

Europäisches Arbeitsrecht

Grundlagen - Richtlinien - Folgen für die deutsche Rechtspraxis

von

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, Dr. Adam Sagan, Prof. Dr. Wiebke Brose, Dr. Timon Grau, Prof. Dr. Michael Grünberger, Prof. Dr. Felix Hartmann, Dr. Johannes Heuschmid, Dr. Alice Jenner, Dr. Christian Mehrens, Dr. Thomas Müller-Bonanni, Dr. Sebastian Naber, Dr. Stephan Pötters, Dr. Sebastian Roloff, Dr. Piero Sansone, Florian Schierle, Dr. Ulrich Sittard, Dr. Daniel Ulber, Dr. Stefan Witschen

1. Auflage

Dr. Otto Schmidt Köln 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de

ISBN 978 3 504 42048 2

Zu [Inhaltsverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Leseprobe



Preis/Sagan (Hrsg.)

Europäisches Arbeitsrecht

Grundlagen - Richtlinienrecht - Folgen für die deutsche Rechtspraxis

2015, 780 Seiten, gebunden, Handbuch, 16 x 24cm

ISBN 978-3-504-42048-2

149,00 €

mittelbar anwendbar sein. Daher trifft auch der Verweis des Gerichtshofs auf die Möglichkeit zu, dass die nationalen Gerichte den Begriff selbst auslegen können und ihnen zudem die Möglichkeit offen steht, die Auslegung im Vorabentscheidungsverfahren klären lassen zu.

b) Unmittelbare Wirkung des Missbrauchsverbots

Anders positioniert sich der EuGH hingegen beim **Missbrauchsverbot aus § 5 Nr. 1 Befr-RV**. Diese Norm gibt nach Ansicht des Gerichtshofs den Mitgliedstaaten **nur ein allgemeines Ziel** vor, nämlich die Verhinderung des Missbrauchs. Dabei überlässt sie ihnen aber die Wahl der Mittel, so dass die Mitgliedstaaten einen Ermessensspielraum haben. Daher sieht der EuGH § 5 Nr. 1 Befr-RV nicht als unbedingte und hinreichend genaue Verpflichtung an, welche unmittelbare Wirkung entfalten kann.¹ 55

Dem ist zuzustimmen, die nationalen Gerichte können nicht die Ermessensspielräume ausfüllen, die den Mitgliedstaaten vorbehalten werden. § 5 Nr. 1 Befr-RV gibt lediglich den äußeren Rahmen und damit die Mindestanforderungen vor.² 56

V. Diskriminierungsverbot

1. Struktur und Stellenwert

Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus § 4 Befr-RV wird als „**Kernstück**“ der Rahmenvereinbarung bezeichnet.³ Der EuGH selbst ordnet das Diskriminierungsverbot des § 4 Befr-RV ein als „**Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union** [...], der nicht restriktiv ausgelegt werden darf“⁴ und misst der Regelung damit einen besonderen Stellenwert bei.⁵ Gerade in § 4 Befr-RV zeigt sich das, der Befr-RV zugrunde liegende Ziel, zu verhindern, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis von einem Arbeitgeber benutzt wird, um den befristet Beschäftigten Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten gewährt werden.⁶ 57

§ 4 Befr-RV umfasst **vier Regelungskomplexe**: Ausgangspunkt ist § 4 Nr. 1 Befr-RV, welcher den Inhalt des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung benennt und vor allem den vergleichbaren Dauerbeschäftigten als Maßstab vorgibt sowie den sachlichen Grund als Rechtfertigung für Ungleichbehandlungen zulässt. Nr. 2 gibt mit dem Pro-rata-temporis-Grundsatz eine Leitlinie vor, wie eine Gleichbehandlung erreicht werden soll. In Nr. 4 haben die Sozialpartner das Problem der Betriebszugehörigkeiten gesondert geregelt. Mit Nr. 3 wird die Ausgestaltung der Anwendungsmodalitäten in Bezug auf das Diskriminierungsverbot auf die Mitgliedstaaten übertragen. 58

Umgesetzt wurde das Diskriminierungsverbot mit § 4 Abs. 2 TzBfG. Vor Inkrafttreten des TzBfG sah das deutsche Recht kein ausdrückliches Diskriminierungs-

 59

1 EuGH v. 15.4.2008 – Rs. C-268/06 – Impact, Slg. 2008, I-2533 – Rz. 70ff.; v. 23.4.2009 – verb. Rs. C-378/07 bis C-380/07 – Angelidaki u.a., Slg. 2009, I-3071 – Ls. 5, Rz. 196.

2 So auch *Rolfs/de Groot*, ZESAR 2009, 5 (12).

3 *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, § 17 Rz. 7.

4 EuGH v. 22.12.2010 – Rs. C-444/09 – Gavieiro Gavieiro, Slg. 2010, I-14031 – Rz. 49; v. 13.9.2007 – Rs. C-307/05 – Del Cerro Alonso, Slg. 2007, I-7109 – Rz. 38; v. 15.4.2008 – Rs. C-268/06 – Impact, Slg. 2008, I-2533 – Rz. 114.

5 Nach BAG v. 24.10.2013 – 6 AZR 964/11, NZA-RR 2014, 98 (102) handelt es sich bei § 4 Nr. 1 Befr-RV um eine Spezialausprägung des allgemeinen Gleichheitssatzes, der nun in Art. 20 GRC festgelegt ist.

6 EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014 – 79 Rz. 41.

verbot bei Befristungen vor.¹ § 4 Abs. 2 TzBfG übernimmt die Vorgaben und Struktur des § 4 Befr-RV: In § 4 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gibt die nationale Regelung den Pro-rata-temporis-Grundsatz zur Konkretisierung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vor und in § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG wird die Möglichkeit zugelassen, eine Ungleichbehandlung über sachliche Gründe zu rechtfertigen.

