

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 1/2022

Berichtszeitraum: 01. Januar – 31. März 2022

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	5
Versetzung als milderer Mittel gegenüber der Kündigung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung auch in der Probezeit (C-485/20 – HR RAIL) <i>von Amélie Sutterer-Kipping</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	12
Vorläufig keine Koalitionsfreiheit für Gefangenengewerkschaften wegen fehlender übereinstimmender Praxis der Mitgliedsstaaten und Frage der Übertragbarkeit auf deutsche Gefangenengewerkschaft GG/BO (Nr. 29582/09 – Jakutischer Republikanischer Gewerkschaftsbund / Russland) <i>von Jaqueline Stein</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	17
1. Allgemeine Fragen	17
2. Arbeitszeit	19
3. Befristungen.....	20
4. Berufsqualifikation.....	21
5. Betriebsübergang.....	22
6. Datenschutz	23
7. Entsendungen.....	25
8. Gleichbehandlung	25
9. Leiharbeit.....	28
10. Soziale Sicherheit	30
11. Urlaubsrecht.....	33
V. Verfahren vor dem EGMR.....	35
1. Diskriminierungsverbot.....	35
2. Koalitionsfreiheit.....	37
3. Meinungsfreiheit.....	39
4. Schutz des Eigentums	40
5. Schutz der Privatsphäre.....	41
6. Verfahrensrecht	45

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	51
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	53
1. Europäische Union.....	53
2. Europarat	58
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	60
4. Vereinte Nationen	61

In der vorliegenden Ausgabe des HSI-Reports präsentieren wir Ihnen die aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des europäischen Arbeits- und Sozialrechts im 1. Quartal 2022.

Die Entscheidung des **EuGH** in der Rs. *HR Rail* (v. 10.02.2022 – C-485/20) könnte große Bedeutung für die Rechtsstellung von Beschäftigten mit Behinderung erlangen. *Amélie Sutterer-Kipping*, die wir im Januar 2022 als wissenschaftliche Referentin am HSI herzlich begrüßt haben, arbeitet in ihrer Urteilsanmerkung heraus, wie der EuGH das Gebot, angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen, für deren Kündigungsschutz fruchtbar macht. Der Gerichtshof stellt u.a. fest, dass vor der Kündigung von Beschäftigten in der Probezeit vorrangig geprüft werden muss, ob angemessene Vorkehrungen, zu denen auch eine Versetzung an einen geeigneten Arbeitsplatz zählen kann, ergriffen werden können.

Berichtet wird über weitere Verfahren vor dem **EuGH**, von denen einige bereits im Fokus der öffentlichen Diskussion standen: So ist sein Urteil im *Daimler*-Verfahren (v. 17.03.2022 – C-232/20) zur Höchstdauer der Überlassung von Leiharbeiter*innen ergangen. Da der EuGH darin bei der Auslegung des Begriffs „vorübergehend“ den Beurteilungsspielraum der nationalen Gerichte betont hat, ist der Ausgang des Verfahrens vor dem BAG weiter offen. In der Rs. *Leistriz* geht es darum, ob ein Mitgliedstaat einen gegenüber der DSGVO erhöhten Kündigungsschutz für Datenschutzbeauftragte vorsehen kann. Dies hat Generalanwalt *de la Tour* in seinem Plädoyer (v. 27.01.2022 – C-534/20) bejaht. Im österreichischen Verfahren zur Faktorisierung von Kindergeld für Kinder, die im EU-Ausland leben, nach der dortigen Kaufkraft wurde ebenfalls der Schlussantrag gestellt (v. 20.01.2022 – C-328/20 – *Kommission / Österreich*).

Der **EGMR** hatte im Dezember 2021 über Gewerkschaftsrechte für Strafgefangene in Russland zu entscheiden (EGMR v. 07.12.2021 – Nr. 29582/09 – *Jakutischer republikanischer Gewerkschaftsbund/Russland*). Er hat herausgestellt, dass auch diese sich auf die Vereinigungsfreiheit berufen können. Allerdings kommt er zu dem Ergebnis, dass das im Verfahren in Rede stehende, an den klagenden Gewerkschaftsbund gerichtete Verbot, auch Strafgefangene zu organisieren, nicht als Verletzung von Art. 11 EMRK zu qualifizieren sei. *Jacqueline Stein* (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Promotionsstipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung), die sich dem Thema der Gefangenengewerkschaften in ihrer Doktorarbeit widmet, beleuchtet in ihrer Urteilsanmerkung die Entscheidung einschließlich des Minderheitsvotums.

Auch in weiteren Verfahren vor dem EGMR ging es um Gewerkschaftsrechte: Die Vertragsstaaten der EMRK sind verpflichtet, ein Rechtssystem einzurichten, das einen echten und wirksamen Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung gewährleistet (EGMR v. 08.03.2022 – Nr. 12736/10 – *Zakharova u.a. / Russland*). Außerdem ist die juristische Aufarbeitung der Corona-Pandemie beim Gerichtshof angekommen: Der EGMR hat ein pandemiebedingtes Verbot einer gewerkschaftlichen Versammlung in der Schweiz als Verstoß gegen Art. 11 EMRK angesehen (EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 21881/20 – *Genfer Gemeinschaft für Gewerkschaftliche Aktion (CGAS) / Schweiz*).

Der **Europäische Ausschuss für soziale Rechte**, der über die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta und der Revidierten Sozialcharta von 1996 wacht, hat die ineffiziente Arbeit der belgischen Arbeitsaufsichtsbehörde bei der Aufdeckung und Verhinderung von Scheinpraktika als Verstoß gegen Art. 4 § 1 der RESC angesehen.

Der Krieg in der Ukraine hat derzeit in verschiedener Hinsicht Auswirkungen auf die **aktuel-
len Entwicklungen** im europäischen Arbeits- und Sozialrecht. Auf EU-Ebene werden Maßnahmen der Unterstützung für ukrainische Flüchtlinge koordiniert. Die russische Föderation ist aus dem Europarat ausgeschlossen worden und somit keine Vertragspartei der EMRK mehr. Verfahren wegen Handlungen bis zu diesem Zeitpunkt können aber weiterhin eingeleitet werden. Auch der Status Russlands als Vertragspartei der Revidierten Europäischen Sozialcharta hat geendet.

Unter den weiteren Entwicklungen ist der Entwurf der EU-Kommission für eine Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen vom 23.02.2022 hervorzuheben. Im Rahmen der ILO hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen seinen Bericht und seinen General Survey zu den Arbeitsbedingungen von Pflegepersonal und Hausangestellten veröffentlicht sowie den Jahresbericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen an hsi@boeckler.de.

Die Herausgebenden

Dr. Johanna Wenckebach, Prof. Dr. Martin Gruber-Risak und Prof. Dr. Daniel Hlava

[→ zurück zur Übersicht](#)

II. Anmerkung zum EuGH

Versetzung als milderes Mittel gegenüber der Kündigung von Beschäftigten mit Schwerbehinderung auch in der Probezeit

– Anmerkung zu EuGH v. 10.02.2022 – C-485/20 – HR RAIL

von Amélie Sutterer-Kipping, wissenschaftliche Referentin am Hugo Sinzheimer Institut

Zitiervorschlag: Sutterer-Kipping, HSI-Report 1/2022, S. 5

1. Sachverhalt und Verfahrensgang

Der Kläger des Ausgangsverfahrens wurde von der HR Rail, einzige Arbeitgeberin der Bediensteten der belgischen Eisenbahngesellschaft, als Facharbeiter für die Wartung und Instandhaltung der Schienenwege eingestellt. Im November 2016 begann er seine Probezeit bei Infrabel, einer juristischen Person, die als „Infrastrukturbetreiberin“ der belgischen Eisenbahn fungiert. Im Dezember 2017 wurde beim Kläger des Ausgangsverfahrens in der Probezeit ein Herzproblem diagnostiziert, das das Einsetzen eines Herzschrittmachers erforderlich machte. Dabei handelt es sich um ein Gerät, das empfindlich auf elektromagnetische Felder reagiert, die u.a. in Gleisanlagen auftreten. Aus diesem Grund stellte der belgische *Service public fédéral Sécurité sociale* (Föderaler öffentlicher Dienst Soziale Sicherheit) eine Behinderung des Klägers fest. Im Juni 2018 erklärte das mit der Beurteilung der medizinischen Eignung von endgültig eingestellten (statutarische) Bediensteten der belgischen Eisenbahn betraute *Centre régional de la médecine de l'administration* (Regionales Zentrum für Verwaltungsmedizin, Belgien) den Kläger des Ausgangsverfahrens für ungeeignet, die Funktionen, für die er eingestellt worden war, zu erfüllen. Er wurde daraufhin innerhalb desselben Unternehmens als Lagerist eingesetzt.

Am 26.09.2018 informierte der leitende Berater von HR Rail den Kläger des Ausgangsverfahrens über seine Entlassung zum 30.09.2018, und zwar mit einem für die Dauer von fünf Jahren geltenden Verbot einer Wiedereinstellung in der Besoldungsgruppe, in der er eingestellt worden war. Einen Monat später teilte der Generaldirektor von HR Rail dem Kläger des Ausgangsverfahrens mit, dass seine Probezeit beendet worden sei, da es ihm endgültig völlig unmöglich sei, die Aufgaben, für die er eingestellt worden sei, zu erfüllen. Anders als für fest eingestellte (statutarische) Bedienstete sei für Bedienstete in der Probezeit, bei denen eine Behinderung anerkannt wurde und die daher nicht mehr in der Lage seien, ihre Tätigkeit auszuüben, gemäß der Satzung und der für die Bediensteten der belgischen Eisenbahn geltenden Regelung keine Verwendung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens vorgesehen. Der Kläger des Ausgangsverfahrens erhob vor dem *Conseil d'État* (Staatsrat, Belgien) Klage und beantragte, die Entscheidung vom 26.09.2018, mit der er über seine Entlassung zum 30.09.2018 informiert wurde, für nichtig zu erklären. Das vorliegende Gericht legt dar, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens aufgrund seines Gesundheitszustands im Sinne des Gesetzes als „behindert“ einzustufen sei. Allerdings werde die Frage, ob unter „angemessene Vorkehrungen“ im Sinne von Art. 5 der Richtlinie auch die Möglichkeit zu verstehen ist, eine Person, die aufgrund ihrer Behinderung nicht mehr in der Lage ist, die gleiche Tätigkeit auszuüben wie vor dem Eintritt ihrer Behinderung, an einem anderen

Arbeitsplatz einzusetzen, in der nationalen Rechtsprechung uneinheitlich beurteilt. Das Gericht setzte das Verfahren daher aus und legte dem EuGH folgende Frage vor: „Ist Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG dahin auszulegen, dass der Begriff ‚angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung‘ im Sinne dieses Artikels impliziert, dass ein Arbeitnehmer – und zwar auch derjenige, der nach seiner Einstellung eine Probezeit absolviert –, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, für die er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist?“

Das Vorlageverfahren wirft zwei maßgebliche Fragen auf: Erstens ist zu entscheiden, ob auch Personen, die sich noch in der Probezeit befinden, in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen (a). In einem zweiten Schritt ist zu bestimmen, welche Tragweite der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ im Sinne von Art. 5 der Richtlinie im Hinblick auf die Verwendung einer Person mit Behinderung an einem anderen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens hat (b).

2. Entscheidungsgründe

2.1 Geltungsbereich der Richtlinie – Bahnarbeiter in Probezeit entlassen

Der Gerichtshof stellt zur Beantwortung der ersten Vorlagefrage einleitend fest, dass sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung der Richtlinie 2000/78/EG ergibt, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie allen Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe bietet, zu denen die Behinderung zählt.¹ Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG sei weit genug gefasst, um auch Personen einzuschließen, die nach der Einstellung durch den Arbeitgeber zu Zwecken ihrer Ausbildung eine Probezeit absolvieren. Gemäß Art. 3 Abs.1 Buchst. a und b gelte die Richtlinie allgemein für die Bedingungen des Zugangs zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit. Ihr Regelungsbereich betreffe den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung. Aus dieser Bestimmung ergebe sich ein weiter Anwendungsbereich, der auch den Fall von Arbeitnehmer*innen erfasse, die nach der Einstellung durch ihren Arbeitgeber zu Ausbildungszwecken eine Probezeit absolvieren. Außerdem weist der Gerichtshof darauf hin, dass er bereits entschieden hat, dass der Arbeitnehmerbegriff im Sinne von Art. 45 AEUV ff., der dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2000/78/EG entspricht², „auch Personen erfasst, die einen Vorbereitungsdienst ableisten oder in einem Beruf Ausbildungszeiten absolvieren, die als eine mit der eigentlichen Ausübung des betreffenden Berufs verbundene praktische Vorbereitung betrachtet werden können, wenn diese Zeiten unter den Bedingungen einer tatsächlichen und echten Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis für einen Arbeitgeber nach dessen Weisung absolviert werden“.³

¹ EuGH v. 10.02.2022 – C-485/20 – *HR Rail*, Rn. 26; mit Verweis auf EuGH v. 15.07.2021 – C-795/19 – *Tartu Vangla*, Rn. 26 und die dort angeführte Rechtsprechung, s. Erl. in *HSI-Report 3/2021*, S. 32.

² EuGH v. 19.07.2017 – C-143/16 – *Abercrombie & Fitch Italia*, Rn. 19.

³ EuGH v. 09.07.2015 – C-229/14 – *Balkaya*, Rn. 50 und die dort angeführte Rechtsprechung.

2.2 Tragweite des Art. 5 RL 2000/78/EG, „angemessene Vorkehrungen“ – Anspruch auf Verwendung auf anderer geeigneter Stelle?

Zur Beantwortung der Frage, ob der Begriff „angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung“ in Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG beinhaltet, dass ein Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Behinderung nicht (mehr) in der Lage ist, seine bisherige berufliche Funktion auszuüben, auf einer anderen Stelle einzusetzen ist, führt der Gerichtshof zunächst allgemein aus, dass die Richtlinie 2000/78/EG nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit der UN-Behindertenrechtskonvention auszulegen ist.⁴ Gemäß Art. 2 Abs. 3 dieser Konvention umfasse die Diskriminierung aufgrund von Behinderung alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen. Aus Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG ergebe sich, dass angemessene Vorkehrungen zu treffen seien, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten. Der Arbeitgeber habe also die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden ihn unverhältnismäßig belasten.

Der Gerichtshof verweist ferner auf seine bisherige Rechtsprechung⁵, wonach der 20. Erwägungsgrund der Richtlinie, der auf geeignete Maßnahmen Bezug nimmt – darunter „wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, zum Beispiel durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen“ – eine nicht abschließende Aufzählung geeigneter Maßnahmen enthält, die die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und/oder die Aus- und Fortbildung betreffen können, während die Definition des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“ nach Art. 5 der Richtlinie im Licht von Art. 2 Abs. 4 der UN-Behindertenrechtskonvention eine weite ist. Diese Maßnahmen könnten somit auch die Ergreifung von Maßnahmen durch den Arbeitgeber umfassen, die es dieser Personen ermöglichen, ihre Beschäftigung zu behalten – z. B. durch die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

Der Gerichtshof schließt sich damit dem Schlussantrag des Generalanwalts⁶ an, wonach es im Rahmen „angemessener Vorkehrungen“ im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG eine geeignete Maßnahme darstellen kann, einen Arbeitnehmer, der wegen des Entstehens einer Behinderung für seinen Arbeitsplatz endgültig ungeeignet geworden ist, an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden. Eine solche Auslegung sei mit diesem Begriff vereinbar, der dahin zu verstehen sei, dass er die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern.⁷

Gleichwohl betont der Gerichtshof, dass Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG den Arbeitgeber nicht dazu verpflichten kann, Maßnahmen zu ergreifen, die ihn unverhältnismäßig belasten. Aus dem 21. Erwägungsgrund der Richtlinie ergebe sich, dass bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten zu berücksichtigen seien. Schließlich führt der

⁴ EuGH v. 21.10.2021 – C-824/19 – *Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, Rn. 59 und die dort angeführte Rechtsprechung, s. auch die Erl. in *HSI-Report 4/2021*, S. 32 f.

⁵ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 49.

⁶ Schlussanträge von Generalanwalt Rantos v. 11.11.2021 – C-485/20 – *HR RAIL*, Rn. 69.

⁷ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 54.

Gerichtshof aus, dass die Möglichkeit, eine Person mit Behinderung an einen anderen Arbeitsplatz zu verwenden, voraussetzt, dass es zumindest eine freie Stelle gibt, die der Betroffene einnehmen kann.

3. Kommentar

Der Schutz vor Diskriminierungen wegen einer Behinderung hat in der Rechtsprechung des EuGH große Bedeutung.⁸ Die Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt und die Ermöglichung einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe ist eine der zentralen politischen Fragen in der EU. Zwar hat die europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderung 2010-2020 den Weg für ein barrierefreies Europa geebnet. So geht aus der Evaluierung⁹ hervor, dass sie in einigen Bereichen, insbesondere was die barrierefreie Teilhabe für Menschen mit Behinderungen und die Förderung ihrer Rechte angeht, zu einem positiven Wandel beitragen konnte, gleichwohl sind Menschen mit Behinderungen beim Zugang zu Gesundheitsversorgung, Bildung, Beschäftigung und Freizeitaktivitäten sowie bei der Teilhabe am politischen Leben nach wie vor mit erheblichen Hindernissen konfrontiert.¹⁰ Sie sind häufiger von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht (28,4 %) als Menschen ohne Behinderung (18,4 %).¹¹ Für die mangelnde Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben sind nicht zuletzt eine unzureichende Anpassung von Arbeitsstätten, von Arbeitsplätzen und der gesamten Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse der Behinderten verantwortlich. So liegt die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen deutlich niedriger. Demzufolge sieht der europäische Regelungsgeber zur Beseitigung der Barrieren, die die volle Teilhabe am Arbeitsleben einschränken, nicht nur ein abwehrrechtliches Diskriminierungsverbot als erforderlich an, sondern auch „positive“ Fördermaßnahmen, um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen von behinderten und nicht behinderten Menschen anzugleichen. Die RL 2000/78/EG setzt diesen Teilhabegedanken insbesondere durch die Verpflichtung zur Schaffung von „angemessenen, nicht unverhältnismäßigen Vorkehrungen“ in Art. 5 um. Auch der Gerichtshof folgt mit seiner Entscheidung einem von der Fürsorge wegführenden und mehr an den Menschenrechten ausgerichteten Ansatz.¹²

Der Gerichtshof hat zunächst entschieden, dass Probezeitbeschäftigte unter die Richtlinie 2000/78/EG fallen. Der sachliche Anwendungsbereich erstreckt sich auf alle Stadien eines Dienst- und Arbeitsverhältnisses, von seiner Begründung über die Durchführung bis zur Beendigung. Gemäß Art. 3 Abs. 1 Buchstabe a gilt die Richtlinie für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Branche, vom Tätigkeitsbereich und der beruflichen Position sowie für den beruflichen Aufstieg.¹³ Unter Erwerbstätigkeit fallen sämtliche Tätigkeiten, für die eine Person aus der angestrebten Tätigkeit eine Gegenleistung erhält, die zur Schaffung einer Lebensgrundlage dient.¹⁴ Weiter erfasst Art. 3 Abs.

⁸ Vgl. aus jüngerer Zeit EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*; EuGH v. 04.07.2013 – C-312/11 – *Kommission/Italien*; EuGH v. 18.03.2014 – C-363/12 – *Z*; EuGH v. 22.05.2014 – C-356/12 – *Glatzel*; EuGH v. 18.12.2014 – C-354/13 – *FOA*; EuGH v. 01.12.2016 – C-395/15 – *Daouidi*; EuGH v. 09.03.2017 – C-406/15 – *Milkova*; 18.01.2018 – C-270/16 – *Ruiz Conejero*; EuGH v. 11.09.2019 – C-397/18 – *Nobel Plastiques Ibérica*; EuArbRK/Mohr, RL 2000/78/EG Art. 1, Rn. 28.

⁹ Kommission (SWD (2020) 291 final): Evaluierung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020.

¹⁰ Vertiefend zum barrierefreien Zugang zu Waren und Dienstleistungen *Wenckebach/Welti*, VuR 2015, 209.

¹¹ COM(2021) 101 final, S. 2 ff.

¹² EuArbRK/Mohr, Art. RL 2000/78/EG Art. 1, Rn. 28.

¹³ *Schmidt/Senne*, RdA 2002, 80, 82.

¹⁴ *Schmidt/Senne*, RdA 2002, 80, 82.

1 Buchstabe b den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung. Folgerichtig kann es keine Rolle spielen, auf welcher Stufe der beruflichen Entwicklung – Probezeit oder Festanstellung – sich der Betroffene befindet. Übergreifender Zweck der Richtlinie ist es, einen allgemeinen Rahmen zu schaffen, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 genannten Gründe – darunter auch die Behinderung – bietet.¹⁵ Dementsprechend hat die Rechtsprechung des Gerichtshofs folgerichtig festgestellt, dass der Arbeitnehmerbegriff im Sinne der Richtlinie 2000/78 derselbe ist wie in Art. 45 AEUV und damit einen autonomen, einheitlichen Arbeitnehmerbegriff entwickelt, der mit Blick auf die Zwecksetzung der Richtlinie nicht eng auszulegen ist.¹⁶

Auch zur Tragweite des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“ im Sinne des Art. 5 Richtlinie 2000/78 ist dem EuGH beizupflichten. Der EuGH bezieht sich insoweit zu Recht auf die UN-Behindertenrechtskonvention („Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“), die von der EU mit Beschluss 2010/48/EG vom 26.11.2009 ratifiziert worden ist (ABl.EU Nr. L 23/35).¹⁷ Nicht nur die Interpretation des Diskriminierungsverbots wegen einer Behinderung gem. Art. 1 und 2, sondern auch die Reichweite der Verpflichtung der Arbeitgeber zur Förderung der beruflichen Tätigkeit behinderter Menschen gem. Art. 5 wird durch die UN-Behindertenrechtskonvention beeinflusst.¹⁸ Die Konvention umfasst nach Art. 2 Abs. 3 S. 2 UN-Behindertenrechtskonvention „alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen“. Nach Art. 2 Abs. 4 UN-Behindertenrechtskonvention sind angemessene Vorkehrungen „notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen“, „die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“.

Die UN-Behindertenrechtskonvention enthält damit eine „weite Definition“ des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“, die die Interpretation des Art. 5 der Richtlinie leitet. Auch in Zusammenhang mit den Erwägungsgründen 16, 17 und 20 dieser Richtlinie ist der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ dahingehend zu verstehen, dass er „die Beseitigung der verschiedenen Barrieren umfasst, die die volle und wirksame Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern, behindern.“¹⁹ Der Arbeitgeber soll das Arbeitsumfeld der Person mit Behinderung so anpassen, dass ihr eine volle und wirksame Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit anderen Arbeitnehmern, ermöglicht wird. Erwägungsgrund 20 enthält eine nicht abschließende Aufzählung von Fördermaßnahmen, die die Arbeitsumgebung, die Arbeitsorganisation und/oder die Aus- und Fortbildung betreffen können; diese Aufzählung wird durch die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention weiter spezifiziert.²⁰ Gleichzeitig dürfen die angemessenen Vorkehrungen den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belasten. Unter welchen Voraussetzungen dies der Fall sein kann, wird durch Erwägungsgrund 21 näher konkretisiert, der seinerseits im

¹⁵ EuGH v. 13.11.2014 – C-416/13 – *Vital Pérez*, Rn. 28.

¹⁶ EuArbRK/Mohr, Art. RL 2000/78/EG Art. 3, Rn. 6.

¹⁷ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 37.

¹⁸ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 28 ff.; EuGH v. 04.07.2013 – C-312/11 – *Kommission/Italien*, Rn. 40; EuGH v. 18.03.2014 – C-363/12 – *Z.*, Rn. 75; EuGH v. 22.05.2014 – C-356/12 – *Glatzel*, Rn. 68; EuGH v. 18.12.2014 – C-354/13 – *FOA*, Rn. 53; EuGH v. 10.12.2016 – C-395/15 – *Daouidi*, Rn. 41.

