



## Newsletter 2/2013

Berichtszeitraum 1. April - 30. Juni 2013

### Inhalt

I. Editorial .....	2
II. Anmerkung zum EuGH.....	3
III. Anmerkung zum EGMR .....	6
IV. Verfahren vor dem EuGH .....	10
1) Allgemeine Fragen .....	10
2) Gleichbehandlung .....	11
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	12
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen .....	13
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz .....	15
V. Verfahren vor dem EGMR .....	16
1) Art. 2 (Recht auf Leben) .....	16
2) Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	17
3) Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) .....	19
4) Artikel 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit) .....	19
5) Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung) .....	20
6) Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit).....	20
7) Artikel 14 (Diskriminierungsverbot) .....	21
8) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	21
VI. Sonstige Informationen.....	23

## I. Editorial

Nach der sehr positiven Resonanz auf die Pilotausgabe unseres Newsletters zum Europäischen Arbeitsrecht, freuen wir uns sehr, Ihnen hiermit die nunmehr zweite Ausgabe des Newsletters präsentieren zu können.

Neben Kommentaren zu aktuellen Entscheidungen des EuGH und des EGMR liefern wir darin in bewährter Form einen Überblick über neue, laufende sowie abgeschlossene Verfahren vor beiden Gerichtshöfen. Erstmals berücksichtigen wir dabei auch EuGH-Beschlüsse nach Art. 99 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs.

Zudem sind wir bestrebt, die erläuternden Hinweise zu den einzelnen Verfahren auszubauen, um so dem nationalen Rechtsanwender eine bessere Einschätzung der Relevanz der Verfahren zu ermöglichen.

Wir möchten darauf aufmerksam machen, dass die hier aufgeführten Kommentare künftig auch als Printversion in der Zeitschrift *Arbeit und Recht* veröffentlicht werden. Der Redaktion der Zeitschrift sei an dieser Stelle hierfür herzlich gedankt!

Eine anregende Lektüre wünschen

*Dr. Johannes Heuschnid und Klaus Lörcher*

## **II. Anmerkung zum EuGH**

### **Das Verbot der Diskriminierung aufgrund von Behinderung in der Richtlinie 2000/78/EG, Urteil vom 11. April 2013 – verb. Rs. C-335/11 und C-337/11**

*Anmerkung von Dr. Johannes Heuschmid*

#### **1. Sachverhalt**

In den verbundenen Verfahren des Ausgangssrechtstreits machte die dänische Gewerkschaft HK im Auftrag zweier Mitglieder Schadenersatzansprüche geltend. Die beiden betroffenen Arbeitnehmerinnen waren zuvor aufgrund ihrer krankheitsbedingten Fehlzeiten gemäß § 5 Abs. 2 Funktionærlov (dänisches Gesetz über das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern) entlassen worden.

Das Funktionærlov sieht vor, dass ein Arbeitgeber den Arbeitsvertrag mit einer verkürzten Kündigungsfrist von einem Monat beenden kann, wenn der betreffende Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf Monate krankheitsbedingt 120 Tage unter Inanspruchnahme von Entgeltfortzahlung abwesend war.

Im Verfahren wurde geltend gemacht, dass bei den beiden gekündigten Arbeitnehmerinnen eine Behinderung iSd Richtlinie 2000/78/EG vorliege. Zudem sei der Arbeitgeber verpflichtet gewesen, Vorkehrungen nach Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG in der Form einer Arbeitszeitverkürzung zu treffen. Zur Klärung der europarechtlich relevanten Fragen, hat das Sø- og Handelsret (See- und Handelsgericht) dem EuGH mehrere Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt.

#### **2. Entscheidung**

Der EuGH nutzt zunächst die Gelegenheit, zum Begriff der Behinderung in der Richtlinie 2000/78/EG Stellung zu nehmen. In diesem Kontext setzt sich der Gerichtshof mit der Bedeutung von Völkervertragsrecht auseinander, vorliegend mit dem VN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung vom 13. Dezember 2006, dem die EU durch Ratsbeschluss 2010/48/EG beigetreten ist (Rn. 28ff). Hervorgehoben wird insoweit, dass Völkerrechtsnormen iSv Art. 216 Abs. 2 AEUV Vorrang vor dem Sekundärrecht haben, weshalb es auch geboten sei, das abgeleitete Unionsrecht in Übereinstimmung mit dem Völkerrecht auszulegen (Rn. 29).

Nach dieser dogmatischen Voreklärung wird der Ansatz sogleich in die Praxis umgesetzt (Rn. 34ff). Ausgangspunkt bildet zunächst die Definition des Begriffs der Behinderung der Richtlinie 2000/78/EG in der EuGH-Entscheidung *Chacón Navas* (C-13/05, Slg. 2006, I-6467) wonach hiervon Einschränkungen erfasst sind, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen sind und die ein Hindernis für die Teilhabe des Betreffenden am Berufsleben bilden. Noch nicht geklärt war damit, ob im EU-Recht auch heilbare bzw. unheilbare Krankheiten als Behinderung angesehen werden müssen. Zur weiteren Auslegung wird nun die Definition von Menschen mit Behinderung in Art. 1 Abs. 2 VN-Übereinkommen herangezogen (Rn. 37f). Hieraus leitet der EuGH ab, der Begriff der Behinderung in der Richtlinie 2000/78/EG sei dahingehend auszulegen, dass er auch eine heilbare oder unheilbare ärztlich diagnostizierte Krankheit erfasst, sofern von dieser Einschränkungen ausgehen, die den Betreffenden an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben hindern können. Voraussetzung ist zudem, dass die Einschränkungen von längerer Dauer sind (Rn. 47). Eine Behinderung könne auch vorliegen, wenn die

betroffene Person, ihrer Arbeit nur in begrenztem Umfang nachgehen könne (Rn. 44). Sofern allerdings eine Krankheit nicht mit derlei Einschränkungen einhergehe, könne nicht von einer Behinderung iSd Richtlinie 2000/78/EG gesprochen werden (Rn. 42).

Anschließend wendet sich der Gerichtshof der Frage zu, ob eine "Arbeitszeitverkürzung" – etwa in Form der Gewährung von Teilzeitarbeit – eine Vorkehrung im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG darstellen könne (Rn. 48ff). Unter Heranziehung von Erwägungsgrund 20 der Richtlinie und Art. 2 Abs. 4 des VN-Übereinkommens wird dies im Ergebnis bejaht (Rn. 64). Allerdings dürfe es nicht zu unverhältnismäßigen Belastungen des Arbeitgebers kommen, was letztendlich durch das nationale Gericht zu beurteilen sei. Für diese Beurteilung könnte relevant sein, dass der Arbeitgeber nach der Kündigung eine vergleichbare Teilzeitstelle ausgeschrieben hat, die auch von der gekündigten Arbeitnehmerin hätte ausgefüllt werden können (Rn. 62). Zudem sprächen öffentliche Hilfen für Unternehmen bei der Einrichtung von angemessenen Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung im Zweifel für die Verhältnismäßigkeit.

Zuletzt setzt sich der EuGH mit der Frage auseinander, ob die vereinfachte Kündigungsmöglichkeit nach § 5 Abs. 2 Funktionærlov mit dem Diskriminierungsverbot der Richtlinie 2000/78/EG kollidiert (Rn. 69ff). Zuvor hatte der Gerichtshof bereits klargestellt, dass eine Anwendung von § 5 Abs. 2 Funktionærlov nicht mit der Richtlinie vereinbar sei, wenn das Unterlassen der Vorkehrungen nach Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG kausal für die Fehlzeiten des Arbeitnehmers sind (Rn. 66f). Der EuGH geht zu Recht davon aus, § 5 Abs. 2 Funktionærlov führe zu einer mittelbaren Diskriminierung. Denn behinderte Arbeitnehmer seien, wie auch schon von der Generalanwältin ausgeführt, einem höheren Risiko ausgesetzt, unter das besondere Kündigungsregime des Funktionærlov zu fallen (Rn. 76). Fraglich war deshalb, ob die Regelung nach Art. 2 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt werden kann. In diesem Kontext hatte die dänische Regierung darauf verwiesen, die Maßnahme diene der Förderungen von Einstellungen. Dies wurde vom EuGH nicht beanstandet, da die Mitgliedstaaten bei der Festlegung sozial- und beschäftigungspolitischer Ziele über einen weiten Wertungsspielraum verfügen (Rn. 83). Entscheidend war schließlich, ob die Bestimmung des dänischen Rechts auch verhältnismäßig iSd Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG ist. Hier übt der EuGH richterliche Zurückhaltung und überlässt die Beurteilung letztlich dem nationalen Gericht (Rn. 90). Dies müsse allerdings berücksichtigen, dass gerade behinderte Menschen besondere Probleme hätten, sich auf dem Arbeitsmarkt einzugliedern (Rn. 91).