2. Diskriminierungsverbot nach § 4 Nr. 1 Befr-RV

a) Persönlicher Anwendungsbereich und Vergleichsgruppe

- 60 Der persönliche Anwendungsbereich des § 4 Befr-RV erfasst „befristet beschäftigte Arbeitnehmer“. Ob sie diskriminiert werden, bestimmt sich in Hinblick auf „vergleichbare Dauerbeschäftigte“. Beide Beschäftigtengruppen haben die Sozialpartner der Rahmenvereinbarung in § 3 Befr-RV definiert² (vgl. Rz. 38). **Bevor eine Schlechterbehandlung** i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV überhaupt geprüft werden kann, ist **entscheidend**, dass zunächst eine **konkrete Vergleichsgruppe** bestimmt wird. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung wird nach ständiger Rechtsprechung so bestimmt, dass vergleichbare Sachverhalte nicht unterschiedlich, ebenso aber unterschiedliche Sachverhalte nicht gleich behandelt werden dürfen.³ In der Rs. *Carratù* hat sich der EuGH allerdings nicht an diese Reihenfolge gebunden gefühlt und sogleich eine „vergleichbare Situation“ im Rahmen von § 4 Nr. 1 Befr-RV geprüft, ohne auf die Vergleichbarkeit der Arbeitnehmer, welche nach § 3 Nr. 2 Befr-RV anhand aufgaben- und fähigkeitsbezogenen Merkmalen zu prüfen ist, einzugehen (vgl. Rz. 39).⁴ Das Verhältnis zwischen § 3 Nr. 2 Befr-RV und § 4 Nr. 1 Befr-RV kann noch nicht als abschließend geklärt angesehen werden. So hat der EuGH in der Rs. *Nierodzik* zumindest wieder sowohl § 4 Nr. 1 Befr-RV als auch § 3 Nr. 2 Befr-RV in seinen Entscheidungsgründen zitiert (vgl. hierzu ausführlicher Rz. 39, 78ff.).⁵

b) Anwendbarkeit bei Wechsel in Dauerbeschäftigung

- 61 Der EuGH wendet das Diskriminierungsverbot aus § 4 Befr-RV **unabhängig davon** an, ob der Beschäftigte sich noch in einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet oder inzwischen bei demselben Arbeitgeber **in die Dauerbeschäftigung gewechselt** ist. In seiner Entscheidung *Del Cerro Alonso* problematisierte der Gerichtshof erst gar nicht, dass die Beschäftigte, die ab dem Jahr 2004 „dauerbeschäftigtes Statutspersonal“ war, rückwirkend Gewährung der wirtschaftlichen Wirkungen der Anerkennung des Dienstalters für den vorangehenden zwölfjährigen Zeitraum beantragte, in dem sie bei demselben Arbeitgeber als „befristet beschäftigtes Statutspersonal“ tätig war. Der EuGH überprüfte allein die Frage, ob die Versagung einer rückwirkenden Anerkennung für den Zeitraum der befristeten Beschäftigung gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Nr. 1 Befr-RV verstößt. Ihm wurde allerdings auch keine konkrete Frage zur zeitlichen Wirkung des Diskriminierungsverbots vorgelegt.⁶ Doch selbst wenn eine derartige Frage gestellt würde, dürfte das Ergebnis nicht anders ausfallen,

1 *Hanau*, NZA 2000, 1045; Laux/Schlachter/*Schlachter*, § 4 Rz. 179.

2 Wenngleich der EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – *Carratù*, NZA 2014, 79 allein § 4 Nr. 1 Befr-RV auslegt, was allerdings m.E. aufgrund des klaren Aufbaus der Befr-RV, welche die Definitionen mit § 3 Befr-RV vor die Klammer gezogen hat, systematisch problematisch ist; soweit ersichtlich folgen hieraus jedoch keine inhaltlichen Unterschiede.

3 EuGH v. 8.9.2011 – Rs. C-177/10 – *Rosado Santana*, Slg. 2011, I-7907 – Rz. 65; v. 18.12.2012 – Rs. C-302/11 – *Valenza*, NZA 2013, 261 – Rz. 40.

4 EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – *Carratù*, NZA 2014, 79 – Rz. 42 f.

5 EuGH v. 13.3.2014 – Rs. C-38/13 – *Nierodzik*, NZA 2014, 421 – Rz. 31 ff.

6 EuGH v. 13.9.2007 – Rs. C-307/05 – *Del Cerro Alonso*, Slg. 2007, I-7109.

schließlich setzt der EuGH in der Rs. *Del Cerro Alonso* mit der Prüfung des Diskriminierungsverbots voraus, dass es auch bei einem Wechsel in die Dauerbeschäftigung anwendbar bleibt. Deutlicher wird der EuGH bei der Auslegung des § 4 Nr. 4 BefrRV in den Rs. *Valenza* und *Rosado Santana*,¹ wenn er auch in letzter Entscheidung teilweise seine Ausführungen auf den gesamten § 4 Befr-RV bezieht (vgl. zu § 4 Nr. 4 Befr-RV s. Rz. 110).

Der Rechtsprechung des EuGH ist zuzustimmen. § 4 Befr-RV sieht allein ein **Verbot der Schlechterbehandlung** vor und zwar **ohne zeitliche Begrenzung**. Daher ist unerheblich, ob der betroffene Arbeitnehmer in der Zwischenzeit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber eingegangen ist. Ziel der Richtlinie ist gem. § 1 Befr-RV die Verbesserung der Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse, welches auch durch das Diskriminierungsverbot gewährleistet werden soll. Soll dieses Ziel wirksam umgesetzt werden, können keine Schlechterbehandlungen allein deshalb hingenommen werden, weil der betroffene Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr befristet beschäftigt ist. Allein die Entfristung führt nicht zur Heilung vorangegangener Ungleichbehandlungen. 62

