



Newsletter 1/2018

Berichtszeitraum 1. Januar - 31. März 2018

Inhalt

I. Editorial	2
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR	11
IV. Verfahren vor dem EuGH	21
1) Allgemeine Fragen	21
2) Arbeitszeit und Arbeitsschutz	24
3) Befristungen.....	26
4) Entsenderecht.....	29
5) Gleichbehandlung.....	29
6) Mutterschutz	31
7) Soziale Sicherheit.....	32
8) Verfahrensrecht.....	36
V. Verfahren vor dem EGMR	37
1) Datenschutz	37
2) Meinungsfreiheit	37
3) Soziale Sicherheit.....	38
4) Verfahrensrecht.....	39
VI. Sonstige Informationen.....	43
1) Europäische Union.....	43
2) Europarat	46
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	50
4) Vereinte Nationen	50

I. Editorial

In der 21. Ausgabe unseres Newsletters informieren wir über aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht im Zeitraum Januar bis März 2018.

In seiner aktuellen Entscheidung in der Rs. *Matzak* befasste sich der **EuGH** mit der Abgrenzung von Arbeitszeit und Ruhezeit während häuslicher Bereitschaftszeit. Die getroffenen Aussagen sind über den Einzelfall hinaus ebenso für die Abgrenzung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach deutschem Verständnis relevant. Wir danken Rudolf Buschmann (Gew. Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel) für seine Anmerkung zu diesem Urteil (Anm. unter II.). Der Gerichtshof hatte sich im Berichtszeitraum daneben mit unionsinternen bilateralen Investitionsschutzabkommen, dem Verhältnis von Mutterschutz- und Massentlassungsrichtlinie, Fragen des Befristungsrechts, der Bindungswirkung von A1-(Entsende-)Bescheinigungen und der Beseitigung von Altersdiskriminierungen befasst. Außerdem prüfte er in der Rs. *John* § 41 S. 3 SGB VI auf seine Unionsrechtskonformität. Das jüngst ergangene Urteil in der Rs. *Egenberger*, das grundlegende Bedeutung für das europäische Gleichbehandlungsrecht hat, wird in der nächsten Ausgabe des Newsletters besprochen. Schlussanträge liegen u.a. zum Erwerb von Urlaubsansprüchen während Elternzeit vor. In neuen Verfahren werden u.a. Fragen des Befristungsschutzes und Entsenderechts aufgeworfen. Wir freuen uns, dass Johannes Höller als neuer wiss. Mitarbeiter des HSI bei der Erstellung der Rechtsprechungsübersicht unterstützt.

Von den Urteilen des **EGMR** stehen aus dem vergangenen Quartal die Rs. *López Ribalda u.a. / Spanien* und die Rs. *Libert / Frankreich* im Fokus. Beide Verfahren befassen sich mit dem zukunftsrelevanten Bereich des Beschäftigtendatenschutzes. Konkret geht es um die Zulässigkeit verdeckter Videoüberwachung am Arbeitsplatz und der Auswertung eines Dienstcomputers durch den Arbeitgeber. Beide Verfahren werden von Karsten Jessolat (Gew. Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel) gemeinsam besprochen ([Anm. unter III.](#)). Weiter hatte sich der EGMR u.a. mit Kündigungen im Zusammenhang mit der Weitergabe von Dienstgeheimnissen und der Bedeutung strafgerichtlicher Urteile für arbeitsgerichtliche Kündigungsschutzverfahren befasst. Daneben sind einige neue Verfahren eingereicht worden, u.a. zur Einhaltung von Klagefristen.

Über die aktuellen Entwicklungen zur Reform der Entsenderichtlinie wird in der Rubrik „**Sonstige Informationen**“ informiert. Zudem wird dort auf den bereits angekündigten Vorschlag der EU-Kommission zur Einrichtung einer europäischen Arbeitsbehörde und den Plänen für einen verbesserten Zugang zum Sozialschutz für prekär Beschäftigte und Selbstständige aufmerksam gemacht. Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte veröffentlichte seine Prüfungsergebnisse zum deutschen Staatenbericht 2017 über die Themenbereiche Gesundheit und soziale Sicherung. Weiter entschied er über verschiedene Beschwerden, darunter auch ein Verfahren zur Koalitionsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen irischer Streitkräfte. Neu eingereicht wurde eine Beschwerde, die die Deckelung der Entschädigung für eine rechtswidrige Kündigung zum Gegenstand hat. Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen veröffentlichte einen General Comment zu Art. 5 UN-BRK (Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung).

Nicht zuletzt möchten wir Ihnen an dieser Stelle für Ihr Interesse und die zahlreichen Rückmeldungen zu unserem Newsletter danken. Wir freuen uns besonders, dass der Newsletter inzwischen bereits mehr als 1.000 Abonnenten zu verzeichnen hat. Neben der Online-Ausgabe hat sich unser Angebot zudem in den Print-Medien weiter etabliert. Die Rechtsprechungsübersicht zum EuGH erscheint als ständige Rubrik in der Zeitschrift NZA und unsere Entscheidungsanmerkungen werden regelmäßig in der Zeitschrift AuR publiziert.

Seit Januar 2018 führt das Hugo Sinzheimer Institut seine Tätigkeiten als Teil der Hans-Böckler-Stiftung fort. In diesem Zusammenhang möchten wir auf unsere geänderten Kontaktinformationen

hinweisen. Für Fragen und Rückmeldungen zum Newsletter erreichen Sie uns zukünftig unter folgender E-Mail-Adresse: HSI@boeckler.de.

Für das HSI-Team

Dr. Johannes Heuschmid

April 2018

II. Anmerkung zum EuGH

Häuslicher Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit – freiwillige Feuerwehr – Anm. zu EuGH vom 21.02.2018 - C-518/15 - [Matzak](#)

von Rudolf Buschmann, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

Zitiervorschlag: Buschmann, HSI-Newsletter 1/2018, Anm. unter II.

Mit vorliegender Entscheidung hat der EuGH seine Rechtsprechung zur Auslegung der (Arbeitszeit-) Richtlinie 2003/88/EG präzisiert und weiter entwickelt. Wie in zahlreichen Vorverfahren ging es um den Begriff der Arbeitszeit, den Anwendungsbereich der Richtlinie, speziell bei der Feuerwehr, den Arbeitnehmerbegriff, Abweichungsmöglichkeiten und günstigere nationale Bestimmungen. Die hierzu getroffenen Aussagen gehen über den Anlass weit hinaus. Im Hintergrund standen auch Vergütungsfragen.

1. Sachverhalt

Das Ausgangsverfahren bildet ein Rechtsstreit zwischen Herrn *Rudy Matzak* und der Stadt Nivelles (Belgien) über Arbeitsentgelt für Leistungen bei der städtischen Feuerwehr. Diese umfasst Berufs- und freiwillige Feuerwehrleute. Das belgische Recht definiert letztere nicht als Arbeitnehmer. Sie nehmen an Einsätzen teil, leisten Wach- und Bereitschaftsdienste in einer Feuerwehrkaserne sowie Rufbereitschaft zu Hause. Dafür müssen sie ihren Wohnsitz oder Aufenthalt an einem Ort haben, von dem aus die Kaserne bei normalem Verkehrsfluss und unter Einhaltung der Straßenverkehrsordnung in höchstens 8 Minuten zu erreichen ist. Während der Rufbereitschaft müssen sie sich jederzeit in einer Entfernung von der Kaserne aufhalten, die es erlaubt, sie bei normalem Verkehrsfluss in höchstens 8 Minuten zu erreichen. Dafür erhalten sie anteilig zu den geleisteten Stunden bestimmte Bezüge, für „Bereitschaftsdienst zu Hause“ eine jährliche Entschädigung.

Herr *Matzak* ist neben seiner Tätigkeit als Angestellter eines Privatunternehmens freiwilliger Feuerwehrmann. Er begehrt von der Stadt Nivelles Schadensersatz dafür, dass ihm in 30 Dienstjahren kein Arbeitsentgelt für seine Leistungen als freiwilliger Feuerwehrmann, insbesondere seine Bereitschaft zu Hause, gezahlt worden sei. Die Cour du travail de Bruxelles (Arbeitsgerichtshof Brüssel) stellt dem Gerichtshof differenzierte Fragen im Hinblick auf das für Bereitschaftsdienste zu Hause geforderte Arbeitsentgelt. Konkret war fraglich, ob diese Zeiten unter die (Arbeitszeit-) Richtlinie 2003/88/EG, insbesondere deren Arbeitszeitdefinition (Art. 2 RL) fallen, und ob die Richtlinie den nationalen Gesetzgeber daran hindert, eine weniger restriktive Arbeitszeitdefinition beizubehalten oder einzuführen. Zudem wollte das vorlegende Gericht wissen, ob diese Definition (nicht) für den Arbeitszeitbegriff gilt, der für die Bestimmung des für Bereitschaftsdienst zu Hause geschuldeten Arbeitsentgelts maßgeblich ist und ob es die RL 2003/88/EG verbietet, Bereitschaftszeit zu Hause als Arbeitszeit zu werten, wenn die damit verbundenen Beschränkungen, insbesondere die Verpflichtung, einem Abruf des Arbeitgebers innerhalb von 8 Minuten Folge zu leisten, die Möglichkeit, anderen Tätigkeiten nachzugehen, erheblich einschränken.

2. Entscheidungsgründe

2.1 Zulässigkeit

Verschiedene Beteiligte hatten die Zulässigkeit der Vorlagefragen, soweit sie sich auf Arbeitsentgelt beziehen, in Frage gestellt. Nach st. Rspr. regelt die RL 2003/88/EG Arbeitsschutzfragen und - mit Ausnahme des „besonderen Falles des bezahlten Jahresurlaub“ nach Art. 7 Abs. 1 RL (Rn. 24) - nicht Vergütungsfragen. Zudem erfasst die Kompetenznorm des Art. 153 AEUV nach dessen Abs. 5 nicht das Arbeitsentgelt. Davon geht der Gerichtshof auch vorliegend aus, bestätigt die Zulässigkeit der Fragen aber schon deshalb, weil das vorlegende Gericht konkrete Fragen zur Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie gestellt hat. Welche Konsequenzen sich aus dieser Auslegung für das Ausgangsverfahren ergeben, auch wenn es dort letztlich um Vergütungsfragen gehe, sei nicht Sache des EuGH, sondern des nationalen Gerichts.

2.2 Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie auf Feuerwehren

Quasi als Präliminarien wiederholt der Gerichtshof zunächst die grundsätzliche Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG auf die Tätigkeiten der Feuerwehr (so schon EuGH v. 14.7.2005 – C-52/04 – [Personalrat der Feuerwehr Hamburg](#), AuR 2005, 415, mit Anm. *Lörcher*). Und das gilt dann auch für freiwillige Feuerwehrleute. Für die Zwecke der Anwendung der RL 2003/88 kann der Arbeitnehmerbegriff nicht nach Maßgabe der nationalen Rechtsordnungen unterschiedlich ausgelegt werden, sondern hat eigenständige unionsrechtliche Bedeutung. Nach st. Rspr. ist danach „Arbeitnehmer“, wer eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Wesentlich dafür bleibt, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält, selbst wenn das nationale Recht – wie hier – die Arbeitnehmereigenschaft verneint. Diese Voraussetzungen werden für Herrn *Matzak*, der auch für seine Dienste als freiwilliger Feuerwehrmann eine Vergütung erhält, nach den vorliegenden Informationen bejaht. Mit Bezug auf den Beschluss v. 4.3.2011 – C-258/10 – [Grigore](#) (in Rn. 32 als „nicht veröffentlicht“ bezeichnet, dt. Fundstelle aber [nur] in AuR 2011, 311) knüpft der Gerichtshof an seine Rspr. zur wortidentischen Vorgänger-RL 93/104/EG an.

2.3 Abweichungsmöglichkeiten von der Arbeitszeitrichtlinie

Die erste Vorlagefrage, ob die Mitgliedstaaten nach Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii RL 2003/88/EG bei bestimmten Kategorien von Feuerwehrleuten von allen Verpflichtungen aus der Richtlinie, einschließlich der Definitionen von „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ abweichen dürfen, wird eindeutig verneint (Rn. 33, 39). Art. 17 Abs. 1 RL gestattet ihnen eine Abweichung von Art. 3-6, 8, 16 RL; Art. 17 Abs. 3 RL erlaubt unter bestimmten Voraussetzungen Abweichungen von Art. 3, 4, 5, 8 u. 16 RL. Die Definitionen des Art. 2 sind dort nicht erfasst. Zudem ist Art. 17 als Ausnahmenvorschrift eng auszulegen, d.h. begrenzt auf den ausdrücklichen Wortlaut der darin gestatteten Ausnahmen und das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglichen, unbedingt Erforderliche. Eine pauschale Ausnahme der freiwilligen Feuerwehr legitimiert sich damit nicht.

2.4 Regelung günstigerer Arbeits- und Ruhezeiten

Die zweite Frage betraf das Verhältnis der Günstigkeitsbestimmung des Art. 15 RL zu den in Art. 2 RL getroffenen Definitionen, konkret ob ein Mitgliedstaat eine weniger restriktive, d.h. also weitere Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ als in Art. 2 RL beibehalten oder einführen darf. Stellt also Art. 2 RL eine Obergrenze für nationale Definitionen dar? Unter Berufung auf Wortlaut und Rechtssystematik bezieht der Gerichtshof Art. 15 RL nicht auf die Definitionsnorm des Art. 2 RL, die Gegenstand und Geltungsbereich der Richtlinie abgrenzt (Rn. 43, 44). Dies ergebe sich schon aus dem Erfordernis einer einheitlichen Auslegung unionsrechtlicher Begriffe wie Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Ruhezeit ... Zugleich wird klargestellt, dass die Mitgliedstaaten zwar nicht das Recht haben, die Arbeitszeitdefinition in Art. 2 RL zu ändern, dass ihnen aber freisteht, in ihrem nationalen Recht

Regelungen zu treffen, die günstigere Arbeits- und Ruhezeiten für Arbeitnehmer vorsehen als in der Richtlinie festgelegt (Rn. 46).

2.5 Fehlende Unionskompetenz für Vergütungsfragen

Auf die weitere Frage, ob Art. 2 RL die Mitgliedstaaten verpflichtet, das Arbeitsentgelt für Bereitschaftszeiten zu Hause in Abhängigkeit davon festzulegen, ob diese Zeiten als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ eingestuft werden, verneint der Gerichtshof jede Regelungskompetenz der Union unter Berufung auf den Ausschlussstatbestand des Art. 153 Abs. 5 AEUV (für Arbeitsentgelt). Dementsprechend regelt die Arbeitszeitrichtlinie keine Vergütungsfragen. Die Mitgliedstaaten können das Arbeitsentgelt an die Definitionen von „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ in Art. 2 RL anknüpfen, müssen dies aber nicht. Sie können für „letztere Zeiten“ (Ruhezeiten) auch gar kein Arbeitsentgelt gewähren (Rn. 51).

2.6 Arbeitszeitbegriff

Abschließend – und das ist der Schwerpunkt des Verfahrens – trifft der EuGH eine Abgrenzung des Arbeitszeitbegriffs in Art. 2 RL in Anbetracht der Besonderheit des Ausgangsverfahrens, dass der Feuerwehrmann eine bestimmte Bereitschaftszeit zwar zu Hause verbringt, dabei jedoch einem Abruf des Arbeitgebers innerhalb von 8 Minuten Folge leisten muss. In der Vergangenheit (seit [Simap](#), Urt. v. 3.10.2000 – C-303/98, AuR 2000, 465; zuletzt EuGH v. 10.9.2015 – C-266/14 – [Comisiones obreras](#), AuR 2015, 377) hatte er klargestellt, dass die Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ einander ausschließen. Somit ist Bereitschaftszeit entweder als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ einzuordnen. Tertium non datur! Unmaßgeblich für die Abgrenzung ist die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit oder dessen Leistung (EuGH v. 1.12.2005 – C-14/04 – [Dellas u. a.](#), AuR 2006, 415).

„Arbeitszeit“ war bisher überwiegend verneint worden für eine Bereitschaft, die zwar ständige Erreichbarkeit, nicht jedoch Anwesenheit am Arbeitsplatz erfordert. In dieser Situation könne der Arbeitnehmer freier über seine Zeit verfügen und eigenen Interessen nachgehen. Dann sei nur die Zeit, die für die tatsächliche Erbringung von Leistungen aufgewandt wird, „Arbeitszeit“ iSd. RL. Jedoch gelte persönliche Anwesenheit und Verfügbarkeit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz während des Bereitschaftsdienstes zur Erbringung seiner beruflichen Leistungen regelmäßig als Arbeitszeit iSd. Art. 2 RL. Entscheidend hierfür sei, dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um ggf. sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können. (Verweis auf Urteile v. 9.9.2003 – C-151/02 – [Jaeger](#), AuR 2003, 388, C-258/10 – [Grigore](#) u.a.).

Im Ausgangsverfahren befand sich Herr *Matzak* während seines Bereitschaftsdienstes zwar an seinem Wohnsitz, nicht an seinem Arbeitsplatz, war aber verpflichtet, auf Abruf innerhalb von 8 Minuten zu erscheinen. Damit konnte er seinen Aufenthaltsort nicht frei wählen, sondern musste an einem von seinem AG bestimmten Ort persönlich anwesend sein. Wie der Gerichtshof betont, sind die unionsrechtlichen Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Richtlinienzwecks zu bestimmen, die darin bestehen, Mindestvorschriften zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer aufzustellen. Die erforderliche Nähe zum Arbeitsplatz sowie das Erfordernis, dort innerhalb von 8 Minuten zu erscheinen, schränken objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers ein, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Diese Situation unterscheidet sich maßgeblich von der eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss, und ist deshalb als „Arbeitszeit“ iSv. Art. 2 RL zu verstehen (Rn. 66).

3. Anmerkung

Vorliegendes Urteil wird in die Zitatensysteme nicht nur des EuGH, sondern auch nationaler Gerichte eingehen (müssen). Aus Anlass eines Grenzfalles befasst sich die Kammer mit Fragen wie Zulässigkeit von Vorlagen, (freiwillige) Feuerwehr, Arbeitnehmerbegriff, Arbeitsschutz und – vergütung, Günstigkeitsprinzip und vor allem des Arbeitszeitbegriffs in Abgrenzung zu dem, was in Deutschland landläufig unter die Begriffe Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gefasst wird.

3.1 Zulässigkeit

Bei der Frage der Zulässigkeit folgt der EuGH seiner Linie, den Vorlagegerichten weiten Spielraum zu lassen. Im Vordergrund steht die Auslegung des Art. 2 RL 2003/88/EG in einem Grenzfall, offenbar mit vergütungsrechtlicher Relevanz. Der EuGH lehnt es mit nachvollziehbarer Begründung ab, die Prozesserheblichkeit der von ihm erbetenen Auslegung in Bezug auf das Ausgangsverfahren zu überprüfen, da hierfür das nationale Gericht zuständig ist. Hat das vorliegende Gericht diese Erheblichkeit für das Ausgangsverfahren bejaht, ist die Vorlage zulässig (vgl. EuGH v. 16.7.2009 – C-12/08 – [Mono Car Styling](#), Rn 27). Der Gerichtshof entscheidet über die Auslegung der Bestimmungen des Unionsrechts, unabhängig davon, ob sie unmittelbare Wirkung haben oder nicht (Urt. v. 27.11.2012 – C-370/12 – [Pringle](#), Rn. 89; 16.7.2009 – C-254/08 – [Futura Immobiliare u. a.](#), Rn. 34 u.a.). Er nimmt seine Zuständigkeit selbst dann an, wenn nationales Recht einer europarechtskonformen Auslegung wegen eindeutig europarechtswidriger Bestimmungen nicht zugänglich ist (17.4.2008 – C-404/06 – [Quelle](#), Rn. 18-20). Ohne weiteres akzeptiert er auch Vorlagefragen mit Relevanz für ein etwaiges Staatshaftungsverfahren (vgl. nur Urt. v. 25.1.2007 – C-278/05 – [Robins](#)) und v. 25.4.2013 – C-398/11 – [Hogan](#)). Wenn der EuGH in diesen Fällen die Zulässigkeit der Vorlagen bejaht, heißt das aber, dass er dann auch die Voraussetzung des Art. 267 AEUV (nämlich der „Erforderlichkeit“ als ebenfalls unionsrechtsautonomen Begriff) bejaht. Ob eine Verpflichtung zur Vorlage besteht, bestimmt sich dann nicht nach einer etwa abgestuften Plausibilität der „Erforderlichkeit“, sondern allein nach der Position des vor- oder letztinstanzlichen Gerichts. Letzteres muss bei Erforderlichkeit vorlegen, wobei dann die Kriterien des EuGH seit [C.I.L.F.I.T](#) (EuGH – 283/81; vgl. aber auch o.g. Urteile) sowie national diejenigen des BVerfG im Rahmen des Art. 101 GG heranzuziehen sind. Sowohl nach Maßgabe des Art. 267 AEUV als auch des Art. 101 GG bedenklich bleibt dann die Entscheidung des 10. Senats des BAG v. 23.6.2010 (10 AZR 543/09, AuR 2011, 174, mit krit. Anm. *Wank*), die seinerzeit unter Berufung auf die mangelnde Horizontalwirkung einer Richtlinie in der Privatwirtschaft eine EuGH-Vorlage noch abgelehnt hatte. Diese hätte möglicherweise zur Feststellung der Europarechtswidrigkeit der deutschen opt-out-Regelung in § 7 Abs. 2a ArbZG geführt, wie es in der vom Senat selbst zit. Lit. dargelegt wurde.

3.2 Anwendbarkeit der Arbeitszeitrichtlinie auf freiwillige Feuerwehren

Die Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie auf Feuerwehren ist kein Neuland (vgl. schon EuGH v. 14.7.2005 – C-52/04 – [Personalrat der Feuerwehr Hamburg](#), AuR 2005, 415, mit Anm. *Lörcher*). Systematisch ist das zwingend. Art. 1 Abs. 3 RL 2003/88/EG verweist bzgl. des Anwendungsbereichs auf Art. 2 der Arbeitsschutzrahmen-RL 89/391/EWG. Diese erfasst auch Feuerwehren und lässt nur besondere Abweichungen zu. Art. 17 Abs. 3 c) iii) RL 2003/88/EG erlaubt für sie unter bestimmten Voraussetzungen Abweichungen von Art. 3, 4, 5, 8 und 16, was belegt, dass Feuerwehren grds. in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen. Diese Rechtsfolgen stellt der EuGH nun auch für freiwillige Feuerwehrleute klar, selbst wenn das nationale Recht diese nicht als Arbeitnehmer ansieht. Dies ergibt sich aus dem schon in anderen Verfahren definierten, hier noch einmal wiederholten, autonomen unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff, der sich seit [Kiiski](#) und [Allonby](#) kurz als „vergütete Arbeitsleistung für einen anderen nach dessen Weisungen“ zusammenfassen lässt. Deutsche Leser haben sich längst daran gewöhnt, dass Europa z.B. auch Beamte, z.B. Polizisten, als Arbeitnehmer iSd. RL 2003/88/EG versteht. Wie so oft lohnt sich der Blick in fremdsprachige Versionen: spanisch-trabajador, französisch-travailleur, was beides entsprechend dem Arbeitsschutzcharakter der Richtlinie außerarbeitsrechtliche Beschäftigungsformen einschließt. Es

kann nur davor gewarnt werden, aus der synonymen Verwendung des Begriffs Arbeitnehmer im nationalen Recht und der deutschen Fassung europäischer Bestimmungen zu schließen, dass damit das nationale Verständnis gemeint sei.

Für freiwillige Feuerwehren kann sich daraus Diskussionsbedarf ergeben. 2011, während der (später gescheiterten) Sozialpartnerverhandlungen um eine Reform der RL 2003/88/EG, hatten die Freunde längerer und flexiblerer Arbeitszeiten infolge der Geltung der Arbeitszeitrichtlinie das Szenario des Zusammenbrechens der freiwilligen Feuerwehren an die Wand gemalt. Tatsächlich waren diese Bedenken nur vorgeschoben, um flächendeckende 24-Stunden-Bereitschaften in Industrie und Dienstleistungen zu legitimieren. Wie dargestellt, lässt der EuGH auch spezifische Ausnahmen zu. Dass aber der Einsatz auch von freiwilligen Feuerwehrleuten keine Ruhezeit darstellt, erscheint arbeitsschutzrechtlich ebenso zwingend wie der Grundsatz, dass für sie kein anderer Arbeitszeitbegriff gilt als für andere Beschäftigte. Wie sein hauptamtlicher Kollege, muss auch der freiwillige Feuerwehrmann nicht aufhören zu löschen, wenn ein Haus nach 10 Std. immer noch brennt. Und wer die ganze Nacht gelöscht hat, muss danach nicht zur Frühschicht, unabhängig davon, ob der Löschvorgang freiwillig oder hauptberuflich erfolgte.