¹⁹ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 54.

²⁰ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 49, 56; EuArbRK/Mohr, Art. RL 2000/78/EG Art. 5, Rn. 3.

Lichte der Art. 16 und 17 GRC zu betrachten ist.²¹ Berücksichtigt werden „sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten [...]“.²²

Folgerichtig stellte der Gerichtshof daher fest, dass der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ weit auszulegen ist und beinhaltet, dass ein*e Arbeitnehmer*in, die/der nicht mehr auf dem bisherigen Arbeitsplatz beschäftigt werden kann, auf einer anderen Stelle im Unternehmen einzusetzen ist, für die sie/er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweist. Der Anspruch auf Versetzung besteht jedoch nicht uneingeschränkt. Es muss eine freie Stelle im Unternehmen bestehen und der Arbeitgeber darf durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet werden.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer haben in Deutschland grundsätzlich einen besonderen Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. SGB IX.²³ Der Arbeitgeber muss bei einer Kündigung frühzeitig den Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt beteiligen. Innerhalb der sechsmonatigen Probezeit braucht es nach deutschem Recht jedoch keine soziale Rechtfertigung und keine Zustimmung des Integrationsamtes für eine Kündigung nach § 173 Abs. 1. S. 1 Nr. 1 SGB IX. Dann muss die Kündigung durch den Arbeitgeber dem Integrationsamt gemäß § 173 Abs. 4 SGB IX lediglich innerhalb von vier Tagen angezeigt werden. Es bleibt abzuwarten, wie das Urteil des Gerichtshofs durch die deutschen Arbeitsgerichte umgesetzt wird.

Die Rechtsauffassung des BAG, wonach in der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG kein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen ist, könnte unhaltbar werden. Gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, verpflichtet, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt einzuschalten, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können. Ziel dieser Regelung ist die frühzeitige Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um den Bestand von Arbeitsverhältnissen zu sichern.²⁴ Nach der Rechtsprechung des BAG soll das Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX jedoch keine Anwendung finden, wenn die/der Arbeitnehmer*in keinen Kündigungsschutz genießt.²⁵ So hat der achte Senat des BAG unter Fortführung der Rechtsprechungslinie des sechsten Senats²⁶ entschieden, dass Arbeitgeber innerhalb der Wartezeit im Sinne von § 1 Abs. 1 KSchG kein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX (§ 84 SGB IX a.F.) durchführen müssen, bevor sie einem schwerbehinderten Arbeitnehmer in der Probezeit kündigen können. Eine ohne vorheriges Präventionsverfahren ausgesprochene Probezeitkündigung indiziere auch keine nach AGG entschädigungspflichtige Diskriminierung wegen der Behinderung. § 167 SGB IX knüpfe mit dem Begriff personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten an die Terminologie des KSchG an. Soweit § 167 SGB IX nicht

²¹ EuArbRK/Mohr, Art. RL 2000/78/EG Art. 5, Rn. 3.

²² EuGH v. 10.02.2022 – C-485/20 – *HR Rail*, Rn. 45.

²³ *Welti/Deinert-Braasch*, Stichwortkommentar Behindertenrecht, Kündigung, Rn. 2.

²⁴ *Deinert*, NZA 2010, 969, 970.

²⁵ BAG v. 21.04.2016 – 8 AZR 402/14, NZA 2016, 113.

²⁶ BAG v. 28.06.2007 – 6 AZR 750/06, NZA 2007, 1049; BAG v. 24.01.2008 – 6 AZR 96/07, NZA-RR 2008, 405.

das Vorliegen von Kündigungsgründen fordere, sondern Schwierigkeiten und damit Unzulänglichkeiten, die noch nicht den Charakter von Kündigungsgründen aufweisen, ausreichen lasse, so beruhe das darauf, dass das in § 167 Abs. 1 SGB IX geregelte Verfahren ein präventives sei, dass dem Entstehen von Kündigungsgründen zuvorkommen solle.

Diese vorgenommene teleologische Reduktion stößt in der Literatur zu Recht auf Kritik, denn sie lässt sich nur schwer mit dem Gesetzeswortlaut vereinbaren.²⁷ In § 167 Abs. 1 SGB IX werden gerade keine Kündigungsschutzrechtlichen Termini verwendet, vielmehr soll das Verfahren der Konfliktprävention bereits bei Schwierigkeiten einsetzen und ist damit dem KSchG vorverlagert. Schwierigkeiten und Gefährdungen sind kein Kündigungsgrund. Ferner spricht der Normzweck eher dafür als dagegen, das Präventionsverfahren vor jeder Gefährdung des Arbeitsverhältnisses durchzuführen, mithin auch für Arbeitsverhältnisse, die noch keine sechs Monate gedauert haben. Auch kennt die Richtlinie 2000/78/EG keine solche Einschränkung des Geltungsbereichs. Vor dem Hintergrund der Entscheidung des Gerichtshofs scheint eine Überprüfung der BAG-Rechtsprechung daher geboten.

→ [zurück zur Übersicht](#)

²⁷ LPK-SGB IX- *Düwell*, § 167 SGB IX, Rn. 12; *Deinert*, RdA 2010, 969, 970; *Schmitt*, BB 2017, 2293, 2298; *Kohte*, jurisPR-ArbR 2/2018 Anm. 1.

III. Anmerkung zum EGMR

Vorläufig keine Koalitionsfreiheit nach Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK für Gefangenengewerkschaften wegen fehlender übereinstimmender Praxis der Mitgliedsstaaten und Frage der Übertragbarkeit auf deutsche Gefangenengewerkschaft GG/BO

– Anmerkung zu EGMR, 3. Sektion, v. 07.12.2021 – Nr. 29582/09 – Jakutischer Republikanischer Gewerkschaftsbund/Russland

von *Jaqueline Stein*, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl von Prof. Dr. Daniel Ulber, Martin-Luther-Universität Halle/Saale

Zitiervorschlag: Stein, HSI-Report 1/2022, S. 12

1. Sachverhalt und Verfahrensgang

Der Kläger, der Jakutische Republikanische Gewerkschaftsbund, ist ein Verband von russischen Gewerkschaften, der 1991 in der Republik Sacha (Jakutien, Teil der Russischen Föderation) gegründet wurde.

Im Januar 2006 änderte das russische Parlament die Vorschriften für die staatliche Zulassung von gemeinnützigen Vereinigungen, darunter auch Gewerkschaften. Infolgedessen war es Strafgefangenen nicht mehr erlaubt, solche Vereinigungen zu gründen oder Mitglied in ihnen zu werden. Am 18. April 2006 trat die vom Parlament eingeführte Beschränkung in Kraft.

In der Zwischenzeit, im Februar 2006, gründeten zwanzig Insassen der Strafkolonie Nr. 7, einem Hochsicherheitsgefängnis in Jakutsk, im Geheimen eine Gewerkschaft, die dem klagenden Gewerkschaftsbund beitreten sollte. Dieser nahm die Gewerkschaft als sein Mitglied auf.

Im Juni 2007 ermittelte die Staatsanwaltschaft gegen die Gewerkschaft, befand sie für rechtswidrig und beantragte, die Gründung der Gewerkschaft für ungültig zu erklären. Sie vertrat die Auffassung, dass das russische Strafvollzugsgesetz die Gefängnisarbeit als eine Methode der Strafvollstreckung und nicht als eine berufliche Tätigkeit ansehe, dass die Insassen in den Augen des Gesetzes keine gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen hätten und dass das geänderte Gesetz über öffentliche Vereinigungen den Strafgefangenen die Gründung von oder den Beitritt zu Vereinigungen untersage.

Am 21. Januar 2008 lehnte das Stadtgericht Jakutsk diesen Antrag ab, da die Gewerkschaft vor dem Inkrafttreten des Verbots von Gefangeneneinigungen gegründet worden war. Im August 2008 wandte sich die Staatsanwaltschaft erneut an das Stadtgericht und beantragte diesmal den Ausschluss der Gewerkschaft aus dem klagenden Gewerkschaftsbund. Dieses Mal entschied das Stadtgericht zugunsten der Staatsanwaltschaft; der Oberste Gerichtshof von Jakutien bestätigte dieses Urteil. Am 10. Dezember 2008 kam der Kläger dem Urteil nach und schloss die Gewerkschaft der Strafgefangenen aus, legte jedoch Beschwerde beim EGMR wegen Verletzung seiner Koalitionsfreiheit ein.

2. Entscheidungsgründe

Zunächst beschäftigt sich der Gerichtshof mit der Frage der Zulässigkeit des Verfahrens, die von der russischen Regierung bestritten worden war, und kommt dabei zu dem Ergebnis, dass die Klage zulässig ist.

Materiell geht es um die Frage, ob die die russischen Gerichte eine gewerkschaftliche Organisation in unzulässiger Weise verhindert haben, indem sie die Beschwerdeführerin verpflichteten, die Gewerkschaft der Gefangenen aus ihrem Verband auszuschließen. Konkret geht es darum, ob diese Entscheidung eine Verletzung von Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK darstellt. Die Prüfung des Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK durch den Gerichtshof erfolgt in vier Schritten. Diese entsprechen ihrem Inhalt nach der dreistufigen Grundrechtsprüfung im deutschen Verfassungsrecht (Schutzbereich, Eingriff, Rechtfertigung).

2.1 Beschränkung von Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK, gesetzliche Grundlage der Beschränkung, legitimer Zweck der Beschränkung

Der Gerichtshof sieht in der Entscheidung des Stadtgerichts, die den Verband dazu verpflichtet, die Gefangenengewerkschaft auszuschließen, eine Beschränkung von Art. 11 Abs. 1 Hs. 2 EMRK (Rn. 36). Hier geht es ausdrücklich nicht um die Koalitionsfreiheit der Gefangenengewerkschaft selbst oder ihrer Mitglieder, sondern die des Klägers, des Jakutischen Gewerkschaftsverbands.

Gesetzliche Grundlage der Beschränkung ist das 2006 in Russland erlassene Gesetz, das Strafgefangenen verbietet, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten. Daneben wird eine Vorschrift des russischen Gewerkschaftsgesetzes genannt, die den Begriff der Gewerkschaft gesetzlich definiert.

Gem. Art. 11 Abs. 2 EMRK müssen die Beschränkungen einem legitimen Zweck dienen, der nur im Interesse der nationalen und öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral oder des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer liegen darf. Ohne genauere Begründung stellt der Gerichtshof hier auf die Erhaltung der Sicherheit und insbesondere die Aufrechterhaltung der Ordnung und die Verbrechensverhütung ab (Rn. 38).

2.2 Erforderlichkeit der Beschränkung (in einer demokratischen Gesellschaft)

Die Prüfung der Erforderlichkeit der Einschränkung nimmt den größten Teil der materiellen Prüfung des Gerichtshofs ein. Zunächst stellt der Gerichtshof fest, dass Gefangene, mit Ausnahme des in Art. 5 EMRK garantierten Rechts auf Freiheit, im Grundsatz von allen Grundrechten der EMRK geschützt würden (Rn. 39). Darunter falle grundsätzlich auch Art. 11 EMRK. Daneben betont das Gericht die wichtige Rolle der Koalitionsfreiheit als wichtiges Instrument zur Herstellung sozialer Gerechtigkeit, das nur aus zwingenden Gründen eingeschränkt werden dürfe (Rn. 40 f.) Allerdings verfügten die Mitgliedsstaaten in Bezug auf die Koalitionsfreiheit über einen weiten Ermessensspielraum hinsichtlich der Art und Weise, wie die Koalitionsfreiheit und der Schutz der Interessen der Gewerkschaftsmitglieder gewährleistet werden können (Rn. 42).

Für die Situation der Gefangenengewerkschaft von Relevanz sind besonders die Rn. 43 ff. der Entscheidung: Hier widmet sich das Urteil der Frage, ob die Vereinigung der russischen Gefangenen eine Gewerkschaft im Sinne der EMRK darstellt. Zunächst stellt der Gerichtshof

fest, dass die EMRK selbst nicht im Detail definiere, was eine Gewerkschaft ist (Rn. 43). Er scheint dann aber aus der Tatsache, dass die meisten bisherigen Fälle Personen in „employment relationships“¹ zum Gegenstand hatten, abzuleiten, dass dies eine Voraussetzung für die Berufung auf die Koalitionsfreiheit in Art. 11 EMRK sei (Rn. 43). Diese Schlussfolgerung wird nicht näher begründet. Sodann wird unter Berufung auf die Rechtsprechung in der Sache *Stummer gg. Österreich*² festgestellt, dass die von Gefangenen verrichtete Arbeit nicht der einer solchen „employment relationship“ entspreche (Rn. 44).

Als weiteres Argument führt der Gerichtshof an, dass die Ausübung der Koalitionsfreiheit im Strafvollzug „schwierig sein könnte“³. Schließlich lasse auch die gegenwärtige Praxis der Mitgliedsstaaten eine andere Auslegung von Art. 11 EMRK nicht zu.

Interessant ist, dass der Gerichtshof aber eine Hintertür für die Zukunft offenlässt: Es handle sich bei der EMKR um ein „living instrument“, sodass es bei Veränderungen nicht ausgeschlossen sei, die Koalitionsfreiheit in Zukunft auch auf Strafgefangene auszuweiten. Dies gelte insbesondere dann, wenn diese für einen privaten Arbeitgeber (orig. „employer“) tätig seien (Rn. 45).

Der Gerichtshof kommt folglich zu dem Ergebnis, dass der Eingriff in die Koalitionsfreiheit des Gewerkschaftsbundes sich im Rahmen des zulässigen Ermessenspielraums bewegte und daher gerechtfertigt sei; es liege somit keine Verletzung von Art. 11 EMRK vor.

3. Sondervotum der Richter Lemmens und Serghides⁴

Besonders interessant an der Entscheidung ist das Sondervotum des Präsidenten *Serghides* und des Richters *Lemmens*. Abweichend zur Mehrheit des Senats lehnen die beiden Richter die Rechtfertigung des Eingriffes in Art. 11 EMRK ab und gehen folglich von einer Verletzung der Koalitionsfreiheit aus. Dabei finden sie sehr klare Worte: Die Entscheidung sei aufgrund von politischen und nicht aufgrund von rechtlichen Erwägungen ergangen (Rn. 4).

Inhaltlich argumentieren sie, dass keine ausreichenden Argumente dafür angeführt worden seien, warum nur ein vollständiges Verbot von Gefangenengewerkschaften ausreiche, um den legitimen Zweck der Verbrechensverhütung zu erreichen; es habe kein gerechter Interessenausgleich stattgefunden (Rn. 5, 8). Darüber hinaus sei nicht ausreichend begründet worden, warum sich Strafgefangene in einem solchen Maße von Arbeitnehmer*innen unterscheiden, dass ihr Ausschluss aus der Koalitionsfreiheit gerechtfertigt wäre. Vielmehr könne diese gerade auch im Kontext des Strafvollzugs als „Mittel zur Herstellung von sozialer Gerechtigkeit“⁵ dienen (Rn. 7).

Von allgemeiner Bedeutung ist der letzte Abschnitt des Sondervotums: Die Feststellung einer einheitlichen Rechtspraxis der Mitgliedsstaaten dürfe zwar als Auslöser für eine Anpassung der Rechtsprechung des EGMR dienen, umgekehrt dürfe das Fehlen einer solchen einheitlichen Praxis aber kein Hindernis für eine Anpassung der Rechtsprechung sein. Dies gelte umso mehr, wenn die EMRK dies so vorgebe; „there is a point where the law (the Convention) is stronger than policy“ (Rn. 10).

¹ Übersetzung möglicherweise: „Beschäftigungsverhältnis“ oder „Anstellungsverhältnis“.

² EGMR v. 07.07.2011 – Nr. 37452/02 – *Stummer/Österreich*.

³ Rn. 45, Original: „difficult to exercise in detention“; *alle Übersetzungen der Verfasserin*.

⁴ Joint dissenting opinion of judges *Lemmens* and *Serghides*, separate opinion to judgement.

⁵ Rn. 7, Original: „means of achieving or promoting social justice and harmony“.

4. Kommentar

Die Divergenz zwischen Entscheidung und Sondervotum zeigt das (rechtliche wie politische) Spannungsfeld, in dem sich die Rechtsprechung des EGMR bewegt: die Abwägung zwischen Zugeständnissen an die Autonomie der Mitgliedsstaaten und dem notwendigen Grad der „European supervision“ zur Absicherung der Effektivität der in der EMRK garantierten Grundrechte. Eine besondere Rolle spielt hierbei auch der Einfluss der nationalen Rechtstraditionen auf die Auslegung der EMRK.

Die Mehrheit der beteiligten Richter*innen hat sich in diesem Verfahren gegen eine stärkere europäische Kontrolle und für ein weites Ermessen des Nationalstaats, hier Russland, entschieden. Die rechtliche Begründung dafür wirkt dabei teilweise unvollständig, in Teilen sogar widersprüchlich: etwa, wenn einerseits festgestellt wird, dass auch Strafgefangenen grundsätzlich alle Grundrechte der EMRK zustehen und diese Grundrechte „praktikabel und wirksam“⁶ sein müssen, aber andererseits die Koalitionsfreiheit für Strafgefangene mit abstrakten Sicherheitserwägungen und der „Schwierigkeit deren Ausübung im Strafvollzug“⁷ vollständig ausgeschlossen wird. Selbstverständlich spielt Sicherheit im Rahmen des Strafvollzugs eine besondere Rolle und selbstverständlich ist die Ausübung der Koalitionsfreiheit (so wie der meisten Grundrechte) innerhalb des Strafvollzugs nicht im gleichen Maße möglich wie in Freiheit. Ob das als „überzeugende und zwingende“⁸ Begründung dafür ausreicht, ein Grundrecht für eine ganze Gruppe von Menschen nicht nur zu beschränken, sondern vollkommen zu entziehen, erscheint zumindest fraglich.

Der Gerichtshof untermauert diese Entscheidung damit, dass es bisher keine Verfahren zur Koalitionsfreiheit gegeben habe, bei denen es nicht um Beschäftigte („employees“) gegangen sei und dass auch die nationalen Rechtsordnungen der Mitgliedsstaaten Gefangenenkoalitionen nicht ausdrücklich vorsähen. Wie im Sondervotum zutreffend festgestellt wird, kann eine solche übereinstimmende Praxis der Mitgliedsstaaten zwar zu einer Erweiterung der in der EMRK garantierten Rechte führen, darf diese aber nicht einschränken.⁹ Denn im letzteren Fall könnte die EMRK ihrer Aufgabe, einen einheitlichen Mindestschutz für die Menschen in allen Mitgliedsstaaten zu gewährleisten, nicht mehr gerecht werden.

Es scheint, als habe sich der EGMR hier von Machbarkeits- und Opportunitätserwägungen davon abhalten lassen, den vollen Schutz der EMRK für die Strafgefangenen durchzusetzen. Der Verweis auf die Möglichkeit der zukünftigen Anpassung dieses Befundes und die Charakterisierung der EMRK als „living instrument“ zeigt, dass der Gerichtshof das auch erkannt hat.

Für die jakutischen Gefangenen würde eine solche Anpassung wohl nicht mehr rechtzeitig kommen: nach dem Austritt bzw. Ausschluss Russlands aus dem Europarat, verliert die EMRK in Russland ihre Gültigkeit. Der EGMR bleibt zwar formell zuständig für vor dem Austritt liegende Vorfälle; eine Anerkennung seiner zukünftigen Urteile durch Russland erscheint angesichts der aktuellen Entwicklungen jedoch kaum denkbar.¹⁰

⁶ Rn. 45, Original: „practical and effective“.

⁷ Rn. 45, Original: „difficult to exercise in detention“.

⁸ Rn. 41, Original: „convincing and compelling“.

⁹ Vgl. auch: *Letsas, The ECHR as a Living Instrument: Its Meaning and its Legitimacy*, 2012, S. 11 f.

¹⁰ Ausf. unter VII. 2.4.

5. Bedeutung für das nationale Recht

Besonders für das deutsche Recht ist die Entscheidung des EGMR von großem Interesse. Wie der EGMR bei seiner Analyse der nationalen Rechtsordnungen feststellt, existiert seit 2014 in Deutschland die „Gefangenengewerkschaft/Bundesweite Organisation (GG/BO)“, die sich selbst als Gewerkschaft bezeichnet und als Aufgabe hat, die Interessen der im deutschen Strafvollzug arbeitenden Gefangenen zu vertreten.

Die Frage, inwiefern sich diese Vereinigung auf die in Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG garantierte Koalitionsfreiheit berufen kann, wurde in Deutschland noch nicht abschließend beantwortet. Neben zwei sich widersprechenden erstinstanzlichen Entscheidungen¹¹ gab es zwar ein Verfahren zu dieser Frage vor dem Bundesverfassungsgericht¹². Diese Verfassungsbeschwerde wurde jedoch wegen Begründungsmängeln nicht zur Entscheidung zugelassen. Das nun ergangene EGMR-Urteil bietet daher erstmals Anhaltspunkte, um die Frage nach der Koalitionsfreiheit sog. Gefangenengewerkschaften zu beurteilen.

Der EGMR unterscheidet zwischen der Beschäftigung („employment“) und der Arbeit im Gefängnis („prison work“) und argumentiert dabei mit den Unterschieden: Einerseits sei das vorrangige Ziel der Arbeit im Gefängnis die Resozialisierung und Reintegration der Gefangenen und andererseits bestehe im Gefängnis eine Arbeitspflicht („obligatory“).¹³ Darüber hinaus könnten aber zukünftige Entwicklungen diese Unterscheidung obsolet machen, insbesondere wenn Strafgefangene für private Unternehmen arbeiteten.

Die Ausgestaltung der Arbeit im deutschen Strafvollzug unterscheidet sich bezüglich der laut EGMR ausschlaggebenden Aspekte von der in russischen Gefängnissen: Die Strafgefangenen in Deutschland arbeiten in den meisten Bundesländern überwiegend in sog. Unternehmerbetrieben, d.h. für private Unternehmen in an die Justizvollzugsanstalten angegliederten Betrieben.¹⁴ Außerdem besteht zumindest in einigen Bundesländern keine Arbeitspflicht, sondern es ist den Inhaftierten freigestellt, ob sie einer Arbeit nachgehen oder nicht.¹⁵ Inwiefern die aktuelle Ausgestaltung der Gefangenenarbeit mit dem Resozialisierungsgebot des BVerfG vereinbar ist, harret einer verfassungsgerichtlichen Klärung.¹⁶

Aufgrund dieser Unterschiede und aufgrund der durch das Sondervotum deutlich werdenden Uneinigkeit der EGMR-Richter*innen ist nicht ausgeschlossen, dass der Gerichtshof im Falle der deutschen GG/BO anders entscheiden würde als im hier gezeigten Verfahren. Welchen Einfluss eine solche Entscheidung auf die deutsche Rechtsordnung und konkret die völkerrechtsfreundliche Auslegung von Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG hätte, kann hier nicht vertieft dargestellt werden. Das Urteil des EGMR hat aber gezeigt, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anerkennung von Gefangenenarbeit als Arbeit und von Gefangenenvereinigungen als Koalitionen von Bedeutung sind – die Entscheidung dafür, ein solches Verfahren anzustreben, bleibt den betreffenden Gefangenenvereinigungen überlassen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹¹ Ablehnend: KG Berlin v. 29.6.2015 – 2 Ws 132/15 Vollz – NZA-RR 2015, 602; zustimmend: OLG Hamm v. 2.6.2015 – III-1 Vollz (Ws) 180/15 – juris.

¹² BVerfG v. 29.10.2015 – 1 BvR 2572/15 – BeckRS 2016, 40836.

¹³ EGMR v. 7.12.2021 – Nr. 29582/09 – *Yakut Republican Trade-Union Federation v. Russia*, Rn. 44.