Das BAG hat seine Rechtsprechung aufgegeben, wonach das Diskriminierungsverbot nach § 4 Abs. 2 TzBfG nur greifen soll, wenn sich der Arbeitnehmer noch in einem befristeten Arbeitsverhältnis befindet und nicht, wenn es in der Zwischenzeit in eine Dauerbeschäftigung umgewandelt wurde. Zur Frage, ob bei der Eingruppierung und der Einstufung der Berufserfahrung auch vorherige befristete Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen sind, hat das BAG sich **nunmehr für die Berücksichtigung der Befristungen** ausgesprochen und vermeidet so eine unzulässige Diskriminierung von befristet Beschäftigten.² Mit § 16 Abs. 2 TV-L haben sich auch die Sozialpartner im Bereich des öffentlichen Dienstes an diese Vorgabe gehalten, indem bei der Einstellung die Berufserfahrung ausdrücklich unabhängig davon, ob sie im Rahmen eines befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis erworben wurde, bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen ist.³ 63

Damit stimmt die Rechtsprechung des BAG nun mit der Rechtsprechung des EuGH⁴ überein. Sie ist m.E. **richtlinienkonform** und fügt sich auch in das nationale gesetzgeberische Konzept ein. Der Wortlaut des § 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 TzBfG macht keine zeitlichen Vorgaben, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Geltendmachens befristet beschäftigt sein muss. Eine richtlinienkonforme Auslegung, die dazu führt, dass auch nach einer Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in eine Dauerbeschäftigung ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Nr. 1 Befr-RV geltend gemacht werden kann, ist also möglich und m.E. auch erforderlich.⁵ 64

1 EuGH v. 18.10.2012 – Rs. C-302/11 – *Valenza*, NZA 2013, 261; v. 8.9.2011 – Rs. C-177/10 – *Rosado Santana*, Slg. 2011, I-7909 – Ls. 3, Rz. 42.

2 BAG v. 21.3.2013 – 6 AZR 524/11, NZA 2013, 625; zur alten Rechtsprechung BAG v. 11.12.2003 – 6 AZR 64/03, NZA 2004, 723; sehr krit. hierzu *Bieder/Diekmann*, EuZA 2008, 515 (521).

3 Zu §§ 16, 17 TV-L s. BAG v. 24.10.2013 – 6 AZR 964/11, NZA-RR 2014, 98.

4 EuGH v. 18.10.2012 – Rs. C-302/11 – *Valenza*, NZA 2013, 261.

5 Auf die fehlende Differenzierung, ob der Beschäftigte sich aus einem in der Zwischenzeit umgewandelten Dauerbeschäftigungsverhältnis auf das Diskriminierungsverbot beruft, weisen ausdrücklich *Bieder/Diekmann*, EuZA 2008, 515 (521 f.) hin.

c) Bezugspunkt Beschäftigungsbedingungen

- 65 Der **Grundsatz der Nichtdiskriminierung** bezieht sich auf die **Beschäftigungsbedingungen**. Für befristet Beschäftigte dürfen keine schlechteren Beschäftigungsbedingungen gelten als für unbefristet Beschäftigte, nur weil sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, solange kein sachlicher Grund die Schlechterbehandlung rechtfertigt. Entscheidend ist also, wie weit der Begriff der Beschäftigungsbedingungen reicht.
- 66 **aa) Inhalt.** Die Befr-RV verweist für die Beschäftigungsbedingungen nicht auf die Mitgliedstaaten, der Begriff ist also unionsautonom auszulegen.¹ Bereits der Sinn und Zweck der Rahmenvereinbarung, die Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse zu verbessern (§ 1 Buchst. a Befr-RV) ebenso wie die effektive Umsetzung der Rahmenvereinbarung können nur gewährleistet werden, wenn die Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV **weit ausgelegt** werden.² Dieser Ansatz wird bestätigt durch die Rechtsprechung des EuGH, wenn er betont, dass das Diskriminierungsverbot zu den „allgemeinen Rechtsgrundsätzen des Unionsrechts“ gehört³ und den Grundsatz der Nichtdiskriminierung als „**Grundsatz des Sozialrechts**“ der Union bezeichnet.⁴
- 67 Der EuGH hat in der Rs. *Carratù* davon ausgehend ein **weites Begriffsverständnis** entwickelt.⁵ Dabei hat er sich auf seine Rechtsprechung zum Begriff der Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 der Teilzeit-RV⁶ bezogen und überträgt sie. Als **entscheidendes Kriterium** stellt der Gerichtshof auf die **Beschäftigung** ab und damit auf das zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber begründete Arbeitsverhältnis. Im konkreten Fall bejahte der EuGH eine Beschäftigungsbedingung i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV, weil es sich um eine **Entschädigung** handelte, die einem Arbeitnehmer **aufgrund** des zwischen ihm und seinem Arbeitgeber bestehenden **Arbeitsverhältnisses gewährt** wird und damit „aufgrund der Beschäftigung“.⁷ Es ist also nicht erheblich, dass die Entschädigung erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird.
- 68 Diese Grundlinie hat der Gerichtshof in der Rs. *Nierodzik* weiterverfolgt. Dort hatte der EuGH über eine nationale Regelung zu entscheiden, die für die Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit eine zweiwöchige Kündigungsfrist vorsah, während bei einer Kündigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen war und die Kündigungsfrist sich entsprechend auf bis zu drei Monate verlängern konnte. Auch die **Kündigungsfrist** fällt nach Ansicht des EuGH unter den Begriff der Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV. Er begründet sein Ergebnis damit, dass eine Herausnahme der **Kündigungsbedingungen** aus § 4 Nr. 1 Befr-RV dazu führen würde, dass der Geltungsbereich der Regelung zu stark eingeschränkt und damit sein Ziel nicht erreicht werden könnte.⁸ Zudem zieht der Gerichtshof eine Parallele

1 So auch *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, § 17 Rz. 8.

2 EuGH v. 13.9.2007 – Rs. C-307/05 – Del Cerro Alonso, Slg. 2007, I-7109 – Rz. 38.

3 EuGH v. 22.12.2010 – Rs. C-444/09 – Gavieiro Gavieiro, Slg. 2010, I-14031 – Rz. 41.

4 EuGH v. 13.9.2007 – Rs. C-307/05 – Del Cerro Alonso, Slg. 2007, I-7109 – Rz. 38; v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014, 79 – Rz. 33; v. 13.3.2014 – Rs. C-38/13 – Nierodzik, NZA 2014, 421 – Rz. 24.