3.3 Enge Auslegung der Abweichungsmöglichkeiten in Art. 17 RL 2003/88/EG

Mit besonderer Aufmerksamkeit sollten deutsche Parlamentarier die Feststellungen unter Rn. 38 aufnehmen, dass die in Art. 17 RL vorgesehenen Abweichungsmöglichkeiten als Ausnahmen von der Unionsregelung über die Arbeitszeitgestaltung so ausgelegt werden, dass ihr „Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglichen, unbedingt Erforderliche begrenzt wird.“ Laut Koalitionsvereinbarung 2018 planen die Koalitionsfraktionen eine Erweiterung der Tariföffnungsklausel (§ 7 ArbZG), um „vielfältigen Wünschen und Anforderungen in der Arbeitszeitgestaltung“ nachzukommen. Welche Wünsche das sind, ist aus kontroversen Debatten im Rat und eur. Parlament, gescheiterten Sozialpartnerverhandlungen sowie Forderungen der BDA bekannt. Bereits heute überschreitet § 7 ArbZG die Grenzen des europarechtlich erlaubten (*Buschmann/Ulber*, 8. Aufl. 2015, § 7 ArbZG, Rn. 42 ff.). Dass eine weitere Ausweitung „unbedingt erforderlich“ sei, wird kaum überzeugen können (vgl. auch *Karthaus*, AuR 2017, 154 ff.).

3.4 Ausnahmen von der Vergütungsneutralität der Arbeitszeitrichtlinie

Bei aller grundsätzlichen Anwendbarkeit der RL 2003/88/EG lehnt der EuGH es ab, daraus vergütungsrechtliche Kompetenzen abzuleiten. Das ist nicht neu und begründet sich zutreffend mit dem Arbeitsschutzcharakter der Richtlinie sowie dem Ausschlussstatbestand des Art. 153 Abs. 5 AEUV. Zwei Formulierungen fallen auf: Unter Rn. 51 findet sich der – scheinbar selbstverständliche – Hinweis, dass ggf. für Ruhezeiten (letzte Zeiten) kein Arbeitsentgelt gewährt werden muss. Auf Bereitschaftszeiten bezieht der EuGH diese Aussage ausdrücklich nicht. Auch nach nationalem Recht sind Bereitschaftszeiten grundsätzlich vergütungspflichtig, ggf. mit Mindestlohn (BAG v. 11.10.2017 – 5 AZR 591/16, AuR 2018, 45).

Unter Rn. 24 nennt der EuGH den *bezahlten* Jahresurlaub nach Art. RL als Ausnahme von der grds. Vergütungsneutralität der Richtlinie. In der Tat ist das Urlaubsentgelt nach seiner Rspr. integraler Bestandteil des einheitlich verstandenen Urlaubsanspruchs (EuGH v. 29.11.2017 – C-214/16 – [King](#), Rn. 35). Eine Gefährdung der Bezahlung, etwa durch Anwendung normaler tariflicher Verfallfristen auf Abgeltungsansprüche, könnte den Urlaubszweck insgesamt gefährden und Arbeitgeber ggf. einen Anreiz geben, Resturlaubsansprüche „unter den Tisch fallen zu lassen.“ Jedoch verstößt jede Praxis oder Unterlassung eines Arbeitgebers, die den Arbeitnehmer davon abhalten kann, den Jahresurlaub zu nehmen, gegen das mit dem Recht auf Jahresurlaub verfolgte Ziel (Urteil [King](#), Rn. 39). Hierzu wird der Gerichtshof ggf. in dem anhängigen Verfahren C-684/16 – [Max-Planck-Gesellschaft](#) weitere Präzisierungen treffen.

3.5 Arbeitszeitbegriff bei verschiedene Bereitschaftsformen

Nach der im deutschen Recht geläufigen Terminologie würde man die hier einschlägige Arbeitszeitregelung wohl schon als Bereitschaftsdienst, nicht als Rufbereitschaft einstufen (so schon BAG v. 31.1.2002 – 6 AZR 214/00, AuR 2002, 113: Arbeitsaufnahme innerhalb von 20 Min.; LAG Köln 13.8.2008 – 3 Sa 1453/07, AuR 2009, 57: 15 Minuten; *Heuschmid* in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, HdB Arbeitsrecht, § 28 Rn. 42). Allerdings helfen diese im deutschen Tarif-vergütungs-recht entwickelten Begriffe im europäischen Arbeitsschutzrecht nur bedingt weiter, da Europa diese Begriffe gar nicht kennt. Dies zeigt sich auch in vorliegendem Urteil. So spricht die englische Fassung überwiegend von stand-by, gelegentlich auch (synonym) von on call, die französische von temps de garde, die spanische von período de guardia, ohne damit Abstufungen zu übernehmen, wie sie die Begriffe Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nahelegen. Von da aus verengt sich die Annahme, der EuGH habe sich an die Unterkategorien von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft terminologisch angeglichen (so *Bayreuther*, NZA 2018, 348), nur auf die deutsche Fassung.

Bekanntlich kennt auch der Text des Art. 2 der RL 2003/88/EG diese Abstufungen nicht. Um die Überlegungen auf europäischer Ebene nachzuvollziehen, erscheint es reizvoll, sich hier einmal andere Sprachfassungen des Art. 2 RL vorzunehmen. Sie tendieren eher in die Richtung « bei der Arbeit », was keine effektive Arbeitsleistung verlangt, so etwa in spanisch: « tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales; » oder in französisch: « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. » Für diese Definitionen spielt die Intensität der Arbeitsbelastung ersichtlich dann keine Rolle, wenn die Bereitschaft am Arbeitsplatz oder an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (oder wie hier in unmittelbarer Nähe) erfolgt. Eine Einbeziehung dieses Kriteriums (vgl. Überlegungen der Generalanwältin Sharpston) lehnt der Gerichtshof jedenfalls für die Bereitschaft am Arbeitsplatz bzw. an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort eindeutig ab. Dies hätte die bisherige Rspr. auf den Kopf gestellt und hat demzufolge europaweit Unruhe ausgelöst. Diese mag sich wieder legen. Auch Tarifpolitiker können daraus die Erkenntnis ziehen, dass jede Art einer arbeitsschutzrechtlichen Faktorisierung der Arbeitszeit Unfug ist.

Im nationalen Arbeitszeitrecht hatte der Begriff des Bereitschaftsdienstes vorübergehend eine besondere Rolle gespielt, indem versucht wurde, über diese Rechtsfigur den Arbeitszeitcharakter dieser Bereitschaftsform zu negieren. Als sich der EuGH hierauf nicht einließ, wurde gelegentlich der Eindruck erweckt, hier handele es sich um eine extern, nämlich europäisch induzierte, der nationalen Tradition fremde Intervention (so z.B. *Anzinger*, FS Wißmann, 2005, S. 3 ff.). Tatsächlich währte diese Tradition nur wenige Jahrzehnte. Die historische Rechtsprechung des RAG und auch des BAG bis in die 1960er Jahre auf der Basis von AZVO und AZO entsprach ziemlich genau der heutigen Rechtsprechung des EuGH, die auch das BAG zugrunde legt (ausführlich *Buschmann*, FS Kohte, 2016, S. 416 ff.).

Europäisch treten eher zwei andere Abgrenzungsmerkmale in den Vordergrund, nämlich der Aufenthalt am Arbeitsplatz, woraus der EuGH seit *Simap* überwiegend den Arbeitsplatzcharakter ableitet (on call work on the workplace) oder die (Un-)Möglichkeit der freien Freizeitgestaltung. Beide Merkmale haben nationale Vorbilder, ersteres etwa in Art. 34 Abs. 5 des spanischen Estatuto de los Trabajadores : « El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. » Bestimmt sich der Arbeitszeitbegriff nach der Anwesenheit am Arbeitsplatz, verlagert sich die Definition auf den Arbeitsplatzbegriff, was gerade im Zeitalter von mobile und home offices neue Antworten erfordert. Stellt ein mobile oder home office den Arbeitsplatz dar, sind dort geleistete Bereitschaftszeiten Arbeitszeit.

Ein anderes Abgrenzungsmerkmal ist die Beschränkung der freien persönlichen Dispositionsbefugnis, wie sie schon in Art. L.3121-1 des französischen Code du travail zum Ausdruck kommt: « Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. » Während sich die bisherige Rspr. des Gerichtshofs überwiegend an der An-/Abwesenheit am/vom Arbeitsplatz festgemacht hatte, zwingt der vorliegende Fall den Gerichtshof zur Erkenntnis, dass allein Einschränkungen der freien Verfügungsbefugnis der Arbeitnehmer, wie sie sich in einer Präsenzpflcht innerhalb von 8 Minuten manifestieren, den Arbeitszeitcharakter begründen können. Diese Tendenz hatte sich schon in der zitierten Entscheidung [comisiones obreras](#) (v. 10.9.2015 – C-266/14, AuR 2015, 377) angedeutet, nach der auch Reisezeiten, während derer der Arbeitnehmer Weisungen des Arbeitgebers unterliegt (was zu Zeiten von Sprechfunk, Smartphones, Laptops ... regelmäßig der Fall ist), zur Arbeitszeit rechnen (vgl. auch EuGH v. 20.12.2017 – C-102/16 – [Vaditrans](#), AuR 2018, 105). Die Umsetzung dieser europarechtlichen Erkenntnisse in die nationale Arbeitszeitpraxis ist offensichtlich noch nicht abgeschlossen. Vor allem zeigt vorliegendes Urteil, dass sich eine pauschale Aussage, jede zu Hause geleistete Bereitschaft sei eo ipso Ruhezeit und keine Arbeitszeit, nicht mehr halten lässt (so auch *Bayreuther*, NZA 2018, 349). Darüber hinaus ist dafür Sorge zu tragen, dass nicht der nationale Gesetzgeber in seinem parteiübergreifenden Flexibilisierungseifer neue Gräben aufreißt und sich dann erneut europäische Ohrfeigen einholt, wie es nicht nur in den bekannten Urteilen Jaeger und Pfeiffer der Fall war.

III. Anmerkung zum EGMR

Verdeckte Videoüberwachung am Arbeitsplatz und Auswertung eines Dienstcomputers durch den Arbeitgeber – Zulässige Eingriffe in das Privatleben?

Urteil (Dritte Sektion) vom 9.1.2018 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – [López Ribalda u. a. / Spanien](#)

und Urteil (Fünfte Sektion) vom 22.2.2018 – Nr. 588/13 – [Libert / Frankreich](#)

von *Karsten Jessolat, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel*

Zitiervorschlag: *Jessolat*, HSI-Newsletter 1/2018, Anm. unter III.

Nach den Urteilen [Bărbulescu / Rumänien](#) (5.9.2017 – Nr. 61496/08) und [Antović und Mirković / Montenegro](#) (28.11.2017 – Nr. 70838/13) hatte sich der EGMR innerhalb kurzer Zeit erneut mit der Vereinbarkeit von Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz mit dem Grundrecht auf Schutz des Privatlebens nach Art. 8 EMRK zu befassen. Der Gerichtshof festigt mit diesen neuen Entscheidungen seine Rechtsprechung zum Begriff des „Privatlebens“ am Arbeitsplatz und konkretisiert die arbeitgeberseitigen Verpflichtungen nach dem nationalen Recht über die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten. Danach fällt auch die Tätigkeit am Arbeitsplatz in den Schutzbereich des Art. 8 EMRK, jedoch haben sowohl öffentliche Arbeitgeber als auch die nationalen Gerichte in Bezug auf den Eingriff in dieses Recht einen großen Ermessensspielraum.

1. Sachverhalte und Verfahrensgang

a) López Ribalda u. a.

Die Beschwerdeführerinnen waren als Kassiererinnen in einem Filialbetrieb einer spanischen Supermarktkette beschäftigt. Zu Beginn des Jahres 2009 wurden vom Arbeitgeber Differenzen zwischen den Lagerbeständen und den Einnahmen festgestellt, die sich im Zeitraum Februar bis Juni 2009 auf ca. 82.000 € beliefen. Der Arbeitgeber vermutete entweder Kundendiebstähle oder Diebstähle von Mitarbeiter*innen und ließ daher Videokameras zur Überwachung des Marktes installieren. Im Ein- und Ausgangsbereich wurden sichtbare Kameras eingerichtet, um mögliche Kundendiebstähle aufzuzeichnen. Im Bereich der Kassen wurden versteckte Kameras montiert, die dazu dienten, die Tätigkeit der Kassierer*innen zu überwachen. Die Mitarbeiter*innen wurden zuvor nur über die Installation der sichtbaren nicht jedoch über die der versteckten Kameras informiert. Aus den Videoaufzeichnungen, die mit den versteckten Kameras gemacht wurden, ergab sich, dass die Beschwerdeführerinnen entweder Kunden Beihilfe zum Diebstahl von Waren geleistet oder selbst Diebstähle begangen hatten. Anlässlich einer Anhörung der Beschwerdeführerinnen durch den Arbeitgeber in Gegenwart eines Gewerkschaftsvertreters räumten sie die Vorwürfe ein. Zwei der Beschwerdeführerinnen wurde verhaltensbedingt gekündigt. Die drei weiteren Beschwerdeführerinnen schlossen mit dem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag ab, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsah und mit dem sich der Arbeitgeber verpflichtete, von der Einleitung strafrechtlicher Maßnahmen abzusehen.

Die von den Beschwerdeführerinnen vor dem Arbeitsgericht erhobenen Klagen auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung bzw. der Nichtigkeit der Aufhebungsvereinbarung blieben erfolglos. Insbesondere der Einsatz verdeckter Videoüberwachung am Arbeitsplatz sei durch das spanische Arbeitnehmerstatut (*Estatuto de los Trabajadores*) gerechtfertigt gewesen. Danach ist der Einsatz

von angemessenen Überwachungsmaßnahmen, die es dem Arbeitgeber gestatten, die Erfüllung der Beschäftigungspflichten zu kontrollieren, solange sie die Menschenwürde respektieren, zulässig. Der Oberste Gerichtshof Kataloniens hatte die gegen diese Entscheidungen eingelegten Berufungen der Beschwerdeführerinnen mit der Begründung zurückgewiesen, dass die verdeckte Videoüberwachung im Hinblick auf den begründeten Diebstahlsverdacht angemessen gewesen sei. In Bezug auf die von drei Beschwerdeführerinnen angefochtenen Aufhebungsverträge sei nicht erkennbar gewesen, dass diese unter dem Eindruck einer rechtswidrigen Drohung zustande gekommen seien.

Mit ihren Beschwerden vom 28.12.2012 bzw. 23.01.2013 haben die Beschwerdeführerinnen geltend gemacht, sie seien durch die verdeckte Videoüberwachung ohne vorherige Ankündigung in ihrem Recht auf Privatsphäre nach Art. 8 EMRK verletzt worden. Überdies haben sie die Verletzung des Anspruchs auf ein faires Verfahren gemäß Art 6 EMRK gerügt, da die nationalen Gerichte die Videoaufzeichnungen des Arbeitgebers als Hauptbeweis für die Rechtmäßigkeit der Kündigung gewürdigt hätten, dessen Erhebung aber unzulässig gewesen sei, weshalb ein Verstoß gegen ein Beweisverwertungsverbot vorläge.

b) Libert

Der Beschwerdeführer war bei der französischen staatlichen Eisenbahngesellschaft SNCF als stellvertretender Leiter einer Überwachungsbrigade beschäftigt. Im Jahr 2007 wurde er im Rahmen eines disziplinarischen Ermittlungsverfahrens vom Dienst suspendiert. Dieses Verfahren wurde nach einigen Monaten eingestellt, woraufhin seine Wiedereinstellung am 17.03.2008 erfolgte. Während seiner Abwesenheit wurde auf seinem Arbeitsplatz ein Vertreter eingesetzt, der auch an dem Dienstcomputer des Beschwerdeführers arbeitete. Dieser wurde auf einen als „persönlich“ gekennzeichneten Ordner auf der Festplatte dieses Computers aufmerksam, der einerseits auf dem Briefkopf des Arbeitgebers erstellte Bescheinigungen, die zu betrügerischen Zwecken benutzt wurden, sowie pornografische Fotos und Filme enthielt. Aufgrund eines Hinweises des Stellvertreters des Beschwerdeführers wurde dessen Dienstcomputer in seiner Abwesenheit durch den Arbeitgeber ausgewertet. Es wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer einen erheblichen Teil der Festplatte (1.562 Dateien mit einem Volumen von 787 MB) für die beschriebenen Zwecke genutzt hatte. Zu den Vorwürfen erklärte der Beschwerdeführer, dass er den Inhalt eines privaten USB-Sticks auf seinen Dienstcomputer übertragen habe. Die pornografischen Dateien seien ihm von unbekanntem Personen über das SNCF-Intranet zugespült worden.

Im Wege eines Disziplinarverfahrens wurde der Beschwerdeführer am 17.07.2008 aus dem Dienst entfernt. Hiergegen hat er vor dem Arbeitsgericht (*conseil de prud'hommes*) Klage erhoben. Das Arbeitsgericht bestätigte die Disziplinarverfügung und wies die Klage ab. Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und stellte zur Begründung fest, dass es im Betrieb der SNCF üblich sei, dass Ordner auf Festplatten der Dienstcomputer auch dann, wenn sie als „persönlich“ gekennzeichnet worden seien, dienstliche Angelegenheiten betreffen. Nach den bei der SNCF bestehenden Regeln zur Nutzung von Dienstcomputern sei zwar die private Nutzung von Speichermedien in gewissem Umfang geduldet, jedoch müssen private Daten ausdrücklich als solche gekennzeichnet werden. Die Entfernung aus dem Dienst sei auch verhältnismäßig gewesen, da der Beschwerdeführer massiv gegen die bei der SNCF bestehenden Regeln zur Nutzung von Dienstcomputern verstoßen habe, zumal sein Status als Vorgesetzter eine Vorbildfunktion hätte erwarten lassen müssen. Das Revisionsgericht wies die Revision des Beschwerdeführers mit dem weiteren Argument zurück, dass der Arbeitgeber auch berechtigt gewesen sei, die Festplatte des Dienstcomputers in Abwesenheit des Beschwerdeführers und ohne dessen Genehmigung auszuwerten, da nach den Feststellungen des Berufungsgerichts nicht davon auszugehen war, dass die als „persönlich“ gekennzeichneten Dateien ausschließlich „privaten“ Charakter hatten, sondern einen dienstlichen Bezug vermuten ließen – dies vor allem deshalb, weil der umstrittene Ordner auf einem Laufwerk abgelegt war, das von den Mitarbeitern zur Speicherung ihrer dienstlichen Dokumente verwendet wird.

Mit seiner Beschwerde rügte der Beschwerdeführer, dass die Auswertung der Festplatte seines Dienstcomputers in seiner Abwesenheit und ohne seine Genehmigung sein Recht auf Privatsphäre nach Art. 8 EMRK verletze. Überdies werde gegen Art. 6 EMRK verstoßen, da sich das Berufungsgericht in Widerspruch zu seiner eigenen Rechtsprechung gesetzt hat, wonach das Öffnen der streitigen Dateien nicht mit dem Schutz des Privatlebens vereinbar sei. Zudem sei einer der Generalanwälte des Berufungsgerichts früher Rechtsdirektor bei der SNCF gewesen.

2. Entscheidung

Die 3. Sektion hat in der Sache *López Ribalda u. a.* mit sechs gegen eine Stimme eine Verletzung des Menschenrechts auf Achtung des Privatlebens nach Art. 8 EMRK festgestellt und jeder der Beschwerdeführerinnen eine Entschädigung von 4.000 € für den immateriellen Schaden zugesprochen. Eine Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK wurde einstimmig abgelehnt.

In der Sache *Libert* hat die 5. Sektion, nachdem das Verfahren bis zur Entscheidung der Großen Kammer in Sachen *Bărbulescu* (a.a.O.) ausgesetzt war, mit sechs gegen eine Stimme beschlossen, dass eine Verletzung von Art. 8 EMRK nicht vorliegt. Die Beschwerde hinsichtlich der geltend gemachten Verletzung von Art. 6 EMRK wurde einstimmig für offensichtlich unbegründet und daher unzulässig gehalten.

2.1. Zulässigkeit

Der Gerichtshof sah in der Sache *López Ribalda u. a.* keine Zulässigkeitsbedenken. Insbesondere das von der Regierung vorgebrachte Argument, wonach der Schutzbereich der EMRK nicht eröffnet sei, da die Videoüberwachung in einem privaten Unternehmen durchgeführt worden sei, wurde zurückgewiesen. In der Sache *Libert* hatte die Regierung eingewandt, dass es sich bei der SNCF nicht um eine „Behörde“ im Sinne von Art. 8 Abs. 2 EMRK handele. Der Gerichtshof hielt dem entgegen, dass es für die Anwendbarkeit der Vorschrift nicht darauf ankomme, ob die Rechtsverletzung von einer Behörde verübt wurde. Vielmehr obliege einer Behörde im Sinne von Art. 8 Abs. 2 EMRK entweder eine positive oder negative Verpflichtung zum Schutz des Rechts auf Privatleben. Daher wurde auch hier die Beschwerde für zulässig erachtet.

2.2 Schutzbereich

Der Gerichtshof nimmt in der Sache *López Ribalda u. a.* Bezug auf die Rechtssachen *Bărbulescu* (a.a.O.) und *Antović und Mirković* (a.a.O.) und weist darauf hin, dass der Begriff „Privatleben“ i. S. v. Art. 8 EMRK nicht abschließend definiert werden kann und seine Auslegung und die Gewährleistung von Privatleben im Ermessen des Vertragsstaates steht. Jedenfalls aber erstreckt sich der Begriff des Privatlebens auch auf die Tätigkeit am Arbeitsplatz. Die Möglichkeit der Aufzeichnung des Verhaltens mittels Videokameras und der dauerhaften Speicherung dieser Daten kann Rücksichtnahmepflichten im Hinblick auf das Privatleben begründen. Im Hinblick auf eine verdeckte Überwachung ist eine Erwartung der Privatheit zwar ein bedeutender aber nicht der entscheidende Faktor.

Unter Anwendung dieser Grundsätze auf den konkreten Fall stellt der Gerichtshof fest, dass die verdeckte Videoüberwachung der Beschwerdeführerinnen am Arbeitsplatz einen erheblichen Eingriff in deren Privatleben darstellt. Der Aufzeichnung ihres Verhaltens am Arbeitsplatz konnten sie sich aufgrund der Verpflichtung, am Arbeitsort anwesend zu sein, nicht entziehen. Damit war der Schutzbereich des Art. 8 EMRK betroffen.

Der Gerichtshof verweist auf *Bărbulescu* (a.a.O.), wonach dem Staat auch dann positive Verpflichtungen zur Gewährleistung der Achtung des Privatlebens obliegen können, wenn die Rechtsverletzung von einem privaten Arbeitgeber begangen wurde.

Auch in der Rechtssache *Libert* geht der Gerichtshof von einer Anwendbarkeit des Art. 8 EMRK aus. Er weist auf seine Rechtsprechung in den Sachen [Halford / Vereinigtes Königreich](#) (25.6.1997, Nr. 20605/92) und [Copland / Vereinigtes Königreich](#) (3.4.2007, Nr. 62617/00) hin, mit der bereits begründet wurde, dass auch ein nicht-dienstlicher Informationsaustausch von Arbeitnehmern, der über das Telefon, das Internet oder E-Mail-Nachrichten erfolgt, zumindest dann unter den Begriff „Privatleben“ fällt, wenn der Arbeitgeber die Nutzung dieser Ressourcen zu privaten Zwecken gestattet oder geduldet hat. Nichts Anderes gilt, wenn Daten, die eindeutig als private Daten gekennzeichnet sind, auf der Festplatte eines dem Arbeitnehmer zur Verrichtung seiner dienstlichen Tätigkeit zur Verfügung gestellten Computer gespeichert werden.