¹⁴ Dazu: *Hillebrand*, Organisation und Ausgestaltung der Gefangenenarbeit in Deutschland, 2009, S. 34 f.

¹⁵ So in Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen.

¹⁶ Dazu: *Barth*, Gefangenenarbeit – Meilen- oder Stolperstein der Resozialisierung?, Hamburg 2020.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Johannes Höller und Antonia Seeland

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 18.01.2022 – C-261/20 – Thelen Technopark Berlin GmbH

Rechtsvorschriften: Art. 15 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. g und Abs. 3 DienstleistungsRL 2006/123/EG, Art. 49 AEUV (Niederlassungsfreiheit)

Schlagworte: Honorare für Architekten und Ingenieure – Mindest- und Höchstsätze – Geltendmachung der Unionsrechtswidrigkeit in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen

Kernaussage: Eine Rechtsvorschrift, die Mindesthonorare für die Leistungen von Architekten und Ingenieuren festsetzt, muss nicht allein deshalb unangewendet gelassen bleiben, weil sie gegen Art. 15 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. g und Abs. 3 DienstleistungsRL verstößt.

Erläuterungen: Die deutsche Honorarordnung für Architekten- und Ingenieurleistungen (HOAI) alter Fassung legte Mindest- und Höchstsätze für die entsprechenden Dienstleistungen fest, was vom EuGH wegen eines Verstoßes gegen die Dienstleistungsfreiheit für unionsrechtswidrig erklärt worden war.¹ Der vorliegende Rechtsstreit dreht sich nun um die Frage, ob die HOAI in der damaligen Fassung insofern nicht nur europarechtswidrig, sondern für Altfälle auch unanwendbar ist. Dies liefe darauf hinaus, dass sich Dienstleister*innen bzw. Kund*innen nicht auf die Mindest- und Höchstsätze berufen könnten. In einem Rechtsstreit zwischen Privaten sei dies, so der EuGH, zu verneinen, die HOAI war also trotz des Verstoßes gegen Unionsrecht anwendbar. Der dadurch benachteiligten Partei steht aber frei, wegen des Verstoßes gegen die Dienstleistungsfreiheit die Bundesrepublik Deutschland auf Staatshaftung in Anspruch zu nehmen.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 03.03.2022 – C-162/20 P – WV/ EAD

Rechtsvorschriften: Art. 60 Abs. 1 Beamtenstatut

Schlagworte: Öffentlicher Dienst – Schlechtleistung als unbefugtes Fernbleiben vom Dienst – Anrechnung auf den Jahresurlaub – Einbehaltung von Dienstbezügen

Kernaussage: Ein an seinem Arbeitsplatz anwesender Beamter, der seine Aufgaben schlecht ausführt oder sich Anweisungen widersetzt, lässt sich kein „unbefugtes Fernbleiben vom Dienst“ im Sinne von Art. 60 Abs. 1 des Statuts zuschulden kommen. Es ist deshalb rechtsfehlerhaft, wenn ihm aus diesem Grund Abzüge von seinen Urlaubstagen oder Dienstbezügen vorgenommen werden. Die fehlerhafte Einordnung als „unbefugtes Fernbleiben vom Dienst“ bewirkt, dass gegen den Beamten eine finanzielle Sanktion verhängt wird, die

¹ EuGH v. 04.07.2019 – C-377/17 – *Kommission/Deutschland*, m. Erl. in *HSI-Newsletter 3/2019*, S. 16.

im Statut nicht vorgesehen ist, ohne dass er sich auf die Garantien eines ordnungsgemäßen Disziplinarverfahrens berufen kann.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) vom 14.09.2021, eingegangen am 25.11.2021 – C-710/21 – IEF Service

Rechtsvorschriften: Art. 9 Abs. 1 ZahlungsunfähigkeitsRL 2008/94/EG

Schlagworte: Tätigkeit im Hoheitsgebiet zweier Mitgliedstaaten – Ort der gewöhnlichen Verrichtung der Arbeit

Erläuterungen: Ist im Fall der Arbeitgeberinsolvenz für die Befriedigung der nicht erfüllten Ansprüche eines Arbeitnehmers, der seine Arbeit gewöhnlich in zwei Mitgliedsstaaten verrichtet oder verrichtet hat,

- a) die Garantieeinrichtung des Mitgliedsstaats zuständig, dessen Rechtsvorschriften er im Rahmen der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit unterliegt,
- b) die Garantieeinrichtung des anderen Mitgliedsstaats, in dem das zahlungsunfähige Unternehmen seinen Sitz hat, zuständig oder
- c) die Garantieeinrichtungen beider Mitgliedsstaaten zuständig, sodass der Arbeitnehmer bei der Antragstellung wählen kann, welche er in Anspruch nehmen will?

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, eingereicht am 11.12.2020 – C-677/20 – IG Metall und ver.di

Rechtsvorschriften: § 21 Abs. 6 SEBG, Art. 4 Abs. 4 RL 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

Schlagworte: Aufsichtsrat – gesellschaftsrechtliche Umwandlung in eine SE – Vereinbarung über die zukünftige Beteiligung von Arbeitnehmer*innen – Fehlen eines gewerkschaftlichen Vorschlagsrechts für Aufsichtsratsmitglieder

Kernaussage: Das BAG² hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob die Beteiligung von Gewerkschaftsvertreter*innen im Aufsichtsrat der Societas Europaea (SE), die nach deutschem Recht als prägendes Element der Beteiligung der Arbeitnehmer*innen auch nach der gesellschaftsrechtlichen Umwandlung einer AG in einer SE Bestand haben muss, EU-rechtlich Bestand hat.

Erläuterung: Die Umwandlung von Gesellschaften deutschen Rechts beispielsweise in die Rechtsform einer SE hat nicht selten eine Beschränkung der Unternehmensmitbestimmung zur Folge, wenn nicht gar zum Ziel.³ Bei Gründung der SE ist ein besonderes Verhandlungsgremium einzurichten, mit dem die Unternehmensleitung eine Vereinbarung über die zukünftige Beteiligung der Arbeitnehmer*innen trifft. § 21 Abs. 6 SEBG bestimmt, dass bei der Gründung einer SE mit Sitz in Deutschland im Wege der Umwandlung ein gesondertes Auswahlverfahren für von den Gewerkschaften benannte Personen für eine bestimmte Anzahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer*innen gewährleistet sein muss. Das BAG legt dem EuGH die Vorlagefrage vor, ob diese Vorschrift von Art. 4 RL 2001/86/EG gedeckt ist. Nach der Richtlinienbestimmung können die Inhalte der Vereinbarung über die Beteiligung

² BAG v. 18.08.2020 – 1 ABR 43/18 (A), BAGE 172, 43-54.

³ Siehe beispielhaft die Hinweise zur Mitbestimmungsvermeidung bei <https://www.roedl.de/themen/mitbestimmung-societas-europaea-se/freiheit-rechtsform-gesellschaft-arbeitnehmer-europaeische-aktiengesellschaft>; Übersicht bei Sick, Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung, in: Mitbestimmungsreport Nr. 58, https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007666, S. 13.

der Arbeitnehmer*innen in der SE frei vereinbart werden, wobei in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Maß der Beteiligung gewährleistet werden muss, das in der Gesellschaft bestanden hat, die in eine SE umgewandelt werden soll.

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale ordinario di Padova (Italien), eingereicht am 13.12.2021 – C-765/21 – D. M./Azienda Ospedale-Università di Padova

Rechtsvorschriften: Art. 4 Verordnung Nr. 507/2006 über die Zulassung von Humanarzneimitteln, Verordnung (EU) 2021/953 über einen Rahmen für die Ausstellung, Überprüfung und Anerkennung interoperabler COVID-19-Zertifikate

Schlagworte: Impfpflicht für Beschäftigte des Gesundheitswesens – Genesenenstatus – Ablehnung von nur bedingten zugelassener Impfung – Automatische Beurlaubung ohne Vergütung – Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung des Arbeitnehmers – Diskriminierung von Personen, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden wollten oder konnten

Erläuterungen: Das Tribunale ordinario di Padova legt die italienische Version der Impfpflicht dem EuGH zur Überprüfung vor. Es geht einerseits um die Zulassung der Impfstoffe, die Impfpflicht trotz Genesenenstatus, arbeitsrechtliche Konsequenzen aus der Verweigerung einer Impfung mit einem vorläufig zugelassenen Impfstoff sowie ihre Vereinbarkeit mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung „in Anbetracht der Verordnung 2021/953“, welche Rahmenvorgaben für die Einschränkung der Freizügigkeit in der EU aufgrund von COVID-19-Zertifikaten macht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 24.02.2022 – C-262/20 – Glavna direkcija „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“

Rechtsvorschriften: Art. 8, Art. 12 Buchst. a ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 20, 31 EUGRC

Schlagworte: Arbeitszeit von Polizist*innen und Feuerwehrleuten – Gesundheitsschutz bei Nachtdienst – nationale Regelung, nach der der Nachtdienst kürzer ist als die normale Dauer des Dienstes am Tag – Gleichbehandlung zwischen Arbeitnehmer*innen im privaten Sektor und solchen im öffentlichen Sektor, einschließlich Polizist*innen und Feuerwehrleuten bei der Dauer der Nachtarbeit

Kernaussage: 1. Aus der ArbeitszeitRL ergibt sich keine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, eine nationale Regelung zu erlassen, die vorsieht, dass die normale Dauer für Nachtarbeit eine kürzere ist als für die Arbeit am Tag. Den betroffenen Arbeitnehmer*innen sind jedoch andere Schutzmaßnahmen in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Ausgleichszahlungen zu gewähren, um die besondere Belastung der geleisteten Nachtarbeit auszugleichen.

2. Rechtsvorschriften, die für Arbeitnehmer*innen im privaten Sektor eine normale Nachtarbeitsdauer von sieben Stunden festlegen, sind nicht zwingend auch auf Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Sektor anzuwenden, wenn diese Ungleichbehandlung auf einem objektiven und angemessenen Kriterium beruht.

Erläuterung: Ausgangspunkt des Verfahrens ist die Klage eines bulgarischen Feuerwehrmannes gegen seinen Dienstherrn auf Vergütung von Nachtarbeitszeit. Der Kläger ist Schichtleiter im Brand- und Bevölkerungsschutz des Innenministeriums. Das bulgarische Arbeitsrecht sieht vor, dass die normale Tagarbeit acht Stunden, Nachtarbeit jedoch nur sieben Stunden umfasst. Beamte des Innenministeriums wie Polizist*innen und Feuerwehrleute sind jedoch von dieser Regelung ausgeschlossen (Rn. 69). Das vorlegende Gericht fragt den EuGH, ob Art. 8 und Art. 12 Buchst. a ArbeitszeitRL den Erlass einer nationalen Regelung vorschreiben, die bestimmt, dass auch für Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Sektor die normale Dauer der Nachtarbeit kürzer ist als die normale Dauer des Dienstes am Tag (Rn. 35).

Die besondere Wichtigkeit der Ruhezeit unterstreichend (Rn. 38) kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass zwar Art. 8 ArbeitszeitRL eine Höchstdauer der Nachtarbeit vorschreibt, der ebenfalls einschlägige Art. 12 Buchst. a ArbeitszeitRL jedoch bei den konkret zu treffenden Maßnahmen den Mitgliedstaaten einen Gestaltungsspielraum einräumt (Rn. 48). Eine europarechtliche Regelung, die ein Verhältnis zwischen der normalen Dauer der Nachtarbeit und derjenigen der Tagarbeit enthielte, gäbe es nicht, sodass die normale Dauer der Nachtarbeit unabhängig von der Tagarbeit festgelegt werden könne (Rn. 49). Daraus folge der Schluss, dass sich aus der ArbeitszeitRL keine solche Pflicht zum Erlass einer Nachtarbeitsdauer festsetzenden Regelung ergäbe. Es muss aber durch die Mitgliedstaaten gewährleistet sein, dass den Nachtarbeiter*innen andere Schutzmaßnahmen in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Ausgleichszahlungen gewährt würden, um so die besondere Belastung der Nachtarbeit auszugleichen (Rn. 51).

Mit seiner zweiten Frage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob eine durch nationales Recht festgelegte Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer*innen im privaten Sektor und solchen im öffentlichen Sektor gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der Art. 20 und 21 EU-GRC verstößt. Hier stellt der EuGH fest, dass eine Ungleichbehandlung wie im vorliegenden Fall rechtmäßig ist, wenn diese „Ungleichbehandlung auf einem objektiven und angemessenen Kriterium beruht, d. h., wenn sie im Zusammenhang mit einem rechtlich zulässigen Ziel steht, das mit diesen Rechtsvorschriften verfolgt wird, und wenn sie in angemessenem Verhältnis zu diesem Ziel steht.“ (Rn. 80). Die vom vorlegenden Gericht wiedergegebenen Gründe, die Grundlage der jetzigen Situation der öffentlichen Bediensteten sind, seien jedoch reine rechtliche und wirtschaftliche Erwägungen und würden nicht genügen, die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Ungleichbehandlung zu rechtfertigen (Rn. 76).

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristungen

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 13.01.2022 – C-282/19 – MIUR und Ufficio Scolastico Regionale per la Campania

Rechtsvorschriften: § 5 Nr. 1 Buchst. a Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 21 EU-GRC

Schlagworte: Katholische Religionslehrer*innen – Voraussetzung für die Erteilung von Unterricht an öffentlichen Schulen – Zustimmung eines Diözesanordinarius

Kernaussage: Eine nationale Regelung, nach der die Vorschriften zum Schutz vor missbräuchlich aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen auf katholische Religionslehrer

an öffentlichen Lehranstalten nicht anwendbar sind, ist unzulässig, wenn es in der innerstaatlichen Rechtsordnung keine anderen wirksamen Maßnahmen zur Ahndung dieses missbräuchlichen Rückgriffs gibt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Berufsqualifikation

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 03.03.2022 – C-634/20 – *Sosiaali- ja terveystieteiden lautakunta ja valvontavirasto*

Rechtsvorschriften: Richtlinie 2005/36/EG

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – im Herkunftsmitgliedstaat ausgestelltes Diplom – Befristung der Berechtigung zur Ausübung des Arztberufs auf drei Jahre – Aufsicht durch einen zugelassenen Arzt und Absolvierung der dreijährigen besonderen Ausbildung in Allgemeinmedizin

Kernaussage: Einer Person, die im Herkunftsmitgliedstaat eine ärztliche Grundausbildung absolviert hat und der lediglich der Nachweise über den Abschluss eines einjährigen Berufspraktikums fehlt, darf die Erlaubnis zur Ausübung des Arztberufs nicht nur unter der Bedingung erteilt werden, dass diese auf drei Jahre befristet und an die Bedingung geknüpft ist, dass sie ihre Tätigkeit unter der Leitung und Aufsicht eines zugelassenen Arztes ausübt und in diesem Zeitraum die besondere dreijährige Ausbildung in Allgemeinmedizin erfolgreich abschließt.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 03.03.2022 – C-590/20 – *Presidenza del Consiglio dei Ministri u.a.*

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 Buchst. c, Art. 3 Abs. 1 und 2 Koordinierungsrichtlinie 75/363/EWG (Tätigkeiten von Ärzten)

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 ihrem Inkrafttreten begonnen und nach Ablauf der Umsetzungsfrist fortgesetzt wurden

Kernaussage: Jede fachärztliche Weiterbildung auf Vollzeit- oder auf Teilzeitbasis, die vor Inkrafttreten der Richtlinie 82/76 am 29.01.1982 begonnen und nach Ablauf der Frist für die Umsetzung dieser Richtlinie am 01.01.1983 fortgesetzt wurde, ist für die Zeit dieser Weiterbildung ab dem 01.01.1983 bis zu ihrem Abschluss im Sinne dieses Anhangs angemessen zu vergüten, sofern diese Weiterbildung ein in den Richtlinien näher bestimmtes fachärztliches Gebiet betrifft.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar – C-577/20 – Sosiaali- ja terveystieteiden valvontavirasto

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 BerufsqualifikationsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Freier Personen- und Dienstleistungsverkehr – Anerkennung von Berufsqualifikationen – Berufsbezeichnung eines Psychotherapeuten – Psychotherapie-Diplom eines anderen Mitgliedstaats – Beurteilung der Gleichwertigkeit der Ausbildung

Kernaussage: Auf einen Antrag auf Zugang zu einem Beruf auf der Grundlage eines Diploms, das zwar in Partnerschaft mit einer Universität eines anderen Mitgliedstaats, aber ausschließlich im Aufnahmemitgliedstaat in der Sprache dieses Staates und mit dem Ziel, den fraglichen Beruf in diesem Staat auszuüben, erworben wurde, ist weder die BerufsqualifikationsRL anwendbar, noch kann sich der Antragsteller auf die Grundfreiheiten aus Art. 45 und 49 AEUV berufen. Denn die Bestimmungen der Richtlinie gelten für Staatsangehörige, die einen reglementierten Beruf in einem anderen Mitgliedstaat als dem, in dem sie ihre Berufsqualifikation erworben haben, ausüben wollen.

Neu anhängige Verfahren

Klageantrag, eingereicht am 04.02.2022 – C-75/22 – Europäische Kommission/Tschechische Republik

Rechtsvorschriften: Art. 3, 7, 45, 50 f. BerufsqualifikationsRL 2013/55/EU

Schlagworte: Vertragsverletzungsverfahren – fehlende Festlegung der Rechtsstellung von Prüflingen – Berufsbezeichnung für Architekten und Tierärzte – Ausbildung von Krankenpfleger*innen – zugelassene Tätigkeiten von Apotheker*innen – Bearbeitungsfristen für den Antrag auf Anerkennung von Berufsqualifikationen

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Betriebsübergang

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Supremo Tribunal de Justiça (Oberster Gerichtshof, Portugal) vom 27.10.2021, eingegangen am 10.11.2021 – C-675/21 – Strong Charon

Rechtsvorschriften: Art. 1, 3 BetriebsübergangsRL

Schlagworte: Auftragsnachfolge – Fehlen einer vertraglichen Beziehung – Übergang der wirtschaftlichen Einheit – Übernahme nur einer/eines Arbeitnehmer*in

Erläuterungen: Der Kläger des Ausgangsverfahrens arbeitete für das Sicherheitsunternehmen Strong-Charon und wurde als Wachdienst in den Industrieanlagen eines Kunden eingesetzt. Durch Neuvergabe verlor Strong-Charon diesen Auftrag an das Unternehmen 2045-Empresa de Segurança. Dieses führte die Tätigkeit mit einem Teil der Betriebsmittel des Kunden und der gleichen Anzahl an Arbeitnehmer*innen fort und übernahm dabei einen der vier Mitarbeiter der wirtschaftlichen Einheit von Strong-Charon. Der Kläger wurde nach der Neuvergabe jedoch von keinem der beiden Unternehmen weiterbeschäftigt, wogegen er Rechtsmittel ergriff.

Für diesen Fall entscheidend ist, ob der Sachverhalt als Betriebsübergang einzuordnen ist. Nach dem EuGH⁴ ist die Voraussetzung der „vertraglichen Übertragung“ weit auszulegen, sodass auch die Auftragsnachfolge erfasst sein kann. Außerdem möchte das vorlegende Gericht wissen, ob allein die Tatsache, dass der Kunde auch dem neuen Dienstleister die Ausrüstung zur Verfügung stellt, den Übergang der wirtschaftlichen Einheit begründen kann, wenn gleichzeitig die Hauptbelegschaft und immaterielle Betriebsmittel nicht übergehen, was dem Gericht vor allem unter dem Aspekt fraglich erscheint, dass es wirtschaftlich unvernünftig wäre, vom Kunden den Austausch der Ausrüstung zu verlangen.

Für den EuGH ist stets eine Gesamtbetrachtung, die jedes Kriteriums des sog. Sieben-Punkte-Kataloges⁵ einfließen lässt, entscheidend. Eine Kategorisierung z.B. nach betriebsmittelreichen oder betriebsmittelarmen Tätigkeiten und eine isolierte Betrachtung⁶ der Umstände greift damit zu kurz⁷, ebenso, das kumulative Vorliegen der einzelnen identitätsstiftenden Kriterien zu verlangen.⁸ Daran anknüpfend fragt das vorlegende Gericht drittens, ob bei der Entscheidung auch zu berücksichtigen ist, dass die BetriebsübergangsRL auch einen gerechten Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer*innen und denen des Erwerbers schaffen soll.⁹

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Datenschutz

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 27.01.2022 – C-534/20 – Leistritz

Rechtsvorschriften: Art. 38 Abs. 3 Satz 2 VO (EU) 2016/679 (DSGVO), Art. 16 AEUV

Schlagworte: Ordentliche Kündigung von Datenschutzbeauftragten – Vorrang des Unionsrechts – nationale Regelung, die es verbietet, eine/n Datenschutzbeauftragten ohne wichtigen Grund zu kündigen – Datenschutzbeauftragter, dessen Benennung nach dem nationalen Recht verpflichtend ist

Kernaussage: Die Regelung eines Mitgliedstaats, die einen über die DSGVO hinausgehenden Kündigungsschutz für den/die Datenschutzbeauftragte*n bereithält, indem ein Arbeitgeber den Datenschutzbeauftragten selbst dann nur aus wichtigem Grund kündigen darf, wenn die Kündigung nicht mit der Erfüllung der Aufgaben des Datenschutzbeauftragten in Zusammenhang steht, ist unionsrechtskonform.

Sollte der Gerichtshof zu einer anderen Entscheidung kommen, gilt hilfsweise: Der Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten gem. Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO findet unabhängig davon Anwendung, ob der Datenschutzbeauftragte nach Unionsrecht oder nach nationalem Recht verpflichtend benannt wird.

⁴ EuGH v. 07.03.1996 – C-171/94 und C-172/94 – *Merckx und Neuhuys*, Rn. 30; EuGH v. 19.10.2017 – C-200/16 – *Securitas*, Rn. 22 f.; vgl. zum deutschen Recht z.B. BAG v. 11.12.1997 – 8 AZR 729/96.

⁵ EuGH v. 11.03.1997 – C-13/95 – *Süzen*, Rn. 14; EuGH 27.02.2020 – C-298/18 – *Grafe und Pohle*, Rn. 29 ff., Erl. in *HSI-Report 1/2020*, S. 21.

⁶ EuGH v. 20.11.2003, C-340/01 – *Abler u.a.*, Rn. 33 f.

⁷ In der Entscheidung vom 19.03.2015 – 8 AZR 150/14 Rn. 24, distanziert sich das BAG von der Kategorisierung aus seiner vorherigen Rechtsprechung.

⁸ Greiner/Pionteck, RdA 2020, 84, 87.

⁹ So allgemein EuGH v. 26.03.2020 – C-344/18 – *ISS Facility Services NV*, Rn. 26, m. Erl. in *HIS-Report 1/2020*, S. 22 f.; kritisch zur Aussagekraft dieser Feststellung *Klengel*, Kollektivverträge im EU-Betriebsübergangsrecht, 2020, S. 167 ff.

Erläuterung: Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten als „Teamleiterin Recht“ und wurde von ihr zusätzlich zur betrieblichen Datenschutzbeauftragten benannt. Die Beklagte ist aufgrund ihrer Größe zu einer solchen Benennung verpflichtet. Nachdem der Klägerin später ordentlich gekündigt wurde, stellte sich die Frage, ob die Kündigung nach § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG unwirksam ist, da Datenschutzbeauftragten hiernach nur außerordentlich, aus wichtigem Grund gekündigt werden könne.

