

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 2/2022

Berichtszeitraum: 01. April – 30. Juni 2022

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	5
Unionsrecht und die Überlassungsdauer bei Leiharbeit (C-232/20 – Daimler) von <i>Dr. Ernesto Klengel</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	13
Keine Strafbarkeit der Ablehnung eines Antrags auf Gewerkschaftsmitgliedschaft (Nr. 31163/13 – Vlahov/Kroatien) von <i>Pascal Annerfelt</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	18
1. Allgemeine Fragen	18
2. Arbeitszeit	22
3. Befristung.....	22
4. Berufsqualifikation.....	24
5. Betriebsübergang.....	25
6. Datenschutz	27
7. Gleichbehandlung	29
8. Leiharbeit.....	34
9. Soziale Sicherheit	35
10. Urlaubsrecht.....	38
V. Verfahren vor dem EGMR.....	41
1. Diskriminierungsverbot.....	41
2. Koalitionsfreiheit.....	45
3. Meinungsfreiheit.....	48
4. Schutz des Eigentums	51
5. Schutz der Privatsphäre	54
6. Verfahrensrecht	54
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	58

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	61
1. Europäische Union.....	61
2. Europarat.....	66
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	68
4. Vereinte Nationen	70
5. EFTA-Gerichtshof	70

I. Editorial

Der HSI-Report 2/2022 berichtet über die Entwicklungen des Arbeits- und Sozialrechts in den Bereichen des Primär- und Sekundärrechts der EU, der Europäischen Menschenrechtskonvention und weiteren völkerrechtlichen Gewährleistungen im Zeitraum vom April bis Juni 2022.

Nachdem es lange erstaunlich ruhig um die LeiharbeitsRL 2008/104/EG geblieben war, liegen dazu nun gleich mehrere unionsrechtliche Kernfragen zur Entscheidung durch den **EuGH** vor. *Dr. Ernesto Klengel* vom Hugo Sinzheimer Institut erläutert in seiner Urteilsanmerkung die Weichenstellungen, die der Gerichtshof im Urteil zur Rs. *Daimler (C-232/20)* zur Frage der Überlassungsdauer getroffen hat. Er beschreibt u.a., dass das Unionsrecht die Mitgliedstaaten verpflichtet, den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren. Dieser Regel verhilft der Gerichtshof mit Hilfe des Verbots des missbräuchlichen Einsatzes von Leiharbeit zu praktischer Relevanz, auch wenn sie an entscheidenden Stellen durch die Mitgliedstaaten konkretisiert werden soll, die Kontrolle durch das Unionsrecht also weniger strikt erfolgt.

Unter den weiteren Verfahren vor dem **EuGH** spielt auch das Urteil in der Rs. *Luso Temp (C-426/20)* im Feld der Leiharbeit, und fügt dem Bild eines Regelungskonzepts zur Leiharbeit weitere Puzzlestücke hinzu. Der Gerichtshof bezeichnet darin Leiharbeit ausdrücklich als atypische Beschäftigungsform, betont die Bedeutung der Gleichbehandlung mit der Stammbeschäftigung und legt den Begriff der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weit aus. Mit der Rs. *Leistriz (C-534/20)* ist des Weiteren der Datenschutz prominent vertreten: Auf Vorlage des BAG hat der Gerichtshof entschieden, dass sich Datenschutzbeauftragte auch weiterhin auf den Kündigungsschutz nach dem BDSG berufen können. Wenig überraschend war auch der Ausgang im Verfahren *Kommission/Österreich (C-328/20)*: Die Anpassung der österreichischen Familienbeihilfe (entspricht dem deutschen Kindergeld) für Kinder, die im Ausland leben, an die dortigen (meist geringeren) Lebenshaltungskosten ist unzulässig.

Um den Anspruch von Arbeitnehmer*innen auf Aufnahme in eine Gewerkschaft geht es im Urteil des **EGMR** in Sachen *Vlahov/Kroatien* (Nr. 31163/13). Eine kroatische Gewerkschaft hat gleich 15 Mitgliedsanträge abgelehnt, u.a. um eine „feindliche Übernahme“ einer Gewerkschaftssektion durch arbeitgebernahe Beschäftigte zu verhindern. Der Sachverhalt gab dem Gerichtshof Gelegenheit zur Abwägung zwischen der individuellen Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer*innen und der kollektiven Koalitionsfreiheit des Verbands Stellung zu nehmen. *Pascal Annerfelt*, Goethe-Universität Frankfurt a.M., stellt in seiner Anmerkung die Entscheidung vor und geht dabei auch der Frage nach, welche Konsequenzen für das deutsche Recht zu erwarten sind.

Weitere prominente Themen des **EGMR** im Berichtszeitraum waren auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft gerichtete Sanktionen des Arbeitgebers, das Verbot einer gewerkschaftlichen Versammlung unter Verweis auf pandemiebedingte Auflagen, die Meinungsfreiheit von Richter*innen im Rahmen öffentlicher Debatten sowie die Rechte von Menschen mit Behinderung auf staatliche Unterstützung bei der Bewältigung des Alltags.

Der **Europäische Ausschuss für Soziale Rechte**, der über die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta wacht, hat in einem Verfahren italienischen Ursprungs über den Status von „sozial gemeinnützigen Arbeitnehmer*innen“ entschieden und benachteiligende Regelungen für unzulässig erachtet.

Weiterhin wird über die Initiativen u.a. zu den Themen Ukrainekrieg, Klimawandel, Mindestlohn bzw. Stärkung der Tarifautonomie und KI in den Organen von EU, Europarat und ILO berichtet.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und einen guten Sommer.

Die Herausgebenden

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

[→ zurück zur Übersicht](#)



Unionsrecht und die Überlassungsdauer bei Leiharbeit

– Anmerkung zu EuGH v. 17.03.2022 – C-232/20 – Daimler

von Dr. Ernesto Klengel, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht

Zitiervorschlag: Klengel, HSI-Report 2/2022, S. 5

1. Rechtliche Ausgangslage

Die AÜG-Reform 2017 in Deutschland war dem Ziel verschrieben, den missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit zu unterbinden.¹ Insbesondere die Stärkung des Gleichstellungsgrundsatzes in §§ 8, 9 Abs. 1 Nr. 2 AÜG durch die Reform, die BAG-Entscheidung zur fehlenden Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft der christlichen Gewerkschaften² und verbesserte Konditionen in den Leiharbeits-Tarifverträgen haben seitdem zu einer gewissen Verbesserung der Situation von Leiharbeiter*innen in Deutschland beigetragen, gleichzeitig aber die Leiharbeit als nach wie vor prekäre und Belegschaften spaltende Beschäftigungsform stabilisiert. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen zeigt sich erneut: Leiharbeiter*innen zählen (neben den befristet Beschäftigten) zu den ersten, deren Stellen abgebaut werden, auch wenn die Öffnung der Kurzarbeit für Leiharbeit betriebsbedingte Kündigungen von Leiharbeitsbeschäftigten vermieden hat, indem das wirtschaftliche Risiko, keinen Einsatzbetrieb zu finden, auf den Staat verlagert wurde.