2.3 Begründetheit

Zur Begründetheit seiner Entscheidung hatte der Gerichtshof in der Rechtssache *López Ribalda u. a.* zu prüfen, ob es eine positive Verpflichtung des Staates gab, im Rahmen seiner Verpflichtung nach Art. 8 EMRK einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen der Beschwerdeführerinnen auf Achtung des Privatlebens und dem Interesse des Arbeitgebers auf Schutz seines Eigentums zu schaffen. Dabei geht der Gerichtshof davon aus, dass der Arbeitgeber aufgrund eines begründeten Verdachts des Diebstahls eine verdeckte Videoüberwachung installiert hatte und damit personenbezogene Daten gewonnen wurden, die das Privatleben der Beschwerdeführerinnen betrafen. Nach nationalem Recht besteht eine Verpflichtung, die Personen, von denen personenbezogene Daten und Videoaufzeichnungen erhoben werden, „vorher ausdrücklich, genau und unzweideutig“ zu informieren. Obwohl der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachgekommen ist – er hatte die Beschwerdeführerinnen vor Einführung der verdeckten Videoüberwachung nicht darauf hingewiesen – haben die innerstaatlichen Gerichte die Maßnahme als gerechtfertigt angesehen. Sie haben ihren Beurteilungsspielraum dahingehend ausgeübt, dass das Recht des Arbeitgebers an seinem Eigentum schutzwürdiger sei als das Recht der Beschwerdeführerinnen an ihrem Privatleben. Dabei wurde die Videoüberwachung als Maßnahme angesehen, die dem „verfolgten legitimen Ziel notwendig und verhältnismäßig war.“

Der Gerichtshof stellt klar, dass sich der vorliegende Sachverhalt von dem in der Sache [Köpke / Deutschland](#) (5.10.2010, Nr. 420/07) deshalb unterscheidet, da dort gegen die verdeckt überwachten Beschwerdeführer ein konkreter Diebstahlsverdacht vorlag und auch nur diese, zudem zeitlich befristet, von der Maßnahme betroffen waren. In der Rechtssache *López Ribalda u. a.* bestand gegen die Beschwerdeführerinnen kein konkreter Verdacht. Vielmehr wurde die Videoüberwachung ohne zeitliche Begrenzung aufgrund eines gegen alle an den Registrierkassen arbeitenden Mitarbeitern gerichteten Generalverdachts wegen der vom Arbeitgeber festgestellten Unregelmäßigkeiten durchgeführt. Da aber die Maßnahme nicht mit den Vorschriften des spanischen Datenschutzrechts übereinstimmte – die Beschwerdeführerinnen wurden vorher darüber nicht informiert – und dem Arbeitgeber zumindest teilweise andere Möglichkeiten zum Schutz seines Eigentums zur Verfügung standen – nämlich eine allgemeine Information über die Einrichtung von Überwachungssystemen – sieht der Gerichtshof die Maßnahme nicht als verhältnismäßig an. Demzufolge haben die innerstaatlichen Gerichte keine angemessene Abwägung zwischen dem Recht der Beschwerdeführerinnen auf Achtung ihres Privatlebens und dem Recht des Arbeitgebers auf Schutz seines Eigentums vorgenommen.

Soweit von den Beschwerdeführerinnen die Verletzung ihres Anspruchs auf ein faires Verfahren gerügt wird, wird die Zurückweisung der Beschwerde unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung ([Van Mechelen u.a. / Niederlande](#), 23.4.1997, Nr. 21363/93, 21364/93, 21427/93 und 22056/93; [Khan / Vereinigtes Königreich](#), 12.5.2000, Nr. 35394/97) damit begründet, dass es nicht Aufgabe des Gerichtshofs sei, die Zulässigkeit von Beweismitteln zu überprüfen. Dies ist Aufgabe der innerstaatlichen Gerichte und die Beschwerdeführerinnen haben die Möglichkeit, auf ein Verwertungsverbot im kontradiktorischen Verfahren hinzuweisen. Hinzu kommt, dass die Videoaufzeichnungen nicht die einzigen Beweismittel des Arbeitgebers für die Kündigungen waren, sondern diese auch mit Zeugenaussagen von Vorgesetzten begründet wurden.

Unter Berücksichtigung aller Umstände hat der Gerichtshof den Beschwerdeführerinnen gemäß Art. 41 EMRK eine Entschädigung i.H.v. jeweils 4.000 € zugesprochen, „da den Beschwerdeführerinnen ein immaterieller Schaden entstanden ist, der nicht allein durch die Feststellung eines Verstoßes ersetzt werden kann.“

In der Rechtssache *Libert* geht der Gerichtshof davon aus, dass es sich bei der SNCF um eine Behörde im Sinne von Art. 8 Abs. 2 EMRK handelt, da sie der Aufsicht des Staates unterliegt, ihre Geschäftsführung von diesem ernannt wird und sie eine öffentliche Dienstleistung erbringt. Aus diesem Grund ist die Anwendung von Art. 8 EMRK unter dem Gesichtspunkt einer negativen staatlichen Verpflichtung zu analysieren. Die Maßnahme ist als „im Gesetz vorgesehen“ zu betrachten, da nach dem französischen Arbeitsgesetz i.V.m. den beim Arbeitgeber geltenden Regeln zur Nutzung von Dienstcomputern die Inhalte von Daten auf der Festplatte eines zur dienstlichen Nutzung überlassenen Computers dann vom Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und in dessen Abwesenheit eingesehen werden dürfen, wenn diese nicht ausdrücklich als „privat“ gekennzeichnet worden sind. Der Beschwerdeführer hatte den Ordner, in dem die streitigen Dateien abgelegt wurden, lediglich als „persönlich“ gekennzeichnet, woraus der Arbeitgeber den Schluss ziehen durfte, dass ein dienstlicher Bezug gegeben war. Hinzu kommt, dass dieser Ordner nach den Feststellungen der innerstaatlichen Gerichte auf einem Laufwerk abgelegt war, das der dienstlichen Nutzung vorbehalten war. Die Einsichtnahme in diese Dateien war auch durch ein „legitimes Ziel“ gerechtfertigt. Zwar dient die Maßnahme vorliegend nicht der Verhinderung von Straftaten, jedoch weist der Gerichtshof auf seine Entscheidung *Bărbulescu* (a.a.O.) hin, in der festgestellt wurde, dass der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit seines Unternehmens hat, weshalb es ihm möglich sein muss, die Mitarbeiter im Hinblick auf die Erfüllung ihrer Aufgaben zu überwachen. Allerdings ist im Hinblick auf die Frage, ob der Eingriff „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ ist, zu prüfen, ob die den Eingriff rechtfertigenden Gründe sachdienlich und ausreichend sind. Der Gerichtshof stellt fest, dass das französische Recht eine Regelung zum Schutz der Privatsphäre kennt, die dem Arbeitgeber das Öffnen als „privat“ gekennzeichnete Dateien untersagt. Diesen Grundsatz haben die innerstaatlichen Gerichte berücksichtigt, wenn sie darauf hinweisen, dass „die vom Arbeitnehmer auf dem vom Arbeitgeber für seine Arbeit zur Verfügung gestellten Computer erstellten Dateien vermutlich dienstlichen Zwecken dienen, so dass der Arbeitgeber berechtigt war, sie in dessen Abwesenheit zu öffnen, es sei denn sie werden als privat gekennzeichnet.“ Die Frage, ob der als persönlich gekennzeichnete als privater Ordner zu beurteilen ist, haben die innerstaatlichen Gerichte zu beantworten. Der Gerichtshof hat lediglich die Vereinbarkeit des Eingriffs mit der Konvention und deren Auslegung zu prüfen ([Anheuser-Busch / Portugal](#), 11.1.2007, Nr. 73049/01; [Waite und Kennedy / Deutschland](#), 18.2.1999, Nr. 26083/94; [Rohlena / Tschechische Republik](#), 27.1.2015, Nr. 59552/08). Die innerstaatlichen Gerichte haben im Hinblick auf die Frage, ob ein als persönlich gekennzeichnete Ordner als privater zu beurteilen ist, das ihnen nach Art. 8 EMRK zustehende Ermessen nicht überschritten, so dass ein Verstoß nicht vorliege.

Was den geltend gemachten Verstoß gegen Art. 6 EMRK betrifft, kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass das Berufungsgericht in seiner bisherigen Rechtsprechung immer davon ausgegangen ist, dass die Auswertung eines Dienstcomputers zulässig ist, wenn darauf gespeicherte Daten nicht ausdrücklich als privat gekennzeichnet sind. Hinsichtlich der Befangenheit eines der Generalanwälte wurde nicht dargelegt, dass dieser mit der Bearbeitung der Beschwerde betraut war.

2.4 Nebenintervention

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ist in der Rechtssache *López Ribalda u. a.* gemäß Art. 36 Abs. 2 EMRK i.V.m. Art. 44 Abs. 3 der Verfahrensordnung des EGMR beteiligt worden. In seiner Stellungnahme machte er deutlich, dass der Schutz der Privatsphäre in Arbeitsverhältnissen ein neuer Aspekt des internationalen Menschenrechtsschutzes sei und die Risiken für die Privatsphäre, die mit den neuen Technologien verbunden sind zunehmen. Aus diesem Grunde bestehe unabhängig von der Frage der Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten eine Pflicht zur

Information über die Durchführung von Überwachungsmaßnahmen. Das Informationsrecht sei ein aus Art. 8 EMRK abgeleiteter verfahrensrechtlicher Schutz, der durch den Grundsatz der vorherigen Einwilligung zur Datenverarbeitung gestärkt werde.

Soweit die Beschwerde den Verstoß gegen Art 6 EMRK rügt, vertritt der EGB die Auffassung, dass eine gerichtliche Entscheidung, die hauptsächlich auf verdeckt erhobenes Überwachungsmaterial gestützt wird, gegen den Grundsatz eines fairen Verfahrens verstoße. Was die von einigen Beschwerdeführerinnen unterzeichneten Vergleichsvereinbarungen betrifft, sei zu berücksichtigen, dass solche Vereinbarungen von Arbeitgebern erfahrungsgemäß häufig verwendet werden, um Arbeitnehmer, die angeblich ein Fehlverhalten begangen haben, unter Druck zu setzen. Aus diesem Grunde seien solche Vereinbarungen nur eingeschränkt verwertbar.

2.5 Sondervoten

Zu dem Urteil *López Ribalda u. a.* sind zwei Sondervoten ergangen. Zwei Richter (*Poláčková* und *Vilanova*) stimmen zwar mit der Argumentation und den Schlussfolgerungen der Mehrheit der Richter überein, halten jedoch bereits die Feststellung des Verstoßes wie schon in der Rechtssache *Bărbulescu* für eine angemessene Entschädigung. Die Verurteilung des beklagten Staates zur Zahlung von 4.000 € sei nicht erforderlich gewesen.

Ein weiterer Richter (*Dedov*) vertritt die Auffassung, dass im Hinblick auf ein besonders anstößiges Verhalten, das mit der EMRK nicht vereinbar ist, der Schutz des Rechts auf das Privatleben zurückzutreten habe. Einerseits sei die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers seiner Auffassung nach nicht rechtsmissbräuchlich gewesen. Andererseits dürfe den Beschwerdeführerinnen nicht gestattet werden, ihr eigenes (grobes) Fehlverhalten dadurch zu rechtfertigen, dass ihr Arbeitgeber Verfahrensvorschriften missachtet hat.

3. Kommentar

Die Entscheidungen fügen sich nahtlos ein in die erst kürzlich ergangenen Urteile des EGMR zur Internetüberwachung (*Bărbulescu* a.a.O. mit Anm. Sagan, HSI-Newsletter 3/2017, Anm. unter III) und offenen Videoüberwachung (*Antović und Mirković* a.a.O. mit Anm. [Lörcher, HSI-Newsletter 4/2017, Anm. unter III](#)) am Arbeitsplatz. Der Gerichtshof hebt erneut hervor, dass das Privatleben auch am Arbeitsplatz den Schutz des Art. 8 EMRK genießt und nur unter den in der Rechtssache *Bărbulescu* (a.a.O.) aufgestellten Voraussetzungen (u. a. Unterrichtung, Umfang, Grund der Überwachung) in dieses Schutzrecht eingegriffen werden darf. Dies folgt daraus, dass ein Arbeitnehmer auch am Arbeitsplatz ein Mindestmaß an Privatsphäre erwarten darf und diese Privatheitserwartung einen „bedeutenden, wenngleich nicht notwendigen Faktor“ im Hinblick auf den Schutzbereich des Art. 8 EMRK darstellt (Rn. 57). Überwachungsmaßnahmen sind alle Maßnahmen, die die Aufzeichnung, Speicherung und Reproduktion von Daten zur Kontrolle des Verhaltens einer Person ermöglichen. Hierzu zählen sowohl Videoüberwachung als auch Überwachung der Kommunikation des Arbeitnehmers. Wie schon in anderen Entscheidungen ([Söderman / Schweden](#), 12.11.2008, Nr. 5786/08; [Bărbulescu](#) a.a.O.) weist der Gerichtshof erneut auf den weiten Ermessensspielraum hin, der den Staaten bei der Überwachung am Arbeitsplatz eingeräumt wird.

In beiden Verfahren geht der Gerichtshof wiederum davon aus, dass Art. 8 EMRK negative und positive Verpflichtungen der Staaten begründe. Es sei nicht erforderlich, zwischen beiden Verpflichtungen genau zu unterscheiden, vielmehr komme es auf einen gerechten Ausgleich der jeweiligen sich gegenüberstehenden Interessen an. Soweit der Staat selbst in Rechte eingreife, sei die Beschwerde unter dem Gesichtspunkt negativer staatlicher Verpflichtungen zu prüfen. Im Falle des Handelns Privater gebe es eine positive staatliche Pflicht zum Schutz des Betroffenen. Insoweit unterliegen auch die Entscheidungen staatlicher Gerichte als Ausfluss staatlichen Handelns diesem Prüfungsmaßstab und sind auf die Kompatibilität mit der EMRK zu überprüfen.

Hervorzuheben ist in der Rechtssache *López Ribalda u. a.*, dass der Gerichtshof einen Generalverdacht gegen alle Mitarbeiter oder Kunden als Begründung für eine Überwachungsmaßnahme nicht ausreichen lässt, um einen Eingriff in das durch Art. 8 EMRK geschützte Privatleben zu ermöglichen. Vielmehr ist wie in der Sache *Köpke* (a.a.O.) ein zuvor gegen den Beschwerdeführer gerichteter konkret begründeter Verdacht erforderlich, um Überwachungsmaßnahmen zu rechtfertigen. Im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit kommt der Gerichtshof daher zu dem Ergebnis, dass die nicht angekündigte Überwachung durch die Installation von verdeckten Videokameras nicht durch das legitime Ziel des Arbeitgebers am Schutz seines Eigentums gerechtfertigt ist.

In der Sache *Libert* nimmt der Gerichtshof, da er von der staatlichen französischen Eisenbahngesellschaft als „Behörde“ im Sinne von Art. 8 Abs. 2 EMRK ausgeht und es sich daher um eine direkte staatliche Intervention handelt, in zutreffender Weise eine Prüfung der negativen staatlichen Verpflichtung (Eingriffsverbot) vor. Maßstab ist somit, ob die Maßnahme „im Gesetz vorgesehen“, durch ein „legitimes Ziel“ gerechtfertigt und „in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich“ ist. Der Gerichtshof bejaht diese Kriterien. Indem er es den innerstaatlichen Gerichten aber überlässt, anhand der nationalen Vorschriften die Unterscheidung zwischen „privaten“ und „persönlichen“ Ordnern zu beurteilen, entzieht er sich der inhaltlichen Entscheidung, ob der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten einen Grund für die Überwachung geliefert hat und ob der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse an seinem Eigentum hatte.

Während es in den bisherigen Verfahren um die unmittelbare Überwachung des Verhaltens des Arbeitnehmers ging (offene oder verdeckte Videoüberwachung; Überwachung der Telefon- oder Internetkommunikation), bezieht der Gerichtshof mit der Rechtssache *Libert* den Schutzbereich des Art. 8 EMRK auch auf vom Arbeitnehmer auf einem ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstcomputer gespeicherte Daten. Damit wird der Schutz der Privatsphäre eines Arbeitnehmers auch im Hinblick auf Daten, die auf der Festplatte seines Dienstcomputers gespeichert sind, gewährleistet, soweit ihm die private Nutzung des Computers ausdrücklich gestattet oder diese geduldet wird. Dies hat jedenfalls dann zu gelten, wenn diese Daten ausdrücklich als private Daten bezeichnet worden sind. Ein Eingriff in dieses Recht kann nur durch den Schutz der Rechte anderer gerechtfertigt sein, wobei einem Arbeitgeber dieses Recht regelmäßig dann eingeräumt wird, wenn es entweder um die Verhinderung von Straftaten oder um die Funktionsfähigkeit seines Unternehmens geht. Für die Verhinderung von Straftaten bedarf es einer konkreten Gefahr oder eines anderen Anlasses.

In beiden Entscheidungen misst der Gerichtshof das Recht auf Schutz der Privatsphäre nach Art. 8 EMRK wie schon in der Rechtssache *Antović und Mirković* (a.a.O.) zudem am nationalen Recht der Vertragsstaaten. Entweder gibt es nationale Datenschutzbestimmungen, die eine vorherige Information über den Einsatz von Videoüberwachungssystemen erfordern (*López Ribalda u. a.*), oder es existieren innerbetriebliche Bestimmungen, wonach die Auswertung von Arbeitsplatzcomputern durch den Arbeitgeber nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist (*Libert*). Zwar stellt der Gerichtshof, ähnlich wie in der Sache *Bărbulescu* (a.a.O.), das einschlägige europäische Recht ausführlich dar. Jedoch fehlt in seiner Würdigung jegliche Bezugnahme darauf. So schlägt eine gemäß Art. 29 der (Datenschutz-)Richtlinie 95/46/EG eingesetzte Arbeitsgruppe in ihrer Stellungnahme 8/2001 zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Beschäftigung vor, dass „die Überwachung, einschließlich der Kameraüberwachung, den Transparenzanforderungen des Artikels 10 entsprechen muss. Die Arbeitnehmer müssen über das Bestehen der Überwachung, die Zwecke, zu denen personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, und andere Informationen, die zur Gewährleistung einer fairen Verarbeitung erforderlich sind, informiert werden.“ Wie *Lörcher* (HSI-Newsletter 4/2017, Anm. unter III.) zutreffend anmerkt, liefern also verschiedene internationale Rechtsquellen weitere Begründungshilfen, auf die, wenn sie schon zitiert werden, auch Bezug genommen werden kann.

Insbesondere in der Rechtssache *Libert* steht aber die Begründung des Gerichtshofs, wonach sich ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Einrichtung von Überwachungseinrichtungen aus der Gewährleistung der Funktionsfähigkeit seines Unternehmens ergeben soll, in Widerspruch zu der am 1.4.2015 vom Ministerkomitee des Europarats verabschiedeten Empfehlung zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis ([Recommendation CM/Rec \(2015\)5](#)). Nach Grundsatz 15.1. der Empfehlung sollte „die Einführung und Nutzung von Informationssystemen und -technologien zum unmittelbaren und vorrangigen Zweck der Überwachung der Tätigkeit und des Verhaltens der Arbeitnehmer [...] nicht gestattet werden. Wenn ihre Einführung und Verwendung zu anderen legitimen Zwecken, wie dem Schutz der Produktion, der Gesundheit und Sicherheit oder der Gewährleistung eines effizienten Betriebs einer Organisation, indirekt die Möglichkeit der Überwachung der Tätigkeit der Arbeitnehmer mit sich bringt, sollte sie den zusätzlichen Garantien des Grundsatzes 21 unterliegen. ...“ Nach Grundsatz 21 ist aber der Arbeitnehmer vor Durchführung einer Überwachungsmaßnahme darüber zu informieren und die Arbeitnehmervertretung sowie die nationale Aufsichtsbehörde sind zu konsultieren.

Nach den Feststellungen der nationalen Gerichte erfolgte die Auswertung des Dienstcomputers des Beschwerdeführers aber nicht aus dem Grund der Überwachung dessen Tätigkeit im Hinblick auf die Gewährleistung des „Schutzes der Produktion, der Gesundheit und Sicherheit oder der Gewährleistung eines effizienten Betriebs einer Organisation.“ Vielmehr erfolgte die Überwachungsmaßnahme aufgrund eines Hinweises, den der Arbeitgeber von einem anderen Mitarbeiter erhalten hat, und sollte das (möglicherweise verwerfliche) Verhalten des Beschwerdeführers im Hinblick auf seine Vorbildfunktion überprüfen. Feststellungen dazu, ob die Arbeitnehmervertretung und die nationale Aufsichtsbehörde beteiligt wurden, haben die innerstaatlichen Gerichte nicht getroffen.

Jedenfalls entzieht sich der Gerichtshof zu Recht der Beurteilung der Frage, inwieweit es eine Rolle spielt, ob das jeweilige Verhalten der Beschwerdeführer der Anlass für die Überwachungsmaßnahme war, indem er einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK ausschließlich aufgrund einer Verletzung von Datenschutzbestimmungen erkennt. Anders als es Richter *Dedov* in seinem Sondervotum vertritt, darf es im Hinblick auf den Schutz der Privatsphäre nach Art. 8 EMRK nicht darauf ankommen, ob der Betroffene durch die Art seines Verhaltens den Grund für den Eingriff in den Schutzbereich liefert und „anstößiges Verhalten mit dem Recht auf Privatleben unvereinbar ist“ (Sondervotum *Dedov*). Privatleben zeichnet sich gerade dadurch aus, dass es niemanden etwas angeht. Solange anstößiges Verhalten privat bleibt und damit nicht gegen die Rechtsordnung verstoßen wird, muss es den Schutz des Art. 8 EMRK in Anspruch nehmen können. Resultieren hingegen Rechtsverstöße aus dem privaten Verhalten, stehen regelmäßig rechtsstaatliche Mittel zur Verfügung, um einen Eingriff in das geschützte Privatleben vorzunehmen. Wenn aber der Staat gegen eigene, von ihm selbst erlassene Vorschriften verstößt und damit Fehlverhalten legalisiert, ist dies der Preis der Rechtsstaatlichkeit. Es geht nicht darum, die EMRK so auszulegen, dass sie Fehlverhalten erlaubt. Vielmehr hat der Rechtsstaat die von ihm geschaffenen Regeln in einer Weise anzuwenden, die dem Einzelnen den größten möglichen Schutz bietet. Insoweit besteht Übereinstimmung mit der Einschätzung des EGB, wonach es sich bei dem Informationsrecht um einen aus Art. 8 EMRK abgeleiteten verfahrensrechtlichen Schutz handelt.

Anders als noch in der Rechtssache *Bărbulescu*, (a.a.O.), in der lediglich ein Verstoß gegen die EMRK festgestellt wurde, hat der Gerichtshof in der Sache *López Ribalda u. a.* den beklagten Staat verurteilt, an jede der Beschwerdeführerinnen eine Entschädigung von 4.000 € als Ausgleich für den immateriellen Schaden zu zahlen. Wie *Sagan* ([HSI-Newsletter 3/2017, Anm. unter III.](#)) zutreffend bemerkt, hat das über viele Jahre vor dem EGMR andauernde Verfahren für den Beschwerdeführer *Bărbulescu* nichts eingebracht, zumal die Feststellung einer Menschenrechtsverletzung keinen Anspruch auf Wiederaufnahme des vor dem dortigen nationalen Arbeitsgericht anhängigen Verfahrens begründet und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses somit wirksam ist (zum dt. Recht vgl. aber § 580 Nr. 8 ZPO). Mit der Entscheidung in der Sache *López Ribalda u. a.* hat der Gerichtshof

– wenn auch ohne nähere Begründung – den Ausgleich des von den Beschwerdeführerinnen wegen des Verlustes des Arbeitsplatzes geltend gemachten Vermögensschaden abgelehnt. Jedoch hat er sich durchgerungen, den Beschwerdeführerinnen wenigstens einen Ausgleich für den erlittenen immateriellen Schaden anzuerkennen. Damit wird gegenüber der Rechtssache *Bărbulescu* jedenfalls betont und anerkannt, dass allein die Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 8 EMRK als solche keine angemessene Entschädigung ist. Auch wird mit der Höhe der Entschädigung gegenüber der in der Rechtssache *Antović und Mirković* (a.a.O.) festgesetzten Entschädigung (1.000 €) ein deutlicheres Zeichen im Hinblick auf die Schwere des Verstoßes gesetzt. Entgegen der von den Richtern *Poláčková* und *Vilanova* in ihrem Sondervotum vertretenen Auffassung ist der Urteilspruch hier nicht zu kritisieren.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Bedeutung dieser Entscheidungen für das deutsche Recht reicht zwar nicht wesentlich über diejenige der Entscheidungen *Bărbulescu*, (a.a.O.) und *Antović und Mirković* (a.a.O.) hinaus (siehe hierzu Sagan, HSI-Newsletter 3/2017, Anm. unter III. und Lörcher, HSI-Newsletter 4/2017, Anm. unter III.). Dennoch sei auf zwei erst kürzlich ergangene Entscheidungen des BAG hingewiesen, mit denen es seine Rechtsprechung zur Frage der zulässigen Überwachung des Arbeitsplatzes durch Videoaufzeichnungen und Auswertung des Arbeitsplatzcomputers aktualisiert hat (BAG 29.06.2016 – 2 AZR 848/15; BAG 27.07.2017 – 2 AZR 681/16).