Mit seiner ersten Frage möchte das vorlegende BAG im Wesentlichen wissen, ob der Ausschluss der ordentlichen Kündigung der/des Datenschutzbeauftragten mit Art. 38 Abs. 3 Satz 2 der DSGVO vereinbar ist (Rn. 19). Danach darf der Datenschutzbeauftragte nicht wegen der Erfüllung seiner Aufgaben abberufen oder benachteiligt werden – der Kündigungsschutz nach nationalem Recht geht also deutlich darüber hinaus. Laut dem GA hat Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO die Aufgabe, schützende Rahmenbedingungen für die Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten zu schaffen. Der Unionsgesetzgeber stelle es den Mitgliedstaaten frei, die Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten weiter zu stärken, indem z.B. ein Kündigungsschutz geschaffen würde, da eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zwangsläufig die Beendigung seines Amtes bewirke (Rn. 42). Der durch nationales Recht gewährleistete Schutz müsse aber im Einklang mit der DSGVO stehen. So sei insbesondere wichtig, dass es die Möglichkeit gebe, den/die Datenschutzbeauftragten bei mangelhafter Ausführung ihrer/seiner Aufgaben abberufen zu können (Rn. 51 f.).

Für den Fall, dass der EuGH seinem ersten Schlussantrag nicht folgen sollte, formuliert der GA hilfsweise Erläuterungen zu den weiteren Vorlagefragen. Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO fände auch dann Anwendung, wenn der/die Datenschutzbeauftragte statt nach Unionsrecht nach nationalem Recht verpflichtend benannt wird, da die DSGVO nicht danach unterscheidet, ob die Benennung des Datenschutzbeauftragten verpflichtend oder fakultativ sei (Rn. 55). Auf die dritte Frage des BAG, antwortet der GA, dass Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO auf einer hinreichenden Rechtsgrundlage beruhe. Es hätte also nicht auf die arbeitsrechtlichen Kompetenzgrundlagen zurückgegriffen werden müssen. Denn die Vorschrift verfolge das Ziel, „den Datenschutzbeauftragten vor jedweder Behinderung bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu bewahren“, was „ohne Ansehung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zur wirksamen Verwirklichung der Ziele dieser Verordnung beiträgt“ (Rn. 58).

Insgesamt tragen die Ausführungen des GA zu rechtlicher Klarheit bei. In Hinblick auf die erste Vorlagefrage betreffend den erweiterten Kündigungsschutz des/der Datenschutzbeauftragten scheint es naheliegend, dass der EuGH den Schlussanträgen des GA folgt und § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 Satz 2 BDSG als nicht europarechtswidrig einstuft. Sollte er sich wider Erwarten anders entscheiden, müsste er sich in seiner Entscheidung vertieft mit der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht auseinandersetzen.¹⁰

¹⁰ Sommer, ZESAR 2021, 340 (341).

7. Entsendungen

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 08.03.2022 – C-205/20 – Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld

Rechtsvorschriften: Art. 20 DurchsetzungsRL 2014/67/EU zur EntsenderL 96/71/EG

Schlagworte: Entsendung von Arbeitnehmern – Sanktionen – Verhältnismäßigkeit – Unmittelbare Wirkung – Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts

Kernaussage: Art. 20 DurchsetzungsRL hat unmittelbare Wirkung, soweit er verlangt, dass die von ihm vorgesehenen Sanktionen verhältnismäßig sind, und kann somit vom Einzelnen vor den nationalen Gerichten gegenüber einem Mitgliedstaat, der diesen Artikel unzulänglich umgesetzt hat, geltend gemacht werden.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 10.02.2022 – C-219/20 – Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld

Rechtsvorschriften: Art. 5 EntsenderL 96/71/EG, Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Verjährungsfrist

Kernaussage: Eine nationale Regelung, die für Ansprüche in Bezug auf die Entlohnung entsandter Arbeitnehmer eine Verjährungsfrist von fünf Jahren vorsieht, ist europarechtskonform.

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Gleichbehandlung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 10.02.2022 – C-485/20 – HR Rail SA

Rechtsvorschriften: Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Diskriminierung wegen einer Behinderung – Probezeitkündigung eines Menschen mit Behinderung – angemessene Vorkehrungen – Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer*innen an einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen – unverhältnismäßige Belastung

Kernaussage: Arbeitnehmer*innen, die aufgrund der Behinderung für die betreffende Stelle ungeeignet sind, sind auf einer anderen Stelle einzusetzen, für die sie die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweisen, sofern der Arbeitgeber durch diese Maßnahme nicht unverhältnismäßig belastet wird.

Erläuterungen: Siehe oben, Anm. von *Sutterer-Kipping*, [HSI-Report 1/2022, S. 5](#)

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 24.02.2022 – C-389/20 – TGSS

Rechtsvorschriften: Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 79/7/EWG

Schlagworte: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Hausangestellte – Schutz bei Arbeitslosigkeit – besonderer Nachteil für weibliche Beschäftigte – legitime sozialpolitische Ziele – Verhältnismäßigkeit

Kernaussage: Leistungen bei Arbeitslosigkeit dürfen nicht Hausangestellten vorenthalten werden, sofern dadurch weibliche Beschäftigte gegenüber männlichen Beschäftigten in besonderer Weise benachteiligt werden und die Regelung nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt ist.

Erläuterungen: In Spanien existiert ein besonderes sozialversicherungsrechtliches System für Hausangestellte, das für diese zum Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung führt. Der Gerichtshof gibt einige Auslegungshinweise, um beurteilen zu können, ob dieser Ausschluss von der Absicherung gegen Arbeitslosigkeit eine gemäß Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL verstoßende verbotene mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt.

Vorliegend waren zum Stichtag am 31.03.2021 unter den vom besonderen System erfassten Arbeitnehmer*innen 95,5 % Frauen, während in der allgemeinen Sozialversicherung der Anteil 49,0 % betrug. Unterstellt, diese Daten sind valide, sei von einer Benachteiligung weiblicher Beschäftigter auszugehen.¹¹

Mit Blick auf die mögliche Rechtfertigung führte der Gerichtshof aus, dass die von der spanischen Regierung vorgebrachten Gründe (Erhalt des Beschäftigungsniveaus, Förderung von Einstellungen, Bekämpfung illegaler Beschäftigung und des Sozialbetrugs) legitime Gründe darstellen. Allerdings dürfte dieses Ziel in nicht kohärenter Weise verfolgt werden, wenn ausschließlich Hausangestellte der Sonderregelung unterfallen. Denn vergleichbare Beschäftigungsverhältnisse bei nicht gewerblichen Arbeitgebern wie Privatgärtner, Chauffeure, aber auch der Beschäftigten in der Landwirtschaft oder bei Reinigungsunternehmen sind sämtlich von der Arbeitslosenversicherung erfasst. Zudem sei fraglich, weshalb ausgerechnet die Arbeitslosenversicherung vom Schutzzumfang ausgeschlossen ist, andere Risiken, wie Arbeitsunfälle oder Berufskrankheiten, aber abgedeckt werden. Liegt im arbeitsmarktpolitisch motivierten Ausschluss von Beschäftigtengruppen aus der Arbeitslosenversicherung eine mittelbare Ungleichbehandlung, legt der EuGH somit einen strengen Maßstab für die Kohärenz der Maßnahme an, dem die vorliegend in Rede stehende spanische Regelung für Hausangestellte nicht entsprechen dürfte.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 13.01.2022 – C-587/20 – HK/Danmark und HK/Privat

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 12 EU-GRC (Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters – Geltungsbereich – Vorsitz einer Arbeitnehmerorganisation – satzungsmäßige Altersgrenze für die Wählbarkeit zum Vorsitz

¹¹ Vgl. zum Prüfungsmaßstab beim Heranziehen von statistischen Daten, um eine mittelbare Ungleichbehandlung zu belegen, EuGH v. 24.09.2020 – C-223/19, EU:C:2020:753 – YS, Rn. 51 f., m. Erl. in HSI-Report 3/2020, S. 24.

Kernaussage: Eine in der Satzung einer Gewerkschaft für die Wählbarkeit in das Amt des Vorsitzenden dieser Organisation vorgesehene Altersgrenze fällt in den Geltungsbereich der GleichbehandlungsrahmenRL.

Erläuterungen: A ist gewählte Sektorvorsitzende der dänischen Arbeitnehmerorganisation HK und in dieser Position in Vollzeit gegen Gehalt beschäftigt. Nach der Satzung sind nur Mitglieder, die am Wahltag das 60. bzw. 61. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wählbar. Eine erneute Wiederwahl der A scheidet wegen dieser Altersgrenze aus, wogegen sie Beschwerde beim dänischen Beschwerdeausschuss für Gleichbehandlung einreicht.

Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Frage, ob die Satzungsbestimmung in den Anwendungsbereich der GleichbehandlungsrahmenRL fällt – die Frage nach dem Bestehen einer Diskriminierung ist ausdrücklich nicht gestellt worden. Ihre Beantwortung behält sich das vorliegende Gericht vor.

Zunächst verweist der Generalanwalt darauf, dass sowohl aus dem Wortlaut des Art. 3 Abs. 1 Buchst. a („unselbstständige und selbstständige Erwerbstätigkeit“), als auch aus dem Ziel der GleichbehandlungsrahmenRL und deren tatsächliche Umsetzung eine weite Auslegung des Anwendungsbereichs folge (Rn. 32 ff, 36 f.). Zweck sei nämlich nicht vorrangig der Schutz der Arbeitnehmer*innen als untergeordnete Partei („unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position“), sondern die Bekämpfung von Diskriminierung im beruflichen Kontext (Rn. 37 ff.). Erfasst seien damit jedwede Formen der Beschäftigung unabhängig von Art und Ausgestaltung, auf die Eigenschaft als Arbeitnehmer*in komme es demnach nicht an (Rn. 32, 48). Damit fallen die Tätigkeit der A und die Satzungsregelung in den Anwendungsbereich der GleichbehandlungsrahmenRL nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. a.

Anders könne auch Art. 3 Abs. 1 Buchst. d der GleichbehandlungsrahmenRL, insbesondere in Anbetracht des Ursprungs dieser Regelung, nicht ausgelegt werden. Generalanwalt de la Tour leitet aus der Entstehungsgeschichte überzeugend ab, dass „Mitwirkung“ nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. d GleichbehandlungsrahmenRL auch den Zugang zur Verwaltung oder Leitung von Gewerkschaften erfasse (Rn. 57).

Die Einbeziehung der Satzungsbestimmung sei zudem mit der in Art. 12 Abs. 1 EU-GRC verankerten Vereinigungsfreiheit von Gewerkschaften vereinbar. Nach Art. 52 Abs. 1 EU-GRC gilt die Vereinigungsfreiheit nicht schrankenlos (Rn. 64). Wesensgehalt und Verhältnismäßigkeit seien geachtet, da u.a. nur diskriminierende Satzungsregelungen verboten seien. Der Generalanwalt macht zudem auf die Gefahr aufmerksam, dass anderenfalls durch die Satzung einer Arbeitnehmerorganisation auch Träger*innen weiterer Merkmale ausgeschlossen werden könnten (Rn. 69 f.).

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 27.01.2022 – C-405/20 – BVAEB

Rechtsvorschriften: Art. 5, 12 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG, Art. 157 AEUV

Schlagworte: Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen – inflationsbedingte Anpassung von Beamtenpensionen

Kernaussage: Eine jährliche Anpassung der Pensionen Beamter in Form einer degressiven Höherstufung mit einem vollständigen Ausschluss ab einer bestimmten Pensionshöhe ist zulässig, wenn sich diese Regelung zwar auf einen signifikant höheren Anteil von Männern als von Frauen ungünstig auswirkt, jedoch durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesverwaltungsgericht der Republik Österreich, eingegangen am 26.01.2022 – C-52/22 – Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 6 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Ungleichbehandlung von Beamtenbezügen – Anpassung des Ruhebezugs – Stichtag

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunalul Bihor (Rumänien), eingereicht am 18.10.2021 – C-642/21 u.a. – Parchetul de pe lângă Tribunalul Bihor u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c, Art. 9 Abs. 1 GleichbehandlungsRahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Verjährungsfrist – Schadensersatzansprüche – Altersdiskriminierung – Abschluss der Höhergruppierung von Beamten nach Inkrafttreten eines Gesetzes

[→ zurück zur Übersicht](#)

9. Leiharbeit

Urteile/ Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 17.03.2022 – C-232/20 – Daimler

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 5, Art. 10, Art. 11 LeiharbeitsRL 2008/104

Schlagworte: „Vorübergehende“ Überlassung – Besetzung eines dauerhaften Arbeitsplatzes – aufeinanderfolgende Überlassungen – Sanktionen – Abweichung von der vom nationalen Gesetzgeber festgelegten Höchstdauer durch die Sozialpartner

Kernaussage: 1. Der in Art. 1 Abs. 1 LeiharbeitsRL verwendete Begriff „vorübergehend“ steht einem dauerhaften Einsatz von wechselnden Leiharbeitnehmer*innen beim Entleiher nicht von vornherein entgegen, auch wenn der Einsatz auf dauerhaften Arbeitsplätzen und nicht nur vertretungsweise erfolgt.

2. Ein Einsatz eines Leiharbeitnehmers von 55 Monaten ist missbräuchlich, falls dieser zu einer Beschäftigungsdauer führt, die länger ist als das, was „unter Berücksichtigung sämtlicher relevanter Umstände, zu denen insbesondere die Branchenbesonderheiten zählen, und im Kontext des nationalen Regelungsrahmens vernünftigerweise als ‚vorübergehend‘ betrachtet werden kann, ohne dass eine objektive Erklärung dafür gegeben wird, dass das betreffende entleihende Unternehmen auf eine Reihe aufeinanderfolgender Leiharbeitsverträge zurückgreift“. Diese Feststellungen zu treffen, ist Sache des vorliegenden Gerichts.

3. Legt ein Mitgliedstaat eine Höchstdauer der Überlassung derselben/desselben Leiharbeitnehmerin/Leiharbeitnehmers an dasselbe entleihende Unternehmen fest, ist eine Übergangsvorschrift unzulässig, die die Berücksichtigung von vor dem Inkrafttreten dieser Vorschrift liegenden Zeiträumen bei der Berechnung der Frist außen vorlässt. In einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen ist diese Vorschrift aber nicht allein aufgrund des Verstoßes gegen Unionsrecht unangewendet zu lassen.

4. Auch wenn das nationale Recht keine hinreichende Sanktion für einen Richtlinienverstoß vorsieht, kann ein*e Leiharbeiter*in aus dem Unionsrecht kein subjektives Recht auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem entleihenden Unternehmen ableiten.

5. Den Tarifvertragsparteien der Branche der entleihenden Unternehmen kann im nationalen Recht gestattet werden, von einer im nationalen Recht ansonsten geltenden Höchstdauer der Überlassung eines/r Leiharbeiters/nehmerin abzuweichen.

Erläuterungen: Art. 1 Abs. 1 LeiharbeitsRL charakterisiert Leiharbeit als „vorübergehend“. Was dies im Einzelnen bedeutet, ist im europäischen wie auch im deutschen Recht umstritten. In Deutschland darf ein*e Leiharbeiter*in grundsätzlich 18 Monate an dasselbe Unternehmen überlassen werden und muss es sodann (für mindestens drei Monate) verlassen, § 1 Abs. 1 S. 4, Abs. 1b AÜG. Im Anschluss kann grundsätzlich ein*e andere Leiharbeiter*in auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt werden. Auch mit der Rechtfertigung, den betreffenden Leiharbeiter*innen unter Geltung von „equal pay“ eine längerfristige Perspektive im Betrieb zu verschaffen, existieren Tarifverträge, die die Überlassungshöchstdauer für die konkreten Beschäftigten noch erweitern (§ 1 Abs. 1b S. 3 AÜG). Der Kläger im vorliegenden Verfahren hat sich darauf berufen, dass bei einer Überlassungsdauer von 55 Monaten nicht mehr von einer „vorübergehenden“ Überlassung gesprochen werden kann. Das LAG Berlin-Brandenburg¹² hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob eine solche Fallgestaltung unionsrechtskonform ist.

Nachdem die Rechtsfragen zur Überlassungsdauer lange ungeklärt geblieben waren, hatte der Gerichtshof am 14.10.2020 in der Rs. KG bereits einige Themen der vorliegenden Entscheidung vorweg genommen,¹³ aber auch Auslegungsspielraum offen gelassen. Der Gerichtshof hatte dem Zusammenspiel der Festlegung, dass Leiharbeit „vorübergehend“ zu erfolgen hat, und dem Verbot des Missbrauchs von Leiharbeit sowie der Umgehung von Schutzvorschriften, Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL, zwar eine justiziable Vorgabe für die Dauer von Überlassungen entnommen¹⁴, die näheren Auslegungsgrundsätze aber offen gelassen. Immerhin hat er erkennen lassen, dass Leiharbeit für eine*n Arbeitnehmer*in nicht zu einer Dauersituation werden darf und eine Reihe von aufeinander folgenden Leiharbeitsverträgen eine Umgehung der Bestimmungen der Richtlinie darstellen kann, und zwar „erst recht“, aber nicht nur, wenn die/der Leiharbeiter*in an das selbe Entleihunternehmen überlassen wird.¹⁵

Bemerkenswerterweise hat es der EuGH in der Daimler-Entscheidung nun ausdrücklich abgelehnt, aus dem „vorübergehend“ abzuleiten, dass die Besetzung eines dauerhaften Arbeitsplatzes mit wechselnden Leiharbeiter*innen von vornherein verboten ist. Darüber hinaus hat er darauf verzichtet, die unionsrechtlichen Vorgaben des „vorübergehend“ näher zu erläutern. Als dogmatischen Anknüpfungspunkt hat er erneut auch auf das Umgehungsverbot des Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL zurückgegriffen, obwohl das LAG Berlin-Brandenburg diese Vorschrift in der Vorlagefrage nicht angeführt hat. Sodann hat er den mitgliedstaatlichen Gerichten in der Auslegung – und den Mitgliedstaaten bei der Festlegung der Sanktionen gegen Verstöße – erneut und unter Bestätigung der vorgenannten Entscheidung vom 14.10.2020 einen großen Spielraum in der Beurteilung gelassen. Der Gerichtshof hat damit eine Chance vergeben, die mitgliedstaatlichen Vorschriften zur Leiharbeit zu harmonisieren,

¹² LAG Berlin-Brandenburg v. 13.05.2020 – 15 Sa 1991/19.

¹³ EuGH v. 14.10.2020, C-681/18 – *KG*, näher zur Entscheidung etwa Anm. *Klengel*, in: *HSI-Report 3/2020*, S. 4; *Franzen*, NZA 2021, 24; *Brors AuR* 2021, 156; *Stiebert/Pohl*, ZESAR 2021, 241.

¹⁴ EuGH v. 14.10.2020, C-681/18 – *KG*, Rn. 63: „den vorübergehenden Charakters der Leiharbeit zu wahren“; *Klengel*, in: *HSI-Report 3/2020*, S. 4, a.A. *Stiebert/Pohl*, ZESAR 2021, 241.

¹⁵ EuGH v. 14.10.2020, C-681/18 – *KG*, Rn. 60, 74, wortwörtlich wiederholt durch EuGH v. 17.03.2022 – C-232/20 – *Daimler*.

den „vorübergehenden“ Charakter der Leiharbeit für die Praxis zum Tragen zu bringen und den in Leiharbeit Beschäftigten so zu einem effektiveren Schutzkonzept zu verhelfen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

10. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 10.03.2022 – C-247/20 – Commissioners for Her Majesty's Revenue and Customs

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 Buchst. b und Art. 16 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

Schlagworte: Aufenthaltsrecht eines Kindes – abgeleitetes Aufenthaltsrecht des Elternteils, der die elterliche Fürsorge für dieses Kind tatsächlich wahrnimmt – Erfordernis eines umfassenden Krankenversicherungsschutzes

Kernaussage: 1. Weder ein Kind, das ein Recht auf Daueraufenthalt erworben hat, noch der Elternteil, der die elterliche Fürsorge für das Kind tatsächlich wahrnimmt, müssen über einen umfassenden Krankenversicherungsschutz verfügen, um ihr Recht zum Aufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat zu behalten.

2. Bevor ein Kind, ein Recht auf Daueraufenthalt im Aufnahmemitgliedstaat erworben hat, muss sowohl dieses Kind als auch der Elternteil, der die elterliche Fürsorge für das Kind tatsächlich wahrnimmt, über einen umfassenden Krankenversicherungsschutz im Sinne dieser Richtlinie verfügen.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 17.03.2022 – C-713/20 – Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

Rechtsvorschriften: Art. 11 Abs. 3 lit. a und e KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Sozialversicherungsstatut für Wanderarbeitnehmer*innen – Arbeitsverhältnis mit einem Leiharbeitsunternehmen – Zeitraum zwischen zwei Arbeitsverhältnissen

Kernaussage: Für Leiharbeitnehmer*innen, die gewöhnlich in einem anderen Mitgliedstaat eingesetzt werden als in dem Mitgliedstaat ihres Wohnsitzes, gilt nicht das Sozialversicherungsstatut des Beschäftigungsstaats, sondern das des Wohnstaats.

Erläuterungen: In zwei Verfahren vor niederländischen Gerichten haben sich Leiharbeitnehmer*innen darauf berufen, auch in Zeiten zwischen ihren Einsätzen dem Sozialversicherungssystem des Beschäftigungsstaates unterworfen zu sein. Der vorliegende niederländische Gerichtshof hat in der Vorlageentscheidung angegeben, dass zwischen den Einsätzen kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Unter dieser Maßgabe plädiert der Generalanwalt darauf, dass das Sozialversicherungsstatut des Wohnstaats maßgeblich ist. Anders sei es, wenn das Arbeitsverhältnis, etwa wegen einer Beurlaubung, fortbestehe und lediglich die Hauptpflichten suspendiert seien.¹⁶

¹⁶ EuGH v. 13.09.2017 – C-569/15 – [Staatssecretaris van Financiën](#), Rn. 21 ff.

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 20.01.2022 – C-328/20 – Kommission / Österreich

Rechtsvorschriften: Art. 4, 7 und 67 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Kindergeld – Anpassungen von Familienleistungen in Abhängigkeit vom Preisniveau im Wohnsitzstaat der Kinder – Diskriminierung von Wanderarbeitnehmer*innen

Kernaussage: Der in Österreich durchgeführte Anpassungsmechanismus von Familienbeihilfe und weitere steuerliche Vergünstigungen an das Preisniveau des ständigen Wohnstaates der Kinder von in Österreich Beschäftigten ist mit Unionsrecht unvereinbar.

Erläuterungen: Die Republik Österreich gewährt Familienbeihilfe (ähnlich dem Kindergeld in Deutschland) in Form pauschaler Geldbeträge sowie eine Reihe sozialer und steuerlicher Vergünstigungen für Familien. Für Erwerbstätige, deren Kinder jedoch ihren gewöhnlichen Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat der Union haben, sieht das österreichische Recht seit 2019 eine Anpassung dieser Leistungen entsprechend dem Preisniveau des Wohnstaates des Kindes vor. Die Kommission stuft dies als Verstoß zum einen gegen Art. 7 und 67 KoordinierungsVO sowie zum anderen gegen Art. 4 KoordinierungsVO und Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO ein und hat ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich eingeleitet. Generalanwalt de la Tour versteht Art. 7 der KoordinierungsVO als Ausdruck des Grundsatzes der Exportierbarkeit der Leistungen der sozialen Sicherheit (Art. 48 Abs. 1 Buchst. b AEUV). Den Wohnsitz des Kindes als Referenz der Ausgestaltung der Leistungen festzulegen, verstoße damit gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen (Rn. 64).

Die KoordinierungsVO verfolge gerade das Ziel, dass Wanderarbeitnehmer*innen beim Zusammentreffen von Ansprüchen einen Gesamtbetrag erhalten, der dem günstigsten Leistungsbetrag entspricht.¹⁷ Gegen die Faktorisierung nach Kaufkraft am Wohnsitz des Kindes spreche zudem, dass Wanderarbeitnehmer*innen teilweise die gleichen Steuern und Sozialabgaben an den Beschäftigungsstaat wie dessen Staatsangehörige entrichten müssen und so zur Finanzierung der sozialpolitischen Maßnahmen dieses Staates beitragen¹⁸. Zudem berücksichtige die österreichische Regelung nicht die tatsächlichen Unterhaltskosten.