Seit April 2021 steigen die Zahlen der Leiharbeiter*innen wieder und lagen den aktuellsten verfügbaren Zahlen zufolge im Juni 2021 bei 834.000.³ Dabei wächst der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Leiharbeit weiter und ist statistisch mittlerweile so signifikant⁴, dass in Erwägungen zu ziehen ist, Sonderregelungen für die Leiharbeit – insbes. Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz – nicht nur als potentiell gleichheitswidrig⁵ anzusehen, sondern als mittelbare Diskriminierungen aufgrund der Staatsangehörigkeit bzw. der Herkunft⁶ – mit allen Konsequenzen für das Verhältnis von nationalem und EU-Recht⁷.

Es liegt nahe, dass bei der massenhaften Nutzung dieses Personalinstruments in Deutschland weiterhin dauerhafte Bedarfe an Arbeitskraft abgedeckt werden. Wo die Instrumente

¹ Siehe die Begründung des Gesetzentwurfs v. 20.07.2016, BT-Drs. 18/9232, S. 1, 2.

² BAG 14.12.2010 – 1 ABR 19/10.

³ Bundesagentur für Arbeit, Entwicklungen in der Zeitarbeit, Nürnberg 2022, S. 7, <https://www.iab.de/764/section.aspx/Publication/K220228PJJ>.

⁴ Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern (Kriterium: Staatsangehörigkeit) betrug 2021 40 %, im Gesamt-Arbeitsmarkt lag er bei 13 %, Bundesagentur für Arbeit, a.a.O., S. 14.

⁵ So bereits *Heuschmid/Klauk*, SR 2014, S. 84 zum primärrechtlich verankerten allgemeinen Gleichstellungsgrundsatz und seinem Verhältnis zu den Ausnahme- und Sonderbestimmungen für Leiharbeiter*innen in der Richtlinie und im deutschen Recht.

⁶ Instruktiv zur Empirie der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland einschließlich zu Aspekten der Herkunft *Kolffhaus*, Flexibilität und Fragmentierung durch Arbeitnehmer*innenüberlassung, Baden-Baden 2022 (Bd. 6 der „Arbeitsrechtlichen Schriften“, im Erscheinen), S. 34 ff. sowie S. 31 f., S. 115.

⁷ Siehe etwa unten unter 4.2.

des nationalen Rechts nicht recht greifen, richten sich die Augen auf Europa. Die EU-Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit (RL Leiharbeit) enthält im Wesentlichen zwei Ansatzpunkte, um die Leiharbeit auf die ihr zugeordnete Funktion zurückzuführen: Die Begrenzung der Überlassungsdauer sowie den Gleichstellungsgrundsatz. Zwölf Jahre nach Inkrafttreten der RL Leiharbeit liegen nun bemerkenswerter Weise die entscheidenden Fragen aus beiden Themenkomplexen dem EuGH zur Entscheidung vor: Der Gleichstellungsgrundsatz wird im noch anhängigen Verfahren *TimePartner Personalmanagement*⁸ thematisiert und richterlich konkretisiert werden. Hier hat der Generalanwalt am 14.07.2022 plädiert und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass es sich beim Gesamtschutz von Leiharbeiter*innen i.S.v. Art. 5 Abs. 3 RL Leiharbeit um eine justiziable Bestimmung handelt und der Gesamtschutz durch einen Vergleich mit den Arbeitsbedingungen der Stammbeslegschaft zu ermitteln ist. Dahingegen ist über die Überlassungsdauer in den beiden Verfahren *KG*⁹ und *Daimler*¹⁰ bereits vom EuGH entschieden worden.

2. Sachverhalt

Die Themen des *Daimler*-Verfahrens ranken sich um die Frage, inwieweit das Unionsrecht eine Begrenzung der Dauer erzwingt, für die ein Arbeitgeber sich der Leiharbeit bedient. Der Sachverhalt des vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz geführten Verfahrens ist schnell beschrieben: Der Kläger war als Leiharbeiter über einen Zeitraum von 55 Monaten ausschließlich an Daimler überlassen worden, wo er in der Motorenfertigung eingesetzt war. Er machte gerichtlich geltend, dass die Überlassung die zulässige Dauer überschritten habe, und begehrt die Feststellung, als Konsequenz dieses Rechtsverstoßes in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis bei Daimler (Entleiher) zu stehen.

Aufgrund der zum Zeitpunkt der Klage geltenden Überlassungshöchstdauer von nur 18 Monaten gemäß § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG könnte man auf die Idee kommen, dass der Fall schnell hätte entschieden werden können. Allerdings war die AÜG-Reform 2017 zum maßgeblichen Zeitpunkt noch keine 18 Monate in Kraft. Die Übergangsvorschrift des § 19 Abs. 2 AÜG sieht aber vor, dass Überlassungen, die vor dem 01.04.2017 liegen, nicht zu berücksichtigen sind – dann aber wären im Sachverhalt die 18 Monate noch nicht erreicht worden. Zweitens machte der einschlägige Tarifvertrag von der Tariföffnungsklausel des § 1 Abs. 1b S. 3 AÜG Gebrauch und erweiterte die zulässige Überlassungsdauer auf zuletzt 36 Monate.¹¹ Schließlich stellt sich die Frage, ob der Verstoß gegen Unionsrecht zu der unbefristeten Begründung eines Arbeitsverhältnisses führt, auch wenn eine Konstellation vorliegt, in der diese Rechtsfolge nach nationalem Recht nicht vorgesehen ist.

Das LAG Berlin-Brandenburg zog aus daraus die Konsequenz, dem EuGH fünf Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:

1. Ist ein Einsatz bereits dann als nicht vorübergehend anzusehen, wenn ein*e Leiharbeiter*in auf einem Arbeitsplatz beschäftigt wird, der dauerhaft vorhanden ist und nicht vertretungsweise besetzt wird?

⁸ Vorabentscheidungsverfahren auf Vorlage des BAG v. 16.12.2020 – 5 AZR 143/19 (A), Az. beim EuGH: C-311/21; hierzu [Antrag des Generalanwalts](#) am 14.07.2022.

⁹ EuGH v. 14.10.2020 – C-681/18 – *KG*.

¹⁰ EuGH v. 17.03.2022 – C-232/20 – *Daimler*.

¹¹ Für die unweigerlich gestellte Frage, weshalb sich Gewerkschaften auf eine solche Regelung einlassen, wird zum einen das Argument genannt, dass für Beschäftigte mit längerer Beschäftigungsdauer der Gleichbehandlungsgrundsatz voll zum Tragen kommt und sie anderenfalls ohnehin durch andere Leiharbeiter abgelöst werden, sich das Leiharbeits-Rondell also etwas langsamer dreht, was im Einzelfall im Interesse der Beschäftigten liege.

2. Ist eine einzelne Überlassung für eine Zeitdauer von unter 55 Monaten als nicht mehr „vorübergehend“ iSv Art. 1 RL Leiharbeit anzusehen?
3. Sofern ein Verstoß anzunehmen ist: Haben Leiharbeiter*innen auch dann einen Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher, wenn das nationale Recht diese Sanktion nicht vorsieht?
4. Verstößt eine Stichtagsregelung, wonach vorhergehende Überlassungszeiten für die Ermittlung der Überlassungshöchstdauer nicht berücksichtigt werden, gegen Art. 1 RL Leiharbeit?
5. Welchen Spielraum haben unter dem Gesichtspunkt der RL Leiharbeit Tarifvertragsparteien bei der Festlegung der Überlassungsdauer?