### 3. Kommentar

Die Besprechungsentscheidung zeigt eindrücklich, wie sich das Völkervertragsrecht nach Art. 216 Abs. 2 AEUV auf die Auslegung des abgeleiteten Unionsrechts auswirken kann. Ungeklärt ist hingegen bislang, welchen dogmatischen Rang Völkergewohnheitsrecht, wie etwa die Kernarbeitsnormen der ILO, hat. Vieles spricht dafür, dieses auf der Ebene des primären Unionsrechts anzusiedeln.

Erfreulich an dem Besprechungsurteil ist die weitere Konturierung des Begriffs der "Behinderung" in der Richtlinie 2000/78/EG. Fest steht damit, dass auch längerfristige Erkrankungen unter den Diskriminierungsschutz der Richtlinie fallen. Das entspricht der bereits bestehenden Rechtslage in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten. Zudem ist jetzt geklärt, dass eine krankheitsbedingte Kündigung von Menschen mit Behinderung jedenfalls dann ausgeschlossen ist, wenn das Unterlassen von Vorkehrungen nach Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG kausal für die Fehlzeiten der betroffenen Arbeitnehmer war. In diesem Zusammenhang gilt das Beweislastregime von Art. 10 der Richtlinie 2000/78/EG.

Vor dem Hintergrund einer effektiven Durchsetzung des Antidiskriminierungsrechts hätte man sich über eine deutlichere Positionierung des EuGH zur Frage nach der Vereinbarkeit des dänischen Rechts mit der Richtlinie gefreut. Wie der Gerichtshof zu Recht anerkennt, sprechen gerade die

Integrationsprobleme von Menschen mit Behinderung gegen die Verhältnismäßigkeit der dänischen Regelung.

Nicht Verfahrensgegenstand war die Frage, ob eine Kündigung ggf. gar nicht auf § 5 Abs. 2 Funktionærlov gestützt werden kann, weil die Regelung gegen das Diskriminierungsverbot verstößt und deshalb unanwendbar ist. In einem Rechtstreit unter Privaten kann sich diese Rechtsfolge mangels Horizontalwirkung nicht allein aus der streitgegenständlichen Richtlinie ergeben. Interessant ist deshalb insbesondere, welche Konsequenzen das primärrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung in Art. 21 EU-GRC nach sich zieht. Im Hinblick auf dieses ist die Frage der Horizontalwirkung noch offen. Legt man die Dogmatik der Entscheidungen *Mangold* und *Kückükdeveci* zugrunde, bei denen es ebenfalls um das in Art. 21 EU-GRC geregelte Verbot der Altersdiskriminierung ging, müsste ein dänisches Gericht, sofern es in einem Kündigungsrechtsstreit von der Unverhältnismäßigkeit des § 5 Abs. 2 Funktionærlov ausgeht, die Norm unangewendet lassen.

#### **4. Bedeutung für das deutsche Recht**

Interessant ist auch die Frage, welche Konsequenzen sich aus der Entscheidung für das deutsche Recht ergeben. Das gilt insbesondere für die Auswirkungen der vom Arbeitgeber zu treffenden Vorkehrungen nach Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG. Konsequenzen könnten sich bei dem Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung von Arbeitnehmern ergeben, die als behindert iSd der Richtlinie 2000/78/EG gelten. Fraglich ist insbesondere ob in diesen Fällen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) durchzuführen ist. Denn das bEM steht in engem Kontext mit den Verpflichtungen aus Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG (Kohte, DB 2008, 582, 583f; KDZ/Deinert, § 84 SGB IX Rn. 2). Gegenwärtig geht das BAG davon aus, dass das bEM keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung sei (st. Rspr. BAG 12.Juli 2007 – 2 AZR 716/06). Nimmt man die Aussagen des EuGH zum Unterlassen der Maßnahmen nach Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG ernst (Rn. 66f), besteht jedenfalls in den Fällen, in denen die Fehlzeiten aus dem Unterlassen der Vorkehrungen nach Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG resultieren, Änderungsbedarf. Insoweit ist von einem Kündigungsverbot auszugehen. Interessant sind auch die Auswirkungen auf den Teilzeitanspruch nach § 81 Abs. 5 SGB IX. In richtlinienkonformer Auslegung bzw. Rechtsfortbildung ist dieser künftig auch Arbeitnehmern zu gewähren, die als behindert iSd Richtlinie 2000/78/EG gelten. Dass die Verpflichtung in Art. 5 Richtlinie 2000/78/EG ernst zu nehmen ist, illustriert nicht zuletzt auch eine aktuelle Entscheidung des EuGH, in der Italien in einem Vertragsverletzungsverfahren wegen einer unzureichenden Umsetzung von Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG verurteilt wurde (EuGH Urteil vom 4. Juli 2013 – C-312/11)..

### **III. Anmerkung zum EGMR**

*Hinweis: Das in HSI-Newsletter 01/2013 besprochene Urteil Volkov/Ukraine ist inzwischen rechtskräftig.*

**EGMR prüft drastische Sparmaßnahmen – [Entscheidung](#) (Erste Sektion) vom 7. Mai 2013 – Nrn. 57665/12 und 57657/12 – Koufaki und ADEDY/Griechenland (rkr); [Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 14. Mai 2013 – Nr. 66529/11 – N.K.M./Ungarn (nrkr)**

*Anmerkung von Klaus Lörcher*

Diese beiden Entscheidungen im Berichtszeitraum (mit unterschiedlichem Ergebnis) zur Prüfung von Sparmaßnahmen vor dem Hintergrund des in Art. 1 des 1. Zusatzprotokolls zur EMRK garantierten Eigentumsschutzes geben Anlass, sich mit den damit zusammenhängenden Fragen etwas näher zu befassen.

#### **1. Koufaki und ADEDY/Griechenland**

Eine Beamtin und ihre (Öffentliche-Dienst-)Gewerkschaft ADEDY haben sich vor dem griechischen Staatsrat gegen die drastischen Kürzungen im Bereich von Besoldung und Versorgung gewehrt: Aufgrund von zwei Gesetzen aus dem Jahr 2010 wurde die Vergütung bei der Beamtin um ca. 30% ihrer bisherigen Bezüge gekürzt. Der Staatsrat hat diese Kürzungen jedoch – auch unter Berücksichtigung von Art. 1 des 1. Zusatzprotokolls zur EMRK (Schutz des Eigentums) – für gerechtfertigt angesehen.

Dagegen haben die Beamtin und ADEDY eine Menschenrechtsbeschwerde beim EGMR eingereicht. Aufgrund einer prioritären Behandlung durch den EGMR wurde diese innerhalb eines Jahres entschieden. Die Entscheidung fiel für die Kläger allerdings negativ und zwar als „offensichtlich unbegründet“ aus (dabei hat der EGMR die Beschwerdeberechtigung der Gewerkschaft ADEDY ausdrücklich offen gelassen, Rn. 30). In der Begründung folgt der Gerichtshof in den wesentlichen Punkten der Begründung des Staatsrats, auf die er sich auch sehr ausführlich beruft.

#### **2. N.K.M./Ungarn**

Der Sachverhalt spielt wie im vorigen Fall ebenfalls im öffentlichen Dienst. Eine Beamtin, die über 30 Jahre in einem Ministerium gearbeitet hatte, wurde aufgrund von neuen Gesetzen zu Sparmaßnahmen entlassen. Sie bekam zwar eine Entlassungsentschädigung, diese wurde jedoch – ab dem über 3,5 Mio. Ft (ca. 12.000 €) liegenden Betrag – mit 98% besteuert. Für die Beamtin ergab sich dadurch insgesamt ein Steuersatz von 52%.

Die dagegen eingelegte Menschenrechtsbeschwerde hatte Erfolg. Der EGMR kam zu dem Ergebnis, dass eine Verletzung von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll vorliegt. Dieses Ergebnis wurde inzwischen auch in zwei Parallelverfahren ([Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 25. Juni 2013 – Nr. 49570/11 – Gall/Ungarn und [Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 2. Juli 2013 – Nr. 41838/11 – R. Sz./Ungarn) bestätigt. Auch wenn diese Urteile einstimmig ergangen sind, so haben doch drei Richter in einer „concurring opinion“ gewisse Zweifel angemeldet.

### **3. Kommentar**

Die Zusammenführung von Ökonomie und Recht ist in Zeiten der Krise nicht einfach und gerade für Gerichte eine besondere Herausforderung. Das gilt insbesondere für internationale Gerichte und Kontrollinstanzen. Vor diesem Hintergrund kommt der zu besprechenden Entscheidung sowie dem Urteil des EGMR ein besonderer Stellenwert zu.