Der Generalanwalt qualifiziert die Regelung ferner als mittelbare Diskriminierung von Wanderarbeitnehmer*innen aufgrund der Staatsangehörigkeit (Art. 4 KoordinierungsVO und Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO) (Rn. 130). Die verfolgten Regelungsziele, wonach die gewährten Leistungen für Familien mit Kindern in Österreich und in anderen Mitgliedstaaten wertmäßig einander entsprechen sollen, sei nicht zu halten, da die Leistungen pauschal gewährt werden (Rn. 135 ff.). Um das verfolgte Ziel der Funktionsfähigkeit und Ausgewogenheit des Sozialsystems zu erreichen, sieht er die Regelung zudem als nicht geeignet und erforderlich an (Rn. 146), weil die benachteiligten Wanderarbeitnehmer*innen gerade zur Finanzierung des Systems beitragen (Rn. 143).

Folgt der EuGH dem Generalanwalt, würde dies keine Änderung für die Kindergeldgewährung in Deutschland bedeuten. Anspruchsvoraussetzung für EU-Bürger*innen ist neben dem Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland nur die volle Steuerpflichtigkeit bzw. beschränkte Steuerpflicht beim Einbezug in das Sozialversicherungsrecht. Für den Gesetzgeber würde klargestellt, dass eine Anpassung der Leistung nach Wohnort des Kindes unionsrechtlich nicht gerechtfertigt wäre.

¹⁷ EuGH v. 18.09.2019 – C-32/18 – *Moser*, Rn. 42 und 46.

Schlussanträge des Generalanwalts Emiliou vom 03.02.2022 – C-576/20 – Pensionsversicherungsanstalt

Rechtsvorschriften: Art. 44 Abs. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Soziale Sicherheit der Wandererwerbstätigen – Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit – Anspruch auf Altersrente – in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegte Kindererziehungszeiten – in nur einem Mitgliedstaat ausgeübte Erwerbstätigkeit

Kernaussage: Ist die DurchführungsVO zeitlich anwendbar, ist ein Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet eine Person eine Beschäftigung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, nach nur dann verpflichtet, eine von dieser Person in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegte Kindererziehungszeit so zu berücksichtigen, wenn alle Voraussetzungen nach Art. 44 Abs. 2 dieser Verordnung in dem betreffenden Fall erfüllt sind.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona (Spanien), eingereicht am 19.11.2020 – C-625/20 – KM/Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Rechtsvorschriften: Art. 4 GleichbehandlungRL 79/7/EWG, Art. 5 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Dauerhafte vollständige Berufsunfähigkeit – Vereinbarkeit verschiedener Sozialversicherungssysteme – mittelbaren Diskriminierung aufgrund des biologischen oder gesellschaftlichen Geschlechts – Leistungen, die auf verschiedene Verletzungen zurückzuführen sind

Vorabentscheidungsersuchen der Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg (Luxemburg), eingereicht am 01.12.2021 – C-731/21 – GV/Caisse nationale d'assurance pension

Rechtsvorschriften: Art. 18, 45 und 48 AEUV, Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Hinterbliebenenpension – Lebenspartnerschaft – Registereintragung als Voraussetzung der Anerkennung – Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgien) vom 20.01.2022, eingegangen am 04.01.2022 – C-45/22 – Service fédéral des Pensions

Rechtsvorschriften: Art. 55 Abs. 1 Buchst. a KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Hinterbliebenenrente – Doppelleistung – Kumulierungsverbot

[→ zurück zur Übersicht](#)

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 13.01.2022 – C-514/20 – Koch Personal-dienstleistungen

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Überstunden – tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge – keine Berücksichtigung von bezahltem Jahresurlaub bei der Berechnung der zu einem Mehrarbeitszuschlag berechtigenden Arbeitszeit

Kernaussage: Eine tarifvertragliche Regelung ist unionsrechtswidrig, nach der für die Berechnung, ob die Arbeitszeitschwelle, die einen Mehrarbeitszuschlag auslöst, erreicht ist, der Erholungsurlaub nicht als Arbeitszeit berücksichtigt wird.

Erläuterung: In der vom BAG¹⁹ vorgelegten Rechtssache ging es im Kern um die Frage, ob Urlaubstage bei der Schwellenwertberechnung für Mehrarbeitszuschläge berücksichtigt werden müssen.

Der Kläger ist als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten beschäftigt, wobei auf sein Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für Zeitarbeit²⁰ (im Folgenden: MTV) Anwendung findet. Im August 2017 wurde ihm der Mehrarbeitszuschlag von der Beklagten verweigert, mit dem Hinweis, dass er den tarifvertraglich festgelegten Schwellenwert für geleistete Arbeitsstunden, ab dem Mehrarbeitszuschläge geleistet werden, in diesem Monat nicht überschritten hätte. Streitig war nun, ob der vom Kläger in diesem Monat genommene Urlaub mit in die Berechnung hätte einfließen müssen (dann nämlich wäre der Schwellenwert überschritten worden und ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge hätte bestanden), oder ob nur tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu berücksichtigen sind.

Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub aus Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL i.V.m. Art 31 Abs. 2 EU-GRC, der vom EuGH regelmäßig als „besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union“²¹ herausgehoben wird (Rn. 23), war Gegenstand einer Vielzahl seiner Entscheidungen, die zu großen Veränderungen im deutschen Urlaubsrecht führten,²² wobei sich eine arbeitnehmer*innenfreundliche Tendenz in seiner Judikatur erkennen lässt. So verwundert es nicht, dass der EuGH auch bei der vorliegenden Entscheidung zu dem Ergebnis kommt, dass die Regelung in § 4.1.2. MTV unionsrechtswidrig ist. Denn werde bei der Berechnung des tarifvertraglich vorgegebenen, für Mehrarbeitszuschläge notwendig zu überschreitenden Arbeitsstundenschwellenwerts der Urlaub (genauer, die ihm entsprechenden Arbeitsstunden) nicht berücksichtigt, schaffe dies Anreize für Arbeitnehmer*innen, ihren Anspruch auf Jahresurlaub nicht wahrzunehmen, um etwaige Entgelteinbußen zu vermeiden. Denn auch im vorliegenden Fall sei das Entgelt des Klägers für August 2017 aufgrund der Ausübung seines Urlaubsanspruchs niedriger gewesen, als das Entgelt, das ihm zugestan-

¹⁹ Vorlagebeschluss des BAG v. 17.06.2020 – 10 AZR 210/19 (A), NZA 2020, 1551; siehe dazu [HSI-Report 4/2021, S. 42](#); siehe auch [ErfK/Gallner](#), 22. Aufl. 2022, BURLG § 11 Rn. 7a.

²⁰ [Manteltarifvertrag Zeitarbeit zw. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. \(iGZ\) und den unterzeichnenden Mitgliedgewerkschaften des DGB](#) (17. 9. 2013).

²¹ EuGH v. 06.11.2018 – C-619/16 – [Kreuziger](#), Rn. 28 und die dort angeführte Rechtsprechung.

²² EuGH v. 06. 11. 2018 – C-569/16 – [Bauer](#), C-570/16 – [Willmeroth](#); C-619/16 – [Kreuziger](#) und C-684/16 – [Max-Planck-Gesellschaft](#), m. Anmerkung [Buschmann](#), HSI-Newsletter 4/2018, S. 4.

den hätte, hätte er regulär gearbeitet (Rn. 38). Daraus folge, dass der in Rede stehende Mechanismus zur Anrechnung von Arbeitsstunden nicht mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL vereinbar sei (Rn. 45).

Die Folgen des Urteils für das deutsche Arbeitsrecht beschränken sich nicht auf die Zeitarbeitsbranche, sondern wirken sich auf sämtliche tarifvertraglichen Regelungen aus, die für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen auf „tatsächlich geleistete Stunden“ abstellen.²³ Es können zwar weiterhin Zuschläge für geleistete Mehrarbeit tarifvertraglich vereinbart werden, diese müssen jedoch so ausgestaltet sein, dass sich die Inanspruchnahme von Urlaub nicht nachteilig auswirkt.²⁴

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 13.03.2022 – Verb. Rs. C-518/20 und C-727/20 – Fraport

Rechtsvorschriften: Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Krankheit während eines Bezugszeitraums – Fortbestehen des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub am Ende eines Bezugszeitraums und/oder eines Übertragungszeitraums – Verpflichtung, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen

Kernaussage: Der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der in einem Bezugszeitraum erworben wurde, in dem eine volle Erwerbsminderung oder eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit eingetreten ist, kann nur erlöschen, wenn der Arbeitgeber die oder den Arbeitnehmer*in rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Nejvyšší soud České republiky (Oberstes Gericht der Tschechischen Republik) vom 06.12.2021, eingegangen am 28.01.2022 – C-57/22 – Ředitelství silnic a dálnic

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL

Schlagworte: Erfolgreiches Kündigungsschutzverfahren – keine Weiterbeschäftigung während des Gerichtsverfahrens – Entstehung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, eingereicht am 26.02.2021 – C-120/21 – LB gegen TO

Rechtsvorschriften: Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Unterliegt der Urlaubsanspruch einer regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht durch entsprechende Aufforderung und Hinweise tatsächlich in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch auszuüben?

[→ zurück zur Übersicht](#)

²³ Holstermann-Heup, ArbRAktuell 2022, 70

²⁴ Fuhlrott, EWIR 2022, 155.

Zusammengestellt und kommentiert von Karsten Jessolat, DGB Rechtsschutz GmbH, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 08.03.2022 – Nr. 12736/10 – Zakharova u. a. / Russland

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Diskriminierung wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft – Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Anscheinsbeweis für Diskriminierung – Beweislastumkehr

Kernaussage: Zur Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes gegen diskriminierende Behandlungen sind die Staaten gemäß Art. 11 MRK und Art. 14 EMRK verpflichtet, ein Rechtssystem einzurichten, das einen echten und wirksamen Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung sicherstellt.

Erläuterungen: Die drei Beschwerdeführerinnen arbeiten in einer kommunalen Jugendbildungseinrichtung in *Ostrov*. Als Gewerkschaftsmitglieder engagieren sie sich ehrenamtlich in der Gewerkschaft der Angestellten für Bildung und Wissenschaft. Aufgrund organisatorischer Konflikte zwischen bezirklichen Gliederungen dieser Gewerkschaft wurde im Mai 2008 eine unabhängige Gewerkschaft gegründet, denen die Beschwerdeführerinnen beitraten und in deren Vorstand sie gewählt wurden. Den Beschwerdeführerinnen wurde seitens ihres Arbeitgebers nahegelegt, entweder das Arbeitsverhältnis zu kündigen oder aus der unabhängigen Gewerkschaft auszutreten. Die Beschwerdeführerinnen weigerten sich, diesen Aufforderungen nachzukommen. Im September 2008 wurde ihre Arbeitszeit und damit auch ihre Vergütung einseitig durch den Arbeitgeber gekürzt. Unter Hinweis auf die Notwendigkeit, Personal entlassen zu müssen, kündigte der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse der Beschwerdeführerinnen im November 2008. Zu diesem Zeitpunkt wurden Tarifverhandlungen mit der unabhängigen Gewerkschaft geführt, an denen die Beschwerdeführerinnen als ehrenamtliche Funktionärinnen teilnahmen. Die gegen die Entlassungen erhobenen Klagen führten zur Feststellung der Rechtswidrigkeit der Kündigungen sowie zur Wiedereinstellung der Beschwerdeführerinnen. Sowohl das erstinstanzliche Gericht als auch das Berufungsgericht begründeten ihre Entscheidungen mit der fehlenden Anhörung der Gewerkschaft, was nach innerstaatlichem Recht Voraussetzung für eine arbeitgeberseitige Kündigung ist. Zudem habe der Arbeitgeber den erforderlichen Personalabbau nicht nachgewiesen. Den Einwand der Beschwerdeführerinnen, wegen ihrer Gewerkschaftstätigkeit diskriminiert worden zu sein, wiesen die Gerichte zurück.

Der Gerichtshof hält die Beschwerde, mit der ein Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 11 EMRK geltend gemacht wird, für zulässig. Auch wenn die Beschwerdeführerinnen in Folge der gerichtlichen Entscheidungen über die Kündigungen wieder eingestellt wurden, haben die innerstaatlichen Behörden und Gerichte weder eine Verletzung der sich aus Art. 14

EMRK i. V. m. Art. 11 EMRK ergebenden Rechte anerkannt noch diesbezüglich Abhilfe geschaffen.¹

Hinsichtlich der Begründetheit der Beschwerde weist der Gerichtshof erneut darauf hin, dass Personen, die von einer diskriminierenden Behandlung betroffen sind, nach innerstaatlichem Recht die Möglichkeit haben müssen, sich dagegen rechtlich zur Wehr zu setzen. Daher sind die Staaten nach Art. 11 EMRK und Art. 14 EMRK verpflichtet, ein Rechtssystem einzurichten, das einen echten und wirksamen Schutz gegen gewerkschaftsfeindliche Diskriminierung gewährleistet.² Was den Nachweis einer diskriminierenden Behandlung betrifft, nimmt der Gerichtshof Bezug auf seine bisherige Rechtsprechung³, wonach es bei Vorliegen eines Anscheinsbeweises Sache der Regierung ist, nachzuweisen, dass die Benachteiligung gerechtfertigt war. Daraus folgt, dass es in Fällen, in denen Arbeitnehmer*innen diskriminiert werden, erforderlich ist, die Beweislast für das Fehlen eines Diskriminierungstatbestandes auf den Arbeitgeber zu verlagern. Auch der Europäische Ausschuss für soziale Rechte des Europarats⁴ sowie der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der IAO⁵ sehen in arbeitsrechtlichen Diskriminierungsfällen die Notwendigkeit einer Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers. Ein Anscheinsbeweis kann sich aus dem Zusammentreffen hinreichend starker, eindeutiger und übereinstimmender Schlussfolgerungen oder ähnlicher unwiderlegbarer Tatsachen und Vermutungen ergeben, wobei die Gerichte an die Grundsätze der freien Beweiswürdigung gebunden sind.⁶ In Anwendung dieser Grundsätze geht der Gerichtshof vom Vorliegen eines Anscheinsbeweises aus. Die Beschwerdeführerinnen erfuhren in unmittelbarer zeitlicher Folge ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten eine diskriminierende Behandlung. Der Arbeitgeber konnte nicht darlegen, dass die Kündigungen mit einem beabsichtigten Personalabbau in Zusammenhang standen. Das legt die dringende Vermutung nahe, dass die gewerkschaftlichen Aktivitäten Grund für die Entlassungen waren. Ein solcher Anscheinsbeweis genügt, um die Beweislast für das Fehlen einer diskriminierenden Behandlung auf den Arbeitgeber zu verlagern. Dabei reicht es nicht aus, wenn dieser behauptet, die vom Arbeitnehmer behauptete Diskriminierung sei unsubstantiiert.⁷ Da die innerstaatlichen Gerichte den Diskriminierungsvorwurf der Beschwerdeführerinnen ungeprüft eingelassen bzw. zurückgewiesen haben, ist der Staat seinen positiven Verpflichtungen zur Gewährleistung eines wirksamen Schutzes vor Diskriminierung nicht nachgekommen. Der Gerichtshof hat daher auf eine Verletzung von Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 11 EMRK erkannt und den Beschwerdeführerinnen jeweils eine Entschädigung von 7.500 € zugesprochen.

Das Ergebnis dieser Rechtsprechung im Hinblick auf die Beweislastumkehr entspricht der nach § 22 AGG in Deutschland geltenden Rechtslage, deren Grundsätze auch auf die Diskriminierung aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit entgegen Art. 9 Abs. 3 GG übertragbar sein dürften.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹ EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – Konstantin Markin / Russland.

² EGMR v. 30.07.2009 – Nr. 67336/01 – Danilenkov u.a. / Russland.

³ EGMR v. 13.11.2007 – Nr. 57325/00 – D. H. u. a. / Tschechische Republik.

⁴ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, December 2018.

⁵ Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, 2006.

⁶ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

⁷ EGMR v. 31.07.2012 – Nr. 20546/07 – Makhashevy / Russland; EGMR v. 07.10.2014 – Nr. 28499/02 – Begheluri / Georgien.

2. Koalitionsfreiheit

Urteil (3. Sektion) vom 15.03.2022 – Nr. 21881/20 – Genfer Gemeinschaft für Gewerkschaftliche Aktion (CGAS) / Schweiz

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Gewerkschaftsdemonstration zum 1. Mai – Verbot öffentlicher Versammlungen aufgrund der Covid-19-Pandemie – Notwendigkeit der Maßnahme

Kernaussage: Eine allgemeine Maßnahme, mit der ein Eingriff in das Recht auf Freiheit begründet wird, erfordert eine solide Rechtfertigung sowie eine besonders gründliche und stichhaltige Überprüfung mit dem Inhalt einer Interessenabwägung durch die innerstaatlichen Gerichte.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist eine nach Schweizer Recht gegründete gemeinnützige Vereinigung zur Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer*innen und ihrer Mitgliedsorganisationen im Bereich der gewerkschaftlichen und demokratischen Freiheiten. Sie organisiert regelmäßig gewerkschaftliche Demonstrationen im Kanton *Genf*. Zur Eindämmung der Corona-Pandemie erließ die Schweizer Regierung am 13.3.2020 zahlreiche Verordnungen, die u. a. Versammlungsverbote für die Zeit bis zum 30.05.2020 zum Gegenstand hatten.

Mit ihrer Beschwerde macht die Beschwerdeführerin geltend, dass ihr auf der Grundlage der Covid-19-Verordnungen die Organisation der Demonstrationen zum 1. Mai 2020 untersagt wurde und sie deshalb gezwungen war, die beantragte Genehmigung zurückzuziehen. Damit sei gegen ihr Recht auf Versammlungsfreiheit verstoßen worden.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁸, können sich gemeinnützige Vereine nicht selbst auf die Einhaltung der Menschenrechte berufen, die ihren Mitgliedern zuerkannt werden. Da aber die Beschwerdeführerin, deren Aufgabe u. a. in der Organisation gewerkschaftlicher Demonstrationen bestand, durch die Covid-19-Maßnahmen in diesem satzungsmäßigen Zweck gehindert wurde, gesteht ihr der Gerichtshof zu, Opfer einer Menschenrechtsverletzung im Sinne von Art. 34 EMRK zu sein.

Was die Rechtswegerschöpfung betrifft, betont der Gerichtshof, dass Art. 35 EMRK im Zusammenhang mit den Umständen des jeweiligen Einzelfalls zu beurteilen ist und die Vorschrift mit einer gewissen Flexibilität und ohne übermäßigen Formalismus angewendet werden muss.⁹ Daher sind nicht nur die im innerstaatlichen Rechtssystem theoretisch vorgesehenen Rechtsbehelfe, sondern auch der rechtlich und politische Kontext sowie die persönliche Situation der jeweiligen Beschwerdeführer zu berücksichtigen.¹⁰ Im Hinblick auf die besondere gesundheitliche und politische Situation im Zusammenhang mit den Corona-Maßnahmen geht der Gerichtshof davon aus, dass der Beschwerdeführerin ein wirksamer Rechtsbehelf gegen eine Verletzung der Versammlungsfreiheit nach innerstaatlichem Recht nicht zur Verfügung stand, so dass es auf die Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges nicht ankam. Das für die Beurteilung der Verfassungsmäßigkeit der Covid-19-Verord-

⁸ EGMR v. 29.02.2000 – Nr. 45053/98 – *Association des amis de Saint-Raphaël et de Fréjus u. a. / Frankreich*; EGMR v. 05.02.2002 – Nr. 51564/99 – *Čonka / Belgien*.

⁹ EGMR v. 19.03.1991 – Nr. 11069/84 – *Cardot / Frankreich*; EGMR v. 22.06.1972 – Nr. 2614/65 – *Ringeisen / Österreich*.

¹⁰ EGMR v. 16.09.1996 – Nr. 21893/93 – *Akdivar / Türkei*.

nungen zuständige Bundesgericht hatte die Vereinbarkeit dieser Regelungen mit der Versammlungsfreiheit nicht geprüft. Die Beschwerde war daher insgesamt als zulässig anzusehen.

Zur Begründetheit der Beschwerde geht der Gerichtshof unter Hinweis auf seine Rechtsprechung¹¹ davon aus, dass die staatlichen Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie einen Eingriff in Art. 11 EMRK darstellen. Bei der Beurteilung der Frage, ob ein solcher Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist, erkennt der Gerichtshof an, dass von der Covid-19-Pandemie eine ernst zu nehmende Gefahr für die öffentliche Gesundheit besteht und die Erkenntnisse über die Gefährlichkeit des Virus zu Beginn der Pandemie sehr eingeschränkt waren. Daher mussten die Staaten rasch reagieren. Allerdings bedeutet ein völliges Verbot, sich zu versammeln, eine derart radikale Maßnahme, die einer besonders gründlichen und stichhaltigen Begründung bedarf, wobei die unterschiedlichen Interessen von den innerstaatlichen Gerichten gegeneinander abzuwägen sind.¹² Vorliegend hatte eine solche Interessenabwägung durch die Schweizer Gerichte einschließlich des Bundesgerichts nicht stattgefunden. Insbesondere wegen der Dringlichkeit der Covid-19-Maßnahmen wäre eine unabhängige und wirksame gerichtliche Kontrolle dieser von der Exekutive ergriffenen Maßnahmen umso wichtiger gewesen. Auch wenn der Gerichtshof die von der Covid-19-Pandemie ausgehende Bedrohung für die Gesellschaft und die öffentliche Gesundheit nicht verkennt, hat der Eingriff in die Versammlungsfreiheit der Beschwerdeführerin angesichts deren Bedeutung in einer demokratischen Gesellschaft in keinem angemessenen Verhältnis zu dem damit verfolgten Ziel gestanden. Zudem haben die innerstaatlichen Gerichte die beanstandeten Maßnahmen nicht auf ihre Verfassungsmäßigkeit hin überprüft. Der Gerichtshof hat daher auf eine Verletzung von Art. 11 EMRK erkannt und diese Feststellung als angemessene Genugtuung für den immateriellen Schaden betrachtet.

Der Richter *Krenc* hat eine zustimmende Stellungnahme abgegeben, der sich der Richter *Pavli* anschloss. Sie betonen, dass eine außergewöhnliche und ungewisse Situation wie die Covid-19-Pandemie die innerstaatlichen Behörden im Hinblick auf die Einschränkungen der Grundfreiheiten vor große und komplexe Herausforderungen stellt. Insoweit setze das Urteil des Gerichtshofs Maßstäbe zur Bewahrung der Rechtsstaatlichkeit im Sinne der EMRK.

Die Richterin *Seibert-Fohr* sowie die Richter *Ravarani* und *Roosma* kritisieren in einer gemeinsamen abweichenden Stellungnahme bereits die Entscheidung des Gerichtshofs über die Zulässigkeit der Beschwerde wegen der fehlenden Erschöpfung des Rechtsweges. Die Beschwerdeführerin hätte den Antrag auf Genehmigung der Demonstration aufrechterhalten und gegen eine ablehnende Entscheidung Rechtsmittel einlegen können. Im Übrigen werde mit der Entscheidung des Gerichtshofs das Recht auf Versammlungsfreiheit zu Unrecht über den Schutz der Gesundheit der Bevölkerung gestellt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹¹ EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 37553/05 – *Kudrevičius u. a. / Litauen*.

¹² EGMR v. 19.01.2021 – Nr. 14065/15 – *Lacatus / Schweiz*; EGMR v. 06.10.2005 – Nr. 74025/01 – *Hirst / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 08.01.2009 – Nr. 29002/06 – *Schlumpf / Schweiz*.

3. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 01.03.2022 – Nr. 16695/19 – Kozan / Türkei

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung) i. V. m. Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Disziplinarmaßnahme gegen einen Richter – Kritik am Justizsystem – Veröffentlichung eines Presseartikels auf einer Facebook-Seite

Kernaussage: Eine Debatte über die richterliche Gewalt betrifft einen gesellschaftspolitischen Diskurs, an dem Richter trotz der ihnen auferlegten Pflicht zur Zurückhaltung nicht gehindert sind, teilzunehmen und persönliche Erklärungen zu diesem Thema abzugeben.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist seit 2011 Richter an einem Strafgericht in Van und seit Juli 2015 Mitglied des Schwurgerichts in der Provinz Sivas. Am 27.05.2015 erschien ein Presseartikel zur Rolle der Justiz im Korruptionsskandal im Dezember 2013. Insbesondere wurden darin bestimmte Entscheidungen des Hohen Rates der Richter und Staatsanwälte (*Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu* [HCJP]) kritisiert und dessen Unabhängigkeit von der Exekutive in Frage gestellt. Diesen Artikel stellte der Beschwerdeführer den Teilnehmern einer privaten Facebook-Gruppe, bestehend aus Fachleuten des Justizwesens und Angehörigen der juristischen Wissenschaft, zur Verfügung. Der Artikel löste unter den Mitgliedern der Facebook-Gruppe eine rege Diskussion über den Zustand des Justizwesens in der Türkei aus. Gegen den Beschwerdeführer wurde in Folge der Veröffentlichung ein Disziplinarverfahren wegen des Verstoßes gegen seine Loyalitätspflichten eingeleitet. Der HCJP sprach gegen den Beschwerdeführer einen Verweis aus und begründete diesen insbesondere damit, dass in der Weitergabe des Artikels eine Zustimmung zu der darin geäußerten Kritik gesehen werde. Dieses Verhalten sei mit der Würde des Amtes eines Richters nicht vereinbar. Die gegen die Entscheidung eingelegte Berufung blieb vor der Generalversammlung des HCJP ohne Erfolg, so dass die Disziplinarverfügung im Jahr 2018 rechtskräftig wurde.

Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, dass er durch die Disziplinarmaßnahme in seinem Recht auf freie Meinungsäußerung nach Art. 10 EMRK verletzt wird. Zudem rügt er das Fehlen eines wirksamen Rechtsbehelfs i. S. v. Art. 13 EMRK, da nach nationalem Recht die Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfbarkeit von Entscheidungen des HCJP nicht besteht.

Der Gerichtshof hebt unter Hinweis auf seine bisherige Rechtsprechung¹³ hervor, dass die im Hinblick auf die Meinungsfreiheit entwickelten allgemeinen Grundsätze auch für Richter gelten. In einer demokratischen Gesellschaft haben Fragen der Gewaltenteilung und insbesondere die Wahrung der Unabhängigkeit der Justiz Bedeutung für das allgemeine Interesse.¹⁴ Auch wenn es sich dabei um politische Fragestellungen handelt, sind Richter nicht daran gehindert, sich an der Debatte zu beteiligen.¹⁵ Dies gilt auch dann, wenn von Angehörigen der Justizorgane erwartet werden kann, dass sie im Hinblick auf ihre Unabhängigkeit und Neutralität von ihrer Meinungsfreiheit zurückhaltend Gebrauch machen.¹⁶ Das Recht auf freie Meinungsäußerung erstreckt sich auch auf die Verbreitung von Informationen über

¹³ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*.

¹⁴ EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – *Morice / Frankreich*.

¹⁵ EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – *Wille / Liechtenstein*.

¹⁶ EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – *Wille / Liechtenstein*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*.

das Internet und ist insbesondere bei der Nutzung von Seiten der sog. Sozialen Medien zu gewährleisten.¹⁷

Der Gerichtshof geht in Anwendung dieser Grundsätze davon aus, dass mit der Disziplinarmaßnahme nach innerstaatlichem Recht gesetzlich vorgesehene Eingriff zwar noch das legitime Ziel der Aufrechterhaltung der Autorität und Unparteilichkeit der Justiz verfolgt wird. Jedoch entspricht die gegen den Beschwerdeführer verhängte Disziplinarmaßnahme keinem zwingenden sozialen Bedürfnis und stellt daher keine in einer demokratischen Gesellschaft notwendige Maßnahme im Sinne von Art. 10 Abs. 2 EMRK dar. Bei dieser Beurteilung ist zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer einen Presseartikel verbreitet hat, der Werturteile im Zusammenhang mit einer Debatte über die Unabhängigkeit der Justiz enthält. Aus der bloßen Verbreitung des Artikels ist noch nicht die Zustimmung des Beschwerdeführers zu der darin enthaltenen Meinung zu sehen. Hinzu kommt, dass die Verhängung einer disziplinarischen Maßnahme gegen ein Justizorgan abschreckende Wirkung für den gesamten Berufsstand hat. In Anbetracht der überragenden Bedeutung des Rechts auf freie Meinungsäußerung ist die Disziplinarverfügung in keiner Weise gerechtfertigt und verstößt daher gegen Art. 10 EMRK.

Bereits in früheren Entscheidungen¹⁸ hat der Gerichtshof festgestellt, dass es dem HCJP an der erforderlichen Unparteilichkeit fehlt, sodass auch vorliegend dem Beschwerdeführer kein Rechtsbehelf im Sinne von Art. 13 EMRK zur Verfügung stand. Der Gerichtshof hat daher auf eine Verletzung von Art. 10 EMRK i. V. m. Art. 13 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung i. H. v. 6.000 € zugesprochen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz des Eigentums

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 32306/16 – Cegielski / Polen (1. Sektion) – eingereicht am 02.06.2016 – zugestellt am 07.02.2022

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

Schlagworte: Verzinsung eines Rentenanspruchs – rückwirkende Aufhebung einer gerichtlichen Entscheidung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer bezieht seit 1990 für seine frühere Tätigkeit als Beamter des Innenministeriums ein Ruhegehalt. Dieses wurde aufgrund einer Gesetzesänderung für die Zeit ab dem 01.01.2010 gekürzt. In Folge seiner erfolgreichen Klage wurde der Anspruch des Beschwerdeführers mit einem Urteil des Landgerichts *Warschau*, das durch ein Urteil des Berufungsgerichts bestätigt wurde, wiederhergestellt. Daraufhin wurde ihm die Pension für den zurückliegenden Zeitraum in vollem Umfang erstattet. Eine Verzinsung der Bezüge erfolgte lediglich für die Zeit vom 12.04.2013 bis zum 19.07.2013. Mit einer weiteren Klage begehrte der Beschwerdeführer die Verzinsung seiner Bezüge für den vollständigen

¹⁷ EGMR v. 18.12.2012 – Nr. 3111/10 – Ahmet Yıldırım / Türkei.

¹⁸ EGMR v. 13.11.2008 – Nr. 76292/01 – Kayasü / Türkei; EGMR v. 19.10.2010 – Nr. 20999/04 – Özpinar / Türkei.

Zeitraum der Nicht-Gewährung. Das letztinstanzliche Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass die Rentenbehörde für die verzögerte Zahlung der vollständigen Rente nicht verantwortlich gewesen sei.

Der Beschwerdeführer rügt die Verletzung des Schutzes seines Eigentums, da ihm durch die zeitweise Kürzung seiner Altersbezüge zu Unrecht Vermögen entzogen wurde. Zudem macht er geltend, dass er aufgrund seines besonderen Status als Rentner im Sinne von Art. 14 EMRK diskriminiert werde.

Nr. 46882/16 – Argaloti / Griechenland (1. Sektion) – eingereicht am 02.08.2016 – zugestellt am 21.01.2022

Rechtsvorschriften: Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Gewährung einer Altersrente – rückwirkende Änderungen gesetzlicher Bestimmungen – überlange Verfahrensdauer

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin, eine türkische Staatsangehörige griechischer Abstammung, beantragte im Jahr 1992 beim Sozialversicherungsträger (IKA) eine Altersrente unter Berücksichtigung der Anerkennung ihrer im Herkunftsland geleisteten Arbeitszeiten. Ein Gesetz aus dem Jahr 1992, das diesen Anspruch begründete, wurde im Jahr 1994 rückwirkend dahingehend geändert, dass die im Ausland geleisteten Dienstzeiten bei der Berechnung der Altersrente nicht anerkannt wurden. Eine Klage, mit der u. a. die Verfassungswidrigkeit der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen aus dem Jahr 1994 gerügt wurde und über die im Jahr 2016 letztinstanzlich entschieden wurde, blieb erfolglos.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen das Recht auf Achtung des Eigentums im Sinne von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 durch die rückwirkende Anwendung gesetzlicher Bestimmungen geltend gemacht. Überdies wird die Frage aufgeworfen, ob das Verfahren, das vor den innerstaatlichen Gerichten von 1999 bis 2016 dauerte, in einer angemessenen Frist i. S. v. Art. 6 EMRK verhandelt wurde.

[→ zurück zur Übersicht](#)

5. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 08.02.2022 – Nr. 62250/19 – Jivan / Rumänien

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

Schlagworte: Anerkennung des Behindertenstatus – Ausgleich konkurrierender Interessen – persönliche Selbstbestimmung als Recht auf Achtung des Privatlebens

Kernaussage: Der dem Staat durch die EMRK im Hinblick auf Fragen der Sozial-, Wirtschafts- und Gesundheitspolitik eingeräumte Ermessensspielraum ist erheblich eingeschränkt, wenn die Rechte von behinderten oder älteren, versorgungsbedürftigen Menschen betroffen sind, sodass es gewichtiger Gründe für etwaige Beschränkungen dieser Rechte bedarf.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde 1930 geboren und verstarb im Jahr 2020. Im Jahr 2015 wurde ihm ein Bein teilamputiert. Darüber hinaus litt er an verschiedenen Krankheiten wie grauem Star, Hörverlust und Inkontinenz. Er war auf einen Rollstuhl angewiesen und zuletzt bettlägerig, da er nicht mehr in der Lage war, seinen Rollstuhl allein zu bewegen. Bei seinen täglichen Aktivitäten wurde er von seinem Sohn unterstützt. Aufgrund einer im Jahr 2017 durchgeführten Untersuchung zur Bewertung seines Behindertenstatus stellte eine hierfür zuständige Kommission eine mittelschwere Behinderung fest. Diese Entscheidung focht der Kläger im Jahr 2019 vor dem Bezirksgericht *Bihor* an und verlangte die Feststellung einer schweren Behinderung mit dem Erfordernis eines persönlichen Assistenten. Das Gericht entsprach dem Antrag des Beschwerdeführers. Auf die hiergegen eingelegte Berufung der Kommission wurde das Urteil vom Berufungsgericht *Oradea* 2018 aufgehoben und festgestellt, dass die Leiden des Beschwerdeführers lediglich als eine mittlere Behinderung eingestuft werden können.

Mit der vom Sohn des Beschwerdeführers nach dessen Tod zulässigerweise¹⁹ weitergeführten Beschwerde wird geltend gemacht, dass mit der Weigerung, einen persönlichen Assistenten zu gewähren, in das Privatleben des Beschwerdeführers eingegriffen ist, weil dadurch in seiner Selbstbestimmung beeinträchtigt und ihm der damit verbundene Zugang zur Außenwelt abgeschnitten wurde.

Der Gerichtshof betont erneut, dass der Begriff des „Privatlebens“ im Sinne von Art. 8 EMRK weit zu fassen ist und das Recht auf Selbstbestimmung umfasst.²⁰ Es handelt sich hierbei um einen wichtigen Grundsatz für die Auslegung der durch Art. 8 EMRK gewährten Garantien und betrifft einen besonders Aspekt der Existenz und Identität eines Menschen, einem Kernrecht, das dem Schutz der EMRK unterfällt.²¹ Da der Beschwerdeführer aufgrund seines Gesundheitszustandes auf ständige Unterstützung angewiesen war, waren die innerstaatlichen Behörden verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um dessen Selbstbestimmung und Würde und somit sein Recht auf Achtung des Privatlebens nach Artikel EMRK zu gewährleisten.

Auch wenn dem Staat durch die EMRK in Fragen der allgemeinen Politik, einschließlich der Sozial-, Wirtschafts- und Gesundheitspolitik ein weiter Ermessensspielraum eingeräumt wird,²² ist dieser erheblich eingeschränkt, wenn es um die Rechte von schutzbedürftigen Gruppen geht, die Gefahr laufen, diskriminiert zu werden. Hierzu zählen insbesondere Menschen mit Behinderungen oder ältere, versorgungsbedürftige Menschen. Für die Einschränkung der Rechte dieser Menschen bedarf es sehr gewichtiger Gründe.²³ In Anwendung dieser Grundsätze stellt der Gerichtshof fest, dass die innerstaatlichen Behörden bei ihrer Beurteilung des gesundheitlichen Zustandes des Beschwerdeführers dessen Recht auf Selbstbestimmung und Achtung seiner Würde nicht hinreichend berücksichtigt haben. Insbesondere haben sie den Auswirkungen seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung auf sein Leben keine Beachtung geschenkt und keine Vorkehrungen getroffen, um ihm die ständig benötigte Unterstützung zu gewähren. Die innerstaatlichen Behörden haben es daher versäumt, dem Beschwerdeführer, einem älteren behinderten Menschen einen wirksamen Schutz des Rechts auf Achtung des Privatlebens zu gewährleisten. Der Gerichtshof hat daher auf einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK erkannt und dem Sohn des Beschwerdeführers eine Entschädigung in Höhe von 8.000 € zugesprochen.

¹⁹ EGMR v. 28.09.1999 – Nr. 28114/95 – *Dalban / Rumänien*; EGMR v. 17.12.2020 – Nr. 73544/14 – *Mile Novaković / Kroatien*; EGMR v. 15.01.2019 – Nr. 55303/12 – *Kanal / Türkei*.

²⁰ EGMR v. 27.08.2015 – Nr. 46470/11 – *Parrillo / Italien*.

²¹ EGMR v. 29.04.2002 – Nr. 2346/02 – *Pretty / Vereinigtes Königreich*.

²² EGMR v. 20.05.2014 – Nr. 4241/12 – *McDonald / Vereinigtes Königreich*.

²³ EGMR v. 22.03.2016 – Nr. 23682/13 – *Guberina / Kroatien*; EGMR v. 20.05.2010 – Nr. 38832/06 – *Alajos Kiss / Ungarn*; EGMR v. 18.02.2020 – Nr. 3891/19 – *Cînta / Rumänien*.

Urteil (2. Sektion) vom 18.01.2022 – Nr. 14833/18 – Adomaitis / Litauen

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

Schlagworte: Disziplinarverfahren – Abhören von Telefongesprächen – Notwendigkeit des Eingriffs

Kernaussage: Das Abhören von Telefongesprächen stellt einen sehr schwerwiegenden Eingriff in die Rechte einer Person dar und kann nur durch sehr schwerwiegende Gründe, wie z.B. den begründeten Verdacht schwerer strafrechtlicher Handlungen gerechtfertigt werden.

Erläuterungen: Gegen den Beschwerdeführer, den Direktor des Gefängnisses *Kybartai*, wurde ein Disziplinarverfahren wegen des Verdachts des Amtsmissbrauchs eingeleitet. Er stand in dem Verdacht, den Häftlingen gegen Bezahlung Vergünstigungen verschafft zu haben. Wegen der Vorwürfe wurde zugleich eine staatsanwaltschaftliche Ermittlung eingeleitet, die die Überwachung des Telefonverkehrs des Beschwerdeführers zum Gegenstand hatte. Die dabei gesammelten Informationen bestätigten die gegen den Beschwerdeführer erhobenen Verdachtsmomente. Die Ergebnisse der Ermittlungen wurden im Disziplinarverfahren verwendet und führten zur Entfernung des Beschwerdeführers aus dem Amt.

Neben einem Verstoß gegen Art. 6 EMRK, der mit dem fehlenden Zugang des Beschwerdeführers zu den im Ermittlungsverfahren gewonnenen Informationen begründet wird, rügt der Beschwerdeführer die Verletzung von Art. 8 EMRK durch die staatsanwaltschaftliche angeordnete Telefonüberwachung.

Was die Verletzung des Anspruchs auf ein faires Verfahren betrifft, stellt der Gerichtshof fest, dass dem Beschwerdeführer nach den Feststellungen der innerstaatlichen Gerichte ein hinreichender Zugang zu den Ermittlungsergebnissen im Rahmen der gerichtlichen Verfahren gewährt wurde. Damit ist den Erfordernissen des kontradiktorischen Verfahrens und der damit verbundenen Waffengleichheit in vollem Umfang entsprochen worden. Das Verfahren enthielt angemessene Garantien zum Schutz der Interessen des Beschwerdeführers.

In Anwendung der Rechtsprechung des Gerichtshofs²⁴ stellt das Abhören der Telefongespräche des Beschwerdeführers und die Speicherung dieser Informationen sowie deren Verwendung im Disziplinarverfahren einen Eingriff in das Recht auf Achtung seines Privatlebens gemäß Art. 8 EMRK dar. Der Gerichtshof hebt erneut hervor, dass das Abhören von Telefongesprächen einen sehr schwerwiegenden Eingriff in die Rechte einer Person darstellt und dass nur sehr schwerwiegende Gründe, wie beispielsweise ein begründeter Verdacht auf schwere kriminelle Aktivitäten als Grundlage für eine Genehmigung zum Abhören herangezogen werden können.²⁵ Die Befugnisse zur geheimen Überwachung der Bürger sind nach der EMRK nur insoweit zulässig, als sie für den Schutz der demokratischen Institutionen unbedingt erforderlich sind.²⁶ Diese Voraussetzung sieht der Gerichtshof in vorliegendem Fall als gegeben an. Der Eingriff war nach innerstaatlichem Recht gesetzlich vorgesehen. Die Aufklärung der auf Korruption gerichteten Handlungen, deren der Beschwerdeführer verdächtigt wurde, dient einem legitimen Ziel im Sinne von Art. 8 Abs. 2 EMRK, da damit die Verhütung von Unruhen oder Straftaten sowie der Schutz der Rechte und Freiheiten anderer bezweckt wird. Der Eingriff war auch verhältnismäßig, wobei einerseits die Schwere der dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Vorwürfe und andererseits dessen Stellung als Leiter einer JVA so-

²⁴ EGMR v. 06.07.2010 – Nr. 35601/04 – *Pocius / Litauen*.

²⁵ EGMR v. 10.02.2009 – Nr. 25198/02 – *Iordachi u. a. / Moldawien*.

²⁶ EGMR v. 04.05.2000 – Nr. 28341/95 – *Rotaru / Rumänien*; EGMR v. 31.7.2012 – Nr. 36662/04 – *Drakšas / Litauen*.

wie der Umstand, dass er sich bisher nichts hat zu Schulden kommen lassen, zu berücksichtigen waren. Der Gerichtshof hat infolgedessen weder einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK noch gegen Art. 8 EMRK festgestellt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nrn. 70267/17 und 18424/18 – *Țimpău und Popa / Rumänien* (4. Sektion) – eingereicht am 14.09.2017 und 12.04.2018 – zugestellt am 13.01.2022

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – vermeintliches Fehlverhalten im Unterricht – Entzug der Lehrerlaubnis

Erläuterungen: Bei den Beschwerdeführern handelt sich um Lehrer für orthodoxe Religion. Die Schule, an der sie tätig waren, beendete das Arbeitsverhältnis, nachdem der Erzbischof den Beschwerdeführern die Lehrbefugnis entzogen hatte. Die innerstaatlichen Gerichte erklärten sich für die Prüfung einer Kündigungsschutzklage im Hinblick auf die kirchenrechtliche Entscheidung für unzuständig.

Die Beschwerdeführer rügen einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, da die behaupteten Gründe der Entlassung (angebliches Fehlverhalten im Unterricht) negative Folgen für ihr Privatleben hätten. Darüber hinaus wird wegen der unterlassenen Überprüfung der Angelegenheiten durch innerstaatlichen Gerichte ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK geltend gemacht.

Nr. 60943/15 – *Rosca / Moldawien* (4. Sektion) – eingereicht am 14.09.2017 und 12.04.2018 – zugestellt am 13.01.2022

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Achtung des Privat- und Familienlebens)

Schlagworte: Disziplinarverfahren – öffentliche Verbreitung der Vorwürfe

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war Richterin und wurde aufgrund unbestätigten beruflichen Fehlverhaltens im Rahmen eines Disziplinarverfahrens aus dem Dienst entlassen. Die gegen sie erhobenen Anschuldigungen wurden während des Prozesses medienwirksam verbreitet.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass die gegen sie vor den innerstaatlichen Gerichten erhobenen Anschuldigungen nicht stichhaltig gewesen seien und sich die Gerichte auf Informationen gestützt hätten, die im Laufe des Disziplinarverfahrens nicht bestätigt worden seien. Damit werde gegen das Recht auf Achtung des Privatlebens der Beschwerdeführerin im Sinne von Art. 8 EMRK verstoßen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 17.02.2022 – Nr. 46586 – d'Amico / Italien

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

Schlagworte: Berechnung der Höhe einer Hinterbliebenenrente – Änderung der innerstaatlichen Rechtsprechung durch rückwirkende Gesetzesänderung

Kernaussage: Das Prinzip der Rechtsstaatlichkeit und das Recht auf ein faires Verfahren schließen jede Einmischung des Gesetzgebers in die Rechtspflege aus, wenn damit eine Einflussnahme auf gerichtliche Entscheidungen bezweckt wird.

Erläuterungen: Im italienischen Rentensystem wurde nach der seit 1959 geltenden Rechtslage bei der Gewährung der Altersrente für Beschäftigte des öffentlichen und des privaten Sektors unterschieden. Die Beamtenpensionen setzten sich aus einem Prozentsatz des zuletzt erzielten Gehalts sowie aus Nebenleistungen (z. B. Lebenshaltungskostenausgleich) zusammen, wobei letztere in voller Höhe gezahlt wurden. Die Renten der Beschäftigten des privaten Sektors ergaben sich aus einem Prozentsatz der zuletzt erzielten Bezüge, wobei Leistungen ebenfalls prozentual gekürzt wurden. In den Jahren 1994 und 1995 wurden Gesetze zur Harmonisierung der beiden Rentensysteme verabschiedet. Diese hatten zur Folge, dass auch Nebenleistungen der Beamtenpensionen unter Berücksichtigung des für die Berechnung der Rente maßgeblichen Prozentsatzes ermittelt wurden. Für Pensionäre, die vor Inkrafttreten der Gesetzesänderung ihr Ruhegehalt bezogen haben, galten die ursprünglichen Regelungen als Besitzstand fort.

Der Ehemann der Beschwerdeführerin trat zum 01.01.1990 in den Ruhestand und bezog eine Beamtenpension nach den damals geltenden Vorschriften. Als dieser am 01.04.2002 starb, wurde der Beschwerdeführerin eine Hinterbliebenenrente gewährt, bei deren Berechnung die Nebenleistungen um den rentenrechtlichen Prozentsatz gekürzt berücksichtigt wurden. Mit ihrer Klage hat sie geltend gemacht, dass die Nebenleistungen im Hinblick auf die Besitzstandsregelungen in ungekürzter Höhe in die Berechnung der Hinterbliebenenrente einzufließen haben. Der zuständige Rechnungshof gab der Klage unter Hinweis auf die Rechtsprechung der nationalen Gerichte statt, wonach die Harmonisierung der Rentensysteme nur für Renten gelte, die nach dem 01.01.1995 gewährt wurden. Während des Berufungsverfahrens, das gegen die Entscheidung anhängig gemacht wurde, trat am 01.01.2007 ein Gesetz in Kraft, aufgrund dessen die Berechnung von Hinterbliebenenrenten unabhängig von bis dahin geltenden Besitzständen zu erfolgen habe. Auf der Grundlage dieser neuen Gesetzgebung hat das Berufungsgericht das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie durch eine während ihres laufenden Gerichtsverfahrens eingetretene Gesetzesänderung, die von der bis dahin geltenden Rechtslage abwich, in ihrem Recht auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK verletzt wird.