In dem Verfahren BAG 29.06.2016 – 2 AZR 848/15 ging es einerseits um die Frage, ob sog. Zufallsfunde, die im Rahmen einer Videoüberwachung gemacht wurden, einem Beweisverwertungsverbot unterliegen und ob damit in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Person eingegriffen wird. Die Klägerin des Verfahrens stand in dem Verdacht des Diebstahls von Zigaretten, weshalb die Beklagte eine offene Videoüberwachung durchführte und die Mitarbeiter darauf hinwies. Dabei wurde festgestellt, dass die Klägerin eine andere Straftat (Betrug zu Lasten der Beklagten) begangen hatte. Das BAG kommt hier zu dem Ergebnis, dass die Überwachungsmaßnahme zulässig im Sinne des BDSG war, da mildere Mittel nicht zur Verfügung standen und die Mitarbeiter über die Maßnahme ausreichend informiert waren. Insoweit steht die Entscheidung im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Allerdings komme es – so das BAG – nicht darauf an, dass die Beklagte den Kündigungsvorwurf zufällig im Rahmen der wegen des Verdachts einer anderen Straftat veranlassten Videoüberwachung entdeckt hat. Der Gerichtshof ist in der Entscheidung *López Ribalda u. a.* im Rahmen der Prüfung eines Verstoßes gegen Art. 6 EMRK nicht auf ein Beweisverwertungsverbot eingegangen, da dies Sache der innerstaatlichen Gerichte sei und im Übrigen weitere Beweise vorlagen, die die Behauptung des Arbeitgebers belegten. Wenn man aber davon ausgeht, dass eine Videoüberwachung für den Arbeitgeber das einzig verbliebene Mittel zur Aufklärung eines konkreten Verdachts ist, darf ein dabei gewonnener Zufallsfund nicht zulässiger Weise verwertet werden (*Eylert*, NZA-Beilage 2015, 100, 107 m.w.N.). Zwar enthält Art. 6 EMRK keine Regeln über die Beweiserhebung oder Beweisverwertung. Jedoch kann der Gerichtshof bei der Überprüfung, ob das Verfahren in seiner Gesamtheit fair war, die Erhebung und Verwertung von Beweisen miteinbeziehen (*García Ruiz / Spanien*, 21.1.1999, Nr. 30544/96; *Bykov / Russland*, 10.3.2009, Nr. 4378/02; *Laska und Lika / Albanien*, 20.4.2010, Nr. 12315/04; *Nechiporuk und Yonkalo / Ukraine*, 21.04.2011, Nr. 42310/04). Wurden Beweismittel unter Verletzung von Art. 8 EMRK gewonnen, ist es für die Fairness des Verfahrens maßgeblich, dass die Verteidigungsrechte des Betroffenen ausreichend gewahrt wurden (*Grabenwarter/Pabel* in: Dörr/ Grote/Marauhn, EGMR/GG, 2013, Kap. 14, Rn. 107). Wenn es sich aber bei der Informationspflicht im Hinblick auf die Durchführung von Überwachungsmaßnahmen um ein aus Art. 8 EMRK abgeleitetes verfahrensrechtliches Schutzrecht handelt, steht die Verwertung eines Beweismittels, das unter Verstoß gegen diese Pflicht erlangt wurde, in Frage. Auch das BVerfG (BVerfG, 19.12.1991 - 1 BvR 382/85, AuR 92/158 ff. mit Anm.

Linnenkohl) hat entschieden, dass die gerichtliche Verwertung von Kenntnissen und Beweismitteln, die unter Verstoß gegen das Persönlichkeitsrecht erlangt worden sind, regelmäßig ein Eingriff in das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG i.V.m. 1 Abs. 1 GG bedeutet, dessen Rechtfertigung sich nach dem Ergebnis einer Abwägung der widerstreitenden Interessen des gegen die Verwendung streitenden Persönlichkeitsrechts und einem dafür sprechenden Interesse des Beweisführers richtet. Der Gerichtshof wird sich bei einer eindeutigeren Fallgestaltung damit zu befassen haben.

Mit der Entscheidung BAG 27.07.2017 – 2 AZR 681/16 hatte das BAG darüber zu befinden, ob der Einsatz eines sog. Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, zulässig ist, wenn kein Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Die Beklagte installierte auf dem Dienstcomputer seiner Mitarbeiter und so auch des Klägers eine Software, die sämtliche Tastatureingaben protokollierte und regelmäßig Bildschirmfotos (Screenshots) fertigte. Dabei wurde festgestellt, dass der Kläger seinen Dienstcomputer während der Arbeitszeit privat genutzt hatte. Die Beklagte, der nach dem vom Keylogger erfassten Datenmaterial davon ausgehen konnte, der Kläger habe in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt, kündigte das Arbeitsverhältnis.

Das BAG kommt hier zu dem Ergebnis, dass die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeiten des Klägers im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden dürfen. Die Beklagte hat durch dessen Einsatz das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzt. Die Informationsgewinnung war nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Die Beklagte hatte beim Einsatz der Software keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Pflichtverletzung. Die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Maßnahme war daher unverhältnismäßig.

Diese Entscheidung des BAG liegt auf der Linie der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Ebenso wie in der Rechtssache *López Ribalda u. a.* verstößt die Überwachungsmaßnahme gegen innerstaatliche Bestimmungen des Datenschutzrechts (hier: § 32 Abs. 1 BDSG) wonach personenbezogene Daten im Arbeitsverhältnis nur dann aufgezeichnet und gespeichert werden dürfen, wenn tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung begründen und die Erhebung der Daten nicht unverhältnismäßig ist. Dennoch durften die mit der Maßnahme gewonnenen Erkenntnisse nicht verwertet werden, mit der Folge, dass die Kündigung wegen eines nicht erwiesenen Vorwurfs unwirksam war, obwohl der Arbeitnehmer möglicherweise gegen betriebliche Vorschriften (Verbot der privaten Nutzung des Dienstcomputers) verstoßen hatte. Wie in der Rechtssache *López Ribalda u. a.* zeigt sich auch hier, dass heimlich mit technischen Mitteln gewonnene Erkenntnisse in vielen Fällen eben nicht zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden dürfen. Maßstab ist vielmehr die Erforderlichkeit eines Eingriffs in das nach Art. 8 EMRK gewährleistete Menschenrecht auf Schutz des Privatlebens.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt von Dr. Johannes Heuschmid, Dr. Daniel Hlava und Ref. jur. Johannes Höller

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 6. März 2018 – C-284/16 – Achmea](#)

Rechtsvorschriften: Art. 18 Abs. 1 AEUV (Diskriminierungsverbot aufgrund der Staatsangehörigkeit), Art. 267 AEUV (Zuständigkeit des Gerichtshofs), Art. 344 AEUV (Vorgehen bei Auslegungstreitigkeiten)

Schlagworte: Bilaterales Investitionsschutzabkommen zwischen den Niederlanden und der Slowakischen Republik – Vereinbarkeit des durch ein unionsinternes bilaterales Investitionsschutzabkommen eingeführten Schiedsgerichtsverfahrens mit Unionsrecht

Kernaussage: Die Anwendung eines Mechanismus zur Beilegung von Investor-Staat-Streitigkeiten, der durch ein bilaterales Investitionsschutzabkommen vor dem EU-Beitritt eines der Vertragsstaaten eingeführt wurde und nach dem ein Investor bei einer Streitigkeit über Investitionen in dem anderen Vertragsstaat gegen diesen ein Schiedsgerichtsverfahren einleiten darf, ist unionsrechtlich unzulässig.

[Hinweis: Bilaterale völkerrechtliche Handels- und Investitionsschutzübereinkommen mit den dort geregelten Sondergerichtsbarkeiten (Bilateral Investment Treaty – BIT) dienen idealtypisch dem Schutz ausländischer Investitionen gerade in Ländern, deren Justizsystem korruptionsanfällig ist (vgl. dazu [The EU 2017 Justice Scoreboard](#)). Auf der anderen Seite stellen sie ein Parallelrechtssystem dar, das nicht zuletzt erhebliche Auswirkungen auf die demokratisch legitimierte Willensbildung haben kann, weshalb sie in der Öffentlichkeit zuletzt zu Recht kritisch diskutiert wurden.

Gegenstand des Vorlageverfahrens war ein Investitionsschutzabkommen zwischen zwei EU-Mitgliedstaaten (Intra-EU-BIT). Gegenwärtig bestehen 196 solcher Abkommen zwischen EU-Mitgliedstaaten. In der Regel enthalten diese Abkommen Schiedsklauseln, die es Investoren aus dem anderen Staat erlauben bei Streitigkeiten in einem Mitgliedstaat ein Schiedsverfahren einzuleiten, sofern die Investoren eine diskriminierende Behandlung bzw. eine Enteignung geltend machen können sog. Investor-Staat-Streitbeilegung (ISDS). Dazu reicht es bereits aus, wenn Investoren ihre „legitimen Erwartungen“ enttäuscht sehen oder sich „indirekt enteignet“ fühlen (vgl. Däubler/Däubler-Gmelin, HSI-Working-Paper Nr. 8). So war es auch vorliegend. Hintergrund war die Rückgängigmachung der teilweisen Liberalisierung des privaten Krankenversicherungssektors im Jahr 2006 in der Slowakei. Dem niederländischen Krankenversicherungsunternehmen Achmea war hierdurch ein Schaden entstanden. Das Schiedsgericht hatte die Slowakische Republik zu 22,1 Mio. Euro Schadensersatz auf der Basis der ISDS-Regeln verurteilt. Der BGH legte dem EuGH nun die Frage vor, ob die Vorschriften des Intra-EU-BIT einen Verstoß gegen Unionsrecht darstellen. Die Einbeziehung des BGH kam daher, dass die Parteien Frankfurt am Main als Schiedsort festgelegt hatten und dementsprechend die schiedsgerichtliche Entscheidung auf der Basis von § 1059 Abs. 2 ZPO (ordre public-Vorbehalt) überprüft werden konnte. Der EuGH entschied, dass derartige Intra-EU-BITs die **Autonomie des Unionsrechts** beeinträchtigen (Rn. 32ff). Als problematisch sah es der Gerichtshof an, dass aufgrund des BIT eine andere internationale Instanz europarechtliche Fragen entscheiden darf, ohne dabei der Pflicht zu unterliegen, diese Fragen dem EuGH vorzulegen. Zudem bestehe keine Möglichkeit der nationalen Gerichte diese Entscheidung voll zu überprüfen. Damit stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich nun aus dem Achmea-Urteil ergeben. Fest steht nun zunächst, dass Schiedsklauseln in Intra-EU-BITs rechtswidrig sind und nicht mehr angewendet werden können. Für die Praxis bedeutet dies, dass Schiedssprüche bei der gerichtlichen Überprüfung aufgehoben werden müssen. Unternehmen steht damit innerhalb der EU nur noch der Weg über die ordentlichen Gerichte zur Verfügung. Der Weg über Schiedsgerichte ist damit

versperrt. Viel spannender ist zudem die Frage, welche Konsequenzen sich darüber hinaus für andere Investitionsschutzabkommen ergeben. So dürften wohl auch Schiedsverfahren auf der Basis des Energiecharta-Vertrages betroffen sein, da auch insoweit nicht ausgeschlossen werden kann, dass das Schiedsgericht EU-Recht in seiner Entscheidungsfindung zu berücksichtigen hat. Letzteres betrifft etwa das Verfahren Vattenfall ./Bundesrepublik Deutschland, in dem Vattenfall 4,4 Mrd. Euro Schadensersatz wegen des Atomausstiegs geltend macht. Schließlich könnte die Entscheidung auch Bedeutung für die in multilateralen Investitionsschutzabkommen vereinbarten Schiedsgerichte haben, wie etwa das im CETA-Abkommen verankerte Investitionsgericht hat. Da das Ceta-Investitionsgericht im Einzelfall auch Unionsrecht auslegen kann, spricht auch hier viel für eine potentielle Beeinträchtigung der Autonomie des Unionsrechts und damit eine Unionsrechtswidrigkeit. Mit der materiellen Vorgabe, dass Schiedsgerichte die Wahrung des Unionsrechts nicht beeinträchtigen dürfen, hat der EuGH damit eine rechtliche Frage geklärt, die er in dem [Gutachten](#) zum Handels- und Investorenschutzabkommen mit Singapur noch offengelassen hatte (Rn. 301).]

[Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 27. Februar 2018 – C-64/16 – Associação Sindical dos Juizes Portugueses](#)

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV (Wirksamer Rechtsschutz), Art. 47 EU-GRC (Richterliche Unabhängigkeit)

Schlagworte: Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit – Kürzung der Bezüge von Richtern zum Abbau des Haushaltsdefizits in Portugal – Sparmaßnahmen

Kernaussagen: Die portugiesischen Maßnahmen zur allgemeinen Kürzung der Bezüge in der öffentlichen Verwaltung, die mit der Notwendigkeit des Abbaus eines übermäßigen Haushaltsdefizits und einem Finanzhilfeprogramm der EU zusammenhängen und von denen auch Richter betroffen sind, verstoßen nicht gegen den Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit.

[Urteil des Gerichtshofs \(Achte Kammer\) vom 24. Januar 2018 – C-616/16 und C-617/16 – Pantuso u.a.](#)

Rechtsvorschriften: Koordinierungsrichtlinie 75/363/EWG (Tätigkeiten von Ärzten), Änderungsrichtlinie 82/76/EWG (Facharztausbildung)

Schlagworte: Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Tätigkeiten des Arztes – Weiterbildung zum Facharzt – Angemessene Vergütung – Anwendung der Richtlinie 82/76/EWG auf Weiterbildungen, die vor Ablauf der Umsetzungsfrist begonnen und nach diesem Zeitpunkt abgeschlossen wurden

Kernaussage: Für eine Facharztweiterbildung, die 1982 begonnen und bis 1990 fortgesetzt wurde, ist ab dem 1.1.1983 bis zu ihrem Abschluss eine angemessene Vergütung zu zahlen, wenn die Weiterbildung ein in Art. 5 oder 7 Richtlinie 75/362/EWG genanntes Facharztgebiet betrifft. Diese Vergütungsverpflichtung ist nicht von der Umsetzung der Richtlinie 82/76/EWG abhängig. Das nationale Gericht muss Bestimmungen des nationalen Rechts so weit wie möglich anhand des Wortlauts und Zwecks der Richtlinie auslegen. Kann das nicht umgesetzte Richtlinienziel nicht im Wege der Auslegung des nationalen Rechts erreicht werden, ist der Mitgliedstaat zum Schadensersatz verpflichtet, wenn die Voraussetzungen für eine unionsrechtliche Haftung erfüllt sind.

[Hinweis: Das Vorlageverfahren aus Italien betrifft die Frage, ob Ärzten für eine 1982 begonnene und bis 1990 fortgeführte Facharztweiterbildung an einer staatlichen Universität eine angemessene Vergütung zu zahlen ist gemäß Art. 2 Abs. 1 Buchst. c, Art. 3 Abs. 1 und 2 sowie des Anhangs der RL 75/363EWG. Die gleiche Richtlinie betreffend hatte der EuGH erst kürzlich in einem ähnlich gelagerten Fall zu entscheiden (EuGH v. 20.12.2017 – C-419/16 – [Simm Federspiel](#); dazu Hinweis in HSI-Newsletter 04/2017 unter IV.1). Die Vorlagefrage betraf ebenfalls die Finanzierung von Facharztweiterbildungen, doch lag hier der Schwerpunkt bei eventuellen Rückzahlungsverpflichtungen der Ärzte für bereits geleistete Zahlungen, sollten sie nicht eine vorher festgelegte Zeit an einem vorbestimmten Ort praktizieren.

Im jetzigen Verfahren hatten Ärzte Klage erhoben, die zwischen 1982 und 1990 eine

Facharztausbildung absolviert hatten. Sie beantragten, ihre Universität (staatliche Universität Palermo) und die zuständigen staatlichen Behörden zu verurteilen, ihnen eine angemessene Vergütung für die von ihnen absolvierte Weiterbildung, hilfsweise Schadensersatz, zu zahlen. Das vorliegende Gericht stellte dem EuGH die Frage, ob in den Anwendungsbereich der geänderten RL 75/363/EWG auch eine Facharztausbildung falle, die am 31.12.1982 – dem Zeitpunkt, bis zu dem die RL 82/76/EWG nach ihrem Art. 16 in nationales Recht hätte umgesetzt werden müssen – bereits begonnen worden war und darüber hinaus fortgeführt wurde. Hieran anknüpfend war fraglich, ob die Entstehung der Vergütungspflicht von der Umsetzung der Richtlinie abhängig sei. Des Weiteren sollte der EuGH der Frage widmen, ob die Pflicht zur Vergütung für die gesamte Dauer der Ausbildung bestünde.

Der EuGH führt aus, dass die im Anhang der geänderten RL 75/363/EWG vorgesehenen Verpflichtungen, die Zeiten der Weiterbildung zum Facharzt zu vergüten, als solche unbedingt und hinreichend genau sind (Rn. 20; mit Bezug zu EuGH v. 25.02.1999 – C-131/97 – [Carbonari u.a.](#), Rn. 44). Diese Verpflichtung sei zwar in der Richtlinie 75/363/EWG ursprünglich nicht vorgesehen gewesen, wurde aber nachträglich eingeführt und für die Mitgliedstaaten nach Art. 16 der Richtlinie bis spätestens 31.12.1982 verpflichtend. Dabei könne, so der EuGH, weder aus Art. 12 noch aus Art. 14 RL 82/76/EWG eine zeitliche Begrenzung der Vergütungspflicht entnommen werden. Der EuGH kommt vielmehr zum gegenteiligen Schluss, dass nämlich die einschlägigen Übergangsregelungen in Art. 12 und Art. 14 RL 82/76/EWG im Interesse der Ärzte vorgesehen wurden, die ihre Weiterbildung vor Ablauf der Umsetzungsfrist begonnen hatten, um die Kontinuität der Weiterbildung zu gewährleisten (Rn. 36). Aus diesem Grund ist für sämtliche Zeiten der in Rede stehenden Weiterbildung eine angemessene Vergütung zu zahlen, sofern die Weiterbildung ein in Art. 5 oder 7 RL 75/362/EWG genanntes fachärztliches Gebiet betrifft. Die Vergütungspflicht der Mitgliedstaaten bestehe unabhängig von Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie (Rn. 40 f). Beim Fehlen solcher Maßnahmen sei es die Aufgabe der nationalen Gerichte, als Träger öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten, durch richtlinienkonforme Auslegung nationaler Vorschriften das Ziel der erlassenen Richtlinie zu erreichen. (Rn. 42 f). Ziel der Richtlinie sei es, den betreffenden Ärzten zu ermöglichen, sich während der gesamten Dauer der Arbeitswoche der praktischen und theoretischen Weiterbildung zu widmen (Rn. 46). Sofern dieses Ziel nicht durch entsprechende Auslegung erreicht werden könne, sei der Mitgliedstaat grundsätzlich zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der den Ärzten durch die Nichtumsetzung entstanden sei. Ob sämtliche vom Gerichtshof aufgestellten Voraussetzungen für eine unionsrechtliche Haftung dieses Mitgliedstaats erfüllt seien, müsse aber durch das vorliegende Gericht noch geprüft werden. Bei der Beantwortung der dritten Frage stellt der EuGH darauf ab, dass den Mitgliedstaaten aus der Ausschöpfung der Umsetzungsfristen kein Vorwurf gemacht werden könne (Rn. 53; mit Bezug zu EuGH v. 27.10.2016 – C-439/16 – [Milev](#), Rn. 30). Somit gelte die Vergütungspflicht erst nach dem Ablauf der Umsetzungsfrist, also dem 1.1.1983.]

[Urteil des Gerichtshofs \(Dritte Kammer\) vom 25. Januar 2018 – C-498/16 – Schrems \(Datenschutzklage gegen Facebook\)](#)

Rechtsvorschriften: Art. 15 und 16 der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 (EuGVVO, heute Art. 17 und 18 VO (EU) 1215/2012 – Brüssel-Ia-VO) über die gerichtliche Zuständigkeit bei Verbrauchersachen

Schlagworte: Gerichtliche Zuständigkeit bei Verbrauchersachen – Begriff „Verbraucher“ – Abtretung von Ansprüchen, die gegenüber demselben Unternehmer geltend zu machen sind, zwischen Verbrauchern – Sammelklage

Kernaussagen: Wenn ein Nutzer eines privaten Facebook-Kontos Bücher publiziert, Vorträge hält, Websites betreibt, Spenden sammelt und sich die Ansprüche zahlreicher Verbraucher abtreten lässt, um sie gerichtlich geltend zu machen, verliert er dadurch nicht seine Verbrauchereigenschaft. Es ist nicht möglich, als Zessionar von Ansprüchen anderer Verbraucher deren Verbrauchergerichtsstand in Anspruch zu nehmen, um die abgetretenen Ansprüche geltend zu machen, eine Verbrauchersammelklage ist somit unzulässig.

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Wathelet vom 28 Februar 2018 – C-618/16 – Prefeta](#)

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit), Art. 7 Abs. 2 Freizügigkeitsverordnung (EU) Nr. 492/2011, Art. 7 Abs. 3 Unionsbürgerrichtlinie 2004/38 / EG, Anhang XII Kapitel 2 Beitrittsvertrag 2003 (Polen)

Schlagworte: Freizügigkeit – Möglichkeit der Ausnahmeregelung des Vereinigten Königreichs – Ausnahmen für einen polnischen Staatsangehörigen, der im Aufnahmemitgliedstaat keine reguläre Tätigkeit von 12 Monaten ausgeübt hat

Kernaussage: Kommen Arbeitnehmer mit polnischer Staatsangehörigkeit der im Beschäftigungsmitgliedstaat zwingenden Registrierung verspätet nach, haben jedoch noch nicht ununterbrochen für einen registrierten Zeitraum von zwölf Monaten gearbeitet, dürfen sie von den Vergünstigungen des Art. 7 Abs. 2 der Freizügigkeitsverordnung und des Art. 7 Abs. 3 der Unionsbürgerrichtlinie ausgenommen werden. Diese Ausnahmeregelung wird den Mitgliedstaaten durch Anhang XII des Beitrittsvertrags Polens gestattet. Diese Ausnahmeregelung greift in dem Mitgliedsstaat nicht, in dem sie den Arbeitnehmerstatus schon besitzen.

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio di Stato \(Italien\) – C-675/17 – Preindl](#)

Rechtsvorschriften: Art. 21, 22 und 24 Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG

Schlagworte: Vollzeitausbildung – Verbot des Doppelstudiums – Recht auf Prüfung der Qualität der Ausbildung durch Behörde des Mitgliedstaats, in dem die Anerkennung beantragt wird

2) Arbeitszeit und Arbeitsschutz

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Dritte Kammer\) vom 22. Februar 2018 – C-103/16 – Porras Guisado](#)

Rechtsvorschriften: Art. 10 Nr. 1 Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG, Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG

Schlagworte: Kündigungsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer Massenentlassung – Betriebsbedingte Kündigung – Vorrangige Beschäftigung oder anderweitige Verwendung der Arbeitnehmerin

Kernaussagen: 1. Die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin aufgrund einer Massenentlassung im Sinne von Art. 1 Nr. 1 Buchst. a RL 98/59/EG ist zulässig.

2. Ein Arbeitgeber muss der schwangeren Arbeitnehmerin in diesem Fall die sachlichen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer angeben.

3. Es verstößt gegen Art. 10 Nr. 1 RL 92/85/EWG, wenn das nationale Recht nur die Unwirksamkeit der Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin vorsieht, ohne diese auch präventiv zu verbieten.

4. Einer schwangeren Arbeitnehmerin muss weder ein Vorrang der Weiterbeschäftigung noch ein Vorrang der anderweitigen Verwendung vor einer Massenentlassung gewährleistet werden.

Mitgliedstaaten können jedoch einen weitergehenden Schutz gewähren.

[Hinweis: Es geht vorliegend um das Verhältnis des Sonderkündigungsschutzes schwangerer Arbeitnehmerinnen nach Art. 10 Nr. 1 MutterschutzRL (im deutschen Recht umgesetzt durch § 17 MuSchG) zum Schutz der Massenentlassungsrichtlinie. Das Kündigungsverbot schwangerer Arbeitnehmerinnen gilt nach Art. 10 Nr. 1 HS 2 RL 92/86/EWG nicht für solche Ausnahmefälle, in denen die Kündigung nicht mit ihrem Zustand der Schwangerschaft in Zusammenhang steht. Dazu gehören insbesondere auch betriebsbedingte Kündigungen im Rahmen einer Massenentlassung

(Entlassungen aus „Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen“, Art. 1 Abs. 1 Buchst. a RL 98/59/EG) (Rn. 49). Die Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin ist daher im Rahmen einer Massenentlassung nicht ausgeschlossen. Die nicht in der Person der Arbeitnehmerin liegenden Kündigungsgründe hat der Arbeitgeber schriftlich darzulegen (Art. 10 Nr. 2 RL 92/86/EWG). Hierbei kann es sich u.a. um wirtschaftliche oder technische Gründe handeln oder solche, die sich auf die Organisation oder Produktion des Unternehmens beziehen. Außerdem müssen der Arbeitnehmerin die sachlichen Kriterien genannt werden, anhand deren die zu entlassenden Arbeitnehmer ausgewählt werden (Rn. 53 f). Diese Anforderungen sind ebenso bei der Auslegung von § 17 Abs. 2 S. 2 MuSchG zu beachten, der die MutterschutzRL dahingehend in deutsches Recht umsetzt. Auch in der nationalen Judikatur werden Tatsachenangaben für den Kündigungsgrund gefordert (vgl. nur BAG v. 10.2.1999 – 2 AZR 848/98).