3. Entscheidung

Der Gerichtshof hat zu den gestellten Fragen im Kern wie folgt Stellung genommen:

3.1 Leiharbeit zur Abdeckung eines dauerhaften Beschäftigungsbedarfs nicht von vornherein unzulässig

Der EuGH entnimmt den maßgeblichen Bestimmungen, dass die Verwendung des „vorübergehend“ in Art. 1 Abs. 1 RL Leiharbeit nicht bedeutet, dass Leiharbeiter*innen nur auf Arbeitsplätzen mit vorübergehendem Charakter beschäftigt werden dürfen (arbeitsplatzbezogene Auslegung). Dies ergebe sich aus dem Wortlaut von Art. 1 Abs. 1 RL Leiharbeit, aber auch aus der Systematik und der Zielstellung, die die RL Leiharbeit verfolgt. Er folgt damit der Stellungnahme der EU-Kommission, die insbesondere auf einen dementsprechenden Willen des EU-Gesetzgebers hingewiesen hatte.

3.2 Inwieweit begrenzt das Unionsrecht die Überlassungsdauer?

Gefragt nach den unionsrechtlichen Grenzen der Überlassungsdauer antwortete der Gerichtshof zunächst, dass sich diese nicht aus dem Begriff „vorübergehend“ in Art. 1 RL Leiharbeit ergeben, sondern aus dem Verbot des Rechtsmissbrauchs in Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit. In Anbetracht dessen gebe das Unionsrecht nicht vor, dass die Mitgliedstaaten eine bestimmte Überlassungsgrenze vorsehen, ja nicht einmal, dass sie überhaupt zum Instrument einer festen Überlassungsgrenze greifen müssen (zur Erinnerung: Auch in Deutschland gilt die Überlassungshöchstgrenze erst seit dem 01.04.2017.). Die Mitgliedstaaten müssen aber dafür Sorge tragen, „dass Leiharbeit bei demselben entleihenden Unternehmen nicht zu einer Dauersituation für einen Leiharbeiter wird.“¹² Ob ein solcher Missbrauch vorliegt, könne auch für jeden Einzelfall durch die nationalen Gerichte bestimmt werden.

Der EuGH präsentiert hierfür einen Indizienkatalog¹³:

1. Die Überlassungsdauer ist nach den Umständen des Einzelfalls (einschließlich Branchenbesonderheiten) „vernünftigerweise“ nicht mehr als vorübergehend anzusehen.
2. Derselbe Leiharbeiter wird aufeinanderfolgend überlassen.
3. Fehlt eine „objektive Erklärung“ für eine Reihe aufeinanderfolgender „Leiharbeitsverträge“ durch dasselbe Leiharbeitsunternehmen, ist eine Umgehung zu prüfen und zwar „erst recht“ (also: nicht nur), wenn es derselbe Leiharbeiter ist, der erneut überlassen wird.

¹² EuGH – *Daimler* (Fn. 7), Rn. 56.

¹³ EuGH – *Daimler* (Fn. 7), Rn. 60 ff.

Eine solche Prüfung wird jedenfalls bei der Überlassungszeiten von 55 Monaten vorzunehmen sein.

3.3 Anwendbarkeit der Stichtagsklausel

Der EuGH prüft dann die vierte Vorlagefrage, die sich auf den Stichtag für die Ermittlung der Überlassungsdauer gemäß § 19 Abs. 2 AÜG bezieht. Da der Mitgliedstaat nicht verpflichtet ist, eine Überlassungshöchstdauer einzuführen, spreche das Unionsrecht auch nicht von vornherein dagegen, Einschränkungen bei der Berechnung der Dauer vorzunehmen, sofern eine solche Regelung existiert. Der Stichtag ist aber unzulässig, wenn er dem unionsrechtlichen Grundsatz, dass Leiharbeiter nur „vorübergehend“ zu Verfügung gestellt werden, die praktische Wirksamkeit nimmt (Rn. 73). Dies im konkreten Sachverhalt festzustellen, sei Sache des vorlegenden Gerichts.

3.4 Anspruch auf unbefristetes Arbeitsverhältnis

Auch die dritte Vorlagefrage betrifft das Verhältnis von Unionsrecht und entgegenstehendem nationalen Recht. Art. 10 LeiharbeitsRL richtet an die Mitgliedstaaten die Verpflichtung, dass geeignete Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der Richtlinienbestimmungen eingerichtet sowie bei Verstößen wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen vorgesehen werden. Das in dieser Vorschrift enthaltene Ermessen des Mitgliedstaates würde unterlaufen, wenn aus dem Unionsrecht die Pflicht zur Begründung eines Arbeitsverhältnis hergeleitet würde. Es bestünde aber wegen der fehlerhaften Richtlinienumsetzung ein Staatshaftungsanspruch (*Francovich*-Rechtsprechung¹⁴).

3.5 Reichweite tarifautonomer Regelungen

Nach Art. 5 Abs. 3 LeiharbeitsRL können Sozialpartner von der Gleichstellung mit der Stammebelegschaft abweichen. Zwar erfasst die Vorschrift nicht die Dauer der Überlassung. Der Gerichtshof erkennt jedoch generell die Befugnis der Sozialpartner an, auch im Bereich der Richtlinienumsetzung Regelungen zu treffen; Mitgliedstaaten können die Umsetzung der Richtlinie auf die Tarifvertragsparteien übertragen (vgl. auch Art. 9 Abs. 1, Art. 11 Abs. 1 LeiharbeitsRL). Jedoch müsste dabei die Anwendung der Richtlinie in vollem Umfang sichergestellt werden¹⁵, worunter auch das Missbrauchsverbot des Art. 5 Abs. 5 RL zu fassen ist, das dauerhafte Überlassungen de facto verbietet.

Das heißt: Auch wenn es Tarifparteien freigestellt wird, von gesetzlichen Regelungen abzuweichen, müssen sie effektive Maßnahmen ergreifen, um den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren und missbräuchliche Konstellationen, die den dauerhaften Verleih (der gleichen oder wechselnder Leiharbeiter*innen) ermöglichen, unterbinden.

4. Kommentar

Das Urteil gibt Hinweise für einige der wichtigen Fragen des EU-Leiharbeitsrechts:

4.1 Zur Begrenzung der Überlassungsdauer

Arbeitnehmerüberlassungen sind unionsrechtlich vorübergehend konzipiert. Dass der Gerichtshof dem Art. 1 Abs. 1 Leiharbeitsrichtlinie kein selbstständiges Verbot des dauerhaften Verleihs versteht, war – auch aufgrund des Urteils in der Rs. *KG*¹⁶ – erwartbar. Neu ist eine klare Absage an die arbeitsplatzbezogene Auslegung des vorübergehend, wobei sich auch

¹⁴ EuGH v. 19.11.1991 – C-6/90, C-9/90 – *Francovich*.

¹⁵ Siehe auch EuGH v. 11.01.2010 – C-405/08 – *Ingeniørforeningen i Danmark*.