Der Gerichtshof betont, dass ein nationaler Gesetzgeber nicht gehindert ist, neue rückwirkende Bestimmungen zu erlassen, um geltende Gesetze zu ändern.²⁷ Allerdings ergibt sich aus dem Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit, dass eine Einmischung des Gesetzgebers in die

²⁷ EGMR v. 07.11.2000 – Nr. 39374/98 – *Anagnostopoulos u. a. / Griechenland*.

derzeit geltende Rechtsprechung ausgeschlossen ist, wenn sie darauf gerichtet ist, eine gerichtliche Entscheidung eines Rechtsstreits zu beeinflussen.²⁸ Gesetzliche Rentenregelungen können geändert werden und aus einer gerichtlichen Entscheidung folgt keine Garantie auf den Bestand einer solchen Regelung für die Zukunft.²⁹ Dennoch darf der Staat nicht willkürlich in den Prozess der Rechtsprechung eingreifen.³⁰

In vorliegendem Fall war die Berechnung der Hinterbliebenenrenten durch gesetzliche Bestimmungen festgelegt, die durch rechtskräftige Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte bestätigt wurden. Durch den Erlass der Gesetze im Jahr 2007 während des laufenden Prozesses der Beschwerdeführerin wurde zu deren Ungunsten in den Rechtsstreit eingegriffen, ohne dass zwingende Gründe des allgemeinen Interesses dies gerechtfertigt haben. Die Achtung des Rechtsstaatsprinzips und der Grundsatz eines fairen Verfahrens erfordern es jedoch, dass die Rechtfertigung einer solchen Maßnahme mit größtmöglicher Sorgfalt geprüft wird.³¹ Dabei genügt es nicht, die Gesetzesänderung mit der Ungleichbehandlung der Rentenbezieher zu begründen. Finanzielle Erwägungen allein können die Einflussnahme des Gesetzgebers zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten nicht rechtfertigen.³² Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung von 9.700 € an die Beschwerdeführerin verurteilt.

Urteil (3. Sektion) vom 01.02.2022 – Nr. 4418/18 – Kramareva / Russland

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

Schlagworte: Teilnahme eines Staatsanwalts am Kündigungsschutzprozess – Staatsanwalt als unabhängiger Beobachter ohne besondere Befugnisse – Grundsatz der Waffengleichheit

Kernaussage: Der Grundsatz der Waffengleichheit als Element eines fairen Verfahrens gewährt jeder Partei eine angemessene Gelegenheit, ihren Fall unter Bedingungen darzulegen, die sie gegenüber ihrem Gegner nicht wesentlich benachteiligt.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin wandte sich im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vor dem Bezirksgericht *Preobraschenskij* in Moskau gegen eine betriebsbedingte Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses mit einem staatlichen Unternehmen. Mit ihrer Klage begehrte sie die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, die Wiedereinstellung, die Zahlung einer Entschädigung sowie die Herausgabe von Arbeitspapieren. Während der mündlichen Verhandlung vor Gericht war neben den Prozessbeteiligten ein Staatsanwalt zugegen, der eine Stellungnahme abgab, wonach die Klage mit Ausnahme des Anspruchs auf Herausgabe der Arbeitspapiere abzuweisen sei. Das Gericht gab der Klage im Hinblick auf die Herausgabe der Arbeitspapiere und der Zahlung einer Entschädigung statt. Im Übrigen wurde die Klage abgewiesen. Im Berufungsverfahren war die Staatsanwaltschaft wiederum vertreten und verteidigte das erstinstanzliche Urteil, das in der Rechtsmittelinstanz bestätigt wurde. Weitere Rechtsmittel vor dem Obersten Gerichtshof blieben erfolglos.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass ihr durch die Teilnahme der Staatsanwaltschaft am Kündigungsschutzverfahren ein Anspruch auf Waffengleichheit im gerichtlichen Verfahren nicht gewährt wurde und ihr deshalb das Recht auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK entzogen wurde.

²⁸ EGMR v. 28.10.1999 – Nrn. 24846/94 und 34165/96 bis 34173/96 – *Zielinski und Pradal und Gonzalez u. a. / Frankreich*.

²⁹ EGMR v. 13.04.2006 – Nr. 75470/01 – *Sukhobokov / Russland*.

³⁰ EGMR v. 18.01.2007 – Nr. 69524/01 – *Bulgakova / Russland*.

³¹ EGMR v. 31.05.2011 – Nr. 46286/09 – *Maggio u. a. / Italien*.

³² EGMR v. 28.10.1999 – Nrn. 24846/94 und 34165/96 bis 34173/96 – *Zielinski und Pradal und Gonzalez u. a. / Frankreich*; EGMR v. 29.03.2000 – Nr. 36813/97 – *Scordino / Italien*; EGMR v. 31.05.2011 – Nr. 46286/09 – *Maggio u. a. / Italien*.

Der Gerichtshof weist erneut darauf hin, dass der Grundsatz der Waffengleichheit ein grundlegendes Element eines fairen Verfahrens im Sinne von Art. 6 ist und den Parteien zu garantieren hat, dass sie eine angemessene Gelegenheit erhalten, ihre Auffassungen in einer Weise darzulegen, die sie gegenüber dem Prozessgegner nicht wesentlich benachteiligt.³³ Die bloße Tatsache dass ein Staatsanwalt als unabhängiges Mitglied der innerstaatlichen Rechtspflege außerhalb des Bereichs des Strafrechts an zivilrechtlichen Verfahren teilnimmt, führt für sich genommen noch nicht zu einer Beeinträchtigung des zwischen den Parteien bestehenden Gleichgewichts.³⁴ Insbesondere in Rechtssachen gegen Russland hatten der Gerichtshof entschieden, dass die Teilnahme eines Staatsanwalts an einem Zivilverfahren nicht notwendigerweise zu einem Nachteil einer der Parteien führt.³⁵ Auch in vorliegendem Verfahren ist nach dem Vorbringen der Beschwerdeführerin nicht zu erkennen, dass sich die Teilnahme des Staatsanwalts auf die Fairness des Verfahrens ausgewirkt hat und dadurch gegen den Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens verstoßen wurde. Der Gerichtshof hat daher keinen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt.

Der Richter *Serghides* geht in einer abweichenden Meinung entgegen der Auffassung der Mehrheit des Gerichtshofs von einer Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren aus. Er ist der Ansicht, dass die nach innerstaatlichen Gesetzen vorgesehene Beteiligung des Staatsanwalts an Zivilprozessen das Ziel verfolgt, Einfluss auf die Entscheidungen der Gerichte zu nehmen und sich daher zwingend zulasten einer der Parteien auswirkt. Das Recht auf ein faires Verfahren verliert seine Wirksamkeit, wenn ein staatliches Organ (hier: die Staatsanwaltschaft) dem Verfahren beiträgt, um das Gericht im Hinblick auf den Ausgang des Verfahrens zu beeinflussen. Nach Auffassung des Richters *Serghides* wäre daher nicht nur ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK festzustellen, sondern auch eine angemessene Entschädigung zuzusprechen gewesen.

Urteil (Große Kammer) vom 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – Grzęda / Polen

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

Schlagworte: Polnische Justizreformen – Schwächung der richterlichen Unabhängigkeit – Beeinträchtigung des Rechts auf Zugang zu einem Gericht

Kernaussage: Der Begriff der „zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen“ i. S. v. Art. 6 EMRK kann nicht allein unter Bezugnahme auf das innerstaatliche Recht des jeweiligen Staates ausgelegt werden, sondern es handelt sich dabei um einen autonomen Begriff, der sich aus der EMRK ableitet.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist seit 1986 als Richter am Verwaltungsgericht *Gorzów Wielkopolski* tätig. Im Jahr 2016 wurde er für eine vierjährige Amtszeit in den Nationalen Rat für das Justizwesen (NCJ) gewählt. In Folge der im Jahr 2017 in Polen durchgeführten Justizreform wurde er vor Ablauf der Amtszeit aus dem NCJ entlassen. Nach Auffassung des Beschwerdeführers gab es keine Möglichkeit, diese Entscheidung anzufechten. Er ist weiterhin Richter am Obersten Verwaltungsgericht.

Unter Berufung auf Art. 6 EMRK und Art. 13 EMRK rügt der Beschwerdeführer, dass ihm der Zugang zu einem Gericht verweigert worden sei und hinsichtlich der Entscheidung über die vorzeitige Beendigung seiner Amtszeit im NCJ ein wirksamer Rechtsbehelf fehle.

³³ EGMR v. 24.04.2003 – Nr. 44962/98 – *Yvon / Frankreich*; EGMR v. 07.06.2001 – Nr. 39594/98 – *Kress / Frankreich*; EGMR v. 15.01.2009 – Nr. 42454/02 – *Menchinskaya / Russland*.

³⁴ EGMR v. 14.03.2002 – Nr. 39832/98 – *Todorov / Bulgarien*; EGMR v. 24.04.2003 – Nr. 44962/98 – *Yvon / Frankreich*; EGMR v. 07.06.2001 – Nr. 39594/98 – *Kress / Frankreich*.

³⁵ EGMR v. 01.04.2010 – Nr. 5447/03 – *Korolev / Russland*; EGMR v. 26.05.2009 – Nr. 3932/02 – *Batsanina / Russland*.

Die umstrittene polnische Justizreform des Jahres 2017 war bereits mehrfach Gegenstand von Entscheidungen des Gerichtshofs und führte zu dem Ergebnis, dass die Unabhängigkeit der Justiz in Polen in Frage zu stellen ist.³⁶ Diese Rechtsprechung wird nunmehr durch die Entscheidung der Großen Kammer bestätigt. Der Gerichtshof entschied, dass, obwohl es vorliegend nicht um die Entlassung aus dem Richterdienst geht, auch die vorzeitige Beendigung der Amtszeit im NCJ unter den Schutz von Art. 6 EMRK fällt. Der den Richtern zukommende Schutz vor Willkür durch die Legislative oder die Exekutive ist durch die Kontrolle der Justizorgane zu gewährleisten.³⁷ Dabei hebt der Gerichtshof die Bedeutung des NCJ im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Justiz bei der Ernennung und Entlassung von Richtern hervor. Die polnische Justizreform führte zu einer Schwächung der richterlichen Unabhängigkeit, da damit die Ernennung von Richtern unter eine unzulässige Kontrolle der Exekutive und Legislative gestellt wurde. Wegen des fehlenden Zugangs zu einem Gericht sieht der Gerichtshof das Recht des Beschwerdeführers auf ein faires Verfahren i. S. v. Art. 6 EMRK verletzt. Die Zahlung einer Entschädigung für den immateriellen Schaden wurde abgelehnt.

Der Richter *Lemmens* betont in einer zustimmenden Stellungnahme, dass die Justiz als Teil der Staatsgewalt die Rechte der Bürger zu schützen hat. Wenn sie zum Spielball der politischen Mächte wird und es ihr an der Unabhängigkeit fehlt, wird dieser Schutz in vielen Fällen zur Illusion.

In einer teilweise abweichenden Stellungnahme kritisieren die Richter *Serghides* und *Felici* die Entscheidung im Hinblick auf die Ablehnung einer Entschädigung, da dadurch die Rechtsprechung ins Leere läuft. Ihres Erachtens verlange der der EMRK innewohnende Grundsatz des wirksamen Schutzes der Menschenrechte³⁸ in vorliegendem Fall den Ausgleich des immateriellen Schadens.

Der polnische Richter *Wojtyczek* hält in einer abweichenden Stellungnahme Art. 6 EMRK in vorliegendem Fall nicht für anwendbar. Die richterliche Unabhängigkeit betreffe ausschließlich die institutionelle Ordnung der Gewaltenteilung und nicht die individuellen Rechte von Angehörigen der Justiz. Wenn die richterliche Unabhängigkeit zu einem individuellen Recht des Richters gemacht werde, werde damit die im modernen Recht grundlegende Unterscheidung zwischen Individuum und staatlichen Organen verwischt und damit die Rechtsstaatlichkeit ausgehöhlt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 47070/20 – *Levrault / Monaco* (5. Sektion) – eingereicht am 19.10.2020 – zugestellt am 08.02.2022

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

Schlagworte: Nichtverlängerung einer Abordnung – Pflicht zur Begründung einer behördlichen Entscheidung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde als Bediensteter der französischen Justizbehörden in der Zeit vom 01.09.2016 bis zum 31.08.2019 an die Justizbehörden des Fürstentums Monaco abgeordnet. Er beantragte eine Verlängerung der Abordnung, die von den monégassischen Behörden ohne Begründung abgelehnt wurde. Eine Klage auf Aufhebung dieser Entscheidung blieb erfolglos.

³⁶ EGMR v. 07.05.2021 – Nr. 4907/18 – *Xero Flor w Polsce sp. z o.o. / Polen* (s. HSI-Report 2/21, V. 4.); EGMR v. 29.06.2021 – Nr. 26691/18 – *Broda u. Bojara / Polen*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 43447/19 – *Reczkowicz / Polen*; EGMR v. 08.11.2021 – Nrn. 49868/19 u. 57511/19 – *Dolińska-Ficek und Ozimek / Polen*.

³⁷ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen / Finnland*.

³⁸ EGMR v. 13.05.1980 – Nr. 6694/74 – *Artico / Italien*.

Mit der Beschwerde wird der Anspruch auf ein faires Verfahren gerügt, da die Entscheidung über die Verlängerung der Abordnung nicht ausreichend begründet worden und sie offensichtlich willkürlich, irreführend und rechtsverweigernd sei.

Nr. 24735/16 – Rullo u. a. / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 26.04.2016 – zugestellt am 07.02.2022

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

Schlagworte: Betriebsübergang – Anerkennung von Vordienstzeiten – Anwendbarkeit rückwirkender Rechtsvorschriften

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer waren ursprünglich bei kommunalen Behörden beschäftigt. Die Arbeitsplätze wurden auf der Grundlage eines Gesetzes vom Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung übernommen. Ihre bei der Gemeindeverwaltung zurückgelegte Dienstzeit wurde vom neuen Arbeitgeber nicht vollständig anerkannt, was zur Folge hatte, dass eine Einstufung in eine geringere Dienstaltersstufe der jeweiligen Besoldungsgruppe erfolgte. Die Beschwerdeführer erhoben Klage auf Einstufung in die ihrem tatsächlichen Dienstalter entsprechende Besoldungsgruppe sowie die Festsetzung einer ihnen zustehenden Entschädigung. Nach dem Erlass der erstinstanzlichen Urteile wurden weitere Gesetze erlassen, die die Auslegung der ursprünglichen Gesetze durch den Arbeitgeber bestätigen. Im Hinblick auf die neue Gesetzeslage wurden die Klagen durch die innerstaatlichen Gerichte abgewiesen. Insbesondere der Kassationsgerichtshof sah keine Veranlassung, die Verfassungsmäßigkeit der gesetzlichen Bestimmungen zu prüfen.

Die Beschwerdeführer machen geltend, dass mit der rückwirkenden Anwendung der neuen Gesetzgebung Einfluss auf die gerichtliche Entscheidung genommen wird, worin ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK liegt. Überdies stellen sich für den Gerichtshof die Fragen, ob ein Eingriff aus zwingenden Gründen des allgemeinen Interesses beruhte und ob er eine übermäßige individuelle Belastung für die Beschwerdeführer darstellt.

Nr. 45343/18 – Ottaviani u. a. / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 18.09.2018 – zugestellt am 07.02.2022

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

Schlagworte: Betriebsübergang – Anerkennung von Vordienstzeiten – Anwendbarkeit rückwirkender Rechtsvorschriften

Erläuterungen: vgl. Nr. 24735/16 – Rullo u. a. / Italien

Nr. 37113/17 – Temeşan / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 17.05.2017 – zugestellt am 03.02.2022

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

Schlagworte: Privatgeschäftliche Beziehung einer Richterin zum Arbeitgeber des Klägers – Besorgnis der Befangenheit des Gerichts

Erläuterungen: Die Rechtssache betrifft einen Arbeitsrechtsstreit des Beschwerdeführers gegen seinen Arbeitgeber über den Bestand des Arbeitsverhältnisses. Im Verfahren vor dem Arbeitsgericht beantragte der Beschwerdeführer die Ablehnung zweier Richterinnen des Berufungsgerichts. Er begründete dies damit, dass eine Richterin geschäftliche Beziehungen zu seinem beklagten Arbeitgeber, einer Bank, unterhalten habe sowie eine andere Richterin vor

ihrer richterlichen Tätigkeit in der Anwaltskanzlei gearbeitet habe, die den Arbeitgeber im Prozess gegen ihn vertritt. Das Gericht lehnte die Befangenheitsanträge ab. Der Arbeitsgerichtsprozess führte zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Beschwerde macht einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK geltend und rügt die fehlende unparteiischer Besetzung des Berufungsgerichts.

→ [zurück zur Übersicht](#)

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR)

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Universität Hamburg

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 25.01.2022 – Nr. 199/2021 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Portugal über die Beschwerde, dass Berufsmilitärverbände in Portugal keine Gewerkschaftsrechte inne haben und ihnen daher untersagt sei, ihre Mitglieder kollektiv zu vertreten und verbindliche Vereinbarungen zu treffen, was einen Verstoß gegen Art. 5 (Vereinigungsrecht) und Art. 6 (Recht auf Kollektivverhandlungen) RESC darstelle.¹

Zulässigkeitsentscheidung vom 24.03.2022 – Nr. 200/2021 – Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) / Italien über die Rüge eines Verstoßes der schulischen Unterstützung für behinderte Kinder in Italien gegen die Rechte aus Art. 1 (Recht auf Arbeit) und Art. 15 (Recht behinderter Menschen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC.²

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 08.09.2021 – Nr. 150/2017 – European Youth Forum (YFJ) / Belgien (s. auch PM vom 16.02.2022)³

Rechtsvorschriften: Art. 4 § 1 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 7 (Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz) RESC

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – Recht der Jugendlichen auf Schutz – unbezahlte Praktika – Arbeitnehmereigenschaft – Diskriminierung – Mobilität

Kernaussagen: 1. Die ineffiziente Tätigkeit der belgischen Arbeitsaufsichtsbehörde in der Aufdeckung und Verhinderung von Scheinpraktika, also der missbräuchlichen Ersetzung bezahlter Arbeitsplätze durch unbezahlte Praktika, verstößt gegen das Recht der Arbeitnehmer*innen aus Art. 4 § 1 RESC auf ein Entgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.

2. Zudem führe die Nichtbezahlung dieser Scheinpraktikant*innen zu einer Diskriminierung in Bezug auf Art. 4 § 1 RESC gegenüber denjenigen Arbeitnehmer*innen, welche dieselbe oder vergleichbare Tätigkeiten ausführten.

3. Art. 7 § 5 RESC ist auf die vorliegende Konstellation nicht anwendbar.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 17.12.2021 – Nr. 203/2021 – Federation of National Organizations Working with the Homeless (FEANTSA) / Belgien

Rechtsvorschriften: Art. 11 (Recht auf Schutz der Gesundheit), 16, 17 (Recht der Familie und der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz),

¹ S. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 54.

² S. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 54-55.

³ S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017, S. 53 sowie HSI-Newsletter 2/2017, S. 48.

19 § 4 (Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand), 30 (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung) und Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC
Schlagworte: Recht auf Wohnung – Wohnungspolitik – vulnerable Gruppen – Obdachlosigkeit – Familien mit Kindern – Wanderarbeitnehmer*innen – Reisende

Erläuterungen: Die beschwerdeführend Organisation rügt, dass es der flämischen Wohnungspolitik nicht in ausreichendem Maße gelinge, die schwierige Wohnsituation vieler Familien zu verbessern, und dass dies insbesondere für die am stärksten gefährdeten Bewohner wie obdachlose Familien mit Kindern, Wanderarbeitnehmer*innen und Reisende gelte, was einen Verstoß gegen die oben genannten Bestimmungen der Charta darstelle (s. PM vom 25.01.2022).

[→ zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Universität Hamburg

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten des Parlaments zu den EU-weit koordinierten Maßnahmen zur Bewältigung der Coronavirus-Pandemie und der Arbeit des Europäischen Parlaments gibt es [hier](#).

Angriffskrieg in der Ukraine (s. [Informationsseite des Parlaments](#))

Angesichts des russischen Angriffskriegs in der Ukraine haben sich die Mitglieder des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten am 17.03.2022 mit Kommissar Nicolas Schmit über die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und den sozialen Schutz in der EU ausgetauscht. Dabei sprachen sich der Ausschuss und der Kommissar für eine verstärkte Unterstützung ukrainischer Flüchtlinge in Beschäftigung, Bildung und Unterkunft aus. Die Abgeordneten betonten die Notwendigkeit eines koordinierten Systems und der Solidarität bei der Verteilung der Hilfe und forderten die Mitgliedstaaten auf, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und Schutz vor Sozialdumping für Arbeitswillige zu schaffen sowie Bildung, Sprachkurse und andere Integrationsmaßnahmen sicherzustellen (s. [PM vom 17.03.2022](#)).

Strategien für die Nutzung künstlicher Intelligenz (s. [PM vom 22.03.2022](#))

Nachdem die Kommission im April 2021 im Rahmen der [EU-Ziele für das digitale Zeitalter](#) ihren Verordnungsvorschlag zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz (KI) veröffentlicht hatte, befasste sich im Anschluss auch das Parlament bereits mit der Thematik (s. zuletzt ausführlich [HSI-Report 2/2021](#), S. 58-59). In diesem Zusammenhang hat am 22.03.2022 der parlamentarische [Sonderausschuss für KI im digitalen Zeitalter \(AIDA\)](#) seinen abschließenden [Bericht](#) (Entwurf auf [Deutsch](#)) veröffentlicht. Darin warnt AIDA u.a. davor, dass die EU im globalen Wettlauf um die technologische Führungsrolle ins Hintertreffen geraten sei. Infolgedessen bestehe die Gefahr, dass Standards in Zukunft oftmals von nicht-demokratischen Akteuren entwickelt werden könnten, weswegen die EU baldmöglichst als globaler Standardsetzer im Bereich der KI agieren müsse. Die Abgeordneten führten zudem aus, dass KI die Kapital- und Arbeitsproduktivität, die Innovation, das nachhaltige Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen steigern könne, wenn sie mit der notwendigen unterstützenden Infrastruktur, Bildung und Ausbildung kombiniert werde.

Daneben befassten sich auch der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres und der Ausschuss für Binnenmarkt und Verbraucherschutz im Januar 2022 mit dem Verordnungsvorschlag der Kommission (s. [PM vom 24.01.2022](#)).

Schutz von Plattformbeschäftigten (s. [PM vom 28.03.2022](#))

In einem Gespräch mit der Vize-Kommissionspräsidentin Margrethe Vestager forderten die Abgeordneten des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten die Ausweitung der Kollektivarbeitsrechte auf selbständige Plattform- und Offline-Beschäftigte sowie die Beseitigung von Anreizen, Menschen als Scheinselbständige anzustellen. Die Stellungnahme steht im Zusammenhang mit den diversen Maßnahmen der Kommission, um die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu verbessern (s. zuletzt [HSI-Report 4/2021](#), S. 68), u.a. mit dem [Entwurf für Leitlinien über die Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts](#).

Gender Pay Gap und Entgelttransparenz (s. [PM vom 05.04.2022](#))

Nachdem zunächst der Ausschuss für die Rechte der Frauen und Gleichstellung der Geschlechter und der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ihren [Bericht über den Kommissionsvorschlag für eine Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen vorgelegt hatten](#) (s. [PM vom 17.03.2022](#) sowie zuletzt [HSI-Report 4/2021](#), S. 70), verabschiedete am 05.04.2022 das Plenum des Parlaments den entsprechenden Bericht. Demnach sollen Unternehmen in der EU mit mindestens 50 Beschäftigten (statt ursprünglich vorgeschlagen 250) ihre Gehälter vollständig transparent machen und die Instrumente zur Bewertung und zum Vergleich des Gehaltsniveaus sollten auf geschlechtsneutralen Kriterien beruhen und geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbewertungs- und Klassifizierungssysteme umfassen. Zudem soll es eine Pflicht zu einer gemeinsamen Lohnbewertung und zur Entwicklung eines geschlechtsspezifischen Aktionsplans geben für Unternehmen mit mindestens 2,5 % geschlechtsspezifischem Lohngefälle (statt ursprünglich vorgeschlagen 5 %). Weiterhin beinhaltet der Richtlinienvorschlag u.a. Regelungen zum Verbot des Lohngeheimnisses und zur Verlagerung der Beweislast in gerichtlichen Verfahren.

