth; 6.11.2018 – C-684/16, AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 26 Rn. 74 = NZA 2018, 1474 – Max-Planck-Gesellschaft.

eine dem Rechnung tragende Auslegung des nationalen Rechts aus, dann zwingt dies die Gerichte dazu, die im Widerspruch zur GRC stehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet zu lassen.⁶¹ Offen ist derzeit, ob neben dieser vom EuGH anerkannten negativen Drittwirkung auch eine positive Drittwirkung in dem Sinne folgt, dass Art. 31 Abs. 2 GRC einen unmittelbar gegen den Arbeitgeber gerichteten Anspruch begründet.⁶²

- 18 cc) Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR).** Zentrale Bereiche der Arbeitsbedingungen fasst die am 17.11.2017 in Göteborg vom Europäischen Parlament, dem Rat sowie der Europäischen Kommission proklamierte Europäische Säule sozialer Rechte⁶³ in dem II. Kapitel unter der Überschrift „Faire Arbeitsbedingungen“ zusammen. Hierzu zählen nicht nur das Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen (Nr. 5a) sowie die Unterbindung von Beschäftigungsverhältnissen, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, zB durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge (Nr. 5d), sondern auch das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die einen angemessenen Lebensstandard sichert (Nr. 6a) sowie das Recht auf schriftliche Information über ihre Rechte und Pflichten (Nr. 7a) und das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist verbunden mit einem Anspruch auf Rechtsbehelfe und eine angemessene Entschädigung bei einer ungerechtfertigten Kündigung (Nr. 7b). Ferner hält Nr. 8b das Recht der Arbeitnehmer auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen sowie in Nr. 9 das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer mit Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen fest.
- 19** Für die konkrete Rechtsanwendung sind die Festlegungen in der ESSR aufgrund der von ihr selbst beigelegten Funktion von geringer Bedeutung. Sie dient ausweislich ihrer Präambel als „Kompass für effiziente beschäftigungspolitische und soziale Ergebnisse“ und soll als „Richtschnur dazu beitragen, dass soziale Rechte besser in konkrete Rechtsvorschriften umgesetzt und angewendet werden.“⁶⁴ Dementsprechend ist die Umsetzung der ESSR eine „gemeinsame politische Verpflichtung und Verantwortung.“⁶⁵ Als politische Absichtserklärung⁶⁶ kommt der ESSR keine verbindliche Wirkung zu,⁶⁷ sie dient jedoch als Legitimation für Rechtsakte der Europäischen Union.⁶⁸ So beziehen sich sowohl die Erwägungsgründe zur RL (EU) 2019/1152 über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen⁶⁹ als auch diejenigen zur RL (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben⁷⁰ ausdrücklich auf die Festlegungen in der ESSR.⁷¹ Ebenso ist es ungeachtet ihrer fehlenden Verbindlichkeit nicht ausgeschlossen, die ESSR als zusätzliche Auslegungs-

⁶¹ EuGH 17.4.2018 – C-414/16, AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 42 Rn. 79 = NZA 2018, 569 – Egenberger; 6.11.2018 – C-569/16 u. a., AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 27 Rn. 86, 91 = NZA 2018, 1467 – Bauer u. Willmeroth; 6.11.2018 – C-684/16, AP Richtlinie 2003/88/EG Nr. 26 Rn. 80 = NZA 2018, 1474 – Max-Planck-Gesellschaft. Exemplarisch zur Unanwendbarkeit von § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG BAG 25.10.2018 – 8 AZR 501/14, AP AGG § 15 Nr. 25 Rn. 38 ff. = NZA 2019, 455; gegenläufig zu § 7 BUrtG BAG 19.2.2019 – 9 AZR 423/16, AP BUrtG § 7 Nr. 83 Rn. 21 ff. = NZA 2019, 977.

⁶² S. Schlachter ZESAR 2019, 53 (57 f.) sowie näher Schubert EuZA 2020, 302 ff.; Wank RdA 2020, 1 ff.

⁶³ ABl. EU 2017 C 428,10; zur Entstehung s. Deinert DRdA 2022, 283 (283 ff.); ferner Hofmann/Bazzani ZESAR 2023, 461 ff.