¹⁶ EuGH v. 14.10.2020 – C-681/18 – *KG*, Rn. 42, m. Anm. *Klengel*, in *HSI-Report 3/2020*, S. 4 ff.

hier schon lange abzeichnete, dass der Ansatzpunkt für die zeitlichen Begrenzung der Leiharbeit das Verbot des Rechtsmissbrauchs in Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit als Ausgangspunkt zu wählen ist, nicht (allein) die Verwendung des „vorübergehend“ in Art. 1 Abs. 1 LeiharbeitsRL¹⁷, was eine umfassendere Betrachtung der Umstände des Einzelfalles nahelegt. Der springende Punkt ist daher, wie scharf das Verbot des missbräuchlichen Einsatzes von Leiharbeit gemäß Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL anzuwenden ist.¹⁸ Inwiefern sind insbesondere Umstände wie die Dauerhaftigkeit des Beschäftigungsbedarfs, der mit Leiharbeit abgedeckt wird, sowie die Dauer, für die auf Leiharbeit zurückgegriffen wird, zu berücksichtigen?

Leider lässt der Gerichtshof auch im *Daimler*-Verfahren die Gelegenheit verstreichen, den unionsrechtlichen Vorgaben klare Konturen zu verschaffen. Der Einsatz von Leiharbeit auf einem Dauerarbeitsplatz wird zwar nicht als von vornherein unzulässig angesehen. Die Richtlinie zähle die Fälle, die den Einsatz „dieser Arbeitsform rechtfertigen“, nicht auf, da die Mitgliedstaaten „einen bedeutenden Wertungsspielraum“ haben, die Situationen festzulegen.¹⁹ Dass der dauerhafte Einsatz von Leiharbeiter*innen einen Hinweis auf einen Rechtsmissbrauch gibt, ergibt sich aber bereits aus dem Urteil in der Rs. *KG*.²⁰ Dies wiederholt der Gerichtshof im *Daimler*-Verfahren.²¹ Weder der Einsatz wechselnder noch desselben Leiharbeiters mittels aufeinanderfolgender Einsätze auf dem Arbeitsplatz sind unionsrechtlich uneingeschränkt zulässig²² – die Mitgliedstaaten müssen, so hebt der Gerichtshof dann doch recht griffig hervor, dafür Sorge tragen, dass Leiharbeit bei demselben entleihenden Unternehmen nicht zu einer Dauersituation für den Leiharbeiter wird.²³

4.2 Zur Stichtagsklausel

Dass sich eine Stichtagsregelung wie die in § 19 Abs. 2 AÜG nach Wertung der Umstände des Einzelfalles durch das nationale Gerichts als unionsrechtlich unzulässig herausstellen kann, ist aufgrund der vorgehenden Aussagen konsequent. Interessant sind die Fragen, ob das AÜG unionsrechtskonform ausgelegt werden kann²⁴ und eine unionsrechtswidrige Übergangsvorschrift unanwendbar wäre. Dem Gerichtshof zufolge kann eine solche Unanwendbarkeit zwischen Privaten nach den allgemeinen Grundsätzen nicht angenommen werden.

Worüber der Gerichtshof nicht entscheiden konnte, weil es nicht Gegenstand des Verfahrens gewesen ist: Wenn sich herausstellen sollte, dass sich eine richtlinienwidrige Stichtagsregelung zugleich als eine mittelbare Ungleichbehandlung aufgrund der Herkunft darstellt, etwa weil der Anteil von Ausländer*innen unter Leiharbeiter*innen überproportional hoch ist²⁵ und diese Beschäftigtengruppe gegenüber der Stammbesetzungschaft aufgrund von schlechteren Arbeitsbedingungen benachteiligt worden ist, könnte dies einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 21 Abs. 1 GRC in Konkretisierung durch die GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG darstellen. Ein richtlinienwidriger § 19 Abs. 2 AÜG vermag eine Ungleichbehandlung jedenfalls nicht zu rechtfertigen. Die Anwendbarkeit der Stichtagsregelung auch zwischen Privaten wäre in der Folge nicht möglich.²⁶ Kommt man für den vorliegenden

¹⁷ Dabei wird aber nicht immer hinreichend danach differenziert, ob die Begrenzung der Verleihzeit Art. 1 Abs. 1 oder Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit entnommen wird, vgl. Schüren/Hamann/Hamann, 6. Aufl. 2022, § 1 AÜG Rn. 295 m.w.N.

¹⁸ Hierzu bereits Klengel, in HSI-Report 3/2020, S. 4, 7.

¹⁹ EuGH – *Daimler* (Fn. 7), Rn. 33.

²⁰ EuGH v. 14.10.2020 – C-681/18 – *KG*, Rn. 69 ff.

²¹ EuGH – *Daimler* (Fn. 7), Rn. 60 ff.

²² EuGH v. 14.10.2020 – C-681/18 – *KG*, Rn. 71; EuGH – *Daimler* (Fn. 7), Rn. 62.

²³ EuGH – *Daimler* (Fn. 7), Rn. 56.

²⁴ Näher zu dieser Frage Hamann, jurisPR-ArbR 17/2008 Anm. 8.

²⁵ Siehe oben I.

²⁶ So zum Verbot der Altersdiskriminierung bereits EuGH v. 19.01.2010 – C-555/07 – *Küçükdeveci*, Rn. 50 ff.; zum Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion EuGH v. 22.01.2019 – C-193/17 – *Achatzi*, Rn. 70 ff. – m. Anm. Höller/Klengel, in: HSI-Newsletter 1/2019, S. 4.

Fall zu einem anderen Ergebnis und verneint man auch einen Verstoß gegen das Grundgesetz²⁷, bliebe der vom EuGH gewiesene Weg eines Staatshaftungsanspruchs, der im vorliegenden Fall immerhin auf eine nicht unbedeutende monatliche Vergütung (abzüglich des anderweitig Erlangten) gerichtet wäre.

4.3 Zur Sanktion für unzulässige Überlassungen

Der Gerichtshof hält die Verpflichtung der Mitgliedstaaten gemäß Art. 10 LeiharbeitsRL, effektive Mittel für die Umsetzung der Richtlinie bereitzustellen, für nicht bestimmt genug, damit im Verhältnis von Privaten untereinander daraus Folgen abgeleitet werden könnten, und verweist auf den Staatshaftungsanspruch gegen die Bundesrepublik. Sollte sich das Unterlassen, diese Rechtsfolge vorzusehen, als mittelbare Diskriminierung aufgrund der Herkunft gegenüber der Stammbegleichschaft darstellen, käme eine unmittelbare Anwendung auch hier in Betracht, wobei allerdings neben der Frage der Bestimmtheit der Rechtsfolge auch zu klären wäre, ob eine unmittelbare Wirkung zu Lasten des Entleihers als lediglich „nichtvertraglichen“ Arbeitgeber²⁸ greifen kann.

4.4 Richtlinienumsetzung durch Tarifverträge

Dass die Umsetzung von sozialpolitischen Richtlinien durch Tarifverträge möglich ist, ist in Art. 153 Abs. 3 AEUV verankert und anerkannt.²⁹ Der Gerichtshof hat seine Position untermauert, dass dabei den Tarifparteien keine weiteren Spielräume eröffnet sind, als diese dem Staat zustünden. Obwohl § 1 Abs. 1b S. 3 AÜG abweichende Überlassungszeiträume in Tarifverträgen pauschal erlaubt, kann dem unionsrechtlich fundierten Verbot des missbräuchlichen Einsatzes von Leiharbeit durch eine konforme Auslegung des „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG Genüge getan werden.