Die von zwei unterschiedlichen Sektionen des EGMR zu einem ähnlichen Thema und relativ zeitnah verkündeten Entscheidungen fordern geradezu zu einem Vergleich der jeweiligen Begründungen heraus. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der divergierenden Ergebnisse. Dabei soll schon im Ausgangspunkt nicht verkannt werden, dass die Situationen in Griechenland und Ungarn ökonomisch und politisch nicht miteinander vergleichbar sind. Auch im rechtlichen Ausgangspunkt gibt es wichtige Unterschiede (Besoldung und Versorgung einerseits und Steuergesetzgebung andererseits). Trotzdem bleiben sie in ihren faktischen Auswirkungen ähnlich (drastische Kürzungen im sozialen Bereich) und im rechtlichen Prüfungsmaßstab (Eigentumsschutz nach der EMRK) gleich. Dementsprechend werden z. B. auch die Grundsätze zum weiten Beurteilungsspielraum bei der Prüfung der Zulässigkeit in beiden Entscheidungen ausführlich dargestellt (*Koufaki*, Rn. 31, N.K.M., Rn. 49).

**3.1 Das „öffentliche Interesse“ als Rechtfertigungsgrund nach Art. 1 Abs. 1 des 1. Zusatzprotokolls**  
In der *Koufaki*-Entscheidung fällt bereits bei der Darstellung des Sachverhalts auf, dass ungewöhnlich ausführlich die Begründung des vorangegangenen Urteils des Staatsrats zitiert wird: von der ca. 4½-seitigen Darstellung des Sachverhalts ist knapp die Hälfte einem Zitat aus der vorausgegangenen Entscheidung vorbehalten (Rn. 11 und 12). Dies setzt sich bei den Ausführungen zur Rechtfertigung durch ein "öffentliches Interesse" fort (Rn. 36 und 38). Zu diesem Zweck wird ausdrücklich auf die Begründung (eines hier nicht direkt zur Debatte stehenden) Gesetzes hingewiesen, nach der es sich um eine außergewöhnliche Krise ohne Vorbild in der jüngeren griechischen Geschichte handele („*crise exceptionnelle et sans précédent dans l'histoire récente de la Grèce*“, Rn. 37). Sicher wichtig ist auch der Hinweis auf die besondere Bedeutung, die dem nationalen Gesetzgeber zugewiesen wird (Rn. 39).

Ohne sich letztlich festzulegen, ob die Erhebung der zusätzlichen Steuern einem „öffentlichen Interesse“ diene, bringt das N.K.M.-Urteil doch erhebliche Zweifel zum Ausdruck („*serious doubts remain*“, Rn. 59), ob die allgemeinen Begründungen auch für die Beschwerdeführerin zutreffen, denn sie könne nicht für die Haushaltsprobleme des Staates verantwortlich gemacht werden („*could not have been made responsible for the fiscal problems which the State intended to remedy*“, ebd.).

### **3.2 Berücksichtigung internationalen Rechts bei der Auslegung und Anwendung**

Insbesondere im Urteil der Großen Kammer im Verfahren *Demir und Baykara*, (AuR 2009, 239 ff., Rn. 85) ist die Berücksichtigung von internationalen Standards einschließlich der Auslegung der zuständigen Kontrollorgane (a) sowie (rechtsvergleichend) von Entwicklungen in den Vertragsstaaten (b) bei der Auslegung von Konventionsrechten vorgegeben worden. Hier zeigt sich ein wichtiger Unterschied zwischen beiden Entscheidungen.

(a) So fällt in der *Koufaki*-Entscheidung besonders auf, dass überhaupt keine Einbeziehung internationaler Normen und Spruchpraxis erfolgt. Das hätte sich aber umso mehr angeboten, als von den beiden wichtigen internationalen Kontrollinstanzen der ILO und des Europarats durchaus deutliche Kritik an den griechischen Sparmaßnahmen geübt worden war, und zwar zumeist zu den gleichen Gesetzen, die auch im EGMR-Verfahren Gegenstand waren (Gesetze Nr. 3845 und 3847/2010). So hat etwa der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (EASR) zweimal die Einschnitte in den Pensionen als mit dem Recht auf Soziale Sicherheit unvereinbar bezeichnet (Entscheidung vom 23. Mai 2012 – Beschwerde Nr. 66/2011 – *ADEDY/Griechenland*; Entscheidungen vom 7. Dezember 2012 – Beschwerde Nrn. 76-80/2012 – *IKA-ETAM u. a./Griechenland*). Gerade in den letztgenannten Entscheidungen des EASR werden zusätzlich wichtige Gesichtspunkte

herausgearbeitet, wie die erforderliche Gesamtschau, die vorherige Konsultation sowie das Erfordernis einer Folgenabschätzung.

Auch die ILO hat in verschiedenen Dokumenten an der griechischen Austeritätspolitik Kritik geübt (u. a. *International Labour Office, Report on the High Level Mission to Greece*, Athens, 19-23 September 2011; *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, 2012, u. a. zu den Übereinkommen über Gewerkschaftsrechte (Nr. 87 und Nr. 98, S. 159 ff.) und zur Sozialen Sicherheit (Nr. 102, S. 861 ff.)).

Im Gegensatz zur Vernachlässigung internationaler Bezüge in der *Koufaki*-Entscheidung verfolgt das N.K.M.-Urteil einen an *Demir und Baykara* angelehnten Ansatz. Hierbei wird insbesondere das Recht der Europäischen Union in den Blick genommen. So weisen die Entscheidungsgründe in Rn. 20 und 21 auf Art. 34 EU-GRC (Soziale Sicherheit und soziale Unterstützung) sowie auf die EuGH-Entscheidung zum Diskriminierungsverbot bei Entlassungsabfindungen hin (Urteil vom 12. Oktober 2010 – C-499/08 – *Ingenørforeningen i Danmark (Andersen)*).

Weiter setzt es sich – aufgrund des Vortrags der ungarischen Regierung – mit einer Empfehlung der Kommission (vom 30. April 2009) zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor (Abl. L 120/22) auseinander, die es letztlich nicht für einschlägig hält. („For the Court, excessive risk-taking in the financial sector is irrelevant for civil servants who operate in a regulated environment of subordination.“, Rn. 58)

(b) Auch in rechtsvergleichender Perspektive finden sich in der *Koufaki*-Entscheidung keine Hinweise z. B. auf Urteile von nationalen Verfassungsgerichtshöfen. Hier hätte es aber nahegelegen, die Entscheidungen aus Lettland zu Pensionskürzungen (Verfassungsgerichtshof, Urteil vom 21. Dezember 2009, Nr. 2009-43-01) und Portugal zu Kürzungen u. a. bei Urlaubsgeld für Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Pensionäre sowie bei Arbeitslosen- und Krankengeld (Verfassungsgerichtshof, Urteil vom 5. April 2013 – Nrn. 2, 5, 8 und 11/2013) zu berücksichtigen, die zu Feststellungen einer zumindest teilweisen Verfassungswidrigkeit von Sparmaßnahmen geführt haben.

Diesen rechtsvergleichenden Ansatz findet man zwar noch nicht im N.K.M.-Urteil selbst. In den beiden Urteilen *Gall* und *R. Sz.* (s. oben unter 2.), die im Nachgang zum N.K.M.-Urteil ergangen sind und sich im Grundsatz mit demselben Problem befassen, geht die Zweite Sektion jedoch ausführlich auf Entscheidungen der Verfassungs- bzw. obersten Gerichte aus Deutschland, Frankreich, der Schweiz und den USA ein. Besonders hervorzuheben sind die Verweise auf die Steuerrechtsprechung des BVerfG (in *Gall* Rn. 20 und in *R. Sz.* Rn. 19 u. a. auf BVerfG, vom 18. Januar 2006 – 2 BvR 2194/99).

### **3.3 Verhältnismäßigkeitsprüfung**

Auch hier zeigen sich erhebliche Unterschiede. In der *Koufaki*-Entscheidung wird ein näheres Eingehen auf die Folgen im Einzelfall weitgehend vermieden (auch wenn in Rn. 45 auf die detaillierten Berechnungen der Beamten Bezug genommen wird). Als entscheidende Grenze wird angesehen, ob die Betroffene der Gefahr ausgesetzt wird, Schwierigkeiten mit dem Lebensunterhalt zu bekommen („risque d'exposer la requérante à des difficultés de subsistance“, Rn. 46). Das wird für die Beschwerdeführerin verneint. Als eine ausführliche Verhältnismäßigkeitsprüfung kann dieses Vorgehen kaum angesehen werden (vgl. zu den Anforderungen z. B. *Contiades/Fotiadou, Social Rights in the age of proportionality: Global economic crisis and constitutional litigation*, International Journal of Constitutional Law, 2012, S. 660 ff.).