⁶⁴ S. Nr. 12 der Präambel.

⁶⁵ Nr. 17 der Präambel.

⁶⁶ So Kingreen SR 2018, 1 (1).

⁶⁷ Deinert DRdA 2022, 283 (289 f.); Eichenhofer ZESAR 2018, 401 (406); Kingreen SR 2018, 1 (1 f.); Lörcher AuR 2017, 387 (391); Mülder ZESAR 2019, 212 (216); idS auch Riesenhuber EurArbR § 2 Rn. 82; ausf. Becker ZÖR 2018, 525 (534 ff.); weitergehend Wixforth SozSich. 2018, 49 (51).

⁶⁸ S. näher Deinert DRdA 2022, 283 (287 f.).

⁶⁹ Erwägungsgrund 3 und 40.

⁷⁰ Erwägungsgrund 9.

⁷¹ S. ferner den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit v. 9.12.2021 (Erwägungsgrund 3), KOM (2021) 762 endg. = EAS A 6740; näher zum RL-Entwurf Eichenhofer ZESAR 2022, 459 ff.; Stöhr EuZA 2022, 413 ff.

hilfe heranzuziehen,⁷² insbesondere dann, wenn sich ein Rechtsakt der Union ausdrücklich auf die ESSR stützt.⁷³

b) Übereinkünfte. Nach Art. 216 Abs. 1 AEUV ist die Union berechtigt, nicht nur mit Drittstaaten, sondern auch mit internationalen Organisationen Übereinkünfte abzuschließen, an die sodann nicht nur die Organe der Union, sondern auch die Mitgliedstaaten gebunden sind (Art. 216 Abs. 2 AEUV). Bedeutsam ist dies u. a. für die **UN-Behindertenrechtskonvention**, die aufgrund des Beschlusses 2010/48/EG⁷⁴ integraler Bestandteil des Unionsrechts ist⁷⁵ und wegen des aus Art. 216 Abs. 2 AEUV folgenden Vorrangs vor den Bestimmungen des abgeleiteten Unionsrechts⁷⁶ dazu zwingt, u. a. die Bestimmungen der RL 2000/78/EG (→ Rn. 38) in Übereinstimmung mit der Konvention auszulegen (→ § 16 Rn. 18 ff.; → 5. Aufl. 2021, § 198 Rn. 3).⁷⁷

c) Sekundäres Unionsrecht. Im sekundären Unionsrecht wird für die Strukturierung arbeitsrechtlicher Sachverhalte in der Regel nicht das Instrument der Verordnung gewählt, was nicht zuletzt in der auf Richtlinien beschränkten Zuständigkeit der Union begründet liegt, die Art. 153 AEUV eröffnet. Gleichwohl sind im Unionsrecht auch **Verordnungen** mit arbeitsrechtlicher Bedeutung zu beachten. Neben denjenigen zu den Sozialvorschriften im Straßenverkehr⁷⁸ sowie zur Freizügigkeit⁷⁹ ist das Arbeitsrecht zuweilen in Verordnungen mit allgemeinem Geltungsbereich eingebettet. Exemplarisch zeigen dies Art. 20–23 VO (EG) Nr. 1215/2012 (Brüssel Ia-VO)⁸⁰ zur internationalen Zuständigkeit der Gerichte (→ § 13 Rn. 173 ff.), Art. 8 VO (EG) 593/2008 (Rom I-VO; → § 13 Rn. 14 ff., 35 ff.)⁸¹ sowie Art. 9 VO (EG) Nr. 864/2007 (Rom II-VO),⁸² der eine Sonderregelung zur außervertraglichen Haftung bei Arbeitskämpfmaßnahmen⁸³ trifft (→ § 13 Rn. 161 f.). Unmittelbare Wirkung für das Arbeitsverhältnis entfalten ferner die Bestimmungen der

⁷² Ebenso Müller ZESAR 2019, 212 (216).

⁷³ S. näher Deinert DRdA 2022, 283 (291 f.); iErg auch Riesenhuber EurArbR § 2 Rn. 83.

⁷⁴ Beschluss 2010/48/EG des Rates über den Abschluss des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch die Europäische Gemeinschaft v. 26.11.2009, ABL. EU 2010 L 23, 35.