5 EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014, 79 – Rz. 32 ff.

6 EuGH v. 10.6.2010 – Rs. C-395/08 – Bruno, Slg. 2010, I-5119 – Rz. 46.

7 EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014, 79 – Rz. 36; s. auch GA *Wahl* v. 26.9.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù – Rz. 45, der die Entschädigung als „aufgeschobenes Entgelt“ bezeichnet.

8 EuGH v. 13.3.2014 – Rs. C-38/13 – Nierodzik, NZA 2014, 421 – Rz. 27.

zu Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 und Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54, welche zu den Beschäftigungsbedingungen auch die Entlassungsbedingungen zählen.¹

Diese weite Auslegung des Begriffs der Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV, die auch die Kündigungsbedingungen erfasst, ist zu begrüßen. Der Hinweis auf Art. 3 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2000/78 und Art. 14 Abs. 1 Buchst. c der Richtlinie 2006/54 überzeugt zwar nicht. Hieraus könnte umgekehrt ebenso gefolgert werden, dass die fehlende ausdrückliche Nennung der Entlassungsbedingungen in § 4 Nr. 1 Befr-RV gerade zeigt, dass die Sozialpartner sie nicht in das Diskriminierungsverbot der Befr-RV einbeziehen wollten. Im Ergebnis ist dennoch dem EuGH zuzustimmen. Bei seiner Rechtsprechung handelt es sich um eine konsequente Anwendung der Grundannahme, dass dem Diskriminierungsverbot der Stellenwert eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union zukommt. Einem derart zentralen Stellenwert wird nur genüge getan, wenn der Norm ein weiter Anwendungsbereich zugestanden wird. Die besondere Schutzbedürftigkeit der befristet Beschäftigten liegt gerade in der Art der Beendigung. Würde nun ein befristet Beschäftigter, weil er befristet beschäftigt ist, darüber hinaus auch noch nachteiligeren Kündigungsbedingungen unterliegen, wenn neben dem Befristungsende eine ordentliche Kündigung als Beendigungsform zulässig ist, wäre er gleich zweifach benachteiligt – einmal weil sein Arbeitsverhältnis nur befristet ist und zum anderen, weil bei vorzeitiger Beendigung seines Arbeitsverhältnisses auch noch die Kündigungsbedingungen nachteiliger sind als bei unbefristet Beschäftigten.

Wenn sogar die Kündigungsbedingungen als Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 Befr-RV eingeordnet werden, müssen in Anlehnung an diese extensive Rechtsprechung erst Recht **Dauer/Lage des Urlaubs** und der **Arbeitszeit** ebenso wie die **Ausstattung des Arbeitsplatzes** Beschäftigungsbedingungen sein.

Nach Auffassung des Gerichtshofs in der Rs. *Rosado Santana* fällt auch eine „Voraussetzung, die die Berücksichtigung von als Beamter auf Zeit zurückgelegten früheren Dienstzeiten im Rahmen eines internen Auswahlverfahrens für eine Beförderung, die auf die Ernennung zum Berufsbeamten abzielt, betrifft“ unter den Begriff der Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV.² Nicht ganz klar ist, ob sich auch diese, vor der Rs. *Carratù* ergangene Rechtsprechung in das Schema einfügen lässt. Maßgeblich soll danach sein, ob es sich um eine Bedingung handelt, die aufgrund eines *bestehenden* Arbeitsverhältnisses greift. Problematisch scheint in der Konstellation der Rs. *Rosado Santana*, dass an zwei verschiedene Arbeitsverhältnisse anzuknüpfen ist – dem früheren befristeten und demjenigen, in dem die Beförderung zum Berufsbeamten angestrebt wird. Allerdings sind beide faktisch miteinander verknüpft und bestehen auch jeweils zwischen demselben Arbeitgeber und Beschäftigte. Zudem ist entscheidende Bedingung für die Beförderung die Vorbeschäftigung und die folgt unmittelbar sowohl aus dem bestehenden als auch aus den vorangegangenen Arbeitsverhältnissen. 69

Noch anhängig ist derzeit eine italienische Vorlage (Rs. *Racca*), in der die Frage gestellt wird, ob der Begriff **Beschäftigungsbedingungen** auch die **Folgen einer rechtswidrigen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses** umfasst und falls dies bejaht wird, ob es zu rechtfertigen ist, dass das innerstaatliche Recht für die rechtswidrige Unterbrechung unbefristeter und befristeter Arbeitsverhältnisse gewöhnlich unterschiedliche Rechtsfolgen vorsieht.³ Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um dieselbe Fra- 70

1 EuGH v. 13.3.2014 – Rs. C-38/13 – Nierodzik, NZA 2014, 421 – Rz. 28.

2 EuGH v. 8.9.2011 – Rs. C-177/10 – Rosado Santana, Slg. 2011, I-7907-7963 – Ls., Rz. 47.

3 Vorabentscheidungsersuchen v. 7.2.2013 – Rs. C-62/13 – Racca.

ge, die bereits in der Rs. *Carratù* gestellt wurde. Angesichts der deutlichen Worte, die der EuGH dort gefunden hat, könnte damit gerechnet werden, dass auch in der Rs. *Racca* eine Beschäftigungsbedingung bejaht werden kann.