Letztlich ist die Analyse des Urteils im *Daimler*-Verfahren vor der bevorstehenden Entscheidung zum Gleichbehandlungsgrundsatz in der Rs. *TimePartner Personalmanagement* notwendig unvollständig, da weitere Hinweise darauf zu erwarten sind, wie der Gerichtshof die Systematik der Richtlinie versteht, gerade in Hinblick auf die Umsetzung durch kollektivarbeitsrechtliche Vereinbarungen.

5. Bedeutung für das Unionsrecht und für das deutsche und österreichische Recht³⁰

Die Entscheidung im *Daimler*-Verfahren bleibt inhaltlich weitgehend auf der durch das Urteil in der Rs. *KG* vorgezeichneten Linie. Der Absage an die ausschließlich arbeitsplatzbezogene Auslegung des „vorübergehend“ in Art. 1 Abs. 1 RL Leiharbeit steht die Klarstellung gegenüber, dass sowohl Aspekte einer auf den Arbeitsplatz als auch einer auf den/die Arbeitnehmer*in bezogenen Betrachtung in die Beurteilung des Rechtsmissbrauchs i.S.v. Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit einfließen. Beide Betrachtungsweisen fließen in die Beurteilung ein, ob ein Einsatz unionsrechtlich rechtsmissbräuchlich und nach deutschem Recht entgegen § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG nicht mehr vorübergehend ist.³¹ Für die Mitgliedstaaten (wenn gesetzliche Regelungen fehlen: für die innerstaatlichen Gerichte) bleiben bei der Ausfüllung der unbestimmten Rechtsbegriffe Spielräume.

Für den weiteren Fortgang des Verfahrens bedeutet das, dass zunächst das LAG Berlin-Brandenburg zu prüfen hat, ob es die Stichtagsregelung anwenden kann. In Hinblick auf die

²⁷ In Erwägung gezogen durch *Bissels/Münnich/Krülls*, ArbRAktuell 2022, 247, 249; *Hamann*, jurisPR-ArbR 17/2008 Anm. 8.

²⁸ EuGH 21.10.2010 – C-242/09 – *Albron*.

²⁹ EuGH 11.02.2010 – C-405/08 – *Ingeniørforeningen i Danmark*, Rn. 32 m.w.N.

³⁰ Für Hinweise zum österreichischen Recht und den Konsequenzen zur dortigen Rechtslage danke ich *Martin Gruber-Risak*.

³¹ Vgl. EuGH – *Daimler* (Fn. 7), Rn. 62.

Voraussetzungen des Rechtsmissbrauchs hat es die Wertung selbst zu treffen, wann ein solcher im Sinne der RL Leiharbeit vorliegt. Es hat dementsprechend die Unionsvorgaben unter Berücksichtigung der Besonderheiten in Deutschland sowie das AÜG selbst auszulegen und auf den vorliegenden Fall anzuwenden.

Anknüpfungspunkt, diese Prüfung in das deutsche Recht einzubringen, ist das Wort vorübergehend, an dem auch nach der AÜG-Reform 2017 festgehalten wurde (§ 1 Abs. 1 S. 4 AÜG).³² Dabei wird man auf die vom EuGH herausgearbeiteten Kriterien zurückgreifen und vor dem Hintergrund der eingangs für Deutschland beschriebenen Auseinanderentwicklung der Zielstellung der Leiharbeit und der tatsächlichen Verhältnisse am Arbeitsmarkt berücksichtigen müssen, um auf der Linie des EuGH den Einsatz von Leiharbeit auf dauerhaft bestehenden Arbeitsplätzen zu beschränken.

Die Gerichte haben es in der Hand, für Rechtsicherheit zu sorgen, um bestimmen zu können, unter welchen Umständen „zu lange“ auf Überlassungen auch wechselnder Leiharbeiter*innen zurückgegriffen wird.

Ein rechtskonstruktives Beispiel liegt mit der „Befristungsampel“ des BAG für die unionsrechtlich zwingende Beurteilung des Rechtsmissbrauchs durch befristete Arbeitsverhältnisse vor. Das BAG leitet aus den Grenzen für die Sachgrundbefristung ab, wann eine Kette von Sachgrundbefristungen als institutioneller Rechtsmissbrauch angesehen werden kann. Erst wenn die Befristungsdauer acht Jahre (oder 12 Verlängerungen), also das Vierfache der für die sachgrundlose Befristung geltenden Werte, überschreite, springe die Ampel von grün auf gelb und der Arbeitgeber kann mit Erfolgsaussichten Umstände vortragen, die begründen, dass der Arbeitgeber missbräuchlich auf Kettenbefristungen zurückgreife. Erst nach Ablauf von zehn Jahren (oder Überschreiten von 15 Verlängerungen)³³, sei die Ampel im roten Bereich, wo der Missbrauch indiziert sei.

Die konkreten Fristen (und Höchstgrenzen der Zahl der Verlängerungen des Einsatzes) dürften bei der Leiharbeit schon deshalb deutlich niedriger liegen, weil die Fristen für die Befristung sich auf die Sachgrundbefristung beziehen, ein Sachgrund für Leiharbeit in Deutschland aber gerade nicht verlangt wird. Zudem scheint der EuGH nach 55 Monaten einen Rechtsmissbrauch in jedem Fall in Betracht zu ziehen. Von einem höheren Maß an Rechtssicherheit würden auch Betriebs- und Personalräte profitieren, die die Aufgabe und Mittel haben, gegen rechtsmissbräuchliche Verleihkonstellationen im Betrieb vorzugehen.

Für Österreich stellt sich die Rechtslage insofern anders dar, als hier langdauernde Überlassungen schon seit der Erlassung des (österreichische) Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (öAÜG) nicht nur nicht gesetzlich verboten, sondern vielmehr geradezu systemisch angelegt sind. Das ergibt sich einerseits daraus, dass § 15 Abs. 1 Z. 2 öAÜG eine Ermächtigung für den/die Arbeitsminister*in vorsieht, nach Anhörung der Sozialpartner durch Verordnung für bestimmten Branchen die Dauer der zulässigen Überlassung bei einem Beschäftiger (Entleiher) zu beschränken. Eine solche Verordnung wurde bis dato noch nie erlassen, was für deren Zulässigkeit spricht. Der Anteil der langfristig Überlassenen (länger als 36 Monate) beträgt nach der offiziellen Statistik 2020 immerhin rund 0,5%.³⁴

Andererseits sieht § 10 Abs 1a AÜG seit der Novelle (BGBl. I 2012/98) sogar ausdrücklich vor, dass eine Gleichstellung mit den direkt beim Beschäftiger angestellten Arbeitnehmer*innen auch bei den Betriebsrenten nach eine Überlassungsdauer von vier Jahren stattfindet.

³² Wank, RdA 2017, 100, 107; zu restriktiv nunmehr ErfK-Wank/Roloff, 22. Aufl. 2022, § 1 AÜG Rn. 48; siehe auch Klengel, in HSI-Report 3/2020, S. 4, 9 m.w.N.; für eine Anknüpfung an § 242 BGB J. Ulber, in: J. Ulber, AÜG, 5. Aufl. 2017, § 1 Rn. 256.