Allgemeine Erfordernisse werden relativ pauschal zurückgewiesen. So wird z. B. dem Erfordernis einer nur temporären Belastung – wieder unter Berufung auf den Staatsrat – die längerfristig angestrebte Konsolidierung der Staatsfinanzen entgegengesetzt (Rn. 44). Dies ist umso erstaunlicher, als die griechische Regierung in ihren Reaktionen auf die letzten Entscheidungen des EASR zu den

Pensionskürzungen dem Ministerkomitee gegenüber ausdrücklich erklärt hat, die Maßnahmen hätten nur vorübergehenden Charakter und würden zurückgenommen, sobald es die wirtschaftliche Situation erlaube („Secondly, it pointed out that the measures were of a provisional nature. Thirdly, it stated that the Greek Government had the firm intention to revoke these measures as soon as the economic situation of his country would allow ...“, GR-SOC(2012)CB5 of November 5<sup>th</sup>, 2012, § 13). Weiter wird für das Erfordernis (der Prüfung) von Alternativen nur darauf abgestellt, dass die Regierung einen Beurteilungsspielraum habe, der nicht überschritten sei (Rn. 48).

Dagegen zeigt ein Blick in das *N.K.M.*-Urteil, wie (Einzelfall-)Gesichtspunkte berücksichtigt werden können, wie z. B. der Hinweis auf den um das Dreifache gegenüber dem allgemeinen Steuersatz (16 %) erhöhten Prozentsatz (Rn. 68), das Fehlen einer Missbrauchsgefahr bei der Beschwerdeführerin (Rn. 69) und den bedeutenden Einkommensverlust in einer Situation erheblicher persönlicher Probleme, nämlich von Arbeitslosigkeit (Rn. 70).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die *Koufaki*-Entscheidung deutlich vom Bestreben geprägt ist, sich nicht in die Krisenfolgen einzumischen (und damit letztlich wohl auch neue Wellen von Beschwerden möglichst zu verhindern). Im Gegensatz dazu versucht das *N.K.M.*-Urteil doch (zumindest gewisse) Grenzen deutlich zu machen. Interessant dabei ist, dass die in Bezug genommene EuGH-Entscheidung als Hinweis gesehen werden könnte, dass die beiden Gerichtshöfe ihre jeweiligen Urteile ernst nehmen.

#### **4. Bedeutung für das deutsche Recht**

Diese Entscheidung haben – aus erklärlichen Gründen – derzeit keine Auswirkungen auf das deutsche Recht. Vor dem Hintergrund eines vollkommen anderen Szenarios in der Bundesrepublik (einschneidende Sparmaßnahmen) zeigen sie jedoch mehr als deutlich, dass in entsprechenden Krisensituationen ein (finanzialler) sozialer Schutz nur in absoluten Ausnahmefällen über die EMRK zu erreichen sein dürfte.

## IV. Verfahren vor dem EuGH

**Zusammengestellt von Dr. Johannes Heuschmid**

Die nachfolgende Zusammenstellung möchte einen Überblick über neue, laufende und abgeschlossene, arbeitsrechtlich relevante Verfahren vor dem Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) im Berichtszeitraum geben. Über die beigefügten Links besteht die Möglichkeit des direkten Zugriffs auf die Originaldokumente.

Inhaltlich ist die Übersicht in folgende Kategorien unterteilt: (1) Allgemeine (auch grundrechtliche bzw. sonstige primärrechtliche) Fragen, (2) Gleichbehandlung, (3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen, (4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien sowie (5) Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die besondere Kategorie „Richtlinie zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen“ ergibt sich u. a. daraus, dass die (europäischen) Sozialpartner ein Recht auf Anhörung (gegenüber der Kommission) haben. Bei Verfahren, die verschiedene Themenbereiche betreffen, wird auf den Schwerpunkt abgestellt.

Innerhalb jeder Kategorie findet wiederum eine Unterteilung in folgende Unter-Kategorien statt: Urteile/Beschlüsse, Schlussanträge und Neue anhängige Verfahren. Hinsichtlich des Datums wird bei letzteren auf die im Amtsblatt der Union veröffentlichte Mitteilung abgestellt.

### 1) Allgemeine Fragen

#### Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 16. April 2013 – C-202/11– *Las*

Art. 45 AEUV – Im niederländischen Sprachgebiet des Königreichs Belgien niedergelassene Gesellschaft – Verpflichtung, die Arbeitsverträge in niederländischer Sprache abzufassen – Arbeitsvertrag mit grenzüberschreitendem Charakter

[**Hinweis:** Streitgegenstand war eine Regelung im belgischen Recht, nach der Arbeitsverträge zwingend auf Niederländisch abgefasst werden müssen. Darin sah der EuGH einen Verstoß gegen Art. 45 AEUV und stellte zugleich fest, dass sich auch Arbeitgeber auf die Arbeitnehmerfreiheit berufen können.]

#### Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Arbeitsdomstolen (Schweden) – C-83/13 – *Fonnship und Svenska Transportarbetarförbundet*

Art. 49 EG (jetzt Art. 56 AEUV) – Art. 36 des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum – Freier Dienstleistungsverkehr – Arbeitskampfmaßnahme, die in der Verweigerung der Be- und Entladung sowie der Verweigerung von Bootsmannsarbeiten besteht und in einem Hafen eines EG-Mitgliedstaats durch eine Gewerkschaft dieses Mitgliedstaats durchgeführt wird, wodurch die genannte Gesellschaft zur Unterzeichnung eines Tarifvertrags veranlasst werden soll

[**Hinweis:** Es handelt sich hier um eine ähnliche Konstellation wie im Fall *Laval* (C-341/05); letztlich geht es um die Frage, ob sich ein Unternehmen aus dem EFTA-Raum, das ein Schiff in einen Drittstaat ausgeflaggt hat und mit diesem Schiff innerhalb der EU Seeverkehrsdiensleistungen erbringt, gegen die Arbeitskampfmaßnahmen einer Gewerkschaft auf die Dienstleistungsfreiheit berufen kann.]

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Raad van State (Niederlande) – C-91/13 – *Essent Energie Productie* Auslegung von Art. 13 des Beschlusses Nr. 1/80 vom 19. September 1980 über die Entwicklung der

Assoziation EWG/Türkei und von Art. 41 Abs. 1 des Zusatzprotokolls zum Assoziationsabkommen EWG/Türkei – Stillhalteklauseln – Für die Mitgliedstaaten geltendes Verbot, neue Beschränkungen für die Niederlassung, die Dienstleistungsfreiheit sowie den Zugang zum Arbeitsmarkt einzuführen – Niederländische Gesellschaft (Bauherr), die die Durchführung bestimmter Arbeiten einer anderen niederländischen Gesellschaft (Unternehmer) übertragen hat – Deutsche Gesellschaft, die türkische Arbeitnehmer an den Unternehmer entsandt hat, um Arbeiten beim Bauherrn zu verrichten – Nationale Behörden, die gegen den Bauherrn eine Geldbuße verhängt haben, weil er gegen seine Verpflichtung verstoßen hat, für seine türkischen Arbeitnehmer über eine Beschäftigungserlaubnis zu verfügen

Vorabentscheidungsersuchen des Nejvyšší správní soud (Tschechische Republik) – C-80/13 – *ACO Industries Tábor*

Art. 18, 45, 49 und 57 AEUV – Überlassung von Arbeitnehmern durch ein ausländisches Unternehmen über eine Zweigniederlassung in dem Mitgliedstaat, in dem die Überlassung durchgeführt wird – Nationale Regelung, mit der das Unternehmen, das die Dienste der entsprechenden Arbeitnehmer in Anspruch nimmt, verpflichtet wird, die Steuer auf ihre Einkünfte an der Quelle einzubehalten und an den Staatshaushalt abzuführen – Fehlen einer entsprechenden Verpflichtung im Fall von Arbeitnehmern, die von einem inländischen Unternehmen überlassen werden

Vorabentscheidungsersuchen des Fővárosi Munkaügyi Bíróság (Ungarn) – C-10/13 – *Sajtos*

Art. 6 EUV und Art. 30 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Schutz der Arbeitnehmer im Fall einer ungerechtfertigten Entlassung – Entlassung ohne Angabe von Gründen – Beamter einer Verwaltungsbehörde, der aufgrund einer innerstaatlichen beamtenrechtlichen Regelung entlassen worden ist

## 2) Gleichbehandlung

### Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 11. April 2013 – verb. Rs. C-335/11 und C-337/11 – *Ring u. a.* [s. II., Kommentar]

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 25. April 2013 – C-81/12 – *Asociația ACCEPT* Richtlinie 2000/78/EG – Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 10 Abs. 1 und Art. 17 – Verbot von Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Ausrichtung – Begriff „Tatbestände, die auf eine Diskriminierung schließen lassen“ – Beweislastregelung – Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen – Person, die sich als Geschäftsführer eines Profifußballvereins darstellt und in der Öffentlichkeit als solcher wahrgenommen wird

[**Hinweis:** Ein "Patron" eines rumänischen Fußballvereins hatte in der Öffentlichkeit kundgetan, dass er niemals einen homosexuellen Spieler einstellen würde. Der EuGH geht hier davon aus, dass dies als Diskriminierung im Sinn der Richtlinie 2000/78/EG gewertet werden könnte, da die Äußerungen von einer Person stammten, die sich als Hauptgeschäftsführer dieses Vereins geriert und in den Medien und in der Gesellschaft als solcher wahrgenommen wird, ohne notwendigerweise rechtlich befugt zu sein, den Verein zu binden oder bei Einstellungen zu vertreten.]