- 71 **bb) Sonderfall Arbeitsentgelt.** Problematisch sind hingegen Beschäftigungsbedingungen, die das **Arbeitsentgelt** betreffen. Art. 153 Abs. 5 AEUV nimmt das Arbeitsentgelt aus der Rechtsangleichung, welche über Art. 153 AEUV zur Erreichung der Ziele des Art. 151 AEUV angestrebt wird, ausdrücklich heraus – wohingegen u.a. die Arbeitsbedingungen gem. Art. 153 Abs. 1 Buchst. a AEUV ausdrücklich Gegenstand der Rechtsangleichung sein sollen.
- 72 Hieraus wurde insbesondere zu Beginn der Umsetzung der Richtlinie teilweise eine enge Auslegung des Begriffs der Beschäftigungsbedingungen gefolgert, wonach nicht nur das laufende Arbeitsentgelt aus dem Anwendungsbereich der Diskriminierungsverbots des § 4 Nr. 1 Befr-RV fällt, sondern auch Entgeltbestandteile wie z.B. vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumszuwendungen, pauschale Vergütungen für Bereitschaftsdienste/Rufbereitschaft oder Leistung der betrieblichen Altersversorgung nicht vom Diskriminierungsverbot erfasst sein sollen.¹
- 73 Die **Rechtsprechung des EuGH** hat sich hingegen anders entwickelt. Inzwischen hat sich beim Gerichtshof die Ansicht verfestigt, dass der **Begriff der Beschäftigungsbedingungen** i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV **weit auszulegen** ist. Allerdings gibt der EuGH keine Definition der Beschäftigungsbedingungen vor. Doch scheint nach der weiten Rechtsprechung kein Entgeltbestandteil vom Gleichbehandlungsgrundsatz des § 4 Nr. 1 Befr-RV ausgenommen zu sein. So hat der Gerichtshof seine Anwendbarkeit nicht nur für **Dienstalterszulagen/Versorgungsbezüge** bejaht, die vom Beschäftigungsverhältnis abhängen,² sondern in der Rs. *Impact* ganz allgemein „Bedingungen ...“, die die Vergütung ... betreffen“ mit einbezogen.³ Alleinige Negativvoraussetzung, die bislang der Rechtsprechung zu entnehmen ist, betrifft die Versorgungsbezüge; sie dürfen nicht einem gesetzlichen System der sozialen Sicherheit zuzuordnen sein.⁴
- 74 Dies mag auf den ersten Blick überraschen. Scheinbar naheliegend wäre ein **Rückgriff auf Art. 157 Abs. 2 AEUV**. Dort wird der Begriff Arbeitsentgelt für den Grundsatz der Entgeltgleichheit definiert und umfasst auch alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Damit legt die Norm einen sehr weiten Begriff des Arbeitsentgelts zugrunde.⁵ Eine Übertragung der Begriffsbestimmung auf Art. 153 Abs. 5 AEUV würde zu einer ebenso weiten Herausnahme sämtlicher Entgeltbestandteile aus dem Diskriminierungsverbot des § 4 Nr. 1 Befr-RV führen. Allerdings scheint eine solche Auslegung nicht angemessen, schließlich verfolgen die **Art. 153 Abs. 5 AEUV und Art. 157 AEUV zwei ganz unterschiedliche Regelungsziele**.

1 EAS/Rolfs, B 3200 Rz. 14; ebenso für eine enge Auslegung der Beschäftigungsbedingungen Wank/Börgmann, RdA 1999, 383 (384).

2 EuGH v. 13.9.2007 – Rs. C-307/05 – Del Cerro Alonso, Slg. 2007, I-7109 – Rz. 39ff., 47; v. 22.12.2010 – Rs. C-444/09 – Gavieiro Gavieiro, Slg. 2010, I-14031 – Ls. 2, Rz. 49ff.

3 EuGH v. 15.4.2008 – Rs. C-268/06 – Impact, Slg. 2008, I-2533 – Ls. 5.

4 S. GA *Wahl* 26.9.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù – Rz. 42, bei Drucklegung noch nicht veröffentlicht.

5 S. ausführlicher Calliess/Ruffert/Kreber, EUV-AEUV, Art. 157 Rz. 20ff. unter Verweis auf die Rechtsprechung (Rz. 23), welche zudem den Begriff Arbeitsentgelt sehr weit auslegt; so hat der EuGH bspw. Arbeitnehmerbeiträge für betriebliche Sozialversicherungssysteme als Entgelt i.S.v. Art. 157 Abs. 2 AEUV eingestuft, EuGH v. 28.9.1994 – Rs. C-200/91 – Coloroll Pension Trustees, Slg. 1994, I-4389 – Rz. 80; v. 22.12.1993 – Rs. C-152/91 – Neath, Slg. 1993, I-6935 – Rz. 31.

le. Nach Art. 153 Abs. 5 AEUV wird das Arbeitsentgelt herausgenommen und damit auch nicht von dem Diskriminierungsverbot des § 4 Nr. 1 Befr-RV erfasst.¹ Die Begriffsbestimmung des Art. 157 Abs. 2 AEUV bewirkt hingegen, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit weitestgehend gewährleistet wird. Setzt man dasselbe Begriffsverständnis voraus, führt dies zu wertungswidersprüchlichen Ergebnissen: Über Art. 157 Abs. 2 AEUV wird eine Gleichbehandlung möglichst weit gewährleistet, im Rahmen von § 4 Nr. 1 Befr-RV wird sie über Art. 153 Abs. 5 AEUV möglichst eng gehalten, wenn dort der weite Entgeltbegriff des Art. 157 Abs. 2 AEUV zum Zuge kommt. Dies widerspricht auch der Einordnung des § 4 Nr. 1 Befr-RV als Teil der „Grundsätze des Sozialrechts der Gemeinschaft“ (vgl. Rz. 57). Auch systematisch ist ein Rückgriff auf Art. 157 Abs. 2 AEUV nicht zwingend; es handelt sich bei der Regelung um keine „vor die Klammer gezogene“ Norm, die für die nachfolgenden Normen Geltung beansprucht. Vielmehr ist sie Art. 153 AEUV nachgeordnet und erfasst ein wesentlich spezielleres Regelungsanliegen. Somit ist nicht auf die Begriffsbestimmung des Art. 157 Abs. 2 AEUV zurückzugreifen.²