Der EuGH stellte zudem klar, dass Art. 10 RL 92/85/EWG sowohl einen präventiven Schutz vor Kündigungen als auch einen Schutz vor den Folgen der Kündigung als Wiedergutmachung fordere (doppelter Schutz, vgl. Rn. 59 ff). Vor dem Hintergrund der besonderen Gefahren, die eine Kündigung für schwangere Arbeitnehmerinnen mit sich bringe, müsse auch der präventive Schutz zwingend gewährleistet werden. Dies war vorliegend im spanischen Recht nicht der Fall (zum deutschen Recht s. Müller-Wenner, AuR 2017, 468).

Weiter führte der Gerichtshof aus, dass Art. 10 Nr. 1 RL 92/85/EWG die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichte, schwangere Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer Massenentlassung einen Anspruch auf eine gegenüber anderen Arbeitnehmern vorrangige Weiterbeschäftigung bzw. Versetzung zu gewähren. Ein weitergehender Schutz sei aber zulässig (Rn. 72 f; zur Prüfung anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten im deutschen Recht, Müller-Wenner, AuR 2017, 468).]

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 21. März 2018 – C-133/17 und C-134/17 – Podilă u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 114 Abs. 3 AEUV (Rechtsangleichung im Binnenmarkt), Art. 151 AEUV (Ziele und Mittel abgestimmter und gemeinsamer Sozialpolitik) und Art. 153 AEUV (Unionskompetenzen), Art. 9 Buchst. a Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG

Schlagworte: Beurteilung der Risiken für den Arbeitsschutz – Pflichten des Arbeitgebers – Beschränkung des Zugangs zum Gericht für Verfahren betreffend die Arbeitssicherheit und -gesundheit – Fehlende Sanktionen für den Fall, dass der Arbeitgeber keine Gefährdungsbeurteilung vornimmt

Kernaussagen: Nationale Vorschriften, die strikte Fristen und Verfahren vorsehen, die die nationalen Gerichte in ihrer Tätigkeiten einschränken, Arbeitnehmer in verschiedene Risikogruppen einzuordnen, auf deren Grundlage ihre Ruhegehälter berechnet werden, sind zulässig.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 21. Februar 2018 – C-518/15 – Matzak

Rechtsvorschriften: Art. 2 und Art. 17 Abs. 3 Buchst. c Ziff. iii Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG

Schlagworte: Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ – Ausnahme von Feuerwehrlern von der Arbeitszeitrichtlinie – Rufbereitschaft – Bereitschaftsdienst zu Hause – Vergütungsregelungen

Kernaussagen: 1. Mitgliedstaaten dürfen Feuerwehrlere nicht von allen Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie, insbesondere von den dort definierten Begriffen „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“, ausnehmen.

2. Mitgliedstaaten, dürfen keine restriktivere Definition des Begriffs „Arbeitszeit“ behalten oder einzuführen.

3. Art. 2 Richtlinie 2003/88/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten nicht, das Arbeitsentgelt für Bereitschaftszeiten, die zu Hause verbracht werden, in Abhängigkeit davon festzulegen, ob diese Zeiten zuvor als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ eingestuft wurden.

4. Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt, während derer er aber verpflichtet ist, sich auf Zeichen des Arbeitgebers innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, ist als „Arbeitszeit“ anzusehen.

[Hinweis: Siehe [Anmerkung Buschmann unter II.](#)]

Neu anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Työtuomioistuin \(Finnland\) – C-610/17 – AKT](#)

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC (Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen)

Schlagworte: Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit – Übertragung des Jahresurlaubs – Karenztage – unmittelbare horizontale Rechtswirkung der EU-GRC

3) Befristungen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Sechste Kammer\) vom 28. Februar 2018 – C-46/17 – John](#)

Rechtsvorschriften: § 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG), Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Vereinbarkeit von § 41 S. 3 SGB VI mit Unionsrecht – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge – Maßnahmen zur Vermeidung des Missbrauchs befristeter Arbeitsverträge – Altersdiskriminierung – Möglichkeit der zeitlich unbegrenzten, mehrfachen Verlängerung, wenn Anspruch auf Altersrente besteht

Kernaussage: § 41 S. 3 SGB VI, der es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, das Ende des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze zeitlich unbegrenzt hinauszuschieben, da der Arbeitnehmer Anspruch auf Altersrente hat, ist mit Unionsrecht vereinbar.

[Hinweis: Der zugrundeliegende Fall knüpft an eine tarifvertragliche Regelung an, wonach das Arbeitsverhältnis von Lehrkräften mit Ablauf des Schulhalbjahres endet, in dem ein Lehrer die Regelaltersgrenze zum Bezug einer gesetzlichen Altersrente erreicht. § 41 S. 3 SGB VI ermöglicht es bei solchen arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen, die Beendigung über die Altersgrenze hinaus – ggf. auch mehrfach – hinauszuschieben, sofern die Arbeitsvertragsparteien dies vereinbaren. Fraglich war nun, ob die Möglichkeit einer zeitlich unbegrenzten Verlängerung auf der Grundlage von § 41 S. 3 SGB VI mit dem Verbot der Altersdiskriminierung in der RL 2000/78/EG und der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar ist (Vorlagebeschluss des LAG Bremen v. 23.11.2016 – 3 Sa 78/16). Dies wird in der Literatur unterschiedlich beurteilt (näher hierzu Waltermann, ZfA 2017, 445, 453 ff). Der EuGH hatte bislang lediglich entschieden, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze keine Altersdiskriminierung darstellt (EuGH v. 12.10.2010 – C-45/09 – [Rosenblatt](#), Rn. 47 f).

Er prüfte nun zunächst, ob die Norm eine Diskriminierung wegen des Alters i.S.d. RL 2000/78/EG begründet. Der Gerichtshof schließt bereits das Vorliegen einer Benachteiligung von Arbeitnehmern, die das Rentenalter erreicht haben, gegenüber jüngeren Arbeitnehmern aus (Rn. 32). § 41 S. 3 SGB VI regelt für Arbeitnehmer vorteilhaft, dass sie ihr bestehendes Arbeitsverhältnis nach Absprache mit dem Arbeitgeber über die Regelaltersgrenze hinaus verlängern könnten. Auch die fehlende zeitliche oder zahlenmäßige Begrenzung dieser Möglichkeit sieht der EuGH als vorteilhaft für ältere Arbeitnehmer an (Rn. 30).

Weiter prüfte er einen möglichen Verstoß gegen § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse. Der EuGH betonte, dass § 2 Nr. 1 für den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung auf die jeweilige nationale Definition des Begriffs „Arbeitsverträge und -verhältnisse“ verweist und insofern das Vorlagegericht zu beurteilen habe, ob es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handle. Gleichwohl weist er darauf hin, dass die in § 41 S. 3 SGB VI „vorgesehene Verschiebung als bloße vertragliche Verschiebung des ursprünglich vereinbarten Rentenalters“ aufgefasst werden könne und daher nicht ersichtlich sei, dass § 41 S. 3 SGB VI

„geeignet ist, den Abschluss aufeinanderfolgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu fördern, oder eine Quelle potenziellen Missbrauchs zulasten der Arbeitnehmer darstellt“ (Rn. 45 f). Der EuGH schließt damit für die betroffene Konstellation bereits das Vorliegen einer Befristung aus. Dies überzeugt kaum, da das zeitlich begrenzte Hinausschieben eines Beendigungszeitpunkts grundsätzlich als Befristung zu verstehen ist (s. auch Müller-Wenner, AuR 2018, 207). Der EuGH führt sodann weiter aus, dass für den Fall, dass der Anwendungsbereich von § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nach Ansicht des vorlegenden Gerichts eröffnet ist, ein sachlicher Grund für die Befristungen vorliegen könne. Die betroffenen Arbeitnehmer befänden sich am Ende ihres Berufslebens und seien durch den Rentenbezug sozial abgesichert (Rn. 54). Zudem sei gewährleistet, dass „die übrigen Vertragsbedingungen in keiner Weise geändert werden“ (Rn. 56). Im Ergebnis verstößt § 41 S. 3 SGB VI damit weder gegen das Verbot der Altersdiskriminierung noch gegen die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse. Die Inanspruchnahme der damit geschaffenen Möglichkeit darf vom Arbeitgeber jedoch nicht entgegen § 242 BGB missbräuchlich erfolgen. Dies wäre für den Fall denkbar, wenn das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers jenseits der Altersgrenze mehrfach kurzzeitig verlängert wird und dieser zugleich aufgrund einer nicht auskömmlichen Rentenanwartschaft auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses angewiesen ist.]

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 7. März 2018 – C-494/16 – Santoro

Rechtsvorschriften: § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG)

Schlagworte: Mit einem öffentlichen Arbeitgeber abgeschlossene befristete Arbeitsverträge – Sanktionen bei Missbrauch befristeter Arbeitsverträge – Naturalrestitution – Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität

Kernaussage: Es ist mit der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar, wenn im Falle des Missbrauchs befristeter Verträge im öffentlichen Dienst keine Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgt, während dies im privaten Sektor als Sanktion anerkannt ist, und das nationale Recht stattdessen andere wirksame Maßnahmen vorsieht.

[Hinweis: Um den Missbrauch befristeter Arbeitsverträge zu verhindern und zu sanktionieren sieht das italienische Recht zum Schutz von Arbeitnehmern privater und öffentlicher Arbeitgeber unterschiedliche Maßnahmen vor. Bei privaten Arbeitsverhältnissen erfolgt im Falle einer unzulässigen Befristung die Umwandlung des befristeten in einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst besteht diese Möglichkeit nicht. Stattdessen kann eine pauschale Entschädigung i.H.d. 2,5- bis 12-fachen Monatsgehalts geltend gemacht werden sowie zusätzlich Schadensersatz für entgangene Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz. Fraglich war im Vorlageverfahren, ob die Differenzierung der Sanktionen nach Arbeitnehmergruppen mit § 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vereinbar ist. Unter Bezugnahme auf seine Rechtsprechung in den Rs. [Mascolo u.a.](#) (Urt. v. 26.11.2014 – C-22/13 u.a.; vgl. Hinweis in [HSI-Newsletter 5/2014 unter IV.3](#)) sowie [Marduso und Sarrino](#) (EuGH v. 7.9.2006 – C-53/04) verdeutlichte der Gerichtshof nochmals den bestehenden Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten, welche Maßnahme sie nach § 5 der Rahmenvereinbarung wählen, um den Missbrauch durch befristete Arbeitsverträge zu ahnden. Es sei hiernach auch zulässig, bei den Sanktionen zwischen Arbeitsverhältnissen im Privatsektor und im öffentlichen Dienst zu unterscheiden (Rn. 33; EuGH v. 7.9.2006 – C-53/04 – [Marduso und Sarrino](#), Rn. 48). Es müsse in diesem Fall jedoch eine andere wirksame Maßnahme existieren. Neben den Möglichkeiten des Schadensersatzes sieht das italienische Recht bei Rechtsverstößen durch öffentliche Arbeitgeber noch weitere Sanktionen gegen die Behörden und Führungskräfte vor (vgl. Rn. 52). Ob die Maßnahmen insgesamt wirksam und abschreckend sind, müsse das vorlegende Gericht prüfen.]

Schlussanträge

[Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 25. Januar 2018 – C-96/17 – Vernaza Ayovi](#)

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG)

Schlagworte: Öffentlicher Dienst – Befristung – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereingliederung in den Dienst im Falle der rechtswidrigen disziplinarischen Entlassung – Ungleichbehandlung im Verhältnis zu Dauerbeschäftigten

Kernaussage: Haben im öffentlichen Dienst befristet beschäftigte Arbeitnehmer, im Gegensatz zu unbefristet Beschäftigten, im Falle einer rechtswidrigen Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Wiedereingliederung in den Betrieb, stellt dies eine Diskriminierung dar.

[Hinweis: Wird ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst Spaniens rechtswidrig gekündigt, hat er nach spanischem Recht einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Allen anderen Arbeitnehmern (sowohl im Privatsektor als auch öffentlich Bediensteten in einem befristeten Arbeitsverhältnis) steht dieser Anspruch im Fall einer rechtswidrigen Kündigung nicht zu, sondern der Arbeitgeber hat ein Wahlrecht, ob er das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer fortsetzt oder ihm eine Entschädigung zahlt. Im Ausgangsrechtsstreit ist fraglich, ob diese Rechtslage mit dem Diskriminierungsverbot in § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse vereinbar ist. Zugrunde liegt die Klage einer befristet beschäftigten Krankenschwester, die von ihrem Arbeitgeber, einem öffentlichen Krankenhaus, gekündigt wurde, auf Wiedereingliederung in ihren Betrieb. Der Anspruch auf Wiedereingliederung stellt nach zutreffender Ansicht der GA Kokott eine Beschäftigungsbedingung i.S.v. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dar. Anknüpfend an die Rechtsprechung des EuGH zu Diskriminierungsverboten in anderen Rechtsakten erfasse § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung auch Entlassungsbedingungen (Rn. 50 ff; vgl. zu RL 2000/78/EG u.a. EuGH v. 12.10.2010 – C-499/08 – [Ingeniørforeningerne i Danmark](#), Rn. 21). Kokott legt schlüssig dar, dass die Situation von befristet und unbefristet Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Bezug auf eine rechtswidrige Kündigung vergleichbar ist. Ein wesentliches Argument stellt für die GA die Tatsache dar, dass sich durch die Anwendung des Wiedereingliederungsanspruchs auf befristet Beschäftigte ihr Status im Betrieb keineswegs ändert. Die Wiedereingliederung führe nämlich nicht zur Umwandlung des befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sondern lediglich zur Weiterbeschäftigung bis zum Auslaufen der Befristung. Die Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter sei daher auch nicht gerechtfertigt (vgl. Rn. 73, 77, 85). Eine Rechtfertigung käme nur in Betracht, wenn die weitere Zusammenarbeit unzumutbar (vgl. §§ 9, 10 KSchG) oder der Arbeitsplatz inzwischen neu besetzt wurde. In diesen Fällen könne statt der Wiedereingliederung eine finanzielle Entschädigung gezahlt werden (Rn. 93).]

Neu anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Supremo \(Spanien\) – C-619/17 – de Diego Porras](#)

Rechtsvorschriften: §§ 4, 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG)

Schlagworte: Ausgleichszahlung – Vertretung eines anderen Arbeitnehmers mit Rückkehrrecht – befristeter Arbeitsvertrag – Wiedereingliederung

[Vorabentscheidungsersuchen des Giudice di Pace di Roma \(Italien\) – C-626/17 – Rossi](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 3 und Art. 7 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, § 2, 4 Abs. 1, Abs. 4, 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG), Art. 31 Abs. 2 EU-GRC (Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen), Art. 47 Abs. 2 EU-GRC (Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht)

Schlagworte: Friedensrichter als „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ – Berufsrichter als vergleichbare "Dauerbeschäftigte" – Sachlicher Grund – „lebendiges Recht“ – Vermeidungs- und Sanktionierungsmaßnahmen – Diskriminierung bei den Arbeitsbedingungen

4) Entsenderecht

Neu anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtshofs \(Österreich\) – C-16/18 – Dobersberger](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 3 lit. a, Art. 3 Abs. 1 Richtlinie 96/71/EG (Entsenderichtlinie), Art. 56 und 57 AEUV (Dienstleistungsfreiheit)

Schlagworte: Entsendung von Arbeitnehmern – Erbringung von Dienstleistungen in internationalen Zügen, die auch durch den Aufnahmemitgliedstaat fahren – Subauftragskette – Einhaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und begleitender Verpflichtungen (insbesondere zur Meldung einer grenzüberschreitenden Entsendung an eine Behörde des Aufnahmemitgliedstaates und zur Bereithaltung von Unterlagen über die Höhe der Entlohnung und über die Anmeldung zur Sozialversicherung dieser Arbeitskräfte) – Dienstleistungsvertrag

[Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtshofs \(Österreich\) – C-18/17 – Danieli & C. Officine Meccaniche u.a.](#)

Rechtsvorschriften: Art. 56 AEUV (Dienstleistungsfreiheit), Art. 57 AEUV (Dienstleistungen), Richtlinie 96/71/EG (Entsenderichtlinie)

Schlagworte: Entsendung von Arbeitnehmern – Einschränkung der Entsendung von Arbeitnehmern durch eine Beschäftigungsbewilligung des Aufnahmestaats – Dienstverhältnis

5) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Erste Kammer\) vom 14. März 2018 – C-482/16 – Stollwitzer](#)

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit), Art. 21 Abs. 1 EU-GRC (Diskriminierungsverbot), Art. 2 Abs. 1, 6 Abs. 1 und 16 Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Öffentlicher Dienst – Vorrückungstichtag – Diskriminierende Regelung eines Mitgliedstaats, wonach bei der Gehaltsermittlung die Anrechnung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahrs ausgeschlossen ist – Aufhebung der dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufenden Vorschriften

Kernaussagen: Zur Beseitigung einer Diskriminierung wegen des Alters, die dadurch entstanden ist, dass bei der Einstufung von Arbeitnehmern in das Gehaltsschema nur die nach Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Dienstzeiten berücksichtigt werden, ist es zulässig, diese Altersgrenze rückwirkend aufzuheben, wobei nur die Erfahrungen bei Unternehmen des selben Wirtschaftssektors angerechnet werden.

[Hinweis: In dem Verfahren geht es um die Frage, wie ein nationaler Gesetzgeber Entgeltregelungen, die gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen, aufheben und in ein neues diskriminierungsfreies System überführen kann. Hintergrund waren verschiedene Urteile des EuGH, die das österreichische Recht im Hinblick auf die Berechnung der „Vorrückungstichtage“, die Grundlage für die Eingruppierung in Entgeltgruppen sind, als unzulässig qualifizieren. Der nationale Gesetzgeber hatte die Rechtslage in diesem Zusammenhang folgendermaßen geändert. Zunächst wurde die Berechnung des Vorrückungstichtages geändert. Dabei wurde das verbotene Merkmal „Alter“ außer Acht gelassen und stattdessen auf die Betriebszugehörigkeit in einem Unternehmen im einschlägigen Wirtschaftszweig abgestellt. Um zu verhindern, dass die Beschäftigten aufgrund der Neuberechnung Gehaltseinbußen hinnehmen müssen, wurde zudem eine Besitzstandswahrungsklausel eingeführt, die sicherstellt, dass es nicht zu einer Verschlechterung der

Gehaltssituation durch die Neuberechnung kommt.

Der Gerichtshof erkannte nun, dass die vom österreichischen Gesetzgeber vorgenommenen Anpassungen mit Unionsrecht im Einklang stehen. In diesem Kontext setzt sich der Gerichtshof ausführlich mit der Frage einer verpflichtenden „Anpassung nach oben“ bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot auseinander (Rn. 28ff). Insoweit wird klargestellt, dass eine „Anpassung nach oben“ nur solange verpflichtend ist, wie die Diskriminierung nicht abgestellt wurde (Rn. 30). Denn in diesem Fall kann die Gleichbehandlung nur dadurch sichergestellt werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie der privilegierten Gruppe. Das bedeutet, dass selbst eine rückwirkende Änderung der Berechnungsvorschriften zulässig sein kann, selbst wenn diese nicht für alle Arbeitnehmer von Vorteil ist (Rn. 44). Insoweit verfügten die Mitgliedstaaten hier über einen weiten Ermessensspielraum. Der EuGH übersieht hier allerdings die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses. Sowohl aus Art. 151 AEUV als auch aus Vertrauensschutzgesichtspunkten muss folgen, dass eine „Anpassung nach unten“ im Arbeitsverhältnis unionsrechtlich ausgeschlossen ist (NK-GA/Heuschmid/Lörcher, Art. 21 Rn. 24, mwN). Dies spielte im vorliegenden Fall keine Rolle, da eine Verschlechterung des Gehaltsniveaus aufgrund der Besitzstandswahrsungsregelung ausgeschlossen war. Rudimentär wird dieser Gedanke des Verschlechterungsverbots vom Gerichtshof aufgegriffen, soweit er am Ende des Urteils auf die Wahrung des Gleichgewichts zwischen der Beseitigung der Altersdiskriminierung und dem Fortbestand der unter der alten gesetzlichen Regelung erworbenen Rechte abstellt (Rn. 45). Hier wären weitere Konkretisierungen wünschenswert. Fragwürdig ist schließlich die Fokussierung bei der Berechnung der Vordienstzeiten auf „Eisenbahnunternehmen“. Diese scheint aus Kohärenzgesichtspunkten nicht zu Ende gedacht. Grundsätzlich geht der EuGH davon aus, dass bei der Berechnung von Vordienstzeiten Tätigkeiten berücksichtigt werden, die es dem Beschäftigten ermöglichen seine Arbeit besser zu verrichten (Rn. 39). Dabei bleiben jedoch insbesondere jene Vordienstzeiten unberücksichtigt, die die betreffenden Beschäftigten z.B. bei privaten und anderen öffentlichen Verkehrsbetrieben bzw. Infrastrukturbetrieben zurückgelegt haben. Eine kohärente Regelung würde letztere mitberücksichtigen.]

[Urteil des Gerichtshofs \(Dritte Kammer\) vom 18. Januar 2018 – C-270/16 – Ruiz Conejero](#)

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Diskriminierung wegen einer Behinderung – Nationale Vorschrift, wonach einem Arbeitnehmer ab einer bestimmten Häufigkeit von Krankheitstagen gekündigt werden darf – Anwendbarkeit dieser Regelung bei behinderungsbedingter Abwesenheit – Ungleichbehandlung wegen einer Behinderung

Kernaussage: Regelungen, nach denen einem Arbeitnehmer aufgrund gerechtfertigter, wiederkehrender Abwesenheitszeiten gekündigt werden darf, wenn die Fehlzeiten die Folge behinderungsbedingter Krankheiten sind, stellen eine mittelbare Diskriminierung dar. Eine solche Regelung kann zur Bekämpfung von „Absentismus am Arbeitsplatz“ gerechtfertigt sein, wenn sie nicht über das zur Erreichung dieses Ziels Erforderliche hinausgeht.

[Hinweis: Nach spanischem Recht kann einem Arbeitnehmer gekündigt werden, wenn er innerhalb eines bestimmten Zeitraums eine gewisse Anzahl an (entschuldigten) Fehltagen aufweist. Die Kündigungsmöglichkeit setzt hier vergleichsweise früh ein und zwar bereits bei Fehlzeiten im Umfang von „20 % der Arbeitstage in zwei aufeinanderfolgenden Monaten und insgesamt 5 % in den vorangegangenen zwölf Monaten oder aber 25 % in vier nicht aufeinanderfolgenden Monaten innerhalb von zwölf Monaten“ (Rn. 9). Dies entspricht bei einer 5-Tage-Woche 9 Fehltagen innerhalb von 2 Monaten sowie 13 Tagen innerhalb eines Jahres oder 5,5 Fehltagen innerhalb von 4 Monaten (Bayreuther, NZA 2018, 212, 213). Im Vorlageverfahren überschritt ein Arbeitnehmer aufgrund wiederkehrender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, die auf einer Behinderung (Adipositas und Wirbelsäulenerkrankung) beruhte, diese Schwelle und wurde gekündigt. Da Arbeitnehmer mit einer Behinderung ein höheres Risiko dahingehend haben, dass die nachteilige Kündigungsmöglichkeit auf sie angewendet wird, erkannte der Gerichtshof hierin eine mittelbare Ungleichbehandlung aufgrund einer Behinderung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b RL 2000/78/EG (Rn. 39). Zu einem entsprechenden Ergebnis kam er bereits in der Rs. [HK Danmark](#) in Bezug auf eine dänische Regelung, wonach die

Kündigungsfrist verkürzt werden konnte, wenn ein Arbeitnehmer eine bestimmte Anzahl an Tagen krankheitsbedingt mit Entgeltfortzahlung abwesend war (Urt. v. 11.4.2013 – C-335/11 und C-337/11, m. Anm. Heuschmid, HSI-Newsletter 2/2013 unter II.; Welti/Groskreutz, RP-Reha 1/2014, 25 ff). Die nun vorliegende spanische Regelung verfolge mit dem „Kampf gegen Absentismus“ ein sachliches Ziel. Ob die Regelung unter Berücksichtigung sowohl der finanziellen Interessen des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers gerechtfertigt ist, müsse das vorlegende Gericht beurteilen. Zwar seien Abwesenheitszeiten aufgrund schwerwiegender Erkrankungen bereits von der Fehltageberechnung ausgenommen, jedoch würden hiervon nicht alle Fälle einer Behinderung erfasst (Rn. 53 f). Im Gegensatz zu den [Schlussanträgen](#) der GA Sharpston v. 19.10.2017 (vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 4/2017) und der in Bezug genommenen Entscheidung [HK Danmark](#) (vgl. dortige Rn. 67) trifft der EuGH keine weiterführenden Aussagen zur Pflicht des Arbeitgebers zur Vornahme angemessener Vorkehrungen nach Art. 5 RL 2000/78/EG.]