1.2 Europäische Kommission

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten der Kommission zur gemeinsamen [Covid-19-Krisenreaktion](#) gibt es [hier](#). U.a. wurde der [3. Bericht zum Kurzarbeitsprogramm SURE](#) veröffentlicht, der anhaltenden Erfolg bei der Sicherung von durch die Pandemie bedrohten Arbeitsplätzen zeigt. Außerdem wurden 12 Millionen Euro durch den Europäischen Sozialfonds im Rahmen des [Europäischen Aufbauplans NextGenerationEU](#) für Regionen in Bayern bewilligt (s. [PM vom 18.03.2022](#)).

Normungsstrategie (s. [PM vom 02.02.2022](#))

Die EU hat am 02.02.2022 eine neue Normungsstrategie vorgestellt. Normen gewährleisten die Sicherheit und die Interoperabilität von Produkten. Die Kommission verfolge das Ziel, die globale Wettbewerbsfähigkeit der Union zu stärken, den Wandel zu einer resilienten, grünen und digitalen Wirtschaft zu ermöglichen und demokratische Werte in Technologieanwendungen zu verankern. Mit der Strategie soll die Normsetzung priorisiert, beschleunigt und gestärkt werden. Europäische Normen sollen auf globaler Ebene verankert werden. Der Normungsprozess soll für Nutzende und die Zivilgesellschaft geöffnet und stärker mit der Forschung verzahnt werden.

Sozialpolitische Entwicklungen in Deutschland (s. [PM vom 18.02.2022](#))

Im Februar 2022 wurden vier neue Kurzberichte des [Europäischen Netzwerks für Sozialpolitik \(ESPN\)](#) veröffentlicht mit Informationen über die jüngsten sozialpolitischen Entwicklungen in Deutschland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich. In den Deutschland betreffenden Berichten geht es um die geplante [Reform der Grundsicherung für Arbeitssuchende](#) sowie um die [Finanzreform der deutschen Pflegeversicherung](#).

Qualifizierungspartnerschaften (s. [PM vom 23.02.2022](#))

Im Januar und Februar 2022 initiierte die Kommission eine neue Qualifikationspartnerschaft für Beschäftigte in der Tourismusbranche (s. [PM vom 31.01.2022](#)) sowie für Beschäftigte im Baugewerbe (s. [PM vom 08.02.2022](#)) im Rahmen des [Kompetenzpakts](#) der EU. Diese Qualifikationspartnerschaften sind damit Teil der [Europäischen Kompetenzagenda](#), die darauf abzielt, Ressourcen zu mobilisieren und Anreize zu geben, Maßnahmen zur Höher- und Umqualifizierung im Lichte des grünen und digitalen Wandels zu ergreifen (s. [HSI-Report 4/2021](#), S. 68-69, sowie [HSI-Report 2/2021](#), S. 57-58).

Strategie zur Förderung menschenwürdiger Arbeit weltweit (s. [PM vom 23.02.2022](#))

Am 23.02.2022 hat die Kommission ihre [Mitteilung](#) über menschenwürdige Arbeit weltweit vorgelegt, in deren Mittelpunkt die Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit steht. Darin werden die internen und externen Maßnahmen dargelegt, die die EU zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit weltweit ergreift. Das Ziel soll dabei im Mittelpunkt einer inklusiven, nachhaltigen und stabilen Erholung von der Pandemie stehen. Die EU-Maßnahmen orientieren sich zudem am [ILO-Konzept zu menschenwürdiger Arbeit](#) (s. zuletzt [HSI-Report 1/2021](#), S. 64). Das Parlament und der Rat sind nun dazu aufgefordert, den vorgelegten Ansatz zu billigen und gemeinsam an dessen Umsetzung zu arbeiten. Die Mitteilung der Kommission steht in engem Zusammenhang mit dem am selben Tag vorgelegten Vorschlag für eine Richtlinie über Nachhaltigkeitspflichten (s. nächster Punkt).

Nachhaltige Unternehmensführung (s. [PM vom 23.02.2022](#))

Nach einer Verschiebung von Ende 2021 (s. [HSI-Report 4/2021](#), S. 70) veröffentlichte die EU-Kommission ebenfalls am 23.02.2022 ihren [Richtlinienvorschlag](#) über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Mit diesem Rechtsakt sollen Unternehmensregeln in allen globalen Wertschöpfungsketten für die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt verankert werden. Unternehmen sollen damit künftig verpflichtet werden, negative Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Menschenrechte (z.B. durch Kinderarbeit oder die Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen) sowie auf die Umwelt (z.B. durch Umweltverschmutzung oder den Verlust an biologischer Vielfalt) zu ermitteln und erforderlichenfalls zu verhindern, abzustellen oder zu vermindern. In den Richtlinienvorschlag gingen bereits die Stellungnahmen im Rahmen der öffentlichen Konsultation ein (s. zuletzt [HSI-Report 2/2021](#), S. 57). Es ist nun möglich, bis zum 23.05.2022 Rückmeldungen zum Richtlinienentwurf einzureichen, welche sodann in den weiteren Gesetzgebungsprozess zwischen Rat und Parlament eingehen können (s. [Konsultationsseite](#)).

Damit im Zusammenhang steht auch der Richtlinienvorschlag der Kommission zur [Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen](#) vom 21.04.2021, zu welcher im Februar und März 2022 sowohl der Rat (s. [PM vom 24.02.2022](#)) als auch der Rechtsausschuss des Parlaments (s. [PM vom 15.03.2022](#)) ihre Positionen veröffentlichten.

Neue Online-Plattform für Hinweisgeber*innen (s. [PM vom 04.03.2022](#))

Seit dem 04.03.2022 können Hinweisgeber*innen über eine neue Online-Plattform der Kommission Verstöße gegen [EU-Sanktionen](#) leichter und anonym melden. Im Falle von glaubwürdigen zugespielten Informationen übermittelt die Kommission den anonymisierten Bericht und weitere zusammengetragene Informationen den zuständigen nationalen Behörden in den betreffenden Mitgliedstaaten.

Empfehlung zu Mindesteinkommen (s. [PM vom 08.03.2022](#))

Die Kommission veröffentlichte im März einen Aufruf zur Einreichung von Informationen zum Thema Mindesteinkommen in Vorbereitung eines Vorschlags für eine Ratsempfehlung über ein angemessenes Mindesteinkommen in der EU. Bis zur Frist am 01.04.2022 wurden [75 Rückmeldungen](#) eingereicht, auf deren Grundlage die Kommission für das 3. Quartal 2022 den entsprechenden Empfehlungsvorschlag ausarbeiten wird.

Angriffskrieg in der Ukraine (s. [Informationsseite der Kommission](#))

Die Kommission hat sich zu verschiedenen Schritten der EU geäußert, um den Mitgliedstaaten zu helfen, damit die Schutzberechtigten ihre Rechte auf Bildung, medizinische Versorgung, Unterkunft und Beschäftigung wirksam wahrnehmen können (s. [PM der Kommission vom 23.03.2022](#) sowie das [Faktenblatt](#)). In Bezug auf den Zugang zu Arbeitsplätzen sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um Neuankömmlingen zu helfen, ihr Recht auf Arbeit rasch wahrzunehmen oder sich beruflich weiterzubilden. Zudem hat die Kommission die ukrainische Sprache zum [EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige](#) hinzugefügt, damit ukrainische Arbeitsuchende und Studierende, die ihr Studium fortsetzen möchten, ihre Kompetenzen darstellen und Möglichkeiten und Beratung über die nächsten Schritte in Anspruch nehmen können.

Europäisches Jahr der Jugend (s. [PM vom 24.03.2022](#))

Die Kommission hat am 24.03.2022 das [Europäische Lehrlingsnetzwerk \(EAN\)](#) wieder neu ins Leben gerufen, das der dualen Ausbildung und dem Engagement junger Menschen neue Impulse verleihen soll. Mitgliedstaaten und Interessierte können sich an Aktivitäten zur Förderung der Lehrlingsausbildung und der Vertretung der Auszubildenden auf nationaler Ebene beteiligen. Die Wiederbelebung des Netzwerks ist eine der Maßnahmen, die im Rahmen der [Initiative zur Förderung der Jugendbeschäftigung](#) (s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 54) geplant sind, und trägt zur Umsetzung des ersten Grundsatzes der [Europäischen Säule sozialer Rechte](#) (s. zuletzt [HSI-Report 1/2021](#), S. 57) bei.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten des Europäischen Rats und des Rats der Europäischen Union zum Ausbruch von Covid-19 gibt es [hier](#).

Schutz vor krebserzeugenden Stoffen am Arbeitsplatz (s. [PM vom 03.03.2022](#))

Nach der Einigung mit dem Parlament (s. [PM vom 16.12.2021](#)) nahm der Rat am 03.03.2022 endgültig die neue [Richtlinie \(EU\) 2022/431 zur Änderung der Richtlinie 2004/37/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit](#) an (s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 55).

Frauen in Leitungsorganen von Unternehmen (s. [PM vom 14.03.2022](#))

Am 14.03.2022 einigten sich die Minister*innen für Beschäftigung und Soziales auf eine [„allgemeine Ausrichtung“](#) zu einer europäischen Richtlinie für eine ausgewogenere Vertretung

von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen. Der entsprechende Richtlinienvorschlag war bereits 2012 von der Kommission angenommen und 2013 vom Parlament aufgegriffen worden, bevor er dann jedoch fast zehn Jahre lang keinen Fortschritt beim Rat erzielte. Bereits am 16.03.2022 griffen im Parlament der Ausschuss für die Rechte der Frauen und Gleichstellung der Geschlechter und der Rechtsausschuss die neue Entwicklung auf und begrüßten die allgemeine Ausrichtung des Rats, sodass im Folgenden die Verhandlungen über den Richtlinienentwurf fortgesetzt werden können (s. auch PM des Parlaments vom 16.03.2022).

Angriffskrieg in der Ukraine (s. Informationsseite des Rats)

Im Rahmen des Dreigliedrigen Sozialgipfels am 23.03.2022 erörterten die EU-Führungsspitzen und Sozialpartner, wie eine geschlossene Reaktion aller drei Seiten auf die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der militärischen Aggression Russlands gegen die Ukraine aussehen müsse (s. PM vom 23.03.2022).

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Rechtsprechungsstatistik 2021 (s. PM vom 02.03.2022)

Dem Gerichtshof ist es trotz der fortdauernden Covid-19-Pandemie gelungen, seine Tätigkeit im Jahr 2021 auf einem sehr hohen Niveau zu halten. In einem kurzen Bericht mit Statistiken fasst der Gerichtshof zusammen, wie sich dessen Tätigkeit in 2021 darstellte und welche Entwicklungen in den Zahlen der neu eingegangenen, der erledigten und der anhängigen Rechtssachen zu verzeichnen waren.

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

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Informationen der Stiftung zu Covid-19 finden sich hier.

Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung **Berichte und Beiträge** über

- die sozioökonomischen Aspekte der nachhaltigen Entwicklung,
- Covid-19 und ältere Menschen (Zusammenfassung),
- Kollektive Arbeitskämpfe in der EU (Zusammenfassung),
- Erholung und Resilienz in der EU,
- die Regulierung und Praxis von Überstunden in Europa,
- die Einbeziehung der Sozialpartner in die nationalen Wiederaufbau- und Resilienzpläne (Zusammenfassung),
- und Menschen mit Behinderungen und die Covid-19-Pandemie.

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Entsendung von Kraftfahrer*innen im Straßenverkehrssektor (s. PM vom 02.02.2022)

Ab dem 02.02.2022 gelten die Regelungen der neuen Richtlinie (EU) 2020/1057 zur Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor (s. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 61). Nach den neuen Vorschriften sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, transparente Informationen über die Vergütung entsandter Fahrer*innen bereitzustellen, wenn diese in ihrem Hoheitsgebiet tätig sind. Außerdem müssen die Betreiber*innen fortan das Entsendungserklärungsportal nutzen, um Entsendungserklärungen einzureichen.

Aktionsrahmen für den Straßenverkehr (s. [PM vom 29.03.2022](#))

Die ELA veröffentlichte im Februar 2022 ihren Aktionsrahmen für den Straßenverkehr, in welchem die Herausforderungen und geplanten Umsetzungsmaßnahmen der ELA im Rahmen ihrer Aufgabe, eine faire und effektive Arbeitsmobilität in der EU zu gewährleisten, dargelegt werden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Ab dem 01.02.2022 gilt die **verkürzte Rechtsmittelfrist von vier Monaten** für Beschwerden gegen letztinstanzliche nationale Entscheidungen, die selbst nach dem 01.02.2022 ergangen sind (s. [PM vom 01.02.2022](#)). Diese Änderung ergibt sich aus dem am 01.08.2021 in Kraft getretenen Protokoll Nr. 15 zur Änderung der EMRK (auf [Deutsch](#)), welches verschiedene prozessuale Neuerungen zur Folge hat (s. zuletzt [HSI-Report 2/2021](#), S. 62).

2.2 Ministerkomitee

Am 16.02.2022 nahm der Ministerrat in seiner 1425. Sitzung den Entwurf des intergouvernementalen **Ausschusses zu Künstlicher Intelligenz (CAHAI)** für einen möglichen **Rechtsrahmen für die Entwicklung und Anwendung künstlicher Intelligenz (KI)** zur Kenntnis (s. zuletzt [HSI-Report 4/2021](#), S. 73) und forderte den CAHAI auf, bei der weiteren Ausführung seines Mandats auf diesem Entwurf aufzubauen. Zu den in der Strategie festgelegten Zielen gehört u.a. die Chancengleichheit und soziale Eingliederung für alle Kinder.

Zudem verabschiedet der Ministerrat in seiner 1426. Sitzung seine neue **Strategie zum Schutz der Rechte von Kindern**, welche die Arbeit des Ministerrats von 2022-2027 leiten soll (s. [PM vom 24.02.2022](#)).

Nachdem aufgrund des russischen **Angriffskriegs auf die Ukraine** am 25.02.2022 zunächst die Repräsentationsrechte der Russischen Föderation suspendiert worden waren und das Ausschlussverfahren nach Art. 8 der Satzung des Europarats eingeleitet worden war, entschied der Ministerrat am 16.03.2022, dass nach 26 Jahren die Mitgliedschaft Russlands im Europarat endete (s. [PM vom 16.03.2022](#)). Infolgedessen ist die Russische Föderation ab 16.09.2022 keine Vertragspartei der EMRK mehr; bis zu diesem Zeitpunkt wird sich der Gerichtshof weiterhin mit mutmaßlichen Verstößen gegen die Konvention durch Russland befassen (s. auch [PM vom 10.03.2022](#) sowie [PM vom 23.03.2022](#)). Hierzu verabschiedete auch der Gerichtshof am 22.03.2022 eine Resolution zu den rechtlichen Folgen der Beendigung der Mitgliedschaft Russlands. Zudem veröffentlichte der Gerichtshof eine Mitteilung zur vorübergehenden Aussetzung aller gegen die Ukraine eingehenden Beschwerden.

2.3 Parlamentarische Versammlung

Am 14.03.2022 verabschiedete der Ausschuss für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung der Parlamentarischen Versammlung einen Bericht zur **Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft**. In ganz Europa haben die soziale Herkunft eines Menschen einen direkten Einfluss

auf seine Zukunft, seinen Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen, seine Beschäftigungsaussichten und seine Chancen auf soziale Mobilität. Um solche – zu oft ignorierte – Diskriminierungen wirksam zu bekämpfen, empfahl der Ausschuss den Mitgliedstaaten, sie in der Gesetzgebung eindeutig zu verbieten und den Opfern dieser Form der Diskriminierung individuelle Rechtsmittel zur Verfügung zu stellen (s. PM vom 15.03.2022).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Am 02.02.2022 veranstaltete das Büro der Europäischen Sozialcharta in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Netzwerk der Nationalen Menschenrechtsinstitutionen (ENNHRI) und dem Europäischen Netzwerk der Nationalen Gleichbehandlungsstellen (EQUINET) eine Online-Schulung zur **Rolle der nationalen Menschenrechtsinstitutionen und der nationalen Gleichbehandlungsstellen im ESC-System** (s. PM vom 02.02.2022). Diese Organisationen sind im Rahmen des Berichtsverfahrens berechtigt, Kommentare und zusätzliche Informationen zu den thematischen oder vereinfachten nationalen Berichten vorzulegen. Im Januar 2022 erschien dazu die deutsche Version des Leitfadens von September 2021 (s. zuletzt HSI-Report 4/2021, S. 74). Zudem konnten die Menschenrechtsinstitutionen und Gleichbehandlungsstellen bis zum 28.03.2022 Vorschläge zur Verbesserung ihrer Position einreichen, welche nun vom Europarat ausgewertet werden (s. PM vom 15.02.2022).

Schließlich sind alle berechtigten Organisationen dazu aufgefordert, bis zum 30.06.2022 ihre Kommentare zur **Themengruppe 3 „Arbeitnehmerrechte“** unter Bezugnahme auf die entsprechenden Staatenberichte und gezielte Fragen zu übermitteln (s. PM vom 10.03.2022).

Am 23.03.2022 veröffentlichte der Ausschuss die **Ergebnisse zu den Staatenberichten 2021** (s. PM vom 23.03.2022 sowie die Zusammenfassung und ein Überblick). Darin wurden bei 33 Vertragsstaaten die Einhaltung der Artikel der Charta im Bereich „Gesundheit, soziale Sicherheit und sozialer Schutz“ überprüft. Der Ausschuss stellte in 165 Fällen die Unvereinbarkeit, in 110 Fällen die Vereinbarkeit mit der Charta fest; in 126 Fällen konnte der Ausschuss mangels erforderlicher Informationen keine Feststellungen treffen. Deutschland und Island hatten ihre Berichte zu spät eingereicht, weshalb der Ausschuss keine Schlussfolgerungen in Bezug auf diese beiden Länder angenommen hat (s. zuletzt HSI-Report 4/2021, S. 74).

Angesichts des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und des anschließenden Ausschlusses der Russischen Föderation aus dem Europarat (s. oben) endet auch der Status Russlands als Vertragspartei der Revidierten Europäischen Sozialcharta (s. hier). Die im März 2022 veröffentlichten Schlussfolgerungen des Ausschusses zu Russlands 10. Staatenbericht waren noch vor diesem Ausschluss verabschiedet worden. Der Ausschuss hatte am 24.03.2022 anlässlich des Angriffskriegs eine Erklärung veröffentlicht, in welcher er den Angriffskrieg scharf verurteilte und betonte, dass die Aggression und die daraus resultierende Krise nicht dazu führen dürfe, dass der Schutz der in der ESC anerkannten Rechte sowohl innerhalb der Ukraine als auch außerhalb ihrer Grenzen verringert werde. Die Vertragsstaaten seien daher dazu verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Rechte der Charta jederzeit wirksam garantiert werden, erforderlichenfalls auch durch internationale Unterstützung und Zusammenarbeit (s. auch PM vom 10.03.2022 zur Stellungnahme der Ausschussvorsitzenden).

Am 29.03.2022 fand bereits eine erste digitale **Fortbildung für Nichtregierungsorganisationen** über die Kontrollverfahren der ESC und insbesondere über die Nutzung des kollektiven Beschwerdeverfahrens als Mittel zur Förderung der Umsetzung der sozioökonomischen Rechte auf nationaler Ebene statt (s. [PM vom 29.03.2022](#)). Die zweite Sitzung findet am 14.06.2022, voraussichtlich in hybridem Format, statt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Die neuesten Nachrichten der ILO zu Covid-19 und der Arbeitswelt gibt es [hier](#) (sowie in Deutsch [hier](#)). Dort findet sich u.a. eine Übersicht zu den politischen Reaktionen der Mitgliedsstaaten nach Länderprofilen.

Seit Januar 2021 existiert bereits ein neuer **ILO-Podcast „The Future of Work“** mit mittlerweile 17 Folgen, welcher sich in 1-2 Folgen pro Monat mit den Zukunftsperspektiven der Arbeitswelt beschäftigt. Zudem startete die ILO im Januar 2022 eine neue **Video-Download-Plattform**, auf welcher eine große Auswahl an Videoinhalten zum Thema Arbeit zur Verfügung gestellt wird (s. [PM vom 25.01.2022](#)).

Darüber hinaus veröffentlichte die ILO verschiedene **Berichte, Analysen und Handreichungen** zu den Themen:

- [Gesunde und sichere Telearbeit \(Praxisanleitung\)](#),
- Bericht: [„World Employment and Social Outlook – Trends 2022“](#),
- [Pflege am Arbeitsplatz – Investitionen in Betreuungsurlaub und -dienstleistungen für eine gleichberechtigte Arbeitswelt](#).

3.2 Internationale Arbeitskonferenz und Sachverständigenausschuss

In Vorbereitung auf die im Mai-Juni 2022 stattfindende 110. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*) seinen **Bericht** (gekürzt auf [Deutsch](#)) sowie seinen **General Survey** zu den Arbeitsbedingungen von Pflegepersonal und Hausangestellte („Securing decent work for nursing personnel and domestic workers, key actors in the care economy“) veröffentlicht.

3.3 Verwaltungsrat

Im März 2022 tagte der Verwaltungsrat auf seiner **344. Sitzung** (s. auch [Bericht vom 30.03.2022](#)). Er befasste sich u.a. mit dem [Aktionsplan für Geschlechtergerechtigkeit 2022-2025](#). Außerdem verabschiedete der Verwaltungsrat eine [Resolution zur Aggression der Russischen Föderation gegen die Ukraine](#) aus der Perspektive des ILO-Mandats, in welcher er u.a. die Unvereinbarkeit der russischen Aggression auch mit den Zielen und Werten der ILO hervorhob (s. auch das [Abstimmungsverhalten](#) sowie die [PM vom 24.03.2022](#)).

3.4 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 344. Sitzung des Verwaltungsrats wurden zudem der **397. Bericht** und der **398. Bericht** des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit sowie dessen **Jahresbericht für das Jahr 2021** angenommen. Drei der im 397. Bericht behandelten Fälle betrafen Europa: ein Verfahren gegen Ungarn zur Nachverfolgung (Fall Nr. 3399, Rn. 20-25, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht), ein Verfahren gegen Griechenland (Fall Nr. 3387, Rn. 365-412, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen) und ein Verfahren gegen die Niederlande (Fall Nr. 3398, Rn. 601-647, Recht auf Kollektivverhandlungen).

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen veröffentlichte auf seiner **26. Sitzung** am 25.03.2022 seine **abschließenden Bemerkungen** zum **1. Staatenbericht** der Schweiz (s. [PM vom 16.03.2022](#)). In Bezug auf Art. 27 UN-BRK (Arbeit und Beschäftigung) empfiehlt der Ausschuss der Schweiz u.a., einen Aktionsplan zu entwickeln, um den Übergang von Menschen mit Behinderungen vom „geschützten Arbeitsmarkt“ zum offenen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, mit gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit, in einem integrativen Arbeitsumfeld und mit Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung (Rn. 51-52).

→ [zurück zur Übersicht](#)

Kontakt und Copyright

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 6693-2953

hsi@boeckler.de

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Sie finden uns auch auf Twitter: twitter.com/ArbeitsrechtHSI

Die Hans-Böckler-Stiftung ist eine Stiftung nach dem Privatrecht.

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)