Die Herausnahme des Arbeitsentgelts sollte daher im **Zusammenhang mit den übrigen in Art. 153 Abs. 5 AEUV genannten Materien** gelesen werden; dort werden des Weiteren das Koalitionsrecht, das Streikrecht und das Aussperrungsrecht genannt. Damit wird im Wesentlichen die Tarifautonomie geschützt und wie auch auf nationaler Ebene der staatlichen Rechtsetzung entzogen (vgl. § 1 Rz. 60f.).³ Die Entgelthöhe ist dabei einer der zentralen Regelungsgegenstände der Tarifparteien. Dieser Sachzusammenhang sollte so ausgelegt werden, dass mit der Herausnahme des Arbeitsentgelts der Einführung eines unionseinheitlichen Mindestlohns entgegen gewirkt werden soll.⁴ Eine Herausnahme sämtlicher Beschäftigungsbedingungen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt stehen, lässt sich aus Art. 153 Abs. 5 AEUV daher nicht herleiten. Vielmehr ist der Begriff der Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV so weit auszulegen, dass auch die Vergütung samt ihrer unmittelbaren und mittelbaren Bestandteile von dem Diskriminierungsverbot erfasst werden.

Auf **nationaler Ebene** hat die Diskussion um die Auslegung der Beschäftigungsbedingungen i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV bisher weniger Bedeutung. Der entscheidende Unterschied zwischen § 4 Nr. 1 Befr-RV und § 4 Abs. 2 TzBfG besteht darin, dass in der deutschen Vorschrift der Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ausdrücklich auf das Arbeitsentgelt bezogen wird. Damit hat der nationale Gesetzgeber zugleich klargestellt, dass auch, oder sogar gerade, das Arbeitsentgelt Gegenstand des Diskriminierungsverbots ist. Dies ist unionsrechtlich selbst dann unproblematisch, wenn man zu dem Ergebnis kommt, dass das Arbeitsentgelt vom Anwendungsbereich der Befristungsrichtlinie wegen Art. 153 Abs. 5 AEUV auszunehmen ist, denn zumindest steht es den nationalen Gesetzgebern frei, über die Mindestvorgaben des Richtliniengebers hinauszugehen (vgl. § 1 Rz. 165 ff.).

1 Der EuGH weist zudem darauf hin, dass es sich bei Art. 153 Abs. 5 AEUV um eine Ausnahmeregelung handelt und sie als solche eng auszulegen ist, EuGH v. 13.9.2007 – Rs. C-307/05 – Del Cerro Alonso, Slg. 2007, I-7109 – Rz. 39.

2 A.A. Calliess/Ruffert/*Krebbler*, EUV-AEUV, Art. 153 Rz. 11, nach dessen Ansicht nur eine begriffliche Dogmatik den Art. 151 ff. AEUV die erforderliche innere Konsistenz verleihen mag.

3 Ähnlich Streinz/*Eichenhofer*, EUV/AEUV, Art. 153 AEUV Rz. 13, welcher auch auf Art. 28 GR-Charta verweist, der die kollektivvertragliche Befugnis zum eigenen Grundrecht ausformt und so die Tarifautonomie auf die Ebene des EU-Rechts übertragen wird.

4 S. auch EuGH v. 13.9.2007 – Rs. C-307/05 – Del Cerro Alonso, Slg. 2007, I-7109 – Rz. 40; deutlicher EuGH v. 15.4.2008 – Rs. C-268/06 – Impact, Slg. 2008, I-2533 – Rz. 123f.

d) Schlechterbehandlung

- 77 § 4 Nr. 1 Befr-RV verbietet eine Schlechterbehandlung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im Vergleich zu Dauerbeschäftigten (zu diesen Begriffen vgl. Rz. 13f.).
- 78 **aa) Prüfung einer „vergleichbaren Situation“.** Erforderlich ist nach dem Wortlaut der Norm die Vergleichbarkeit. Aus § 4 Nr. 1 Befr-RV folgt, dass eine Gleichbehandlung von nicht miteinander vergleichbaren befristet beschäftigten Arbeitnehmern und Dauerbeschäftigten nicht geboten ist.¹ Unklar ist, ob im Rahmen der Schlechterbehandlung eine weitere Vergleichbarkeit zu prüfen ist, die über die Kriterien des § 3 Nr. 2 Befr-RV hinausgeht. In der Rs. *Carratù* überspringt der EuGH die Anknüpfungspunkte des § 3 Nr. 2 Befr-RV (Tätigkeit und Fähigkeit), und prüft allein, ob sich Arbeitnehmer, deren Vertrag mangels wirksamer Befristungsabrede nicht ordnungsgemäß abgeschlossen ist, und entlassene (zuvor unbefristet beschäftigte) Arbeitnehmer in einer „vergleichbaren Situation“ befinden.² **Verglichen** werden dabei aber nicht die Arbeitnehmer, sondern **gesetzliche Regelungen** daraufhin, ob sie **vergleichbare Situationen** für befristet und unbefristet Beschäftigte regeln. Damit wird scheinbar vorausgesetzt, dass § 4 Nr. 1 Befr-RV eine **zusätzliche Vergleichbarkeitsprüfung** erfordert, die nicht identisch ist mit der Prüfung der Vergleichbarkeit nach § 3 Nr. 2 Befr-RV.
- 79 Der Gerichtshof hat in der Rs. *Carratù* die Vergleichbarkeit gesetzlicher Regelungen verneint, die Entschädigungen für den Fall einer rechtswidrigen Befristungsklausel vorsehen, und solchen, die Entschädigungen bei rechtswidriger Auflösung eines (unbefristeten) Arbeitsvertrags gewähren. Die Situation sei nicht vergleichbar, weil die erste Entschädigung Arbeitnehmer betreffe, deren Vertrag nicht ordnungsgemäß abgeschlossen wurde, wohingegen die zweite Entschädigung entlassene Arbeitnehmer betreffe.³ Ein Bezug zu den Merkmalen des § 3 Nr. 2 Befr-RV wird dabei nicht hergestellt. Auch stellt der Gerichtshof nicht klar, wo nun diese Prüfung der „vergleichbaren Situation“ zu verorten ist. Etwas erhellender sind die Ausführungen des Generalanwalts *Wahl*, dessen Schlussanträgen der EuGH gefolgt ist. Für ihn handelt es sich dabei um eine Frage des Anwendungsbereichs des § 4 Nr. 1 Befr-RV. Um den Anwendungsbereich einzugrenzen, scheint er eine zusätzliche, von § 3 Nr. 2 Befr-RV unabhängige, Vergleichbarkeitsprüfung einzuziehen.⁴ Dabei kommen EuGH und Generalanwalt übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass eine Entschädigungsregelung für den Fall der rechtswidrigen Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag und eine Entschädigungsregelung für den Fall der rechtswidrigen Auflösung eines unbefristeten Arbeitsvertrags schon nicht miteinander vergleichbar seien.⁵ Eine nähere Begründung lässt sich hierzu ebenfalls nur den Schlussanträgen entnehmen. Eine rechtswidrige einseitige Unterbrechung sei nicht dasselbe wie eine rechtswidrige Befristungsklausel, in der ein von beiden Parteien gewünschter Beendigungszeitpunkt vereinbart ist. Die Unterscheidung zwischen Nichterneuerung und Entlassung falle nicht in den Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes des § 4 Befr-RV.⁶ Dabei stellt der Generalanwalt vor allem darauf ab, dass bei einem befristeten Arbeits-