⁷⁵ EuGH 11.4.2013 – C-335/11 u. a., AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 28 Rn. 30 = NZA 2013, 553 – Ring u. a.; BAG 22.1.2020 – 7 ABR 18/18, AP SGB IX 2018 § 178 Nr. 4 Rn. 41 = NZA 2020, 783; 23.1.2020 – 8 AZR 484/18, AP SGB IX § 82 Nr. 3 Rn. 46 = NZA 2020, 851; 25.6.2020 – 8 AZR 75/19, AP SGB IX § 82 Nr. 4 Rn. 42 = NZA 2020, 1626; 27.8.2020 – 8 AZR 45/19, AP SGB IX § 82 Nr. 5 Rn. 50 = NZA 2021, 200; 29.4.2021 – 8 AZR 279/20, AP SGB IX 2018 § 164 Nr. 3 Rn. 37 = NZA 2021, 1553; dazu näher EuArbRK/Denecke Beschluss 2010/48/EG Art. 1 Rn. 3 ff.

⁷⁶ S. EuGH 11.4.2013 – C-335/11 u. a., AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 28 Rn. 30 = NZA 2013, 553 – Ring u. a.

⁷⁷ EuGH 9.3.2017 – C-406/15, NZA 2017, 439 Rn. 48 – Milkova; 11.4.2013 – C-335/11 u. a., AP Richtlinie 2000/78/EG Nr. 28 Rn. 29 = NZA 2013, 533 – Ring u. a. sowie auch BAG 21.4.2016 – 8 AZR 402/14, AP SGB IX § 84 Nr. 6 Rn. 20 = NJW 2017, 187; 22.1.2020 – 7 ABR 18/18, AP SGB IX 2018 § 178 Nr. 4 Rn. 41 = NZA 2020, 783; 23.1.2020 – 8 AZR 484/18, AP SGB IX § 82 Nr. 3 Rn. 46 = NZA 2020, 851; 25.6.2020 – 8 AZR 75/19, AP SGB IX § 82 Nr. 4 Rn. 42 = NZA 2020, 1626; 27.8.2020 – 8 AZR 45/19, AP SGB IX § 82 Nr. 5 Rn. 50 = NZA 2021, 200; 29.4.2021 – 8 AZR 279/20, AP SGB IX 2018 § 164 Nr. 3 Rn. 37 = NZA 2021, 1553; ferner EuArbRK/Denecke Beschluss 2010/48/EG Art. 1 Rn. 15 mwN.

⁷⁸ S. VO (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften (...) v. 15.3.2006, ABL. EU 2006 L 102, 1.

⁷⁹ VO (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union v. 5.4.2011, ABL. EU 2011 L 141, 1.

⁸⁰ VO (EG) Nr. 1215/2012 des Rates über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen v. 12.12.2012, ABL. EU 2012 L 351, 1.

⁸¹ VO (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) v. 17.6.2008, ABL. EU 2008 L 177, 6.

⁸² VO (EG) Nr. 864/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates über das auf außervertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht („Rom II“) v. 11.7.2007, ABL. EU 2007 L 199, 40.

⁸³ Dazu Knöfel EuZA 2008, 228 ff.

Datenschutz-Grundverordnung (→ § 96 Rn. 1 ff.).⁸⁴ Die Kontroversen um den Fall „Paletta“⁸⁵ zum Beweiswert im (EU)Ausland ausgestellter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (→ § 82 Rn. 32 ff.) haben zudem gezeigt, dass auch Verordnungen, die aus deutscher Sicht dem Sozialrecht zuzurechnen sind, für das Arbeitsrecht Bedeutung erlangen können.⁸⁶

- 22 Wesentlich verbreiteter ist im arbeitsrechtlich relevanten sekundären Unionsrecht der Erlass von **Richtlinien**, die zahlreiche Teilbereiche des Arbeitsrechts erfassen. Das gilt insbesondere für das Recht des Arbeitsschutzes (→ Rn. 55 f.) sowie die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer (→ Rn. 37 ff.), aber auch für den Nachweis über die vereinbarten Arbeitsbedingungen (→ Rn. 33 ff.) sowie den Schutz der Arbeitnehmer bei einem Übergang von Betrieben oder Betriebsteilen (→ Rn. 50 f.) und vor Massenentlassungen (→ Rn. 61). Darüber hinaus ist die Rechtsetzung der Union in den letzten Jahren auf Felder vorgezogen, die dem kollektiven Arbeitsrecht zuzuordnen sind. Stellvertretend ist auf die allgemeine Rahmenrichtlinie 2002/14/EG zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer (→ Rn. 63) sowie die RL 2009/38/EG zur Errichtung Europäischer Betriebsräte (näher → Rn. 64) hinzuweisen.