³³ BAG 26.10.2016 – 7 AZR 135/15 unter II.3.a).

³⁴ Bundesministerium für Arbeit, Statistik Arbeitskräfteüberlassung 2020 (2021).

Diese grundsätzliche gesetzliche Legitimierung langfristiger Arbeitskräfteüberlassung wurde in der Literatur schon seit längerem als unionsrechtlich problematisch angesehen³⁵, seit der Entscheidung *KG*³⁶ war dann auch klar, dass sie der RL Leiharbeit widerspricht.³⁷ Die vorliegende Entscheidung unterstreicht dies und nimmt die österreichische Gesetzgebung in die Pflicht. Für die einzelnen missbräuchlich lange überlassenen Arbeitskräfte bleibt bis zu einer entsprechenden unionsrechtskonformen Novellierung des öAÜG – auch das stellt der EuGH hier klar – nur die wenig praktikable Staatshaftung.³⁸

[→ zurück zur Übersicht](#)

³⁵ Insb *Schörghofer*, Grenzfälle der Arbeitskräfteüberlassung (2015) 109; *Schrattbauer*, Zur Zulässigkeit der Einschränkung des Einsatzes überlassener Arbeitskräfte, wbl 2015, 497 (50)2.

³⁶ EuGH v. 14.10.2020 – C-681/18 – *KG*, Rn. 69 ff.

³⁷ *Gagawczuk*, Kommentar zu EuGH *KG*, DRdA 2021, 283 (287).

³⁸ *Gagawczuk*, Kommentar zu EuGH *KG*, DRdA 2021, 287.

III. Anmerkung zum EGMR

Keine Strafbarkeit der Ablehnung eines Antrags auf Gewerkschaftsmitgliedschaft – Anmerkung zu EGMR v. 05.05.2022 – Nr. 31163/13 – Vlahov/Kroatien

Von *Pascal Annerfelt*, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Zitiervorschlag: Annerfelt, HSI-Report 2/2022, S. 13

1. Sachverhalt und Verfahrensgang

Der Kläger bekleidete die Stelle eines Vertreters einer lokalen Zweigstelle der Kroatischen Zollbeamten-gewerkschaft (*Carinski sindikat Hrvatske, CSH*). Die *CSH* ist eine unabhängige und autonome Gewerkschaft, welche die Beschäftigten der Zollverwaltung des kroatischen Finanzministeriums organisiert. Sie agiert dabei unabhängig vom Staat. Die Mitgliedschaft erfolgt auf freiwilliger Basis und die Finanzierung der Gewerkschaftsarbeit fast ausschließlich aus den Beitragseinnahmen. Neben ihr hatte eine weitere Gewerkschaft den gleichen Organisationsbereich.

Anfang 2007 verweigerte der Kläger in seiner Eigenschaft als Gewerkschaftsrepräsentant die Aufnahme von fünfzehn Beschäftigten seiner Zweigstelle in die *CSH*. Diese Entscheidung traf er nach eigenen Angaben, um die Gewerkschaftssektion zum damaligen Zeitpunkt nicht noch weiter wachsen zu lassen. Außerdem sollte verhindert werden, dass arbeitgebernahe Beschäftigte die Gewerkschaftssektion kapern. Ein entsprechendes Manöver wurde hinter dem geplanten Gruppeneintritt vermutet. Der Präsident der *CSH* setzte die Eintritte schließlich doch durch. Mit den Stimmen der neuen Mitglieder wurde der Kläger abgewählt und Strafanzeige gegen ihn gestellt.

Artikel 109 des Kroatischen Strafgesetzbuches (*Kazneni zakon*, im Folgenden: kStGB) sanktioniert die Verweigerung oder Einschränkung der gewerkschaftlichen Vereinigungsfreiheit mit einer Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.¹ Artikel 43 der kroatischen Verfassung bestimmt diese gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit als das Recht, sich zum Schutz seiner sozialen, wirtschaftlichen, politischen, nationalen, kulturellen und sonstigen Überzeugungen oder Ziele zu vereinigen und zu diesem Zwecke Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten oder aus ihnen auszutreten.

Polizei und Staatsanwaltschaft nahmen im Mai 2018 entsprechende Ermittlungen auf. I.R.d. dabei stattfindenden Anhörungen erklärte der Kläger, niemanden daran gehindert zu haben, grundsätzlich einer Gewerkschaft beizutreten. Die potenziellen Mitglieder wären schon einmal Mitglied der *CSH* gewesen, hätten ihre Mitgliedschaft aber freiwillig beendet. Ihnen hätte jederzeit die Möglichkeit offen gestanden, der anderen vor Ort tätigen Gewerkschaft beizutreten. Seine Entscheidung zur Nicht-Aufnahme der Kandidat*innen habe zudem auf einem

¹ „Wer den Bürgern die Freiheit verweigert oder einschränkt, sich in politischen Parteien, Gewerkschaften oder anderen legitimen Vereinigungen zur Wahrung ihrer Interessen oder zur Förderung ihrer sozialen, wirtschaftlichen, politischen, nationalen, kulturellen oder sonstigen Überzeugungen oder Ziele zu vereinigen, wird mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe von nicht mehr als einem Jahr bestraft.“ (Übersetzung des Autors aus dem Englischen, ebenso die folgenden).

entsprechenden Beschluss der Mitglieder seiner Gewerkschaftssektion beruht. Der Präsident der CSH hingegen trug vor, die Satzung der CSH hätte für eine solche Beschränkung der Aufnahme keine Grundlage geboten und dem Kläger sei es vielmehr um den persönlichen Machterhalt gegangen.

Im Oktober 2008 wurde der Kläger vom Gericht erster Instanz wegen Verletzung von Art. 109 kStGB zu einer auf ein Jahr auf Bewährung ausgesetzten Freiheitsstrafe von drei Monaten verurteilt. Die Strafe wurde im Rahmen einer Berufung im September 2010 auf vier Monate verschärft. Dieses Urteil wurde drei Monate später von einem Bezirksgericht bestätigt. Im Oktober 2012 wies der kroatische Verfassungsgerichtshof schließlich die die Verfassungsbeschwerde des Klägers als unbegründet ab, woraufhin dieser den Weg nach Straßburg bestritt.

2. Entscheidungsgründe

Der EGMR entschied, dass die strafrechtliche Verurteilung des Klägers wegen Nichtaufnahme neuer Mitglieder in die Gewerkschaft, während er als Gewerkschaftsvertreter tätig war, eine Verletzung der Vereinigungs- bzw. Koalitionsfreiheit nach Art. 11 Abs. 1 EMRK darstellte. Der Kläger bekam u.a. 5.000 € immateriellen Schadensersatz zugesprochen.