1 EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014, 79 – Rz. 42.

2 Diese Prüfung leitet der Gerichtshof ohne nähere Begründung nur aus § 4 Nr. 1 Befr-RV selber, EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014, 79 – Rz. 43.

3 EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014, 79 – Rz. 44.

4 GA *Wahl* v. 26.9.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù – Rz. 62 („Frage nach den Grenzen des § 4“), Rz. 67ff.

5 EuGH v. 12.12.2013 – Rs. C-361/12 – Carratù, NZA 2014, 79 – Rz. 42ff.

6 Zustimmend von *Medem*, ZESAR 2014, 245f.

vertrag der Wille der Parteien darauf ausgerichtet sei, den Vertrag zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden.¹

Unabhängig von dem Ergebnis wäre diese Frage **methodisch** wohl **besser beim sachlichen Grund** verortet gewesen.² Da der EuGH nicht erläutert hat, warum er die Vergleichbarkeit der Situation (ausschließlich) im Rahmen von § 4 Nr. 1 Befr-RV prüft, sollte die weitere Rechtsprechungsentwicklung aber noch abgewartet werden.

Zugrunde gelegt, die Prüfung einer Schlechterbehandlung i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV setzt, neben der Vergleichsgruppenbildung nach § 3 Befr-RV, die Prüfung einer **vergleichbaren Situation** voraus, muss im Ergebnis dennoch den Ausführungen des EuGH in der Rs. *Carratù* widersprochen werden. Nach Auffassung des EuGH unterscheiden sich die Situationen, in denen die **Entschädigung** gezahlt wird, deutlich, weil die eine Entschädigung Arbeitnehmer betreffe, deren Vertrag nicht ordnungsgemäß abgeschlossen wurde, und die andere Entschädigung entlassene Arbeitnehmer. Damit wird die Vergleichbarkeit im Ergebnis deshalb ausgeschlossen, weil es sich einerseits um ein (unwirksam vereinbartes) Befristungsende handelt und andererseits eine (unwirksame) Entlassung i.R.e. unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Doch diese unterschiedlichen Beendigungsformen sind gerade die Wesensmerkmale von befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Im Ergebnis wird die Anwendung des § 4 Nr. 1 Befr-RV mit der Argumentation verwehrt, dass es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt. Schließlich wird das Vertragsende beim befristeten Arbeitsvertrag gerade bei Vertragsschluss vereinbart – nichtsdestotrotz handelt es sich ebenso wie bei der unwirksamen Kündigung um eine unwirksame Vertragsbeendigung. Dies vermittelt den Eindruck, dass der Anwendungsbereich des § 4 Nr. 1 Befr-RV deshalb eingeschränkt wird, weil es sich um eine Befristung handelt. Eine solche Herangehensweise würde § 4 Nr. 1 Befr-RV seines Sinngehalts – dem Schutz vor Diskriminierung wegen Befristung – entleeren. Dennoch wird in der Literatur dieser Rechtsprechung des EuGH mit der Begründung zugestimmt, das Befristungsende könne nicht als Äquivalent zur Beendigung durch Kündigung gesehen werden, weil auch das befristete Arbeitsverhältnis gekündigt werden kann.³ Dabei wird verkannt, dass es sich bei einer ordentlichen Kündigung im befristeten Arbeitsverhältnis um den Ausnahmefall handelt, das Grundmodell ist die Beendigung des Arbeitsvertrags aufgrund der Befristung (vgl. zur deutschen Rechtslage § 15 Abs. 3 TzBfG). Dass ein befristetes Arbeitsverhältnis ausnahmsweise vor Ablauf der Befristung ordentlich gekündigt werden kann, macht den befristet Beschäftigten nur noch schutzwürdiger und kann nicht dazu führen, den Diskriminierungsschutz auszuhebeln.