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 20. Juni 2013 – C-7/12 – *Riežniece*

Richtlinie 76/207/EWG – Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer – Richtlinie 96/34/EG – Rahmenvereinbarung über Elternurlaub – Streichung von Beamtenstellen aufgrund einer landesweiten wirtschaftlichen Rezession – Beurteilung einer Arbeitnehmerin, die Elternurlaub

genommen hat, im Verhältnis zu Arbeitnehmern, die im aktiven Dienst verblieben sind – Entlassung im Anschluss an den Elternurlaub

### **Schlussanträge**

[Schlussanträge](#) von Generalanwalt Wathelet vom 11. April 2013 – C-5/12 – *Betriu Montull*  
Richtlinie 76/207/EWG – Art. 2 und 5 – Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer –  
Richtlinie 92/85/EWG – Art. 8 – Anspruch auf Mutterschaftsurlaub zugunsten abhängig beschäftigter  
Mütter – Mögliche Inanspruchnahme durch abhängig beschäftigte Mütter oder Väter – Selbständige  
erwerbstätige Mutter – Ausschluss des abhängig beschäftigten Vaters von dem Urlaubsanspruch –  
Richtlinie 96/34/EWG – Rahmenvereinbarung über Elternurlaub – Anspruch der Mutter und des  
Vaters – Leibliche Väter und Adoptivväter

### **Neue anhängige Verfahren**

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Retten i Kolding, Civilretten (Dänemark) – C-354/13 – *Kaltoft*  
Richtlinie 2000/78/EG – Art. 1 und Art. 2 – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot  
der Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung – Fettleibigkeit – Richtlinie 97/80/EG –  
Erwägungsgrund 18 – Grundrechte  
[**Hinweis:** Hier geht es um die Frage, ob es sich bei Fettleibigkeit um eine vom Schutz der Richtlinie  
2000/78/EG erfasste Behinderung handelt.]

## **3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen**

### **Urteile/Beschlüsse**

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 11. April 2013 – C-290/12 – *Della Rocca*  
Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge –  
Paragraf 2 – Anwendungsbereich – Leiharbeitsunternehmen – Überlassung von Leiharbeitnehmern  
an entleihende Unternehmen – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge  
[**Hinweis:** Der EuGH stellt fest, dass die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge nicht  
auf Leiharbeitsverhältnisse anwendbar ist. Das überzeugt jedenfalls insoweit nicht, als er eine  
Anwendung der Rahmenvereinbarung auch im Verhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und  
Leiharbeitsunternehmen ablehnt, denn grundsätzlich dürfte ein Leiharbeitnehmer auch  
Arbeitnehmer iSv § 2 Nr. 1, § 3 Nr. 1 Rahmenvereinbarung sein.]

### **Neue anhängige Verfahren**

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Juzgado de lo Social de Barcelona (Spanien) – C-190/13 – *Márquez  
Samohano*  
Richtlinie 1999/70 EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung  
über befristete Arbeitsverträge – Arbeitsverträge mit der öffentlichen Verwaltung – Hochschullehrer  
– Fehlen von Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter  
Arbeitsverträge

#### Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Napoli (Italien) – C-89/13 – *D'Aniello*

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43) – Anwendungsbereich – Begriff der Beschäftigungsbedingungen – Horizontale Geltung dieser Richtlinie – Begriff der staatlichen Einrichtung – Auslegung von Art. 47 der Charta der Grundrechte und von Art. 6 EMRK – Äquivalenzgrundsatz – Nationale Rechtsvorschrift, die im Fall einer rechtswidrigen Beendigung des Arbeitsvertrags eine Gesamtentschädigung für den Zeitraum zwischen der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses und der Weiterbeschäftigung vorsieht – Entschädigung, die sowohl geringer ist als die Entschädigung, die im allgemeinen Zivilrecht als auch geringer ist als die Entschädigung, die im Fall einer rechtswidrigen Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags vorgesehen ist

#### Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Napoli (Italien) – C-62/13 – *Racca*

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Anwendungsbereich – Begriffe „Beschäftigungsbedingungen“ und „bestimmte Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien“ – Auslegung des Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. e und des Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288, S. 32) – Auslegung der Art. 46, 47 und 52 Abs. 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie des Art. 6 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte in Verbindung mit Art. 6 EUV

#### Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Napoli (Italien) – C-61/13 – *Forni*

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43) – Anwendungsbereich – Begriffe „Beschäftigungsbedingungen“ und „bestimmte Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien“ – Auslegung des Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. e und des Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (ABl. L 288, S. 32) – Auslegung der Art. 46, 47 und 52 Abs. 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie des Art. 6 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte in Verbindung mit Art. 6 EUV – Mit Rückwirkung ausgestattete Rechtsvorschrift, die negative Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer hat

#### Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale ordinario di Aosta (Italien) – C-50/13 – *Papalia*

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraf 5 – Öffentliche Verwaltung – Entschädigung für die rechtswidrige Festsetzung einer Frist für den Arbeitsvertrag – Bedingungen – Beweis des erlittenen Schadens – Notwendiger Nachweis, dass auf bessere Arbeitsgelegenheiten verzichtet wurde

#### Vorabentscheidungsersuchen des Sąd Rejonowy w Białymostku (Polen) – C-38/13 – *Nierodzik*

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Paragraphen 1 und 4 – Nationale Regelung, die für befristete Arbeitsverträge weniger günstige Kündigungsfristen vorsieht als für unbefristete Arbeitsverträge

## **4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen**

### Urteile/Beschlüsse

#### Beschluss des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 13. Juni 2013 – C-415/12 – *Brandes*

Richtlinie 2003/88/EG – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Vollzeitbeschäftigter, der seine Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub im

Bezugszeitraum nicht ausüben konnte – Übergang dieses Arbeitnehmers zu einer Teilzeitbeschäftigung

[**Hinweis:** Die Entscheidung basiert auf einer Vorlage des Arbeitsgerichts Nienburg. Der EuGH kam entgegen der Rechtsprechung des BAG zu dem Ergebnis, dass die durch einen Arbeitnehmer in Vollzeit erworbenen Urlaubsansprüche, die in dieser Zeit vom Arbeitnehmer nicht realisiert werden konnten, bei einem Übergang in Teilzeittätigkeit nicht gekürzt werden dürfen. Vorliegend entschied der EuGH durch Beschluss auf der Basis von Art. 99 seiner Verfahrensordnung. Dies war möglich, da der EuGH in seinem Urteil *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols* vom 22. April 2010, C-486/08, Slg. 2010, I-3527 bereits alle relevanten Weichen gestellt hatte. Erfreulich ist die Hervorhebung des Grundrechtscharakters des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub, der nicht restriktiv ausgelegt werden dürfe (Rn. 28).]

