

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	17
Arbeitnehmerbegriffe im Recht der Europäischen Union	19
I. Der menschliche Kern der europäischen Integration	19
II. Verbreitete Kritik an der Methodik des EuGH	23
III. Gang der Darstellung	26
Teil I – Methodologie	29
A. Methodische Anforderungen an die Begriffsbildung	29
I. Definitionen	29
II. Topik, Interessenjurisprudenz und funktionale Begriffsbildung	30
1. Die Tendenz der Untersuchung: ein vorgesetzlicher Raum	31
2. Die gebotene funktionale Begriffsbildung	33
III. Der methodische Umgang mit dem Statusbegriff des Arbeitnehmers	39
1. Der Begriff des Statusbegriffs	39
2. Die methodische Begriffsbildung des Statusbegriffs „Arbeitnehmer“	42
B. Systematisierung der Argumente nach Alexy	43
I. Institutionelle Argumente	44
II. Substantielle Argumente	45
III. Graphische Darstellung des Klassifikationssystems	46
IV. Relevanz der Schlussanträge für die Systematisierung der Argumente	46
C. Funktionaler Maßstab für die notwendige Begründungstiefe von Entscheidungen	48
I. Im Vorabentscheidungsverfahren	49
1. Rechtliches Gehör und Befriedungsfunktion	49
2. Präjudizielle und instruktive Funktion	51
3. Öffentlichkeitsfunktion und Rechtsstaatlichkeitsfunktion	52

4. Fehlende Kontrollfunktion mindert nicht die sonstige Begründungspflicht	52
II. Im Vertragsverletzungsverfahren	53
III. EuGH als Rechtsmittelinstanz	54
IV. Zusammenfassung der notwendigen Begründungstiefe	55
D. Besonderheiten der Auslegungsmethodik des EuGH	55
I. Auslegungsmethoden des EuGH	56
1. Wortlautauslegung	57
2. Historische Auslegung	60
3. Systematische Auslegung	61
4. Teleologische Auslegung	62
II. Legitimität der sekundärrechtsrespektierenden Auslegung des Primärrechts	65
1. Die Auslegungspraxis des EuGH	66
2. Legitimität der sekundärrechtsrespektierenden Auslegung	68
3. Zusammenfassung: Mit zunehmender Verfasstheit der EU ist die sekundärrechtsrespektierende Auslegung weniger legitim	71
III. Entscheidungskompetenz und Definitionsmacht des EuGH	72
1. Die Entscheidungskompetenz des EuGH – abstrakte Antworten für konkrete Fälle	73
a) Die Entscheidungspraxis des EuGH	73
b) Begriffsjuristische Kritik verfängt nicht	76
2. Grenzen sekundärrechtlich verwiesener, mitgliedstaatlicher Definitionsmacht	79
a) Umfassende Prüfkompetenz des EuGH	81
b) Materiell eingeschränkte Definitionsmacht der Mitgliedstaaten	83
c) Auslegung der Ergebnisverpflichtung: prima facie kein unionsweit einheitlicher Begriff	84
d) Teleologische Reduktion des Verweises der Definitionsmacht	87
e) Entscheiden zu müssen, ohne definieren zu dürfen: kein Dilemma	88
3. Umgang des EuGH mit verwiesener Definitionsmacht: Rs. C-212/04 – Adeneler	88
IV. Fazit zu den Herausforderungen der allgemeinen Methodik des EuGH	90

E. Ergebnis zu Teil I – Methodologie	91
Teil II – Europäische oder mitgliedstaatliche Begriffsbildung	93
A. Funktionale Argumentation	94
I. Wegweisendes konsequentialistisches Argument; Rs. 75/63 – Unger	95
II. Nicht harmonisierender Zweck bedingt mitgliedstaatliche Begriffsbildung; Rs. 105/84 – Danmols Inventar	96
III. Harmonisierender Zweck bedingt europäische Begriffsbildung; Rs. C-229/14 – Balkaya	98
1. EuGH argumentiert maßgeblich funktional	99
2. Funktionale Betrachtung rückt den Harmonisierungszweck in den Mittelpunkt	100
a) Auf Harmonisierung gerichtetes Zweckprogramm	100
b) Entgegen Kritik kein vorrangig individualschützender Zweck der Richtlinie	102
c) Differierende Anwendungsbereiche widersprechen dem Harmonisierungszweck	105
3. Kein Widerspruch zu mitgliedstaatlichem Begriff der Arbeitnehmervertreter	106
4. Rs. Danmols Inventar stützt keine andere Bewertung	109
5. Fazit: harmonisierender Zweck und europäische Begriffsbildung hängen zusammen	109
IV. Funktionaler Umgang mit Verweisen der Definitionsmacht	110
1. Funktionale Argumentation in den Rs. Del Cerro Alonso, O'Brien und Correia Moreira	111
a) Rs. C-307/05 – Del Cerro Alonso, Befristungsrahmenrichtlinie, RL 1999/70/EG	111
b) Rs. C-393/10 – O'Brien; Teilzeitrahmenvereinbarungsrichtlinie, RL 97/81/EG	113
c) Rs. C-317/18 – Correia Moreira; Betriebsübergangsrichtlinie, RL 2001/23/EG	114
d) Fazit: einheitliches Bild einer funktionalen Argumentation	115
2. Rs. C-216/15 – Ruhrlandklinik; Leiharbeitsrichtlinie, RL 2008/104/EG	116
a) Systematisierung der genutzten Argumente	116
b) Methodische Kritik	119
c) Methodische Anmerkung	125
d) Vergleich der Auslegungsergebnisse	128