Vor dem Hintergrund der Zweckrichtung des Diskriminierungsverbots überzeugender sind die Entscheidungsgründe in der Rs. *Nierodzik*. Auf dem Prüfstand standen eine Regelung, die für die Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit eine zweiwöchige Kündigungsfrist vorsah, und eine Regelung, die für die Berechnung der Kündigungsfrist im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses die Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen vorgab, was dazu führen konnte, dass sich die Kündigungsfrist auf bis zu drei Monate verlängert. Der nationale Gesetzgeber sah also für befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse **unterschiedlich lange Kündigungsfristen** vor. Der EuGH bejaht zu Recht eine **Schlechterbehandlung** i.S.v. § 4 Nr. 1 Befr-RV, weil, soweit für ihn ersichtlich, das

1 GA *Wahl* v. 26.9.2013 – Rs. C-361/12 – *Carratù* – Rz. 68 ff.

2 Vgl. deutlich zum – insoweit identisch aufgebauten – nationalen Recht Laux/Schlachter/*Schlachter*, § 4 TzBfG Rz. 248, die die sonstigen Differenzierungsmerkmale, die nicht an die Tätigkeit anknüpfen, im Rahmen der Rechtfertigungsebene prüfen will.

3 A.A. von *Medem*, ZESAR 2014, 246

einziges Unterscheidungsmerkmal in der Befristung liegt.¹ Er geht allerdings dabei, wie schon früher, wieder dazu über, nicht klar herauszustellen, ob/wann er eine Vergleichbarkeit nach § 3 Nr. 2 Befr-RV prüft und inwieweit es sich um eine Prüfung der Schlechterbehandlung nach § 4 Nr. 1 Befr-RV handelt oder ob schlichtweg beides vermischt wird bzw. aus seiner Sicht dasselbe ist. Methodisch überzeugender prüft der Gerichtshof im Anschluss den im Verfahren gegen eine Schlechterbehandlung vorgebrachten Aspekt, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur solche temporärer Natur seien, im Rahmen des sachlichen Grundes. Eine Rechtfertigung der Schlechterbehandlung über den sachlichen Grund verneint er zu Recht,² anderenfalls könnte jede Ungleichbehandlung über dieses Argument gerechtfertigt und somit der Diskriminierungsschutz ausgehebelt werden.

- 81 Angesichts der Parallelität der nationalen Vorschriften zur Befr-RV müsste sich auch im Rahmen von § 4 Abs. 2 TzBfG die Frage stellen, ob nicht nur die Vergleichbarkeit i.S.v. § 3 Abs. 2 TzBfG zu prüfen ist, sondern eine zusätzliche Prüfung einer vergleichbaren Situation erforderlich wäre oder hingegen Gesichtspunkte außerhalb der in § 3 Abs. 2 TzBfG genannten nur im Rahmen der Rechtfertigung durch einen sachlichen Grund zu prüfen sind. Die Beziehung zwischen § 4 Abs. 2 TzBfG und der Begriffsbestimmung des § 3 Abs. 2 TzBfG wird auf nationaler Ebene nicht einheitlich beantwortet. Teilweise wird vertreten, dass von einer Identität der Vergleichbarkeitsbegriffe in beiden Normen auszugehen ist,³ teilweise wird § 4 Abs. 2 TzBfG ein weiteres Begriffsverständnis zugrunde gelegt.⁴ Im Wesentlichen wird aber jedenfalls davon ausgegangen, dass die Berücksichtigung von Kriterien, die nicht von § 3 Abs. 2 TzBfG erfasst sind, im Rahmen des sachlichen Grundes von § 4 Abs. 2 TzBfG zu berücksichtigen sind.⁵
- 82 Aus unionsrechtlicher Sicht kann in Anbetracht der nicht eindeutigen Vorgehensweise des EuGH derzeit noch keine abschließende Empfehlung gegeben werden. Auch wenn der EuGH in der Rs. *Nierodzik* zumindest auch wieder eine etwas eingehendere Vergleichbarkeitsprüfung durchführt und § 3 Nr. 2 Befr-RV ebenso wie den sachlichen Grund wieder miteinbezieht, ist den Entscheidungen zum Diskriminierungsverbot gemein, dass die Ausführungen zur Vergleichbarkeit aus systematischer Sicht nicht klar sind.
- 83 **bb) Anwendbarkeit auf mittelbare Benachteiligungen.** Noch nicht geklärt ist die Frage, ob von § 4 Nr. 1 Befr-RV **nur unmittelbare oder auch mittelbare Benachteiligungen** erfasst sind. Der Wortlaut lässt beide Auslegungen zu. Der EuGH hat sich hierzu noch nicht geäußert. Allerdings ist bei der Auslegung des § 4 Nr. 1 Befr-RV auch in dieser Frage der besondere Stellenwert zu berücksichtigen, den der Gerichtshof dem Diskriminierungsverbot zumisst und aus dem er selbst die Folge zieht, dass die Vorschrift nicht eng ausgelegt werden darf (vgl. Rz. 57). Danach müsste das Gebot der Gleichbehandlung weit ausgelegt werden, so dass auch mittelbare Benachteiligungen von ihm erfasst werden.⁶

1 EuGH v. 13.3.2014 – Rs. C-38/13 – *Nierodzik*, NZA 2014, 421 – Rz. 34f.

2 EuGH v. 13.3.2014 – Rs. C-38/13 – *Nierodzik*, NZA 2014, 421 – Rz. 36ff.

3 *KR/Bader*, § 4 TzBfG Rz. 3; *Sievers*, § 4 Rz. 56; *Laux/Schlachter/Schlachter*, § 4 Rz. 248; *Boecken/Joussen/Joussen*, § 4 Rz. 64.

4 *Meinel/Heyn/Herms*, § 4 Rz. 125.

5 *KR/Bader*, § 4 TzBfG Rz. 3; *Sievers*, § 4 Rz. 56; *Laux/Schlachter/Schlachter*, § 4 Rz. 248; *Meinel/Heyn/Herms*, § 4 Rz. 125.

6 Im Ergebnis ebenso *Laux/Schlachter/Schlachter*, TzBfG, § 4 Rz. 185; a.A. *Riesenhuber*, Europäisches Arbeitsrecht, Rz. 12f.