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 18. April 2013 – C-247/12 – *Mustafa*  
Richtlinie 80/987/EWG – Richtlinie 2002/74/EG – Richtlinie 2008/94/EG – Art. 2 und 3 – Verpflichtung, für die Ansprüche der Arbeitnehmer Garantien vorzusehen – Möglichkeit der Beschränkung der Garantie auf bis zum Tag der Eintragung des Urteils über die Eröffnung des Insolvenzverfahrens in das Handelsregister entstandene Ansprüche

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 25. April 2013 – C-398/11 – *Hogan*  
Richtlinie 2008/94/EG – Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Geltungsbereich – Betriebliche Zusatzversorgungseinrichtungen – Leistungsorientiertes Kostenausgleichssystem – Unzureichende finanzielle Mittel – Mindestschutzniveau – Wirtschaftskrise – Haftung des Mitgliedstaats bei nicht ordnungsgemäßer Umsetzung

### **Schlussanträge**

Schlussanträge von Generalanwalt Bot vom 20. Juni 2013 – C-309/12 – *Gomes Viana*  
Richtlinie 80/987/EWG – Richtlinie 2002/74/EG – Art. 3 und 4 – Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Garantie der Ansprüche auf Arbeitsentgelt – Zeitliche Beschränkung der Garantie – Beschränkung auf Ansprüche, die in den sechs Monaten vor Stellung des Antrags auf Feststellung der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers fällig geworden sind – Vorherige Klage der Arbeitnehmer auf Befriedigung und zwangsweise Beitreibung ihrer nicht erfüllten Ansprüche

### **Neue anhängige Verfahren**

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social 1 de Benidorm (Spanien) – C-198/13 – *Hernández u. a.*  
Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 3 und 4, Art. 3, Art. 5 Buchst. B und Art. 11 – Art. 20 der Charta der Grundrechte der EU – Forderungen – Höhe der Forderungen, die dem während des Verfahrens über die Anfechtung der Kündigung geschuldeten Arbeitsentgelt entsprechen (salarios de tramitación)

Vorabentscheidungsersuchen der Industrial Tribunals (Northern Ireland) – C-182/13 – *Lyttle*  
Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen – Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. ii – Begriff „Betrieb“ – Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer – Auslegung der Wendung „mindestens 20“ – Bezugnahme auf die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben eines Arbeitgebers oder auf die Zahl der Entlassungen pro Betrieb

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Landesarbeitsgerichts Hamm – C-118/13 – *Bollacke*  
Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über  
bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung – Art. 7 Abs. 1 und 2 – Jahresurlaub – Anspruch des  
Erben auf Abgeltung der vom Verstorbenen nicht genommenen Urlaubstage

## **5) Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Keine relevanten Dokumente vorhanden.

## V. Verfahren vor dem EGMR

**Zusammengestellt von Klaus Lörcher**

Die nachfolgende, an den einzelnen Vorschriften der EMRK orientierte Zusammenstellung geht auf den aktuellen Stand der insbesondere arbeitsrechtlich relevanten Verfahren ein. Hierdurch wird ein schneller Überblick ermöglicht. Der jeweils nachfolgende Link eröffnet den unmittelbaren Zugang zur jeweils vollständigen Information.

Im Hinblick auf die verwendeten Sprachen ist zu berücksichtigen, dass die entsprechenden Dokumente häufig auf Englisch, nicht selten nur auf Französisch verfügbar sind, von extrem seltenen Ausnahmefällen abgesehen aber nie auf Deutsch. Zur leichteren Orientierung werden deshalb die jeweiligen Stichwörter/Hinweise auf Deutsch verfasst.

Bei den Unzulässigkeitsentscheidungen handelt es sich im Regelfall um nach Ansicht des Gerichtshofs „offensichtlich unbegründete“ Beschwerden (Art. 35 Abs. 3 Buchst. a: „manifestly ill-founded“). Sie werden im Folgenden mit einem \* gekennzeichnet. Soweit die Entscheidungen aufgrund gütlicher Einigungen (Art. 39 EMRK), einseitiger Erklärungen der Regierung oder Nichtweiterverfolgung durch den Beschwerdeführer (Art. 37 Abs. 1 EMRK) erfolgt sind, werden sie hier nicht aufgenommen.

Für die **neu (an die jeweilige Regierung) zugestellten Verfahren** ist das jeweils angegebene Zustellungsdatum entscheidend für einen eventuellen Antrag auf Drittintervention (Art. 36 Abs. 2 EMRK), der innerhalb von 12 Wochen ab dem Zustellungszeitpunkt beim Gerichtshof eingegangen sein muss (Regel 44 Abs. 2 Buchst. b S. 1 Verfahrensordnung). Gewerkschaften können einen solchen Antrag stellen. (Zu den Voraussetzungen s. näher Schubert/Lörcher, Die Drittintervention in Beschwerdeverfahren vor dem EGMR, AuR 2011, S. 326-331.) Im Regelfall werden jeweils nur Stichwörter zum Gegenstand angegeben.

Die jeweiligen Dokumente werden typischerweise in der **zeitlichen Reihenfolge** aufgelistet (neuestes zuerst). Nur bei Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren) wird wegen der Anzahl der Verfahren zunächst inhaltlich in alphabetischer Reihenfolge gegliedert (z. B. Urteilsvollzug, Verfahrensdauer, Zugang zum Gericht).

### 1) Art. 2 (Recht auf Leben)

#### (Un-)Zulässigkeits-Entscheidung

(Teilweise) Unzulässigkeit: [Entscheidung](#) (Zweite Sektion) vom 21. Mai 2013 – Nr. 4447/08 – *Celebi/Türkei*

(Teilweise) Unzulässigkeit *ratione temporis* im Hinblick auf den eingetretenen Tod (zum Inhalt s. unten)

#### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 4447/08 – Celebi/Türkei](#) – Zweite Sektion – zugestellt am 13. Mai 2013 – eingereicht am 16. Januar 2008

Lungenkrankheit eines Bergmanns (im Kohlebergbau) – Kausalität des eingetretenen Todes – (Anforderungen an) medizinische Gutachten

[**Hinweis:** Dieses Verfahren kann Bedeutung für die Minimalanforderungen an medizinische Gutachten/fachliche Zusammensetzung von Ärzte-Kommissionen entfalten.]

Nr. 22323/08 – Lovygin/Ukraine – Fünfte Sektion – zugestellt am 13. März 2013 – eingereicht am 18. April 2008

Polizei – Übung – tödlicher Schuss – Anforderungen an Ausgestaltung von Übungen, damit (tödliche) Unfälle vermieden werden – Anforderungen an (gerichtliche) Untersuchungen

[**Hinweis:** Der Umfang der Schutzpflichten des Staates bei gefährlichen (Polizei-)Übungen kann auch in der Bundesrepublik von Bedeutung sein.]

## 2) Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren)

### Urteile

Urteil (Fünfte Sektion) vom 18. April 2013 – Nr. 41391/06 – *Trunk/Slowenien*

Entlassung eines Beamten aufgrund eines Disziplinarverfahrens – Dauer des gerichtlichen Verfahrens 10 Jahre und 4 Monate (für vier Instanzen) – Unangemessen – Verletzung (zusätzliche Verletzung von Art. 13, weil kein entsprechender Rechtsbefehl zur Verfügung stand)

[**Hinweis:** Bei dieser (über-)langen Dauer gibt der Gerichtshof in Rn. 45 keine individuelle Begründung, sondern verweist lediglich auf seine Rechtsprechung im Urteil vom 13. April 2006 – Nr. 24901/02 – *Bedi/Slowenien*, Rn. 18-20; und Urteil vom 9. März 2006 – Nr. 76434/01 – *Žnidar/Slowenien*, Rn. 21-23.]

Urteil (Fünfte Sektion) vom 18. April 2013 – Nr. 44100/09 – *Vukadinović/Slowenien*

Kündigungsschutzklage (unerlaubte Abwesenheit) – Dauer des Verfahrens – 10 Jahre und 4 Monate (bei vier Instanzen) – Unangemessen – Verletzung

[**Hinweis:** Der Gerichtshof verweist hier in Rn. 28 auf dieselben Urteile, s. o.]

Urteil (Fünfte Sektion) vom 18. April 2013 – Nr. 29119/06 – *Meglič/Slowenien*

Ersatzansprüche für Schäden am Arbeitsplatz – Dauer des Verfahrens – 8 Jahre (für drei Instanzen) – Unangemessen – Verletzung

[**Hinweis:** Wie in den beiden vorherigen Verfahren gibt der Gerichtshof keine individuelle Begründung, sondern verweist in Rn. 27 auf verschiedene (andere) Urteile.]

Urteil (Vierte Sektion) vom 16. April 2013 – Nr. 40908/05 – *Fazliyski/Bulgarien*

Zugang zum Gericht – Major im Geheimdienst – festgestellte Dienstunfähigkeit wegen mentaler Probleme – Entlassung gesetzlich vorgesehen – Anforderungen gerichtliche Überprüfung der medizinische Feststellung – Verletzung

[**Hinweis:** Wenn es unter Art. 6 EMRK hinzunehmen ist, dass eine gesetzliche Regelung bei feststellter Dienstunfähigkeit automatisch eine Entlassung vorsieht, dann können die zugrunde liegenden medizinischen Feststellungen keine Bindungswirkung entfalten. Vielmehr müssen sie gerichtlich überprüft werden können. Es besteht also zumindest ein (auf die medizinische Entscheidung vorgelagerter) verfahrensrechtlicher Schutz (insbes. Rn. 60-62).]