3. Fazit: Funktionale Argumentation im Sinne der Adeneler-Rechtsprechung	129
V. Fazit: Funktional geprägte Entscheidungen folgen dem Zweckprogramm der Harmonisierung	130
B. Keine (funktionale) Argumentation	131
I. Rs. C-116/06 – Kiiski; Mutterschutzrichtlinie, RL 92/85/EWG	131
1. Methodische Kritik	133
2. Methodische Anmerkung	136
a) genetisches Argument: Historie enthält kein zwingendes Argument	136
b) linguistisches/kontextuelles Argument: Unterschied zwischen Art. 2 lit. a) und lit. b, c)	137
c) subjektiv-teleologisches Argument: verschiedene Schutzrichtungen	137
d) Fazit: Kein Gleichlauf der Begriffsbildung	139
3. Fazit: Unzureichende Begründungstiefe	140
II. Rs. C-428/09 – Union syndicale Solidaires Isères; Arbeitszeitgestaltungsrichtlinie, RL 2003/88/EG	141
1. Methodische Kritik	141
2. Methodische Anmerkung	142
a) Kein zwingendes präjudizielles Argument	142
b) Prinzipienabhängiges und konsistenzsicherndes Argument	143
c) Völkerrechtlicher Kontext stützt subjektiv-teleologisches Argument	147
3. Fazit: Unzureichende Begründungstiefe	147
III. Ein Irrweg: Rs. C-519/09 – May	148
IV. Fazit: Ein funktionaler Weg steht offen	150
C. Ergebnis zu Teil II: Der EuGH bestimmt den maßgeblichen Rechtrahmen mit funktionalen Argumenten	151
Teil III – Der ungeeignete Statusbegriff „Arbeitnehmer“ des EuGH	155
A. Die Levin-Formel: Anzeichen einer transparent funktionalen Begriffsbildung	156
I. Die funktionale Weiterentwicklung der Levin-Formel	157
1. Funktionale, qualitative Untergrenze der Arbeitnehmerfreizügigkeit	157
2. Die worthülisenartige Wendung „tatsächlich und echt“	158

3. Modifikation um das Merkmal „wirtschaftlich“; Rs. 139/85 – Kempf und Rs. 344/87 – Bettray	160
4. Die funktionale Prüffrage: untergeordnete und unwesentliche Tätigkeit?	162
II. Funktionaler Tätigkeitsbegriff des Generalanwalts und Abkehr vom Statusbegriff; Rs. C-316/13 – Fenoll	163
1. Inhalt des Arbeitnehmerbegriffs wird durch die Entscheidung nicht berührt	164
a) Arbeitnehmerbegriff nicht endgültig konturlos	165
b) Inhaltliches Ende der „echten und tatsächlichen Tätigkeit“	166
2. Statusbegriff des EuGH ist rechtsfolgenunangemessen	167
3. Das funktionale Begriffsverständnis des Generalanwalts Mengozi	168
4. Fazit: drei Erkenntnisse der Rechtssache Fenoll	169
III. Fazit zur Levin-Formel: eine funktionale Begriffsbildung gewährleistet rechtsfolgenangemessene Entscheidungen	169
B. Die Lawrie-Blum-Formel: Herausforderungen einer nur beobachtenden Begriffsbildung	170
I. Feststellung der Unterbegriffe des Arbeitnehmerbegriffs	171
II. Beobachtende Begriffsbildung bewirkt schleichende Abstraktion der Unterbegriffe	173
III. Unterbegriffe schaffen ein eigenes Auslegungsbedürfnis	176
C. Ergebnis zu Teil III: gemischtes Bild einer funktionalen Begriffsbildung	177
Teil IV – Der Unterbegriff des Weisungsverhältnisses: die Qualifikation des Geschäftsführers	179
A. Rs. Merci, Asscher und C.P.M. Meeusen	180
B. Der Begriff des Weisungsverhältnisses im Mutterschutz: Rs. C-232/09 – Danosa	181
I. Methodische Kritik: Der Unterbegriff der Weisung ist rechtsfolgenunangemessen	183
1. Keine ständige Rechtsprechung zum persönlichen Anwendungsbereich der Mutterschutzrichtlinie	183
2. Weiterhin keine schematische Lösung bei Organen juristischer Personen	184
3. Zweifelhafte Öffentlichkeits- und Rechtsstaatlichkeitsfunktion	185