II. Einwirkungen der europarechtlichen Grundlagen auf das Arbeitsrecht und das Arbeitsverhältnis

- 23 Im Hinblick auf die Rechtswirkungen der vorstehend skizzierten europarechtlichen Grundlagen für das deutsche Arbeitsrecht bzw. das Arbeitsverhältnis ist zwischen dem auf Europa bezogenen Arbeitsvölkerrecht und dem Recht der Europäischen Union zu unterscheiden.

1. Arbeitsvölkerrecht

- 24 Die dem Arbeitsvölkerrecht zuzurechnenden Konventionen bzw. Abkommen entfalten als solche keine unmittelbare Wirkung für das Arbeitsrecht. Hierzu kommt es erst infolge des Ratifizierungsgesetzes, das die jeweiligen Abkommen in das innerstaatliche Recht transformiert, das im Rang jedoch dem einfachen Gesetzesrecht entspricht,⁸⁷ so dass die Konventionen und Abkommen insbesondere nicht als höherrangige Rechtsquelle Vorrang gegenüber dem einfachen Gesetz genießen.
- 25 Allerdings beeinflusst das Arbeitsvölkerrecht das Arbeitsrecht indirekt, da die jeweiligen Vertragsstaaten an die Abkommen völkerrechtlich gebunden sind und sich diese Bindung auch auf die Gerichte erstreckt.⁸⁸ Deshalb haben diese bei Zweifeln über die Auslegung einer Norm diejenige zu wählen, die einen Widerspruch zu dem für die Bundesrepublik Deutschland verbindlichen Arbeitsvölkerrecht vermeidet (**völkerrechtsfreundliche Auslegung**).⁸⁹ Das gilt insbesondere für die Gewährleistungen der EMRK, die trotz ihres Rangs als Bundesgesetz auch die Auslegung der Grundrechte beeinflusst sowie die Fachgerichte verpflichtet, die Gewährleistungen der Konvention in den betroffenen Teilbereich

⁸⁴ VO (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG v. 27.4.2016, ABl. EU 2016 L 119, 1.

⁸⁵ Dazu vor allem EuGH 3.6.1992 – C-45/90, NZA 1992, 735 – Paletta; 2.5.1996 – C-206/94, NZA 1996, 635 – Paletta II.

⁸⁶ S. insoweit Art. 18 VO (EWG) Nr. 574/72 des Rates über die Durchführung der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern v. 21.3.1972, ABl. EG 1972 L 74, 1.

⁸⁷ Für die EMRK s. BVerfG 20.4.2016 – 2 BvR 1488/14, NZA 2016, 1163 Rn. 19.

⁸⁸ Exemplarisch für Art. 6 RESC die stRspr des BAG: BAG 19.6.2007 – 1 AZR 396/06, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 173 Rn. 24 = NZA 2007, 1055; anders wohl noch BAG 12.9.1984 – 1 AZR 342/83, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 81 = NZA 1984, 393.

⁸⁹ S. BVerfG 15.12.2015 – 2 BvL 1/12, NJW 2016, 1295 Rn. 71 ff.; 20.4.2016 – 2 BvR 1488/14, NZA 2016, 1163 Rn. 19 ff.; 12.6.2018 – 2 BvR 1738/12, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 187 Rn. 127 ff. = NJW 2018, 2695; 18.9.2018 – 2 BvR 745/18, NJW 2019, 41 Rn. 40 ff.; 6.11.2019 – 1 BvR 16/13, NJW 2020, 300 Rn. 58; ferner auch SHU/Baer § 16 Rn. 14 ff.