[Beschluss des Gerichtshof \(Zehnte Kammer\) vom 7. Februar 2018 – C-142/17 und C-143/17 – Maturi u.a.](#)

Rechtsvorschriften: Art. 99 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs, Art. 14 Abs. 1 Buchst. c Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG

Schlagworte: Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen – Nationale Regelung, nach der Bühnenarbeiter, die das Rentenalter erreicht haben, ihre Tätigkeit übergangsweise bis zu dem zuvor für einen Rentenanspruch vorgesehenen Alter von 47 Jahren für Frauen und 52 Jahren für Männer weiter ausüben können

Kernaussage: Eine Regelung, die es Arbeitnehmern ermöglicht, nach dem Renteneintrittsalter ihren Beruf weiterhin auszuüben, stellt dann eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, wenn Frauen diese Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nur bis zum 47. Lebensjahr, Männern hingegen bis zum 52. Lebensjahr geboten wird.

6) Mutterschutz

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Zehnte Kammer\) vom 7. März 2018 – C-651/16 – DW](#)

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit), Art. 4 Abs. 3 EUV (Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit)

Schlagworte: Höhe des Mutterschaftsgeldes – Ermittlung der durchschnittlichen Beitragsbemessungsgrundlage – Einbeziehung von Einkünften während Beschäftigungszeit bei einem EU-Organ – Niedrigere Leistung, als wenn durchgehende Beschäftigung im Mitgliedstaat bestanden hätte – Beschränkung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer

Kernaussage: Bei der Berechnung des Mutterschaftsgelds dürfen die Monate des Referenzzeitraums, in denen die betreffende Person für ein EU-Organ gearbeitet hat und in denen sie in diesem Mitgliedstaat nicht sozialversichert war, nicht mit einem Zeitraum der Nichtbeschäftigung gleichgesetzt werden.

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi vom 20. März 2018 – C-12/17 – Dicu](#)

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (Mindestruhezeiten)

Schlagworte: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Begriff „Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung“ – Anspruch auf Elternurlaub – Nichtberücksichtigung der Zeiten des Elternurlaubs bei der Bestimmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub

Kernaussagen: Befindet sich eine Arbeitnehmerin in Elternzeit, wird bei der Berechnung des Jahresurlaubs dieser Zeitraum außer Acht gelassen, da er einem Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung nicht gleichgestellt wird.

[Hinweis: Das rumänische Verfahren betrifft die auch für das deutsche Recht relevante Frage, ob ein Arbeitnehmer während der Elternzeit Ansprüche auf Erholungsurlaub erwerben kann, so als hätte er während dieser Zeit seine reguläre Arbeitsleistung erbracht. Im Ausgangsverfahren machte eine Richterin gegenüber ihrem Dienstherrn Urlaubsansprüche geltend, die sie meinte während ihrer Elternzeit erworben zu haben, was dieser ablehnte. Der EuGH hatte in der Rs. [Dominguez](#) (Urt. v. 24.1.2012 – C-282/10) festgestellt, dass der Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht davon abhängig gemacht werden dürfe, dass der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet habe (EuGH-[Dominguez](#), Rn. 20). Diese Rechtsprechung kann nach Ansicht des GA Mengozzi nicht auf Zeiten des Elternurlaubs übertragen werden. Es handle sich hier „nicht mehr um eine erwiesene und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängige Arbeitsunfähigkeit“ (Rn. 22). Etwas anderes ergebe sich auch nicht aus der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die keine Aussage zur Entstehung eines Urlaubsanspruchs während des Elternurlaubs treffe. Nach rumänischem Recht wird ein Arbeitsvertrag während der Dauer des Erziehungsurlaubs ausgesetzt, was im Einklang mit der Rahmenvereinbarung stehe (Rn. 26). Die Situation eines Arbeitnehmers im Elternurlaub sei in Bezug auf den Mindestjahresurlaub vielmehr mit derjenigen eines Arbeitnehmers vergleichbar, dessen Arbeitszeit vorübergehend reduziert wird, weshalb hier nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz eine Reduzierung des Urlaubsanspruchs möglich sei (Rn. 27 f). Entsprechend hatte der EuGH für den Fall von Kurzarbeit entscheiden, dass die damit verbundene Suspendierung der Leistungspflichten nicht mit einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vergleichbar sei und daher eine Pro-rata-temporis-Berechnung des Urlaubsanspruchs zulässig sei (EuGH v. 8.11.2012 – C-229/11 und C-230/11 – [Heimann und Toltschin](#), Rn. 27 ff). Damit gewährleiste das Unionsrecht keinen Jahresurlaubsanspruch für einen Zeitraum, der nach nationalem Recht nicht als Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung angesehen wird und die gegenseitigen Leistungspflichten suspendiert sind. Gleichwohl könnten die Mitgliedstaaten über die Mindestvorschriften der Rahmenvereinbarung hinausgehende Regelungen erlassen (Rn. 29).

Im deutschen Recht ruhen die arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten ebenfalls während der Elternzeit (BAG v. 10.2.1993 – 10 AZR 450/91). Es ist jedoch anerkannt, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub grundsätzlich auch während dieser Zeit entsteht (BAG v. 6.5.2014 – 9 AZR 678/12; s. auch Litzig in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, § 52 Rn. 62 ff). Der Arbeitgeber hat jedoch nach § 17 BEEG die Möglichkeit, den Urlaub für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen (ausgenommen bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit) (Kamanabrou, RdA 2014, 321; Karb, öAT 2014, 219; Schubert, NZA 2013, 1105). Nach dem vorliegenden Urteil ist damit auch § 17 BEEG als unionsrechtskonform anzusehen.]

7) Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 15. März 2018 – C-431/16 – Blanco Marqués

Rechtsvorschriften: Art. 4, 12, 46a bis 46c Koordinierungsverordnung (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

Schlagworte: Soziale Sicherheit der Wandererwerbstätigen – Antikumulierungsvorschrift – Nationale Regelung, die eine Zulage zur Rente wegen dauerhafter vollständiger Berufsunfähigkeit für Arbeitnehmer vorsieht, die mindestens 55 Jahre alt sind – Ruhen der Zulage im Fall einer Beschäftigung oder des Bezugs einer Altersrente

Kernaussagen: 1. Eine nationale Bestimmung, nach der die Zulage zur Rente wegen dauerhafter

Berufsunfähigkeit während des Zeitraums, in dem der Empfänger dieser Rente eine Altersrente in einem anderen Mitgliedstaat oder in der Schweiz bezieht, zum Ruhen gebracht wird, stellt eine Kürzungsbestimmung im Sinne von Art. 12 Abs. 2 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 dar.

2. Der Begriff „Rechtsvorschriften des ersten Mitgliedstaats“ gemäß Art. 46a Abs. 3 Buchst. a Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 umfasst die Auslegung einer nationalen Rechtsvorschrift durch ein oberstes nationales Gericht

3. Eine nationale Antikumulierungsvorschrift, ist auf eine gemäß Art. 46 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 berechnete Leistung nicht anwendbar, wenn diese Leistung nicht in Anhang IV Teil D dieser Verordnung aufgeführt ist.

[Urteil des Gerichtshofs \(Zehnte Kammer\) vom 18. Januar 2018 – C-45/17 – Jahin](#)

Rechtsvorschriften: Art. 63 und 65 AEUV (Steuerrecht), Art. 11 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 (Koordinierungsverordnung)

Schlagworte: Freier Kapitalverkehr – Abgaben auf Einkünfte aus Kapital als Beitrag zur Finanzierung der sozialen Sicherheit eines Mitgliedstaats – Befreiung von Unionsbürgern, die in einem System der sozialen Sicherheit eines anderen Mitgliedstaats versichert sind – Natürliche Personen, die in einem System der sozialen Sicherheit eines Drittstaats versichert sind

Kernaussage: Auf Einkünfte aus dem Vermögen von Unionsbürgern, die in einem anderen Staat als einem EU-/EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz arbeiten, dürfen Sozialbeiträge ihres Heimatstaats erhoben werden.

[Urteil des Gerichtshofs \(Erste Kammer\) vom 21. März 2018 – C-551/16 – Klein Schiphorst](#)

Rechtsvorschriften: 64 Abs. 1 Buchst. c Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Leistungsexport bei Arbeitslosigkeit – Abkommen EG–Schweiz über die Freizügigkeit – Verlängerung des Exportzeitraums – Befugnis zur grundsätzlichen Ablehnung der Verlängerung – Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit – Arbeitsloser, der sich in einen anderen Mitgliedstaat begibt – Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs

Kernaussagen: Ein Mitgliedstaat darf einen Antrag auf Verlängerung des Exportzeitraums von Leistungen bei Arbeitslosigkeit über drei Monate hinaus auf höchstens sechs Monate ablehnen, es sei denn, dass im Einzelfall – insbesondere bei konkreter Beschäftigungsaussicht – die Verlängerung des Exportzeitraums dieser Leistungen nicht verweigert werden darf.

[Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 6. Februar 2018 – C-359/16 – Altun u.a.](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 Nr. 1 Buchst. a Koordinierungsverordnung (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004), Art. 11 Abs. 1 Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72

Schlagworte: Wanderarbeitnehmer – Bindungswirkung von A1- bzw. E 101-Bescheinigungen – Auf betrügerische Weise erlangte oder geltend gemachte Bescheinigung

Kernaussagen: Ein Gericht des Aufnahmemitgliedstaats kann eine A1- bzw. E 101-Bescheinigung unberücksichtigt lassen, wenn dieses Gericht feststellt, dass die Bescheinigung auf betrügerische Weise erlangt wurde.

[Hinweis: Grundsätzlich unterliegen Arbeitnehmer dem Sozialversicherungssystem des Beschäftigungsstaats. Bei einer vorübergehenden Entsendung (Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004: bis zu 24 Monate) von Arbeitnehmern in einen anderen Mitgliedstaat kann auf eine Meldung beim Sozialversicherungsträger des Aufnahmestaats verzichtet werden, wenn vom Entsendestaat eine sog. E 101-Bescheinigungen (inzwischen abgelöst durch A 1-Bescheinigungen) ausgestellt wurde, die das Fortbestehen der Versicherungspflicht des entsandten Arbeitnehmers im Herkunftsstaat belegt (Vermeidung von Doppelversicherungen; vgl. EuGH v. 26.1.2006 – C-2/05 – [Herbosch Kiere](#), Rn. 21). Voraussetzung ist hierfür das Fortbestehen einer arbeitsrechtlichen Bindung zum Vertragsarbeitgeber im Herkunftsstaat und dass dieser dort gewöhnlich eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt (Rn. 34; vgl. EuGH v. 10.2.2000 – C-202/97 – [FTS](#)). Der Gerichtshof hatte sich bereits wiederholt mit der Bindungswirkung von E 101-Bescheinigungen befasst. Sozialversicherungsträger und Gerichte des Aufnahmestaats sind solange strikt an die Bescheinigungen gebunden, bis sie vom ausstellenden Träger wieder aufgehoben werden (EuGH v.

30.3.2000 – C-178/97 – [Banks u.a.](#), Rn. 42; Ulber, ZESAR 2015, 3, 7). Dies gilt auch dann, wenn der sachliche Anwendungsbereich der zugrundeliegenden Norm (Art. 14 VO (EG) 1408/71) offensichtlich nicht eröffnet ist (EuGH v. 27.4.2017 – C-620/15 – [A-Rosa Flussschiff](#), Rn. 51; vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 2/2017 unter IV.9).

Im hiesigen Vorlageverfahren stellte sich nun in einem Strafverfahren vor einem belgischen Gericht heraus, dass die E 101-Bescheinigungen für die auf eine belgische Baustelle entsandten bulgarischen Arbeitnehmer durch Angabe falscher Tatsachen erwirkt wurden, da das Entsendeunternehmen im Herkunftsstaat keine nennenswerte geschäftliche Tätigkeit ausübte. Nach dem dafür vorgesehenen Verfahren beantragte der belgische Sozialversicherungsträger vom ausstellenden bulgarischen Träger die Bescheinigungen zu widerrufen. Diesem Begehren wurde allerdings nicht entsprochen. Die vorgelegten Beweise ließ dieser unberücksichtigt. Der EuGH hatte nun darüber zu urteilen, ob ein Sozialversicherungsträger des Aufnahmestaats in einer solchen Situation betrügerisch erwirkte E 101-Bescheinigungen außer Acht lassen darf. Im Anschluss an seine Rechtsprechung zum Verbot von Betrug und Rechtsmissbrauch als allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts (vgl. EuGH v. 5.7.2007 – C-321/05 – [Kofoed](#), Rn. 38; EuGH v. 22.11.2017 – C-251/16 – [Cussens u.a.](#), Rn. 27) kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass eine Bindungswirkung in solchen Fällen nicht bestehe. Erforderlich sei hierfür allerdings, dass die Voraussetzungen einer E 101-Bescheinigung nicht vorliegen (objektives Element) und eine Betrugsabsicht besteht (subjektives Element). Die betreffenden Bescheinigungen könnten jedenfalls dann vom Aufnahmestaat außer Acht gelassen werden, wenn der ausstellende Träger auf Basis konkreter Beweise für den Betrug nicht innerhalb einer angemessenen Frist eine erneute Überprüfung vornimmt (Rn. 55).

In den Fällen, in denen kein Betrug vorliegt bzw. nachgewiesen werden kann, muss zur Aufhebung einer E 101- bzw. A1-Bescheinigung weiterhin das langwierige Aufhebungsverfahren beschritten werden (hierzu Schreiber in: Schlachter/Heinig, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, § 33 Rn. 75). Die Bekämpfung betrügerisch erlangter A1-Bescheinigungen ist auch Gegenstand eines Vorschlag der EU-Kommission für eine Änderung der DurchführungsVO (EG) 987/2009 (Vorschlag v. 13.12.2016, [COM\(2016\) 815 final](#); s. Heuschmid, NZA 16/2015, Editorial). Es bleibt zu hoffen, dass die sehr hohen Anforderungen an den Nachweis eines Rechtsmissbrauchs bzw. Betrugs, die nur im Ausnahmefall dazu führen werden, dass eine Bescheinigung unberücksichtigt bleibt, im aktuellen Gesetzgebungsprozess praktikabler werden.]

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi vom 31. Januar 2018 – C-679/16 – A](#)

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004, Art. 20 u. 21 AEUV (Unionsbürgerschaft), Art. 19 UN-BRK (unabhängige Lebensführung)

Schlagworte: Persönliche Assistenz für Menschen mit Behinderung als „Leistung bei Krankheit“ i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Pflicht einer Gemeinde, einem ihrer Bewohner eine persönliche Assistenz während eines Hochschulstudiums bereitzustellen, das dieser in einem anderen Mitgliedstaat absolviert – Beschränkung der Freizügigkeit von Unionsbürgern

Kernaussagen: Die einem Menschen mit Schwerbehinderung geleistete persönliche Assistenz fällt nicht unter „Leistungen bei Krankheit“ im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Buchst. a Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004. Diese Assistenz darf ihm für ein Hochschulstudium in einem anderen Mitgliedstaat, nicht verweigert werden.

[Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe vom 31. Januar 2018 – C-527/16 – Alpenrind u.a.](#)

Rechtsvorschriften: Art. 12 Abs. 1 Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004, Art. 5 Abs. 1 und von Art. 19 Abs. 2 Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen – Erfolgloses Verfahren vor der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit – Rückwirkende Bindungswirkung – Ablöseverbot

Kernaussagen: 1. Eine A1-Bescheinigung ist für ein Gericht des Aufnahmemitgliedstaats bindend, solange sie nicht widerrufen oder für ungültig erklärt wird.

2. Eine A1-Bescheinigung behält ihre Bindungswirkung auch dann, wenn die Verwaltungskommission eine Entscheidung über den Widerruf getroffen hat, der ausstellende Träger sie aber nicht widerruft. Dies gilt auch dann, wenn dem Arbeitnehmer dieses Dokument ausgestellt wurde, nachdem er in das System der sozialen Sicherheit des Aufnahmemitgliedstaats aufgenommen wurde. In einem solchen Fall kann das Dokument auch rückwirkend gelten.

3. Es verstößt nicht gegen das Ablöseverbot nach Art. 12 Abs. 1 Koordinierungsverordnung Nr. (EG) 883/2004, wenn die entsendenden Arbeitgeber ihren Sitz im selben Mitgliedstaat haben. Bestehen zwischen ihnen personelle und/oder organisatorische Verflechtungen, ist zu prüfen, ob die vorgenommenen Entsendungen auf die Umgehung des Ablöseverbots abzielen.

[Hinweis: Das Vorlageverfahren bietet dem Gerichtshof die Gelegenheit seine Rechtsprechung zur Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen (früher E 101-Bescheinigungen) weiter auszudifferenzieren. Mit Ausnahme von Fällen rechtsmissbräuchlich oder betrügerisch erwirkter Bescheinigungen misst der EuGH diesen Dokumenten in ständiger Rechtsprechung eine strikte Bindungswirkung zu (vgl. Hinweis zur Rs. C-359/16 – *Altun u.a.*). Für die neueren A 1-Bescheinigungen hatte der Unionsgesetzgeber die bisherige Rechtsprechung des EuGH in Art. 5 Abs. 1 VO (EG) Nr. 987/2009 kodifiziert.

Im Vorlageverfahren war nun zunächst fraglich, ob auch die in dieser Norm nicht genannten Gerichte des Aufnahmestaats an die Bescheinigungen gebunden sind, was vom Generalanwalt bestätigt wird. Sodann befasste er sich mit der Frage, welche Auswirkungen eine Entscheidung der Verwaltungskommission über den Widerruf einer A 1-Bescheinigung hat, wenn der ausstellende Träger dieser Entscheidung nicht folgt. Anknüpfend an die Rechtsprechung des EuGH kommt der GA zu dem Schluss, dass die Verwaltungskommission keine „Rechtsakte mit normativem Charakter“ erlassen kann, ihre Beschlüsse nur Hilfsmittel darstellen und das vorlegende Gericht nicht binden (Rn. 45; EuGH v. 14.5.1981 – 98/80 – [Romano](#), Rn. 20; EuGH v. 22.1.2014 – C-270/12 – [Vereinigtes Königreich / Parlament und Rat](#), Rn. 63). Die Beschlüsse hätten insofern nur den Rang von Gutachten (EuGH v. 5.12.1967 – 19/67 – [van der Vecht](#), S. 474) und somit keinen Einfluss auf die Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen (Rn. 50). Im Ergebnis bliebe damit bei einer Missachtung der Entscheidung der Verwaltungskommission nur die Möglichkeit, ein Vertragsverletzungsverfahren gegen den betreffenden Mitgliedstaat einzuleiten bzw. die EU-Kommission zu einem entsprechenden Vorgehen aufzufordern.

Weiter wurde die Frage aufgeworfen, ob eine A1-Bescheinigung für den Sozialversicherungsträger des Aufnahmestaats auch dann bindend ist, wenn dieser den betreffenden Arbeitnehmer bereits vor der Ausstellung der Bescheinigung in sein Sozialversicherungssystem aufgenommen hat. Mithin geht es um die Frage der Rückwirkung von A1-Bescheinigungen. Der EuGH hatte bereits in der Rs. [Banks u.a.](#) eine solche Rückwirkung angenommen (EuGH v. 30.3.2000 – C-178/97, Rn. 53 f).

Eine weitere Vorlagefrage betraf die Auslegung des Ablöseverbots in Art. 12 Abs. 1 VO (EG) 883/2004. Hiernach ist ein Festhalten am Sozialversicherungssystem des Herkunftsstaats nicht möglich, wenn die entsandte Person eine andere (bereits zuvor entsandte) Person ablöst. Strittig ist insbesondere ob das Ablöseverbot nur eine erneute Entsendung durch denselben Arbeitgeber erfasst oder – in weiter Auslegung – auch eine Entsendung durch einen anderen Arbeitgeber. Der GA sieht die Ablösung durch einen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers als unproblematisch an, während die Verwaltungskommission eine restriktivere Auffassung vertritt (Rn. 103 f). Sollte der EuGH den Schlussanträgen folgen, wird aber jedenfalls dann, wenn zwischen den erst- und zweitentsendenden Unternehmen eine personelle oder organisatorische Verflechtung besteht, näher zu prüfen sein, ob das Ablöseverbot betrügerisch bzw. rechtsmissbräuchlich umgangen werden soll (Rn. 111).]

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlanden \(Niederlande\) – C-631/17 – Inspecteur van de Belastingdienst](#)

Rechtsvorschriften: Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Verweisung auf Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats – Tätigkeit als Seemann – Ausübung der Tätigkeit außerhalb des Gebiets der EU

[Vorabentscheidungsersuchen der Cour du travail de Liège \(Belgien\) – C-33/18 – V](#)

Rechtsvorschriften: Art. 87 Abs. 8 Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Sozialstatus – Beitragspflicht – Antragspflicht auf Anwendbarkeit der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 bei Wechsel von abhängiger Beschäftigung zu selbstständiger Tätigkeit – Rückwirkung

[Vorabentscheidungsersuchen der Cour de cassation \(Frankreich\) – C-37/18 – Vueling Airlines SA](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 2 Buchst. a Koordinierungsverordnung (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

Schlagworte: Schwarzarbeit – E-101-Bescheinigungen – Vorrang des Unionsrechts – Schadensersatz

8) Verfahrensrecht

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 7. März 2018 – C-1/17 – Petronas Lubricants](#)

Rechtsvorschriften: Art. 20 Abs. 2 Verordnung (EG) Nr. 44/2001 (EuGVVO, heute Art. 22 Abs. 2 Verordnung (EU) 1215/2012 – Brüssel-Ia-VO) über die gerichtliche Zuständigkeit bei Verbrauchersachen

Schlagworte: Gerichtliche Zuständigkeit sowie Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen – Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge – Arbeitgeber, gegen den vor den Gerichten des Mitgliedstaats Klage erhoben wurde, in dem er seinen Wohnsitz hat – Widerklage des Arbeitgebers – Bestimmung des zuständigen Gerichts

Kernaussage: Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer haben das Recht, vor dem Gericht eine Widerklage zu erheben, bei dem die Klage selbst ordnungsgemäß erhoben wurde. Das zuständige Gericht hat über eine solche Klage zu entscheiden, sofern sie erhoben wurde, um die gesamten gegenseitigen Ansprüche gemeinsamen Ursprungs zu regeln.

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Karsten Jessolat, DGB Rechtsschutz GmbH, Gew. Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

1) Datenschutz

Urteile

[Urteil \(3. Sektion\) vom 9. Januar 2018 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – López Ribalda u. a. / Spanien](#)

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Unzulässige Videoüberwachung am Arbeitsplatz – hinreichende staatliche Regelungen zum Schutz des Privatlebens – Beweislast

Kernaussage: Eine nach innerstaatlichen Vorschriften zulässige Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist regelmäßig dann unverhältnismäßig, wenn die betroffenen Personen nicht vorher über die Überwachungsmaßnahme informiert wurden.

[Hinweis: siehe hierzu Anm. von *Jessolat* unter III.]

[Urteil \(5. Sektion\) vom 22. Februar 2018 – Nr. 588/13 – Libert / Frankreich](#)

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Auswertung von auf einem Arbeitsplatzcomputer gespeicherten privaten Dateien – Erfordernis der Kennzeichnung von Dateien als „privat“ – Überwachung zum Zweck der Gewährleistung eines effizienten Betriebes

Kernaussage: Eine nach innerstaatlichen Vorschriften zulässige Auswertung von auf einem Arbeitsplatzcomputer gespeicherten Dateien ist im Hinblick auf private Dokumente des Arbeitnehmers nur zulässig, wenn diese ausdrücklich als „privat“ gekennzeichnet sind

[Hinweis: siehe hierzu Anm. von *Jessolat* unter III.]

2) Meinungsfreiheit

Urteile

[Urteil \(2. Sektion\) vom 27. Februar 2018 – Nr. 1085/10 – Guja / Republik Moldawien](#)

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Kündigung wegen der Weitergabe von Dienstgeheimnissen – Verhältnis von Meinungsfreiheit und Verschwiegenheitspflicht – Anforderungen an die Umsetzung eines Urteils des Gerichtshofes

Kernaussage: Da die Meinungsfreiheit eine der wesentlichen Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft ist, in der die Handlungen der Regierung auch von den Medien und der öffentlichen Meinung überprüft werden, kann das Interesse der Öffentlichkeit an bestimmten Informationen eine gesetzlich auferlegte Verschwiegenheitspflicht außer Kraft setzen.

[Hinweis: Die Entscheidung des Gerichtshofs betrifft ein Wiedereinstellungsverfahren im Hinblick auf das Urteil des EGMR vom 12.2.2008 (Nr. 14277/04 – [Guja / Republik Moldawien](#)). Der Beschwerdeführer war bei der Generalstaatsanwaltschaft als Pressesprecher beschäftigt. In dieser Funktion hatte er verschiedene Schriftstücke, in denen hohe Politiker und Polizeibeamte begangener Unregelmäßigkeiten beschuldigt wurden, an die Presse weitergeleitet. Der Beschwerdeführer wurde aus seinem Amt entlassen. Die hiergegen erhobene Klage blieb erfolglos. Der EGMR sah hierin einen Verstoß gegen die durch Art. 10 EMRK geschützte Meinungsfreiheit. Aufgrund des Urteils vom 12.2.2008 (a.a.O.) sollte der Beschwerdeführer zunächst wiedereingestellt werden. Dies wurde

jedoch mit der Begründung, ein neuer Generalstaatsanwalt sei ernannt worden, abgelehnt. Unter Hinweis auf seine Entscheidung vom 12.2.2008 (a.a.O.) kommt der Gerichtshof mit der aktuellen Entscheidung zu dem Ergebnis, dass die Beschwerdegegnerin nicht hinreichend dargelegt habe, dass die erneute Entlassung nicht aus Gründen der Verletzung der Verschwiegenheitspflicht erfolgte. Der Gerichtshof ist daher weiterhin der Auffassung, dass der Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht vom Recht auf die freie Meinungsäußerung geschützt war.]