4. Lawrie-Blum-Formel ist kein geeigneter Statusbegriff für die Mutterschutzrichtlinie	187
II. Methodische Anmerkung: funktionale Begriffsbildung ist möglich	189
1. Lawrie-Blum- und Levin-Formel	189
2. Vergütung für die Tätigkeit, die sich nicht als untergeordnet und unwesentlich darstellt	190
3. Weisungsverhältnis	191
a) Motivbündel der Mutterschutzrichtlinie	191
b) Inhalt eines unbeschränkten Vertragsverhältnisses	191
c) Der Begriff der Weisung ist nicht maßgeblich	192
4. Ein Verhältnis, das es rechtfertigt, Privaten soziale Lasten aufzubürden	193
5. Anwendung auf die Rechtssache Danosa	196
C. Der Begriff des Weisungsverhältnisses in der Massenentlassung: Rs. C-229/14 – Balkaya	198
I. Methodische Kritik: Lawrie-Blum-Formel ist als Statusbegriff ungeeignet	200
1. Wiederholung des Erörterungsdefizits der Rechtssache Danosa	200
2. Lawrie-Blum-Formel ist kein geeigneter Statusbegriff für die Massenentlassungsrichtlinie	201
3. Zitierte Urteile und 2. Erwägungsgrund setzen bereits Arbeitnehmer voraus	202
4. Widersprüchlicher Bezug auf mitgliedstaatliches Recht	203
5. Qualifikation des Geschäftsführers als Arbeitnehmer um der sonstigen Arbeitnehmer willen	204
II. Methodische Anmerkung: funktionaler Anknüpfungspunkt der Begriffsbildung ist das Interesse an der begünstigenden Rechtsfolge	205
1. Die Anzeigepflicht ist maßgeblicher Anknüpfungspunkt für eine funktionale Begriffsbildung	205
2. Bedeutung der Anzeigepflicht für einen Geschäftsführer einer GmbH	206
3. Ein individuelles Interesse, das es rechtfertigt, eine Anzeigepflicht auszulösen	208
4. Grenzfälle bergen naturgemäß eine Rechtsunsicherheit	209
III. Fazit: Zuverlässig rechtsfolgenangemessene Qualifikation nur durch funktionale Begriffsbildung	210

D. Der Passivgerichtsstand des Geschäftsführers I: Rs. C-47/14 – Holterman	210
I. Keine funktionale Begriffsbildung	211
II. Methodische Kritik: Lawrie-Blum-Formel ist als Statusbegriff ungeeignet	213
1. Lawrie-Blum-Formel bildet das Zweckprogramm der Verordnung nicht ab	214
a) Das Schutzbedürfnis hinter Art. 20ff. Brüssel Ia-Verordnung	214
b) Kein zwingender Zusammenhang zwischen Weisungsverhältnis und Schutzbedürfnis	216
c) Weisungsbegriff berührt die autonome Begriffsbildung nicht	216
d) Fazit: Lawrie-Blum-Formel bedingt keinen Zusammenhang zwischen Voraussetzung und Folge	217
2. Rs. 266/85 – Shenavai; Brüsseler Übereinkommen, 72/454/EWG	218
III. Ein Kräfteungleichgewicht, das eine Ausnahme zur Regel rechtfertigt	218
IV. Vermeintlich abstrakte Unterbegriffe schaffen keine Rechtssicherheit	220
E. Der Der Passivgerichtsstand des Geschäftsführers II: Rs. C-603/17 – Bosworth	221
I. Kein Unterordnungsverhältnis zwischen Geschäftsführer und Gesellschaft	222
II. Generalanwalt: Europarechtlicher Arbeitnehmerbegriff nicht übertragbar auf Lugano II und Brüssel I	223
1. Verweis auf die Rechtssachen Falco Privatstiftung und Nogueira u.a.	225
2. Mitgliedstaatliches Recht unterwirft das Rechtsverhältnis mitgliedstaatlichem Gesellschaftsrecht	226
3. Risiko auseinanderfallender Gerichtsstände bei gesamtschuldnerischer Haftung	227
4. Regelungsziel muss maßgebliches Auslegungskriterium sein	228
III. Folge für die Systematisierung der Argumente des EuGH	229
IV. Anzeichen für eine funktionale Begriffsbildung	230

F. Ergebnis zu Teil IV: Kein erkennbar funktionales Verständnis vom Unterbegriff des Weisungs- und Unterordnungsverhältnisses	231
G. Exkurs: nur vermeintliche Entscheidungen zur Arbeitnehmereigenschaft von Geschäftsführern	232
I. Rs. C-350/96 – Clean Car	232
II. Rs. C-114/97 – Kommission/Spanien 1998	234
Teil V – Ist die EU auf dem Weg zu einem expliziten Statusbegriff?	237
A. Keine umfassend funktionale Argumentation	237
I. Funktional bestimmter Rechtsrahmen	237
II. Funktionaler Tätigkeitsbegriff	238
III. Statusbegriff der Lawrie-Blum-Formel statt funktionaler Begriffsbildung	238
B. Tendenzen in der Normsetzung unterstreichen den Statusbegriff Lawrie-Blum-Formel	240
C. Normsetzer und EuGH auf verschiedenen Wegen?	244
Peter Hebel: Gutes Wort, böse That.	247
Quellenverzeichnis	249
Literatur	259
Sonstige Quellen	277