

Rs. C-190/98 (Graf), Urteil des Gerichtshofs vom 27.01.2000 – Slg. 2000, S. I-493.

Vorbemerkungen:

In dieser Entscheidung befasste sich der Gerichtshof mit der Frage, welche Qualität mitgliedstaatliche Regelungen aufweisen müssen, um sie als Beschränkung qualifizieren zu können. Die streitige Regelung war nach Auffassung des EuGH nicht geeignet, den Arbeitnehmer daran zu hindern sein Arbeitsverhältnis zu beenden, um eine unselbständige Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber aufzunehmen. Eine mögliche Beeinträchtigung darf nach den Grundsätzen dieser Entscheidung weder zu ungewiss noch zu indirekt sein. Mitgliedstaatliche Regelungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitnehmer nicht behindern, sind demnach auch nicht von den Bestimmungen über die Arbeitnehmerfreizügigkeit erfasst. Die Formel „zu ungewiss und zu indirekt“ hat der EuGH auch auf andere Grundfreiheiten übertragen, insbesondere auf die Warenverkehrsfreiheit – vgl. Rs. C-291/09, Guarnieri, Slg. 2011, S. I-2685. Damit erweist sich diese Formel neben der Keck-Formel (Fall 169) als eine weitere Einschränkung der Dassonville- bzw. Gebhard-Formel für die Fälle, in denen der Kausalitätszusammenhang zwischen der fraglichen Regelung und der Beeinträchtigung des Handels zwischen den Mitgliedstaaten bzw. des jeweiligen Marktes nicht hinreichend dargetan worden ist. Für die Klausurbearbeitung taugt sie freilich kaum.

Sachverhalt:

Der deutsche Staatsangehörige Graf kündigte seinen Arbeitsvertrag bei der österreichischen Filzmoser Maschinenbau GmbH, um in Deutschland eine unselbständige Tätigkeit auszuüben. Er verlangte eine Kündigungsabfindung von seinem bisherigen Arbeitgeber, die das österreichische Angestelltengesetz nicht vorsah. Eine Abfindung wäre nur an einen Arbeitnehmer zu zahlen, dessen Arbeitsverhältnis endet, ohne dass er selbst diese Beendigung herbeiführt oder zu vertreten hat. In diesen nationalen Regelungen sah der im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens befasste EuGH keinen Verstoß gegen Art. 39 EG (jetzt: Art. 45 AEUV).

Aus den Entscheidungsgründen:

[18] Zweitens ergibt sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, namentlich aus dem Urteil Bosman, daß Artikel 48 EG-Vertrag nicht nur jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit, sondern auch nationale Regelungen verbietet, die, auch wenn sie unabhängig von der Staatsangehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer anwendbar sind, deren Freizügigkeit beeinträchtigen.

[19] Nach Auffassung des Klägers stellt der Verlust der Abfertigung im Fall der Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitnehmer selbst eine solche Beeinträchtigung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer dar, die mit derjenigen verglichen werden könne, um die es in der Rechtssache Bosman gegangen sei. Insoweit sei unerheblich, ob der Arbeitnehmer einen finanziellen Verlust erleide, weil er den Arbeitgeber wechsle, oder ob der neue Arbeitgeber verpflichtet sei, eine Zahlung zu leisten, um den Arbeitnehmer einzustellen.

(...)

[21] Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, daß sämtliche Vertragsbestimmungen über die Freizügigkeit den Gemeinschaftsangehörigen die Ausübung von beruflichen Tätigkeiten aller Art im Gebiet der Gemeinschaft erleichtern sollen und solchen Maßnahmen entgegenstehen, die die Gemeinschaftsangehörigen benachteiligen könnten, wenn sie eine Erwerbstätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausüben wollen (vgl. insbesondere das Urteil Bosman, Randnr. 94, und das Urteil vom 26. Januar 1999 in der Rechtssache C-18/95, Terhoeve, Slg. 1999, I-345, Randnr. 37).

[22] In diesem Zusammenhang haben die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten insbesondere das unmittelbar aus dem Vertrag abgeleitete Recht, ihr Herkunftsland zu verlassen, um sich zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben und sich dort aufzuhalten (vgl. insbesondere die Urteile Bosman, Randnr. 95, und Terhoeve, Randnr. 38).

[23] Auch unterschiedslos anwendbare Bestimmungen, die einen Staatsangehörigen eines Mitgliedstaats daran hindern oder davon abhalten, sein Herkunftsland zu verlassen, um von seinem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen, stellen daher Beeinträchtigungen dieser Freiheit dar. Dies ist jedoch nur dann der Fall, wenn sie den Zugang der Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt beeinflussen.

[24] Eine Regelung wie die im Ausgangsverfahren streitige ist eindeutig nicht geeignet, den Arbeitnehmer daran zu hindern oder davon abzuhalten, sein Arbeitsverhältnis zu beenden, um eine unselbständige Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber auszuüben, denn der Abfertigungsanspruch hängt nicht von der Entscheidung des Arbeitnehmers ab, ob er bei seinem derzeitigen Arbeitgeber bleibt oder nicht, sondern von einem zukünftigen hypothetischen Ereignis, nämlich einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die der Arbeitnehmer selbst weder herbeigeführt noch zu vertreten hat.

[25] Ein derartiges Ereignis wäre jedoch zu ungewiß und wirkte zu indirekt, als daß eine Regelung, die an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer selbst

ausdrücklich nicht dieselbe Rechtsfolge knüpft wie an eine Beendigung, die er weder herbeigeführt noch zu vertreten hat, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer beeinträchtigen könnte (vgl. in diesem Sinne für den freien Warenverkehr insbesondere die Urteile vom 7. März 1990 in der Rechtssache C-69/88, Krantz, Slg. 1990, I-583, Randnr. 11, und vom 21. September 1999 in der Rechtssache C-44/98, BASF, Slg. 1999, I-0000, Randnrn. 16 und 21).