[Urteil \(4. Sektion\) vom 9. Januar 2018 – Nr. 13003/04 – Catalan / Rumänien](#)

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Entlassung aus dem Dienstverhältnis wegen Veröffentlichung von Forschungsmaterial – gesteigerte Loyalitätspflichten von öffentlich Bediensteten

Kernaussage: Es verstößt nicht gegen das nach Art. 10 EMRK geschützte Recht auf freie Meinungsäußerung wenn an Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im Hinblick auf die Verschwiegenheitspflicht höhere Loyalitätsanforderungen gestellt werden als an Beschäftigte privater Unternehmen.

[**Hinweis:** Der Beschwerdeführer, der in einem Nationalarchiv zur Erforschung der Akten und Dokumente der Securitate beschäftigt war, hatte einer Tageszeitung Dokumente zugespielt, die den Patriarchen der rumänisch orthodoxen Kirche in Misskredit brachten. Der öffentliche Arbeitgeber hatte daraufhin ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entlassung eingeleitet, dessen Ergebnis von den innerstaatlichen Gerichten bestätigt wurde. Unter Hinweis auf die Entscheidung [Heinisch / Deutschland](#) (Urt. v. 21.7.2011 – Nr. 28274/08) stellt der Gerichtshof erneut fest, dass einen Bediensteten des öffentlichen Dienstes im Hinblick auf die Veröffentlichung von internen Informationen höhere Loyalitätspflichten treffen, als dies bei Arbeitnehmern privater Unternehmen der Fall ist. Im vorliegenden Fall sieht es der Gerichtshof als verschärfend an, dass der Beschwerdeführer Informationen, die als unbestätigte Gerüchte galten, an die sogenannte Sensationspresse weitergegeben hat.]

3) Soziale Sicherheit

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

[Entscheidung vom 6. März 2018 – Nrn. 78135/13 u. 429/14 – Gellértheyyi sowie Balla und Balláné Gál / Ungarn](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot), Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Aussetzung einer Altersrente für bestimmte Personengruppen – Gewährung einer staatlichen Rente neben dem Gehalt – Differenzierung zwischen privat-rechtlicher und öffentlich-rechtlicher Beschäftigung

Kernaussage: Eine von öffentlichen Arbeitgebern vorgenommene Differenzierung zwischen privat-rechtlich und öffentlich-rechtlich Beschäftigten verstößt im Hinblick auf die Gewährung einer betrieblichen Altersrente nicht gegen das Diskriminierungsverbot gem. Art. 14 EMRK.

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer waren als Universitätsprofessoren an unterschiedlichen Universitäten beschäftigt. Bis 2013 bezogen sie neben ihren Gehältern eine Altersversorgung. Aufgrund einer Gesetzesänderung, die zu Beginn des Jahres 2013 in Kraft trat, wurde die Altersversorgung an bestimmte Gruppen von Gehaltsempfängern, zu denen die Beschwerdeführer gehörten, ausgesetzt. Der Gerichtshof hebt hier unter Hinweis auf die Entscheidung vom 5.9.2017 – Nr. 78117/13 – [Fabian / Ungarn](#) (siehe HSI Newsletter 03/2017 unter V. 5.) erneut hervor, dass sich die Altersversorgungssysteme des öffentlichen Dienstes von denen der Privatwirtschaft im Hinblick auf die Finanzierung unterscheiden und deshalb nicht vergleichbar seien. Soweit aber innerhalb des Versorgungssystems Differenzierungen hinsichtlich einzelner Personengruppen (vorliegend wurden

Parlamentarier, Bürgermeister, Richter und Staatsanwälte sowie Beschäftigte des Gesundheitswesens von der Aussetzung der Betriebsrente ausgenommen) vorgenommen werden, sei im jeweiligen Einzelfall die Vergleichbarkeit der Personengruppen im Hinblick auf eine Diskriminierung zu prüfen. Der Gerichtshof kommt hier zu dem Ergebnis, dass die Beschwerdeführer mit den begünstigten Personengruppen nicht vergleichbar waren.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 40403/10 – Sürgün / Türkei \(2. Sektion\) eingereicht am 27. Mai 2010 – zugestellt am 29. Januar 2018](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Aberkennung einer Invaliditätsrente – Berücksichtigungsfähigkeit medizinischer Gutachten – Kompensation durch anderweitige Sozialleistungen

[Hinweis: Der Beschwerdeführer rügt, dass ihm eine zunächst gewährte Invaliditätsrente aufgrund der vermeintlichen Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit aberkannt wurde. Der Gerichtshof stellt hier die Frage, auf welcher Grundlage das medizinische Gutachten, das den innerstaatlichen Gerichten zur Entscheidung vorlag, zu dem Ergebnis kam, dass der Grad der Behinderung des Beschwerdeführers nur 2 % unter dem lag, der für die Gewährung einer Invaliditätsrente erforderlich war. Weiter wird der Gerichtshof zu prüfen haben, ob dem Beschwerdeführer wegen seiner Behinderung eine andere Art von Sozialleistung zur Verfügung stand (Urt. v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – [Bélané Nagy / Ungarn](#), siehe HSI-Newsletter 04/2016 unter V. 4.).]

4) Verfahrensrecht

Urteile

[Urteil \(2. Sektion\) vom 23. Januar 2018 – Nr. 15374/11 – Güç / Türkei](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Verhaltensbedingte Kündigung wegen strafrechtlich relevanten Verhaltens – Gleichlauf von Strafverfahren und Kündigungsschutzverfahren – keine Bindung des Arbeitsgerichts an Feststellungen des Strafgerichts

Kernaussage: Es verstößt nicht gegen den nach Art. 6 EMRK gewährleisteten Anspruch auf ein faires Verfahren, wenn ein Arbeitsgericht eine eigene ggf. von der eines Strafgerichts abweichende Würdigung eines Kündigungssachverhalts vornimmt.

[Hinweis: Gegen den Beschwerdeführer, der als Hausmeister in einer Schule beschäftigt war, wurde ein Strafverfahren wegen sexuellen Missbrauchs einer Schülerin eingeleitet. Das Strafgericht sprach ihn mangels Beweises von diesem Vorwurf frei. Parallel dazu klagte der Beschwerdeführer gegen seine Entlassung, die der Arbeitgeber wegen des Vorwurfs angeordnet hatte. Die innerstaatlichen Gerichte bestätigten die Kündigung und begründeten ihre Entscheidung mit eigenen zum Kündigungsvorwurf getroffenen Sachverhaltsfeststellungen. Der Gerichtshof sieht hierin keinen Verstoß gegen Art. 6 EMRK. Staatliche Zivil- oder Verwaltungsgerichte, die über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu entscheiden haben, deren Gründe strafrechtliche Bezüge haben, seien nicht an die Feststellungen von Strafgerichten gebunden, wenn sie selbst ein Fehlverhalten ordnungsgemäß festgestellt haben. Art. 6 EMRK schließt nicht aus, dass eine Handlung sowohl ein Strafverfahren als auch ein Disziplinarverfahren bzw. Kündigungsschutzverfahren nach sich ziehen kann und dass beide Verfahren parallel verfolgt werden können. Eine strafrechtliche Verantwortlichkeit schließt eine zivilrechtliche oder sonstige Haftung aufgrund derselben Tatsachen und auf der Grundlage einer weniger strengen Beweislast nicht aus (Urt. v. 11.2.2003 – Nr. 34964/97 – [Ringvold / Norwegen](#); Urt. v. 18.7.2006 – Nr. 6924/02 – [Jakumas / Litauen](#); Urt. v. 12.4.2011 – Nr.

34388/05 – [Celik \(Bozkurt\) / Türkei](#); Urt. v. 11.2.2014 – Nr. 69122/10 – [Vella / Malta](#)). Dieses Ergebnis entspricht im Wesentlichen der vom BAG in ständiger Rechtsprechung geschaffenen Rechtslage. Danach sind die in einem strafrichterlichen Urteil enthaltenen Feststellungen für die zu derselben Frage erkennenden Zivilgerichte grundsätzlich nicht bindend. Sie können aber im Rahmen der freien Beweiswürdigung des Zivilrichters im Sinne von § 286 Abs. 1 ZPO Berücksichtigung finden (BAG 23.10.2014 – 2 AZR 865/13 m.w.N.). Im Falle einer Verdachtskündigung wegen des Verdachts einer Straftat muss diese auf konkrete, vom Kündigenden darzulegende und ggf. zu beweisende Tatsachen gestützt sein. Entscheidungen im Strafverfahren binden die über die Wirksamkeit einer (Verdachts-)Kündigung befindenden Gerichte für Arbeitssachen nicht. Diese haben vielmehr alle relevanten Umstände selbst zu würdigen. Gleichwohl kann ein Freispruch im Strafverfahren unter dem Gesichtspunkt einer Entlastung des Arbeitnehmers für die arbeitsgerichtliche Prüfung im Rahmen einer Verdachtskündigung Bedeutung gewinnen. Das gilt nicht nur, wenn der Verdacht gegen den Arbeitnehmer im Strafverfahren vollständig ausgeräumt worden ist. Es reicht vielmehr aus, wenn Tatsachen festgestellt worden sind, die den Verdacht zumindest wesentlich abschwächen (BAG 2.3.2017 – 2 AZR 698/15).]

Urteil (2. Sektion) vom 23. Januar 2018 – Nr. 60392/08 – Seven / Türkei

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlageworte: Dienstenthebung wegen strafrechtlich relevanten Verhaltens – Unschuldsvermutung – Vorwurf des Verdachts einer Straftat oder einer begangenen Straftat – Verhältnis Strafverfahren zu Disziplinarverfahren

Kernaussage: Es verstößt gegen das Gebot der Unschuldsvermutung gem. Art. 6 Abs. 2 EMRK, wenn im Rahmen eines Disziplinarverfahrens von einer begangenen Straftat ausgegangen wird, diese aber im noch anhängigen Strafverfahren nicht endgültig festgestellt worden ist.

[**Hinweis:** Dem Beschwerdeführer, der als Polizist beschäftigt war, wurden sexuelle Übergriffe in Ausübung seines Dienstes zur Last gelegt. Ein gegen ihn eingeleitetes Strafverfahren führte zum Freispruch, da die Vorwürfe nicht bewiesen werden konnten. Ein zeitlich parallel zum Strafverfahren eingeleitetes Disziplinarverfahren führte zur Entfernung des Beschwerdeführers aus dem Dienst. Der Gerichtshof kommt zwar zu dem Ergebnis, dass ein dienstliches Verhalten sowohl Gegenstand eines Straf- als auch eines Disziplinarverfahrens sein kann und das Verwaltungsgericht nicht an die Feststellungen eines Strafgerichts gebunden ist. Was diese Rechtsfrage betrifft, stimmt diese Rechtssache mit der Sache [Güç / Türkei](#), Urteil vom 23.1.2018 – Nr. 15374/11 (s. o.) überein. Anders als in jenem Verfahren ging das Verwaltungsgericht jedoch vorliegend noch während des laufenden Strafverfahrens von der Eigenschaft des Beschwerdeführers als „Beschuldigtem“ aus, ohne das Ergebnis des Strafverfahrens abgewartet zu haben. Darin sieht der Gerichtshof das Recht des Beschwerdeführers auf Unschuldsvermutung in dem anhängigen Strafverfahren als verletzt an. Art. 6 Abs. 2 EMRK schützt in erster Linie die Art und Weise, in der ein Angeklagter im Rahmen eines Strafverfahrens durch die öffentliche Gewalt behandelt wird. Die Unschuldsvermutung wird verletzt, wenn eine gerichtliche Entscheidung oder eine Äußerung eines Amtsträgers über eine Person, die einer Straftat angeklagt ist, eine Ansicht widerspiegelt, dass er schuldig ist, bevor er nach dem Gesetz für schuldig befunden wurde. Dabei ist zu unterscheiden zwischen einer Aussage, dass jemand lediglich verdächtigt wird, eine Straftat begangen zu haben und einer eindeutigen Erklärung, dass eine Person die betreffende Straftat tatsächlich begangen hat. Nur letztere stellt einen Verstoß gegen die Unschuldsvermutung dar.]

Urteil (3. Sektion) vom 9. Januar 2018 – Nr. 63246/10 – Nicholas / Zypern

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlageworte: Unparteilichkeit des Gerichts – Verwandtschaftliche Beziehungen zwischen dem Sohn des entscheidenden Richters und der Tochter des gegnerischen Rechtsanwalts

Kernaussage: Die Unparteilichkeit des Gerichts ist nicht gewährleistet, wenn der Sohn eines der entscheidenden Richter mit der Tochter eines in der Anwaltskanzlei des Gegners beschäftigten Anwalts verheiratet ist und nicht klar ist, ob dieser Anwalt mit der Bearbeitung des Falls befasst war.

[**Hinweis:** Die Entscheidung geht auf ein Kündigungsschutzverfahren zurück, das vor den

innerstaatlichen Gerichten geführt wurde. Der Gerichtshof weist allerdings auf die Besonderheiten des Landes Zypern hin, wobei es sich um ein kleines Land mit kleineren Firmen und einer geringeren Anzahl von Richtern handelt. Diese Situation wird nicht auf größere Staaten übertragbar sein. Insoweit betont der Gerichtshof, dass der Vorwurf der Befangenheit nicht dazu führen sollte, ein Rechtssystem zu lähmen und die Rechtspflege durch übermäßig strenge Maßstäbe zu behindern (Urt. v. 9.7.2015 – Nr. 38191/12 – [A.K. / Lichtenstein](#)).]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nrn. 37953/13 u. 48643/16 – Kiprovskaja Lukikj / Die frühere Jugoslawische Republik Mazedonien \(1. Sektion\) eingereicht am 4. Juni 2013 und 15. August 2016 – zugestellt am 5. März 2018](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Entlassung aus dem Sicherheitsdienst – Weigerung der Erteilung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung – ordnungsgemäße Durchführung des Prüfungsverfahrens

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführerin rügt, zu Unrecht wegen einer fehlenden Unbedenklichkeitsbescheinigung aus einem staatlichen Überwachungsunternehmen entlassen worden zu sein. Der Gerichtshof hat hier im Hinblick auf die Rechtssache [Regner / Tschechische Republik](#), Urteil vom 19.9.2017 – Nr. 35289/11 (siehe HSI-Newsletter 03/2017 unter V.7.) an die Parteien die Frage gerichtet, ob die Beschwerdeführerin vor den Verwaltungsgerichten im Hinblick auf die Erteilung der Unbedenklichkeitsbescheinigung und auch im Entlassungsverfahren ordnungsgemäß angehört wurde.]

[Nr. 26327/16 – Roić Erceg / Kroatien \(1. Sektion\) eingereicht am 3. Mai 2016 – zugestellt am 22. Februar 2018](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Versetzung auf einen geringer vergüteten Dienstposten – Aushändigung von Rechtsvorschriften im Verwaltungsverfahren – Prinzip der Waffengleichheit

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführerin wurde auf einen geringer vergüteten Dienstposten versetzt, ohne dass ihr im Verwaltungsverfahren die hierfür maßgebliche Rechtsvorschrift ausgehändigt wurde. Auch im gerichtlichen Verfahren lag nur dem Gericht eine Ausfertigung der einschlägigen Rechtsvorschrift vor und wurde der Beschwerdeführerin nicht zur Einsichtnahme überlassen. Der Gerichtshof hat hier die Frage zu beantworten, ob es dem nach Art. 6 EMRK geschützten Prinzip der Waffengleichheit entspricht, wenn eine Partei des Verfahrens kein Recht auf Einsichtnahme in die zugrunde zu legenden Rechtsvorschriften hat (Urt. v. 12.2.2004 – Nr. 47287/99 – [Perez / Frankreich](#); Urt. v. 3.5.2016 – Nr. 7183/11 – [Letincic / Kroatien](#)).]

[Nr. 41071/16 – Odoran / Kroatien \(1. Sektion\) eingereicht am 11. Juli 2016 – zugestellt am 7. Februar 2018](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Kündigungsschutzverfahren – verspätete Einreichung der Klage – Berechnung der Frist zur Erhebung der Klage

[**Hinweis:** Mit ihrer Beschwerde rügt die Beschwerdeführerin den fehlenden Zugang zu einem staatlichen Gericht. Sie vertritt anders als die innerstaatlichen Gerichte die Auffassung, dass die Frist zur Klageerhebung mit dem Absenden eines Antrages auf Kündigungsschutz (*application for the protection of her allegedly violated rights*) an den Arbeitgeber und nicht mit dem dortigen Zugang dieses Schreibens zu laufen begann. Eine Entscheidung des Gerichtshofs wird wohl keine Auswirkungen auf das deutsche Kündigungsschutzrecht haben, das in § 4 KSchG eine Frist zur Klageerhebung von drei Wochen ab Zugang der Kündigung vorsieht. Nach kroatischem Recht ist Voraussetzung für die Klageerhebung und deren Frist zunächst die außergerichtliche Geltendmachung des Anspruchs (auch auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung).]

[Nr. 22699/16 – Bogutskyy u. a. / Ukraine \(4. Sektion\) eingereicht am 9. April 2016 – zugestellt am 14. März 2018](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren), Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)

Schlagworte: Entlassung von Beamten – Wegfall der Dienstposten aus haushaltsrechtlichen Gründen – Aussetzung eines erstinstanzlichen Verfahrens zur Überprüfung der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer rügen im Hinblick auf Art. 6 EMRK die Aussetzung eines erstinstanzlichen Verfahrens auf unbestimmte Zeit, sodass ihnen die Durchsetzung ihrer Ansprüche unmöglich gemacht werde.]

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Dr. Christina Hießl und Ammar Bustami, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) Trier

1) Europäische Union

Europäisches Parlament

(Die folgenden Informationen sind den „[Pressemitteilungen](#)“ des Europäischen Parlaments entnommen.)

Europäischer Solidaritäts- und Freiwilligendienst [[PM v. 21.2.2018](#)]

Im Anschluss an das große Interesse am Europäischen Solidaritätskorps im letzten Jahr (vgl. [HSI-Newsletter 03/2017](#) und HSI-Newsletter 4/2017) wurde nunmehr durch die Einrichtung des Europäischen Solidaritäts- und Freiwilligendienstes (European Solidarity and Voluntary Service, ESVS) die Schaffung eines permanenten Finanzrahmens für freiwilliges Engagement beschlossen. Bis 2020 werden 341,5 Mio. Euro für Nonprofit-Organisationen und junge Freiwillige (18-30 Jahre) bereitstehen, die sich über ein eigens dafür geschaffenes Onlineportal vernetzen und Finanzierung für Reise-, Aufenthalts-, Versicherungs- und Anschlusskosten für Freiwilligenprojekte bewerben können. Aus arbeitsrechtlicher Sicht bedeutsam scheint insbesondere, dass eine Qualitätscharta für die registrierten Nonprofits eine klare Unterscheidung zwischen „echten“ Freiwilligentätigkeiten und solchen, bei denen die Unentgeltlichkeit einer Ausbeutung der Arbeitskraft gleichkommt, sicherstellen soll. Auch die Förderung des Zugangs von benachteiligten jungen Menschen zum Arbeitsmarkt und eine formelle standardisierte Anerkennung der Tätigkeit als arbeitsmarktrelevante Erweiterung des Qualifikationsprofils sollen Bestandteil des Programmes sein.

Überarbeitung der Entsende-RL [[PM v. 1.3.2018](#) und [v. 19.3.2018](#)]

Ein Durchbruch wurde bei den Verhandlungen über die neue Entsende-RL (s. schon [HSI-Newsletter 3/2017](#) und HSI-Newsletter 4/2017) erzielt. In einer vorerst informellen gemeinsamen Stellungnahme bestätigten Rat und Parlament ihre Einigung auf die Eckpunkte der neuen Regelung. Dazu gehört zentral die Anwendung aller – nicht nur der gesetzlichen – Entgeltbestimmungen des aufnehmenden Staates auf entsandte Arbeitnehmer. Arbeitgeber werden verpflichtet, für Transport und angemessene Unterbringung der Arbeitnehmer auf eigene Kosten zu sorgen. Als Höchstdauer für Entsendungen sind zwölf Monate, mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit um höchstens sechs Monate, vorgesehen. Den Mitgliedstaaten soll eine zweijährige Frist zur Umsetzung gewährt werden. Der Transportsektor bleibt vorerst vom ursprünglichen Regelwerk aus 1996 erfasst, bis sektorspezifische Regeln (vgl. den Kommissionsvorschlag [KOM\(2017\) 278 endg](#)) in Kraft treten.

Neue Expositionsgrenzwerte für Karzinogene und Mutagene am Arbeitsplatz [[PM v. 27.3.2018](#)]

Die erst kürzlich überarbeitete Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (s. HSI-Newsletter 4/2017) soll ein weiteres Mal erweitert werden. Die Ende März vom zuständigen Ausschuss des EP angenommenen Änderungen schreiben neue Grenzwerte für die Konzentration von Karzinogenen in der Luft und Risiken einer Aufnahme über die Haut vor und sollen auf Initiative des Ausschusses aus aktuellem Anlass auch Expositionsgrenzwerte für Dieselabgase festschreiben. Die neuen Regelungen sollen vier Mio. Arbeitnehmer in den Sektoren Bau, Metall, Handwerk und Automobilindustrie betreffen.

Europäische Kommission

(Die folgenden Informationen sind den „[Schlagzeilen](#)“ der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration entnommen.)

Regionalkonferenz zu Beschäftigung und Sozialreform am Westbalkan und in der Türkei [\[PM v. 9.2.2018\]](#)

Mit Vertretern aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Sozialpartnerschaft, Forschung und Zivilgesellschaft wurden Optionen einer balancierten Vorantreibung wirtschaftlicher und sozialer Entwicklungsziele in den Partnerstaaten in Übereinstimmung mit den Prinzipien der Europäischen Säule sozialer Rechte erörtert.

Quartalsbericht zur Beschäftigung und sozialen Lage [\[PM v. 12.2.2018\]](#)

Der Quartalsbericht bestätigt eine Fortsetzung des unerwartet starken Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums in der EU (1,7% mehr Beschäftigung bedeuten 4 Mio. zusätzliche Beschäftigte, davon 2,8 Mio. in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und 3 Mio. in Vollbeschäftigung). Die Beschäftigungsquote der 20-64-Jährigen stieg auf durchschnittlich 72,3%. Die Arbeitslosigkeit ist mit 18 Mio. Betroffenen auf dem niedrigsten Stand seit 2008 und nähert sich somit dem Vorkrisenniveau. Problematisch bleibt hingegen die anhaltend hohe Jugendarbeitslosigkeit in mehreren EU-Ländern, welcher seit 2013 auf Basis einer [Ratsempfehlung](#) mit dem Konzept der Jugendgarantie entgegengewirkt werden soll. Dass trotz des (auch finanziellen) Unterstützungsangebots die nationale Umsetzung nur schleppend vorangeht und gegenwärtig weniger als 40% der sogenannten NEETs (Not in Employment, Education or Training) von dieser Garantie profitieren, hat die Kommission zur Einberufung eines Arbeitstreffens mit den nationalen Koordinatoren veranlasst, auf dem Konzepte zur verbesserten Umsetzung diskutiert wurden [\[PM v. 3.4.2018\]](#).

Neuer Leitfaden für nationale Arbeitsmarktbehörden [\[PM v. 27.2.2018\]](#)

Der von der Kommission veröffentlichte Leitfaden [Practitioner's toolkit for PES Building Career Guidance and Lifelong Learning](#) regt aktive Kooperation der Arbeitsmarktbehörden mit diversen Akteuren und eine vorausschauende individuelle Unterstützung von Arbeitsmarktteilnehmern entlang des Lebenszyklus an.

Schaffung einer europäischen Arbeitsbehörde und Zugang zum Sozialschutz für alle [\[PM v. 13.3.2018\]](#)

Die Kommission hat den im Vorjahr angekündigten (s. HSI-Newsletter 4/2017) Vorschlag zur Einrichtung einer **europäischen Arbeitsbehörde** ([KOM\(2018\) 131 endg](#)) beschlossen. Diese soll grenzüberschreitend mobilen EU-Arbeitnehmern (deren Zahl sich 2017 auf 17 Mio. fast verdoppelt hat), den diese beschäftigenden Unternehmen und den nationalen Arbeitsmarktverwaltungen ein umfangreiches Angebot an Informations-, Forschungs- und Koordinierungsleistungen bieten und auch in Streitfällen vermitteln. Mit einem Budget von 50 Mio. € und 150 Mitarbeitern soll sie 2019 ihre Arbeit aufnehmen.