Urteil (Zweite Sektion) vom 9. April 2013 – Nr. 1401/08 – *Anđelković/Serbien*

Urlaubsentgeltansprüche – Verweigerung wegen Besserstellung gegenüber anderen Arbeitnehmern – Willkürlichkeit der Argumentation – Verletzung

[**Hinweis:** Ein Vergleich mit Arbeitskollegen zulasten eines Arbeitnehmers als (wesentliche) Begründung für Ablehnung eines gesetzlichen Anspruchs ist willkürlich. Der Fall ist nicht vergleichbar mit der Unzulässigkeitsentscheidung vom 2. April 2007 – Nr. 43788/05 – *Karuna/Ukraine*.]

Urteil (Zweite Sektion) vom 2. April 2013 – Nr. 23103/07 – *Momčilović/Serbien* Forderung gegenüber dem Arbeitgeber nach Rückgabe eingebrachter Sachen – Zusammensetzung des Obersten Gerichtshofs – keine ausreichende gesetzliche Regelung - Verletzung  
[**Hinweis:** Dieses Verfahren dürfte keine unmittelbare Bedeutung für die Bundesrepublik haben.]

### (Un-)Zulässigkeits-Entscheidung

Entscheidung (Dritte Sektion) vom 11. Juni 2013 – Nr. 49131/10 – *Šimka/Slowakische Republik*  
Unzulässigkeit\*: Hoher Ministerialbeamter – Versetzung – Entlassung ohne Angabe von Gründen  
[**Hinweis:** Diese Entscheidung ist im Wesentlichen aufgrund der Besonderheiten des Falls (innerstaatliche Rechtslage, politisch herausgehobene Funktion) getroffen worden.]

Entscheidung (Zweite Sektion) vom 4. Juni 2013 – Nr. 56125/10 – *Demiroğlu u. a./Türkei*  
Unzulässigkeit\*: Zahlungsklagen auf Gehalt und Zulagen – Urteile vollstreckbar, aber wurden nicht vollstreckt – Neue Gesetzgebung für Schadensersatzansprüche in derartigen Fällen – Folgerung für den Gerichtshof: keine Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs  
[**Hinweis:** Unter Verweis auf die neue Gesetzgebung wird der Grundsatz durchbrochen, dass es für die Beurteilung der Zulässigkeit auf den Zeitpunkt der Einreichung der Beschwerde ankommt. Diese Rechtsprechung ist kritikwürdig, vgl. zum ähnlichen Fall der neu eingeführten Entschädigungsklage Buschmann, AuR 2012, 363, in seiner Anm. zum Urteil vom 29. Mai 2012, Nr. 53126/07 – *Taron/Deutschland*. Auf dieses Urteil nimmt der Gerichtshof (unter I. A. und B.) auch ausdrücklich Bezug (vgl. dazu auch das Verfahren *Peter/Deutschland*.)]

Entscheidung (Erste Sektion) vom 9. April 2013 – Nr. 45753/08 – *Vavoulis/Griechenland*  
Unzulässigkeit\*: Abfindungsanspruch – Dauer des gerichtlichen Verfahrens – 8 Jahre und 1 Monat insgesamt, davon 4 Jahre und 10 Monate vor dem Obersten Gericht – aufgrund der Einzelfallumstände (Komplexität, Verhalten des Klägers) noch angemessen  
[**Hinweis:** Nicht jede auf den ersten Blick überlange Verfahrensdauer muss zu einer Verletzung von Art. 6 EMRK führen. Der EGMR verweist in Rn. 20 allgemein u. a. auf die Entscheidung (Große Kammer) vom 2. März 2005 – Nr. 71916/01 u. a. – *Maltzan u. a./Deutschland*, Rn. 132, und berücksichtigt bei der Dauer des Verfahrens vor dem Obersten Gericht als Einzelfallumstände u. a. die Befassung des Plenums und die Bedeutung der Entscheidung für das innerstaatliche Recht (Rn. 22).]

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 68919/10 – Peter/Deutschland – Fünfte Sektion – zugestellt am 3. Juni 2013 – eingereicht am 24. November 2010  
Tod eines eingetragenen Lebenspartners – Hinterbliebenenrente – Dauer des Verfahrens vor dem BVerfG – Auswirkung des Entschädigungsgesetzes  
[**Hinweis:** Diesem Verfahren kommt eine ganz erhebliche Bedeutung zu. Es ist, soweit ersichtlich, das erste Verfahren, in dem die Ineffektivität des Gesetzes „über den Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren und strafrechtlichen Ermittlungsverfahren“ (Entschädigungsgesetz) geltend gemacht wird – und zwar für ein Verfahren vor dem BVerfG. Damit wird zum ersten Mal die Möglichkeit eröffnet, auch praktisch die (negativen) Konsequenzen der *Taron*-Rechtsprechung (s. oben zum Verfahren *Demiroğlu u. a./Türkei*) einzuschränken, indem weiter die Verletzung von Art. 6 EMRK geltend gemacht werden kann.]

Nr. 55339/07 – Shestopalova/Ukraine – Fünfte Sektion – zugestellt am 27. Mai 2013 – eingereicht am 19. November 2007  
Leiterin eines Zentrums für Benachteiligte Personen – Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

wegen Umorganisation – Klagen vor Zivil- und Verwaltungsgerichten – Zugang zum Gericht  
[**Hinweis:** Das Problem unklarer Rechtswegzuständigkeiten kann sich als unzulässige Erschwerung des Zugangs zum Gericht erweisen.]

Nr. 11691/06 – Gavrilov/Ukraine – Fünfte Sektion – zugestellt am 10. April 2013 – eingereicht am 10. März 2006

Offizier – Klage zur Rentenrechnung – Nichterfüllung von Zulässigkeitsvoraussetzungen im Rechtsmittelverfahren

[**Hinweis:** In diesem Verfahren geht es um eine Fristversäumnis. Zwar wurde der Antrag rechtzeitig abgesandt, aber er kam erst nach Fristablauf an. Darin könnte eine unzulässige Erschwerung des Zugangs zum Gericht liegen.]

Nr. 18183/09 – Martocian/Rumänien – Dritte Sektion – zugestellt am 18. März 2013 – eingereicht am 24. März 2009

Verweigerung einer Wiedereinstellung durch früheren Arbeitgeber – Diskriminierung als Roma-Angehöriger – Strafverfahren als Nebenkläger – Einstellung des Strafverfahrens – Klageerzwingungsverfahren – Versäumung der Klagefrist – Zugang zum Gericht

[**Hinweis:** Der Fall verdient Beachtung, weil es um die strafrechtliche Verfolgung einer Diskriminierung als Roma-Angehöriger durch einen Arbeitgeber geht. Nach rumänischem Recht musste der Staatsanwalt innerhalb einer Frist von 20 Tagen über die Erhebung der Anklage entscheiden, was nicht erfolgt war. Wenn jetzt auf die Versäumung der Klagefrist verwiesen wird, dann könnte dies eine unzulässig Erschwerung des Zugangs zum Gericht bedeuten.]

Nr. 29907/07 – Staibano u. a./Italien – Zweite Sektion – zugestellt am 27. März 2013 – eingereicht am 6. Juli 2007

Nr. 29932/07 – Mottola u. a./Italien – Zweite Sektion – zugestellt am 4. April 2013 – eingereicht am 6. Juli 2007

Ärzte – befristete Beschäftigungsverhältnisse – Klage auf Arbeitnehmerstatus – Unzulässigkeit – Erschwerung des Zugangs zum Gericht – Auswirkung auf mögliche Rentenansprüche

[**Hinweis:** Dieses Verfahren macht die prekäre Beschäftigungssituation im Gesundheitssektor deutlich. Neben Art. 6 EMRK prüft der Gerichtshof auch die mögliche Verletzung von Eigentumsrechten (Art. 1 des 1. Zusatzprotokolls) und des Diskriminierungsverbots (Art. 14 EMRK), weil andere Ärzte in vergleichbarer Situation ihre Rentenansprüche anerkannt bekommen haben.]

### **3) Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)**

Keine relevanten Dokumente vorhanden.

### **4) Artikel 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)**

#### **Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren**

Nr. 64846/11 – Ebrahimian/Frankreich – Fünfte Sektion – zugestellt am 10. Juni 2013 – eingereicht am 12. Oktober 2011

(schleiertragende) Sozialassistentin im Krankhaus – Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags

[**Hinweis:** Es geht um die Frage, ob die Nichtverlängerung des befristeten Vertrags auf das

Schleiertragen zurückzuführen ist und ob dies eine Verletzung der Religionsfreiheit darstellt. Die französische Rechtsprechung verneint dies (nur?) im Erziehungsbereich.]