Art. 11 EMRK schütze das Recht der Gewerkschaften – als von Personen gebildete Vereinigen – ihre Mitgliedschaft zu kontrollieren.² Gem. Art. 11 Abs. 2 S. 1 EMRK kann dieses Recht Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Der Eingriff bestand in Form der strafrechtlichen Sanktionierung bzw. der vorgeschalteten Beurteilung des Sachverhalts durch die nationalen Gerichte und der Qualität ihrer Beanstandungen.³ Das Gericht konzentrierte sich daher in seinem Urteil auf die entscheidende Frage, ob dieser Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war:

„Die Frage, die sich im vorliegenden Fall stellt, ist, inwieweit der Staat eingreifen kann, um die angehenden Gewerkschaftsmitglieder vor der Beeinträchtigung ihres Vereinigungsrechts zu schützen, unter Berücksichtigung der Rechte des Klägers und der Gewerkschaft, die er zum fraglichen Zeitpunkt in der Kontrolle der Mitgliedschaft vertrat, indem er entschied, wer beitreten durfte.“⁴

Entscheidend war zudem die Feststellung, dass es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass der Kläger zum maßgeblichen Zeitpunkt nicht die Interessen der Gewerkschaft bzw. ihrer Mitglieder vor Ort vertrat.⁵

Der EGMR beschränkt vorliegend die Pflicht eines Staates Schutzmaßnahmen zu ergreifen⁶ auf die Fälle, in denen der Ausschluss der Mitgliedschaft⁷ nicht im Einklang mit den Gewerkschaftsregeln steht, die Regeln gänzlich unvernünftig oder willkürlich sind, oder wenn die

² EGMR, 1. Sektion, v. 5.5.2022 – Nr. 31163/13 – *Vlahov/Kroatien*, Rn. 55.

³ EGMR (Fn. 2) Rn. 56.

⁴ „The question that arises in the present case concerns the extent to which the State could intervene to protect the would-be trade union members from the hindrance of their right to associate, taking into account the applicant's rights and those of the trade union which he at the relevant time represented to control their membership by deciding with whom they wanted to associate.“ (Rn. 58).

⁵ EGMR (Fn. 2) Rn. 69.

⁶ Was sich in einem Rechtsstaat zuvorderst in der Gewährleistung eines entsprechenden Rechtsschutzes darstellen sollte.

⁷ Gemeint ist insofern sowohl die Verweigerung der Aufnahme als auch die Beendigung der Mitgliedschaft.

Folgen des Ausschlusses zu einer außergewöhnlichen Härte führe.⁸ Er erkennt an, dass in bestimmten Fällen die verschiedenen aus Art. 11 EMRK erwachsenen Rechte den gleichen Schutz genießen können. Art. 11 EMRK könne daher nicht so ausgelegt werden, dass er jede Art von Zwang im Bereich der Gewerkschaftsmitgliedschaft zulasse.⁹ Dies würde die Freiheit, die er garantieren soll, in ihrer Substanz angreifen. Dies gelte jedoch in erster Linie für vom Staat unabhängige Gewerkschaften und nicht etwa dort, wo es sog. *closed shop agreements* gebe.¹⁰ Mit Zwang meint der EGMR vorliegend wohl staatliche Maßnahmen, welche der Durchsetzung des individuellen Verlangens einer Gewerkschaftsmitgliedschaft dienen.

3. Bedeutung für das nationale Recht

Artikel 109 kStGB entspricht in der deutschen Rechtsordnung am Ehesten § 119 BetrVG, vor allem hinsichtlich der vom Wortlaut her identischen Strafdrohung. Die deutsche Regelung ist jedoch nur dort anwendbar, wo ein Betriebsrat besteht, und umfasst nicht die Behinderung der Arbeit von Gewerkschaften oder der Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit der*des Einzelnen. Die kroatische Regelung hat insofern dem Wortlaut nach einen anderen und letztlich deutlich weiteren Anwendungsbereich. Der der hier besprochenen Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt macht dies deutlich.

Das Recht der deutschen Gewerkschaften, autonom über die Aufnahme neuer Mitglieder zu entscheiden, leitet sich unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG ab. In der grundrechtlichen Abwägung stehen sich dabei auf beiden Seiten die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG gegenüber. Einmal in ihrer individuellen, das andere Mal in ihrer kollektiven Dimension. Die Konstellationen, welche klassischerweise einer Gewerkschaftsmitgliedschaft entgegenstehen können und insoweit Gegenstand deutscher Rechtsprechung waren, sind: Streikbruch, Unvereinbarkeit mit den Zielen einer Gewerkschaft, Gewerkschaftskonkurrenz sowie die Kandidatur auf einer konkurrierenden Gewerkschaftsliste bei Betriebsratswahlen.¹¹ Der Ausschluss einer Mitgliedschaft muss im Einklang mit den Zielen, d.h. in erster Linie der Satzung, der Gewerkschaft stehen und das entsprechende Verfahren muss demokratischen Standards genügen. Der gerichtlichen Überprüfbarkeit einer solchen gewerkschaftlichen Entscheidung sind also hohe Hürden gesetzt. Auf Seiten des potenziellen Mitglieds steht die Rechtstatsache, dass sich das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nur durch die Mitgliedschaft in einer Koalition verwirklichen lässt. Bei der in den meisten Wirtschaftsbereichen bestehenden Monopolstellung der zuständigen DGB-Gewerkschaften besteht daher ein grundsätzlicher Anspruch auf Mitgliedschaft.¹² In den wenigen Wirtschaftsbereichen Deutschlands, in denen echter Gewerkschaftspluralismus herrscht, kann dies also gerade nicht als Abwägungsgrund zum Vorteil potenzieller Mitglieder herangezogen werden. Neben der Machtstellung der Gewerkschaft muss zudem nach der Rechtsprechung des BGH ein wesentliches Interesse an der Mitgliedschaft bestehen.¹³ Dies dürfte i.d.R. mit Verweis auf die beschriebene Bedeutung der Gewerkschaftsmitgliedschaft für die Wahrnehmung der Koalitionsfreiheit unschwer darzulegen sein. Die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs auf Gewerkschaftsmitgliedschaft kann somit nach geltender Rechtsprechung überhaupt nur erfolgreich sein, soweit

⁸ EGMR (Fn. 2) Rn. 61.

⁹ „Article 11 cannot be construed as permitting every kind of compulsion in the field of trade union membership”.

¹⁰ EGMR (Fn. 2) Rn. 60.

¹¹ Zu den benannten Fallgruppen: *Sachse*, Das Aufnahme- und Verbleiberecht in den Gewerkschaften der Bundesrepublik, AuR 1985, 267, 272 ff.

¹² Ausführlicher zur deutschen Rechtslage: *Annerfelt*, Grenzen gewerkschaftlicher Autonomie bei Aufnahme und Ausschluss von Mitgliedern, AuR 1/2021, 14.

