

# Vorwort zur 5. Auflage

Die Neuauflage berücksichtigt Entwicklungen in EU-Gesetzgebung und Rechtsprechung bis einschließlich Oktober 2020. Insbesondere die umfangreiche Berücksichtigung der seit der letzten Auflage ergangenen Rechtsprechung hat eine umfassende Überarbeitung aller behandelten Bereiche erfordert. Diese hat zu einem veränderten oder erweiterten Verständnis der Rolle einiger Rechtsquellen beigetragen, ganz zentral etwa jener der Grundrechtecharta. Auch zu Querschnittfragen wie insbesondere dem europarechtlichen Konzept des Arbeitnehmers, allgemeinen Grundsätzen des EU-Rechts oder der Gesetzgebungskompetenz der europäischen Sozialpartner gab es einige Entscheidungen, die auch den Blick auf die weiterhin offenen Fragen schärfen.

Über derart grundsätzliche Fragen hinaus hat die Spruchpraxis des EuGH auch innerhalb der einzelnen Bereiche zu zahlreichen Klarstellungen geführt, mit hoher Entscheidungsdichte in Bereichen wie AN-Freizügigkeit (sowohl Aufenthalts- als auch Gleichbehandlungsansprüche), AN-Entsendung, personenbezogene Diskriminierung (besonders Altersdiskriminierung, aber auch in Bezug auf die Merkmale Behinderung, Geschlecht, Rasse, Religion und sexuelle Orientierung), atypische Arbeitsverhältnisse (ganz besonders befristete Verträge, in geringerem Umfang auch Teilzeit- und Leiharbeit), Restrukturierung von Unternehmen (insbesondere Betriebsübergang, aber auch Massentlassung und AG-Insolvenz), Arbeitszeit und Urlaub, Mutterschutz, Elternurlaub und Koordinierung der sozialen Sicherheit. Verwiesen wird auch auf die Relevanz einiger nicht direkt arbeits- und sozialrechtsbezogener Entscheidungen, etwa im Bereich des Datenschutzes oder der Einordnung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse innerhalb des Wettbewerbs- und Freizügigkeitsrechts.

Zu den neu ergangenen EU-Rechtsakten, die in der Neuauflage entsprechende Berücksichtigung finden, gehören die abgeänderte Entsende-RL, mehrere RL zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in der EU, die RL zur vorbeugenden Restrukturierung von Unternehmen, die (die Nachweis-RL ersetzende) RL zu transparenten und vorhersehbaren Arbeitsbedingungen, die (die Elternurlaubs-RL ersetzende) RL zur Work-Life-Balance, die Datenschutzgrund-VO, die überarbeitete Pensionsfonds-RL und die VO zur Gründung der Europäischen Arbeitsbehörde ELA. Auch ist für einige in der Voraufgabe bereits erwähnte Rechtsakte mittlerweile die Umsetzungsfrist für die Mitgliedstaaten abgelaufen – so etwa für die RL zur administrativen Zusammenarbeit im Bereich der AN-Freizügigkeit und die RL zu Erwerb und Erhaltung zusätzlicher Rentenansprüche. In einigen Fällen (Durchsetzungs-RL zur Entsende-RL, Patientenrechte-RL) ist zu diesen bereits erste Rechtsprechung ergangen.

In Einzelbereichen wird auf das Arbeitsprogramm der aktuellen EU-Kommission verwiesen, das etwa auch für bisher explizit ausgenommene Bereiche mit strittiger Kompetenzgrundlage (insb Mindestentgelt) Legislativvorhaben angekündigt hat. Kurze Erwähnung finden auch einige andere Legislativvorhaben, die sich gegenwärtig in unterschiedlichen Stadien befinden und unterschiedliche Aussichten auf Verwirklichung zu haben scheinen, etwa im Bereich der positiven Maßnahmen zur Beseitigung von Geschlechterdiskriminierung, Entgelttransparenz, eines erweiterten Rahmens zum Diskriminierungsschutz, zu erweitertem Schutz bei Unternehmensrestrukturierung, zur Reform der Arbeitszeit-RL und der Sozialrechtkoordinierungs-VO.

Um die Verständlichkeit für Leser ohne Vorkenntnisse im institutionellen Europarecht zu erleichtern, enthält das erste Kapitel nun auch einen kurzen Abschnitt, welcher einige grundlegende Konzepte erläutert, die in der Folge eine Rolle spielen. Angesichts der Gründung der Europäischen Arbeitsbehörde ELA werden Fragen der Um- und Durchsetzung des europäischen Arbeits- und Sozialrechts in einem abschließenden Kapitel behandelt.

November 2020

*Christina Hießl*