## 5) Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

### (Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Dritte Sektion) vom 12. März 2013 – Nrn. 13003/04, 43826/05 und 837/06 – Catalan/Rumänien

Unzulässigkeit\*: Historiker – Vereinbarung über Verschwiegenheit – Presseveröffentlichung – Kündigung – Keine Anzeichen für Verletzung u. a. von Art. 10 EMRK

[**Hinweis:** Diesem Verfahren liegen Probleme mit der Aufarbeitung der Securitate-Vergangenheit in der Kirche zugrunde. Der Gerichtshof setzt sich mit keinem der vorgebrachten Argumente näher auseinander, sondern weist sie nur pauschal zurück (Rn. 44). Ein ähnliches Verfahren vor dem Hintergrund einer Fernsehdebatte wurde jetzt der polnischen Regierung zugestellt: Dritte Sektion – Nr. 30162/10 – *Braun/Polen* – zugestellt am 14. März 2013 – eingereicht am 29. Mai 2010.]

## 6) Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

### (Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 28. Mai 2013 – Nr. 5044/04 – *Svoboden Zheleznicarski Sindikat "Promyana"/Bulgarien*

Unzulässigkeit: Gewerkschaft – Verhandlungsrechte – Diskriminierung – Nichterschöpfung des Rechtswegs

[**Hinweis:** Die beschwerdeführende Gewerkschaft wird für evtl. Schadensersatzansprüche wegen Diskriminierung auf eine Zivilklage verwiesen.]

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 72417/10 – Predescu/Rumänien – Dritte Sektion – zugestellt am 23. Mai 2013 – eingereicht am 19. Oktober 2010

Betriebsbedingte Kündigung eines ehrenamtlichen Gewerkschaftsfunktionärs („Solectron“) – besonderer Kündigungsschutz nur für leitende Gewerkschaftsfunktionäre?

[**Hinweis:** Es geht um die wichtige Frage, wie weit der Schutz gewerkschaftlicher Aktivität im Rahmen eines Personalabbaus reicht.]

## **7) Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)**

### **Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren**

[Nr. 45157/06 – Rusavskiy/Russland](#) – Erste Sektion – zugestellt am 12. Februar 2013 – eingereicht am 17. Oktober 2006

Militäroffizier – Verweigerung eines Elternurlaubs aufgrund des Geschlechts

[**Hinweis:** Es handelt sich im Grunde um dieselbe Frage, die die Große Kammer bereits im Urteil vom 22. März 2012 – Nr. 30078/06 – Konstantin Markin/Russland zugunsten der männlichen Militärangehörigen entschieden hatte.]

## **8) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)**

### **Urteile**

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 20. Juni 2013 – Nr. 14497/06 – Wallishauser/Österreich (Nr. 2)

Angestellte (Photographin) der US-Botschaft in Wien – Staatenimmunität – Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen (auch Arbeitgeberanteil)

[**Hinweis:** Zwar anerkennt der Gerichtshof, dass (Nach-)Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen einen Eingriff in das Eigentumsrecht aus Art. 1, 1. Zusatzprotokoll darstellt (Rn. 63), er akzeptiert jedoch den Verweis auf die Staatenimmunität (Rn. 66), insbesondere auch im Hinblick auf Nichtvollstreckbarkeit von Urteilen (Rn. 72). Letztlich hält er aufgrund von Einzelfallumständen (freiwillige Versicherung (Rn. 77) und Höhe der Gehaltsnachzahlung (Rn. 78) die Nachzahlungsforderung für gerechtfertigt.]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 14. Mai 2013 – Nr. 66529/11 – N.K.M./Ungarn

[s. oben unter II.; siehe auch die Parallelverfahren [Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 25. Juni 2013 – Nr. 49570/11 – Gall/Ungarn und [Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 2. Juli 2013 – Nr. 41838/11 – R. Sz./Ungarn].

### **(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen**

[Entscheidung](#) (Erste Sektion) vom 14. Mai 2013 – Nrn. 38229/11 und 74080/12 – Abashev und Plotnikova/Russland

Unzulässigkeit\*: Rentenberechnung (Multiplikator) – Zusammenhang mit Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

[**Hinweis:** Wichtig sind auch Einzelfallumstände wie Besserstellung gegenüber anderen Rentenberechtigten.]

[Entscheidung](#) (Erste Sektion) vom 7. Mai 2013 – Nrn. 57665/12 und 57657/12 – Koufaki und ADEDY/Griechenland [s. oben unter II.]

[Entscheidung](#) (Zweite Sektion) vom 9. April 2013 – Nr. 45339/08 – Ciotoli u. a./Italien

[Entscheidung](#) (Zweite Sektion) vom 9. April 2013 – Nr. 55674/08 – Rossi u. a./Italien

Unzulässigkeit\*: Rentenanpassungen – neue Berechnungsgrundlage – (keine) Rückwirkung

[**Hinweis:** Beide sind Folgeentscheidungen zur Entscheidung vom 12. März 2013 – Nr. 49407/08 – Varesi u. a./Italien, s. HSI-Newsletter 01/2013]

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 9. April 2013 – Nr. 30361/04 – *Rzepa/Polen*

Unzulässigkeit\*: Altersrente speziell für Pflege von Kindern mit Behinderungen – Rücknahme – Rechtfertigung aufgrund von Einzelfallumständen (Rente nicht einzige Einkommensquelle)

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 9. April 2013 – Nr. 28589/05 – *Kusina/Polen*

Unzulässigkeit\*: Altersrente speziell für Pflege von Kindern mit Behinderungen – Rücknahme – Rechtfertigung aufgrund von Einzelfallumständen (falsches medizinisches Attest)

[**Hinweis:** In beiden vorgenannten Entscheidungen werden die Grundsätze für Berichtigungen/Rücknahmen von Rentenleistungen dargestellt.]

## **VI. Sonstige Informationen**

***Zusammengestellt von Klaus Lörcher***

### **Europäische Union**

Die Kommission hat am 9. Mai 2013 ihren [Bericht zur Umsetzung der EU-Grundrechtecharta](#) im Jahr 2012 veröffentlicht. Die EU-Grundrechteagentur hat im Juni 2013 ihren Jahresbericht 2012 „[Fundamental rights: challenges and achievements in 2012](#)“ veröffentlicht. Besonders sei auf das Eingangskapitel „FOCUS - The European Union as a Community of values: safeguarding fundamental rights in times of crisis“ hingewiesen, das sich immerhin auch mit sozialen Grundrechten befasst.

### **EMRK**

Der Beitritt der EU zur EMRK (s. HSI-Newsletter 01/2013, VI.) hat einen wichtigen Fortschritt gemacht. Das Verhandlungsgremium "47+1" (47 Mitgliedstaaten des Europarats und die EU) hat sich auf einen Text für das [Beitrittsabkommen](#) sowie verschiedene weitere wichtige Dokumente (z. B. Erläuternder Bericht) geeinigt. Formell hat der Lenkungsausschuss Menschenrechte des Europarats (CDDH) auf seiner letzten Sitzung Ende Juni diese Texte aber noch nicht angenommen. Er wartet die weiteren v.a. EU-internen Klärungen (u. a. Gutachten des EuGH) ab und erstattet deshalb dem Ministerkomitee des Europarats nur einen Zwischenbericht. Das Ministerkomitee muss letztlich über die förmliche Annahme entscheiden, damit das Beitrittsabkommen zur Unterzeichnung und nachfolgenden Ratifizierung durch alle 47 Europaratsmitgliedstaaten aufgelegt werden kann. Dementsprechend sind noch viele Hürden bis zu einem förmlichen Inkrafttreten zu nehmen.

Das [15. \(Änderungs-\)Protokoll](#) (s. HSI-Newsletter 01/2013) ist jetzt zur Unterzeichnung aufgelegt und inzwischen von 20 Staaten (Stand 30. Juni 2013) darunter von der Bundesregierung (am 24. Juni 2013) gezeichnet worden. Zu seinem Inkrafttreten muss es aber noch von allen 47 Vertragsstaaten ratifiziert werden.

### **Europäische Sozialcharta**

Die Schlussfolgerungen des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (EASR) ([Conclusions XX-1 \(2012\)](#)) bezüglich der Bundesrepublik sind jetzt veröffentlicht.

Bei den untersuchten Bestimmungen (Art. 1 – Recht auf Arbeit, Art. 9 – Recht auf Berufsberatung, Art. 10 – Recht auf berufliche Bildung, Art. 15 – Rechte Behinderter und Art. 18 – Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit von Migranten) wurde nur in einem Fall eine Verletzung festgestellt: Beschränkter Zugang von Ausländern zum Beruf als Arzt und Apotheker (Art. 1 Abs. 2). Für sehr viele Punkte werden jedoch (kritische) Fragen gestellt, auf die die Bundesregierung in ihrem nächsten Bericht antworten soll.

© Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
D - 60329 Frankfurt am Main  
Telefon: +49 (0) 69 - 6693 - 2953  
Telefax: +49 (0) 69 - 6693 - 2791  
E-Mail: [hsi@boeckler.de](mailto:hsi@boeckler.de)  
[www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)  
[Impressum](#)