Der gleichzeitig vorgelegte, auf Empfehlung Nr. 12 der europäischen Säule sozialer Rechte gestützte Vorschlag für eine Empfehlung des Rates für den [Zugang zum Sozialschutz](#) beschäftigt sich mit der Schließung formaler Lücken bei der sozialen Absicherung der Bevölkerung und einer Verbesserung von Angemessenheit, Übertragbarkeit und Transparenz der Schutzrechte. Die besondere Relevanz dieser Reformempfehlung liegt darin, dass soziale Schutzsysteme in allen Mitgliedstaaten primär zur Absicherung von Standardarbeitsverhältnissen entwickelt wurden, während gegenwärtig 40% der Beschäftigten nicht mehr in diese Kategorie fallen, weil sie etwa teilzeit- und/oder befristet beschäftigt oder selbständig sind, wobei auch ein wiederholter Wechsel zwischen den Erwerbsformen keine Seltenheit ist.

Berufsausbildung und Qualifikation [[PM v. 15.3.2018](#) , [v. 16.3.2018](#) und [v. 16.3.2018](#)]

Der im Oktober letzten Jahres (s. HSI-Newsletter 4/2017) vorgelegte Kommissionsvorschlag über einen Europäischen Rahmen für hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildungen wurde im März vom Rat in einer Empfehlung angenommen [vgl. auch [PM des Rates v. 15.3.2018](#)]. Tags darauf fanden die Feierlichkeiten anlässlich des zehnjährigen Bestehens des europäischen Qualifikationsrahmens statt, die von einer Konferenz zu dessen Bilanzziehung und Weiterentwicklung begleitet wurde. Qualifikation und Berufserfahrung von Drittstaatsangehörigen, besonders auch Flüchtlingen und Asylsuchenden am europäischen Arbeitsmarkt können seit 2016 durch ein von der Kommission entwickeltes [Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige](#) erfasst werden, für das kürzlich ein Update zur Erweiterung und Verbesserung erstellt wurde.

Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

(Die folgenden Informationen sind den „[Pressemitteilungen](#)“ des Europäischen Rates und des Rates der Europäischen Union entnommen.)

Makroökonomischer Dialog mit den Sozialpartnern [[PM v. 19.2.2018](#)]

Ein Austausch mit den Sozialpartnern über die makroökonomische Situation der EU wirft ein differenzierteres Licht auf die oben im Kommissionsteil dargestellte vielversprechende Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung. Ratspräsident Vladislav Goranov verweist auf ein „untypisch niedriges Lohnwachstum in Verbindung mit anhaltender Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit in einigen Mitgliedstaaten“, EGB-Generalsekretär Luca Visentini darauf, dass die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden in der EU und die Stundenzahl je Beschäftigtem nach wie vor unter dem Stand von vor der Krise liegen. Besondere Problemfelder stellen für den EGB ein Sinken der Arbeitsplatzqualität, eine Zunahme der Ungleichheiten, die Rückläufigkeit öffentlicher Investitionen und die mangelnde Angleichung von Löhnen und Gehältern an das Produktivitätswachstum, für den UEAPME vermehrte Anzeichen eines Fachkräftemangels und von Qualifikationsdefiziten dar. Einig waren sich alle Beteiligten über die Notwendigkeit, die gegenwärtige Aufschwungphase für wirtschafts- und arbeitsmarktstabilisierende Maßnahmen zu nutzen.

Ernennung von neun EuGH Richtern [[PM v. 19.2.2018](#)]

Für eine am 7. Oktober 2018 beginnende sechsjährige Amtsperiode wurden acht derzeitige EuGH-Richter wiederernannt: Alexander Arabadjiev (Bulgarien), Jean-Claude Bonichot (Frankreich), Thomas von Danwitz (Deutschland), Carl Gustav Fernlund (Schweden), Egils Levits (Lettland), Constantinos Lycourgos (Zypern), Jiří Malenovský (Tschechische Republik) und Alexandra Prechal (Niederlande). Lucia Serena Rossi (Italien) wurde neu als Richterin ernannt.

Dreigliedriger Sozialgipfel und Schlussfolgerungen des Europäischen Rates [[PM v. 15.3.2018](#), [v. 21.3.2018](#), [v. 21.3.2018](#), [v. 22.3.2018](#) und [v. 23.3.2018](#)]

Der Sozialgipfel am 21. März stand im Zeichen der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte; Unterthemen betrafen Fragen der Innovation, Schaffung von Arbeitsplätzen und sozialen Gerechtigkeit im mehrjährigen Finanzrahmen, Herausforderungen und Chancen für Beschäftigung durch neue Formen von Arbeit und den sozialen Dialog sowie wirtschaftliche und soziale Konvergenz zur Stärkung von Wachstum und Widerstandsfähigkeit. Die [Schlussfolgerungen](#) des Europäischen Rates beschränken sich im sozialen Bereich im Wesentlichen auf eine Aufforderung an den Rat, „die von der Kommission im Rahmen des Pakets zu sozialer Gerechtigkeit vorgelegten Initiativen, einschließlich des Vorschlags für eine Europäische Arbeitsbehörde, zu prüfen“.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND)

Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung den von ihr entwickelten Rahmen für die [Analyse von Arbeitsbeziehungen](#), sowie Berichte zu den Themen [Anbieter von Pflege daheim](#), [gesetzliche Mindestlöhne in der EU](#), [Entgelttransparenz zur Bekämpfung von Diskriminierung \(Report\)](#), [Work-Life-Balance in Finnland](#), [Einbeziehung der Sozialpartner beim Europäischen Semester](#), [Jugend in Griechenland](#), [Lebensqualität in Deutschland losgelöst von der Wirtschaftsleistung](#), [Benachteiligung Drittstaatsangehöriger am Arbeitsmarkt](#), [Diskriminierung von Männern](#) und [demokratische Arbeitsbeziehungen](#)

2) Europarat

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Im Rahmen der Wintersitzung der Parlamentarischen Versammlung des Europarats wurde am 23. Januar 2018 María Elósegui Ichaso (Spanien) als **neue Richterin** des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte gewählt (siehe [PM v. 23.1.2018](#)).

Am 25. Januar 2018 präsentierte der Präsident des Gerichtshofs Guido Raimondi im Rahmen der **jährlichen Pressekonferenz** die Zahlen von Verfahren vor dem EGMR im Jahre 2017. Demnach gab es zwar eine Steigerung der Anträge, doch sank die Zahl der anhängigen Verfahren im Vergleich zu 2016 aufgrund des höheren Anteils unzulässiger Anträge wegen nicht erschöpftem innerstaatlichen Rechtsweg (s. [PM vom 25.1.2018](#)).

Zudem veröffentlichte der Gerichtshof in diesem Zusammenhang seinen [Jahresbericht 2017](#).

Zum 1. April 2018 begannen die Amtszeiten der neu ernannten Richter des [Administrativtribunals](#) des Europarats.

Ministerkomitee

In seiner 1309. Sitzung am 7. März 2018 beschloss das Ministerkomitee seine von der entsprechenden Kommission vorbereitete [Gender Equality Strategy 2018-2023](#). Darin werden sechs strategische Ziele zur Erreichung der Geschlechtergleichbehandlung festgelegt. U.a. betont das Dokument die hohe Bedeutung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zur Erreichung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen (s. [PM v. 8.3.2018](#)).

Parlamentarische Versammlung

Vom 22. bis 26. Januar 2018 fand in Straßburg die [Wintersitzung der Parlamentarischen Versammlung](#) statt. Michele Nicoletti (Italien) wurde zum 31. Parlamentspräsidenten gewählt und löste damit die im Oktober 2017 als Nachfolgerin des zurückgetretenen Präsidenten gewählte Stella Kyriakides (Zypern) ab (s. [PM vom 22.1.2018](#)). Außerdem wurden zwanzig neue Vizepräsidenten der Parlamentarischen Versammlung gewählt, darunter für Deutschland der Leiter der deutschen Delegation Andreas Nick (s. [PM v. 22.1.2018](#)).

Menschenrechtskommissar

Am 14. Februar 2018 veröffentlichte der bisherige Menschenrechtskommissar Nils Muižnieks seinen [4. vierteljährlichen Tätigkeitsbericht für 2017](#). Darin nehmen seine Erwägungen zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern einen wichtigen Teil ein. U.a. kritisiert er die beharrlich fortbestehende Geschlechterdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf, z.B. in Form des Gender Pay Gaps.

Ein ähnlicher Appell findet sich auch in seiner im [1. vierteljährlichen Tätigkeitsbericht für 2018](#) abgedruckten Rede vor dem Europäischen Parlament vom 1. März 2018 wieder.

Zudem hat die Parlamentarische Versammlung des Europarats im Rahmen ihrer Wintersitzung die Nachfolgerin für das Amt des Menschenrechtskommissars gewählt (s. [PM v. 24.1.2018](#)). Dunja Mijatović (Bosnien und Herzegowina) hat die sechsjährige Amtszeit am 1. April 2018 angetreten.

Europäische Sozialcharta (ESC)

Allgemeines

In der 297. Sitzung des Ausschusses im Januar 2018 wurden die Ergebnisse des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte zu den **Staatenberichten 2017** veröffentlicht (s. [PM v. 26.1.2018](#)). Darin wurde bei 33 Vertragsstaaten die Einhaltung von Rechten im Zusammenhang mit Gesundheit und sozialer Sicherung überprüft. Zum **deutschen Staatenbericht** stellte der Ausschuss u.a. eine Verletzung von Artikel 3 § 1 ESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen) fest, da einige Kategorien von selbständigen Arbeitnehmern nicht ausreichend von den Schutzstandards zur Arbeitssicherheit umfasst sind ([Conclusions XXI-2, Germany, Article 3-1](#)). In Bezug auf andere Punkte fordert der Ausschuss detaillierte Informationen im nächsten Staatenbericht und verschiebt daher teilweise seine Ergebnisse (bspw. [Conclusions XXI-2, Germany, Article 3-2](#)). Weiterhin bestehe eine Unvereinbarkeit mit Artikel 12 § 1 ESC (Recht auf Soziale Sicherheit), da nicht dargelegt wurde, dass in allen Fällen eine adäquate Alters- und Arbeitsunfähigkeitsrente existiert ([Conclusions XXI-2, Germany, Article 12-1](#)).

Ebenfalls im Rahmen dieser Sitzung verabschiedete der Ausschuss eine [Änderung seiner Verfahrensregeln](#). Demnach werden mit Regel 21A (Anmerkungen zu Staatenberichten) der 30. April des Berichtsjahres als Stichtag für das Einreichen von Anmerkungen zu Staatenberichten durch Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und andere NGOs sowie eine 6-Wochen-Frist für Antworten auf solche Anmerkungen durch Staaten eingeführt.

Schließlich fand am 21. März 2018 im Rahmen der 1311. Sitzung des Ministerkomitees ein **Austausch mit dem Ausschusspräsidenten Giuseppe Palmisano** statt (s. [PM v. 22.3.2018](#)). Darin betonte dieser die Bedeutung der Sozialcharta für die Stärkung sozialer Rechte in Europa und berichtete über die insgesamt 30 Zulässigkeits- und 8 Sachentscheidungen des Ausschusses in den letzten 12 Monaten. Weiterhin stellte er die Wichtigkeit einer Reformierung des Staatenberichtsverfahrens heraus und machte hierzu konkrete Vorschläge an das Ministerkomitee ([Volltext](#) der Rede).

Beschwerdesystem

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

(Un-)Zulässigkeitsentscheidung vom 22. März 2018 – Nr. 158/2017 – Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) / Italien

Rechtsvorschriften: Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) RESC

Schlagworte: Kündigungsschutz – unzulässige Kündigungen – Entschädigung für unzulässige Kündigungen

[**Hinweis:** Die am 6. Oktober 2017 eingereichte Beschwerde über eine gedeckelte Maximalentschädigung bei unzulässigen Kündigungen (s. zuletzt [HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.2.](#)) wurde im Rahmen der [298. Sitzung](#) des Ausschusses behandelt. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Newsletters war die Entscheidung des Ausschusses noch nicht veröffentlicht, wird jedoch in den folgenden Tagen unter obigem Link zu finden sein.

Weitere Zulässigkeitsentscheidungen in verschiedenen Beschwerdeverfahren (s. zuletzt [HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.2.](#)):

[vom 23. Januar 2018 – Nr. 152/2017 – USB / Italien](#) über prekäre Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeitern des Justizministeriums und die daraus resultierende Verletzung in ihrem Recht auf Karriere.

[vom 23. Januar 2018 – Nr. 153/2017 – USB / Italien](#) über den verstärkten und wiederholten Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst in Sizilien für Stellen, die keineswegs temporären Erfordernissen unterliegen, sondern die ordnungsgemäßen Bedürfnisse der sizilianischen Verwaltung erfüllen.

[vom 23. Januar 2018 – Nr. 154/2017 – CGT / Frankreich](#) über die Verletzung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt und des Rechts auf Zahlung von Überstundenzuschlägen durch die Zulässigkeit für Arbeitgeber die Höchstarbeitszeit für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren festzulegen.

[vom 23. Januar 2018 – Nr. 155/2017 – CGT / Frankreich](#) über die Verletzung des Streikrechts von Beschäftigten im öffentlichen Dienst durch die französische Regel des „unteilbaren Dreißigsten“.

Sachentscheidungen

[Sachentscheidung vom 12. September 2017 – Nr. 112/2014 – European Organisation of Military Associations \(EUROMIL\) / Irland](#)

Rechtsvorschriften: Art. 5 (Vereinigungsrecht), Art. 6 (Recht auf Kollektivverhandlungen) RESC

Schlagworte: Vereinigungsrecht – Recht auf Kollektivverhandlungen – Kollektivmaßnahmen – Gewerkschaftsrechte – Verteidigungskräfte – gewerkschaftlicher Dachverband – Streikrecht

Kernaussagen: Am 30.6.2015 erging die entsprechende [Zulässigkeitsentscheidung](#) (s. zuletzt HSI-Newsletter 3/2015 unter VI.2.). Nun entschied der Ausschuss, dass durch die nur eingeschränkte Gewährung von gewerkschaftlichen Rechten für repräsentative Verbände von Streitkräften in Irland deren Vereinigungsrecht (Art. 5 RESC) und deren Recht auf Kollektivverhandlungen (Art. 6 § 2 RESC) verletzt wurden, nicht jedoch deren Streikrecht (Art. 6 § 4 RESC).

[**Hinweis:** Hinsichtlich des Vereinigungsrechts ging es nicht um das Recht von Mitgliedern der Verteidigungskräfte überhaupt Vertretungsorganisationen zu gründen oder diesen beizutreten. Es ging vielmehr um die Möglichkeit solch repräsentativer Verbände (hier: PDFORRA) sich einem nationalen Dachverband (hier: ICTU) anzuschließen. Die Zugehörigkeit zu einem solchen Dachverband bedeute eine stärkere Verhandlungsposition und stelle daher einen wichtigen Bestandteil des Vereinigungsrechts dar (Rn. 49). Besonders wichtig ist dabei die Bereitschaft des ICTU den Anschluss der PDFORRA an alle von der Regierung für notwendig erachteten Bedingungen zu knüpfen (Rn. 55).

Hinsichtlich des Rechts auf Kollektivverhandlungen führt das Verbot des Anschlusses an den ICTU dazu, dass PDFORRA von der direkten Einflussnahme auf nationale Lohnverhandlungen völlig ausgeschlossen ist, während das für die Lohnverhandlungen etablierte Parallelverfahren keine ausreichenden Einflussmöglichkeiten gewährleistet (Rn. 92-94).

Schließlich kommt der Ausschuss zu dem Ergebnis, dass die Einschränkung des Streikrechts für Mitglieder der Verteidigungskräfte mit Art. 6 § 4 RESC vereinbar ist. Unter Bezugnahme auf seine Entscheidung vom 2.12.2013 (Nr. 83/2012, [EuroCOP / Irland](#)) und dem dort thematisierten Streikrecht von Polizisten stellt der Ausschuss einen größeren Einschätzungsspielraum der

Vertragsstaaten fest und räumt Irland daher die Möglichkeit ein, Mitglieder der Verteidigungskräfte in verhältnismäßiger Weise vom Streikrecht auszunehmen (Rn. 111-118).]

[Sachentscheidung vom 13. September 2017 – Nr. 115/2015 – European Federation of Public Service Employees \(EUROFEDOP\) / Griechenland](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 (Recht auf Arbeit), Art. 18 § 4 (Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien) RESC

Schlagworte: Recht auf Arbeit – frei übernommene Tätigkeit – Zwangsarbeit – Streitkräfte – Dienstpflicht von Ärzten – Ausbildungszeiten – Ausbildungskosten – Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien

Kernaussagen: Am 9.9.2015 erging die entsprechende [Zulässigkeitsentscheidung](#) (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2015 unter VI.2.). In der Sache verwarf der Ausschuss die Beschwerde gegen Griechenland als unbegründet, da keine Verletzung des Rechts auf Ausübung einer frei übernommenen Tätigkeit vorliege (Art. 1 § 2 RESC). Weder sei die Dauer der Dienstpflicht von Ärzten in den griechischen Streitkräften unverhältnismäßig (Rn. 46) noch könne der Ausschuss eine Unverhältnismäßigkeit der festgesetzten Strafzahlung im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstes feststellen (Rn. 47). Hinsichtlich des Rechts auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien (Art. 18 § 4 RESC) verneinte der Ausschuss bereits dessen Anwendungsbereich.

[Hinweis: Der Ausschuss thematisiert ausführlich Fälle von offensichtlich unverhältnismäßig langen Dienstpflichten ([FIDH / Griechenland](#), Nr. 7/2000), betont jedoch unter Verweis auf die Entscheidung des EGMR in der Sache [Chitos / Griechenland](#) (Nr. 51637/12) (siehe zuletzt Anmerkung Lörcher in HSI-Newsletter 2/2015 unter III.) die grundsätzliche Zulässigkeit und Notwendigkeit der Auferlegung von Dienstpflichten für Mitglieder der Streitkräfte nach Abschluss von deren Ausbildungszeit. Die Bestimmung der verhältnismäßigen Dauer solcher Dienstpflichten unterfalle weitgehend dem Einschätzungsspielraum der Vertragsstaaten (Rn. 38-39, 46). In Anbetracht der Ausbildungskosten für den Staat sei zudem auch die Festlegung einer Entschädigungszahlung im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses zulässig. Hier sieht sich der Ausschuss allerdings mangels ausreichender Informationslage nicht in der Position die Verhältnismäßigkeit der Höhe der griechischen Strafzahlung zu beurteilen und bewertet diese daher nicht als Verletzung von Art. 1 § 2 RESC.]

Neu eingereichte Beschwerden

[Beschwerde vom 12. Februar 2018 – Nr. 159/2018 – Associazione Professionale e Sindacale \(ANIEF\) / Italien](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 §§ 1, 2 (Recht auf Arbeit), Art. 4 §§ 1, 4 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 5 (Vereinigungsfreiheit), Art. 6 § 4 (Recht auf Kollektivverhandlungen), Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) i.V.m. Artikel E (Diskriminierungsverbot) RESC

Schlagworte: Recht auf Arbeit – gerechtes Arbeitsentgelt – Recht auf Kollektivverhandlungen – Kündigungsschutz – Grundschullehrer

[Hinweis: Der Beschwerdeführer rügt, dass Personen mit einer vor 2001/2002 erlangten Befähigung zur Tätigkeit als Grundschullehrer aufgrund einer Rechtsprechungsänderung in Italien künftig von der Liste ausgeschlossen sind, von welcher Grundschullehrer eingestellt werden. Hierdurch seien diese Personen in diversen Chartarechten verletzt. Die französische Übersetzung der Beschwerde findet sich demnächst [hier](#).]

[Beschwerde vom 12. März 2018 – Nr. 160/2018 – Confédération Générale du Travail Force Ouvrière \(CGT-FO\) / Frankreich](#)

Rechtsvorschriften: Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) RESC

Schlagworte: Kündigungsschutz – unzulässige Kündigungen – Entschädigung für unzulässige Kündigungen

[Hinweis: Der Beschwerdeführer rügt eine französische Regelung, die für die Kalkulation der Entschädigungshöhe bei unzulässigen Kündigungen als Höchstgrenze das 24-fache des Monatsgehalts festsetzt. Diese Deckelung, unabhängig von dem tatsächlich vom Arbeitnehmer erlittenen Schaden, verletzt diesen in seinem Recht auf Kündigungsschutz aus Art. 24 RESC. Die eingereichte Beschwerde knüpft dabei u.a. an die Entscheidung vom 8.9.2016 – [Finnish Society of Social Rights / Finland](#) (Nr. 106/2014) in einer ähnlichen Frage an (s. zuletzt HSI-Newsletter 1/2017 unter VI.2.), in welcher der Ausschuss die finnische Rechtslage für chartawidrig hielt. Die französische Rechtslage verstoße ebenso gegen Art. 24 RESC, da ein höherer tatsächlich erlittener Schaden nicht kompensiert werde, der Abschreckungszweck einer vollständigen Entschädigung nicht erreicht werde und keine alternativen Rechtsmittel zur Erreichung einer ergänzenden Entschädigung existierten. Hinzuweisen ist ferner auf die am 6.10.2017 gegen Italien eingereichte Beschwerde [Nr. 158/2017](#) in einer ähnlichen Frage (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.2.), zu deren Zulässigkeit der Ausschuss am 22.3.2018 entschied.]

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Allgemeines

Im jährlich erscheinenden ILO-Bericht "[World Employment and Social Outlook – Trends 2018](#)" werden die aktuelle globale Arbeitsmarktsituation und deren Trends untersucht. Während die Analysen weitgehend in die gleiche Richtung gehen wie im letzten Bericht (s. zuletzt [HSI-Newsletter 1/2017 unter VI.3.](#)), konzentriert sich der aktuelle Bericht v.a. auf Unterbeschäftigung und befristete Beschäftigung und analysiert sektorale Verschiebungen und demografische Effekte, welche zukünftig weiteren Druck auf die Arbeitsmärkte auszuüben drohen.

Der Bericht "[World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 – Global snapshot](#)" befasst sich mit dem (mangelnden) Fortschritt des Zugangs von Frauen zum Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren, indem er Indikatoren wie Erwerbsquote, Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und Erwerbsarmut analysiert.

Verwaltungsrat

Im März 2018 tagte der Verwaltungsrat auf seiner [332. Sitzung](#).

Wie zuletzt thematisiert (HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.3.) befasste er sich erneut mit dem Fortschritt in der "**Standards Initiative**" zur Stärkung des ILO-Aufsichtssystems ([Fortschrittsbericht](#)). Es werden konkrete Vorschläge u.a. zum Verfahren nach Artikel 24 und zur Straffung der Berichterstattung gemacht sowie Orientierungen zu weiteren Maßnahmen erbeten. Die allgemeine Überprüfung der Standards Initiative wird auf die 334. Sitzung im Oktober 2018 verschoben.

4) Vereinte Nationen

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

In seiner 19. Sitzung am 9. März 2018 verabschiedete der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen seinen [General Comment Nr. 6 \(2018\)](#) zu Art. 5 UN-BRK (Gleichberechtigung und

Nichtdiskriminierung). Der General Comment bezieht sich auch auf die besonderen Verpflichtungen aus dem Übereinkommen, so auch auf Art. 27 UN-BRK in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung (Rn. 67). Zur Verwirklichung von faktischer Gleichberechtigung müssten die Vertragsstaaten demnach sicherstellen, dass es keine Diskriminierung aufgrund von Behinderung in Verbindung mit Arbeit und Beschäftigung gebe. Dazu gehören u.a. die Verpflichtungen zur Vereinfachung des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt, zur Förderung von inklusiver Arbeit unter gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen, zur Sicherstellung des Zugangs zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und zur Anerkennung der Koalitionsfreiheit von Menschen mit Behinderungen.

Zu den zahlreichen eingereichten [schriftlichen Beobachtungen](#) gehören auch [Anmerkungen der ILO](#), welche im beschlossenen General Comment teilweise umgesetzt wurden.

Desweiteren wurde das Verfahren zur Erarbeitung eines **General Comment Nr. 7** eingeleitet zu den Artikeln 4 Abs. 3 und 33 Abs. 3 UN-BRK zur Konsultation und aktiven Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen über die sie vertretenden Organisationen bei der Durchführung des Übereinkommens ([zum Verfahren](#)). Nach dem [Entwurf](#) ist die Konsultation und Einbeziehung gerade auch wichtig in Bezug auf die Entwicklung von Rechtsvorschriften zur Durchführung von Art. 27 UN-BRK (Rn. 65 des Entwurfs).

Schriftliche Anmerkungen werden bis zum 12. Mai 2018 angenommen, ein Diskussionstag ist für Juni 2018 angesetzt.

© 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
www.hugo-sinzheimer-institut.de

[Impressum](#)