¹³ *Treber*, in: Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl. 2021, § 190, Rn. 36.

diese beiden Umstände kumulativ vorliegen. Die primäre Beurteilungsgrundlage für die richterliche Kontrolle stellt dabei das Vereinsrecht des BGB dar.¹⁴

Vor allem im Umgang mit Mitgliedern der Partei „Alternative für Deutschland“ (AfD) herrschte in letzter Zeit seitens der DGB-Gewerkschaften Unsicherheit. Während die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) sowie die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Unvereinbarkeitsbeschlüsse mit der AfD beschlossen¹⁵, vermied die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) eine eindeutige diesbezügliche Positionierung.¹⁶ Letztlich haben solche Beschlüsse v.a. eine ermessenslenkende Wirkung. Die Vereinbarkeit einer Mitgliedschaft muss zuvorderst anhand der in der jeweiligen Satzung festgelegten Ziele der Gewerkschaft beurteilt werden. Ein Ausschlussverfahren muss demokratischen Standards genügen und entsprechend den satzungsgemäßen Vorgaben ablaufen.¹⁷

4. Kommentar und Ausblick

Die Entscheidung fügt sich problemlos in die ständige Rechtsprechung des EGMR ein und ist auch hinsichtlich ihrer dogmatischen Folgen zu begrüßen. Schon frühzeitig hatte der EGMR erkannt, dass den Gewerkschaften aus Art. 11 EMRK das Recht zusteht, ihre Binnenorganisation selbstbestimmt festzulegen und deshalb auch eigenständig zu entscheiden, wer Mitglied sein darf. Jegliche Einmischung des Staates stellt insofern einen zu rechtfertigenden Eingriff in Art. 11 Abs. 1 EGMR dar.¹⁸

Die Gewerkschaftslandschaft Kroatiens ist zudem, wie in den meisten ehemaligen realsozialistischen Staaten, von einer großen Pluralität geprägt. Es existieren fünf gewerkschaftliche Dachverbände, von denen drei als repräsentativ anerkannt wurden.¹⁹ Dies mag zwar der gewerkschaftlichen Schlagkraft nicht immer zuträglich sein, lässt den einzelnen Gewerkschaften aber einen größeren Spielraum bei ihrer politischen und organisatorischen Ausrichtung. Wenn Personen der Beitritt verwehrt wird, können sie i.d.R. einer Konkurrenzgewerkschaft beitreten. Es war im vorliegend zu entscheidenden Sachverhalt sogar nicht einmal so, dass den Kandidat*innen der Beitritt endgültig verweigert wurde, sondern die entsprechende Entscheidung nur bis zur nächsten ordentlichen Jahresversammlung der Gewerkschaft aufgeschoben werden sollte.²⁰ Die Überprüfbarkeit einer auf die Mitgliedschaft gerichteten gewerkschaftlichen Entscheidung hängt auch in Deutschland maßgeblich davon ab, ob es ein entsprechendes innerorganisatorisches Verfahren gibt, welches demokratischen Standards genügt.²¹ Die Ziele einer Gewerkschaft müssen primär an ihrer Satzung gemessen werden. Daher ist es begrüßenswert, dass der EGMR einem entsprechenden Auszug aus der Satzung der CSH fast drei Seiten des Urteils widmet.²² Die einschlägigen ILO-Konventionen inkl. der Auslegung durch den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit wurden herangezogen. Auch ein Verweis auf Art. 5 der Europäischen Sozialcharta und Art. 12 Abs. 1 der Grundrechtecharta

¹⁴ Annerfelt (Fn. 12), 17.

¹⁵ <https://www.evg-online.org/meldungen/details/news/buvo-beschluss-afd-und-evg-das-geht-nicht-zusammen-6666/> bzw. https://www.gdp.de/gdp/gdprp.nsf/id/DE_Pressemitteilung-Unvereinbarkeitsbeschluss-zur-AfD-?open&ccm=400040010.

¹⁶ Beschlüsse des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall, S. 97 ff., abrufbar unter: https://www.igmetall.de/download/20191018_IGM_Gewerkschaftstag_Beschluesse_24_OGT_d2f8d70513b106cf5d2e219429c9c9bed985fcc6.pdf.

¹⁷ Annerfelt (Fn. 12), 18.

¹⁸ EuArbRK/Schubert, 4. Aufl. 2022, Art. 11 EMRK, Rn. 18.

¹⁹ Gewerkschaftsmonitor Kroatien der Friedrich Ebert Stiftung, März 2021, S. 4. Abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id/gewerkschaftsmonitore/16057/2021-kroatien.pdf>.

²⁰ EGMR (Fn. 2) Rn. 70.

²¹ Zuletzt hierzu etwa: OLG Frankfurt/M. 12.09.2018, 4 U 234/17, FA 2018, 399-400, Fn. 28-29.

²² EGMR (Fn. 2) Rn. 32.

der Europäischen Union fehlen nicht. Die Entscheidung trägt somit bei zu einer weiteren Systematisierung unions- und völkerrechtlicher Gewährleistungen durch gegenseitige Bezug- und Inanspruchnahme.

Angesichts sehr unterschiedlicher Gewerkschaftstraditionen und -systeme in den EMRK-Mitgliedsstaaten ist es grundsätzlich schwierig, Entscheidungen des EGMR auf andere Länder zu übertragen. Vorliegend lässt sich jedoch konstatieren, dass sich keine Auswirkungen auf die bestehende deutsche Rechtslage zur Koalitionsfreiheit ergeben. Vielmehr steht diese hinsichtlich der individuellen und kollektiven Aspekte einer Gewerkschaftsmitgliedschaft in vollem Einklang mit Art. 11 EMRK. Es bleibt dabei, dass unter den klar bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft grundsätzlich bestehen kann. Dieser ergibt sich unmittelbar aus Art. 9 Abs. 3 GG und Art. 11 EMRK und muss in jedem Fall mit den aus gleicher Rechtsquelle heranzuziehenden Interessen der Gewerkschaft abgewogen werden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Johannes Höller und Amélie Sutterer-Kipping

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 05.05.2022 – C-101/21 – HJ

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 und Art. 12 Buchst. a) und c) InsolvenzRL 2008/94/EG

Schlagworte: Schutz der Arbeitnehmer*innen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Begriff „Arbeitnehmer“ – Begrenzung der Verpflichtungen von Garantieeinrichtungen – Kumulierung von Funktionen – nationale Rechtsprechung, die die in der Richtlinie vorgesehenen Garantien versagt

Kernaussage: Eine nationale Rechtsprechung, die die unwiderlegbare Vermutung aufstellt, dass eine Person, die kumulativ einerseits auf der Grundlage eines nach nationalem Recht gültigen Arbeitsvertrags in der Funktion eines Direktors und andererseits als Vorstandsvorsitzender tätig wird, und damit zugleich eine gewisse Leitungsmacht in der betreffenden Gesellschaft innehat, nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie anzusehen ist und daher nicht in den Genuss der mit dieser Richtlinie vorgesehenen Garantien kommen kann, steht dem sozialen Zweck der Insolvenzrichtlinie entgegen.

Erläuterungen: Der Kläger des Ausgangsverfahrens, der seit 2010 auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags als Architekt für eine Handelsgesellschaft arbeitete, wurde im September 2017 zum Vorstandsvorsitzenden dieser Gesellschaft gewählt. In der Folge wurde eine Zusatzvereinbarung zu seinem ursprünglichen Arbeitsvertrag geschlossen, in der es hieß, dass er als Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt habe und die Funktion eines Direktors der Handelsgesellschaft ausübe. Nachdem die Gesellschaft im Laufe des Jahres 2018 zahlungsunfähig wurde, stellte der Kläger beim Arbeitsamt der Tschechischen Republik einen Antrag auf Zahlung seiner Vergütungen für die Monate Juli bis September 2018. Dieser Antrag wurde jedoch mit der Begründung abgelehnt, der Kläger habe im fraglichen Zeitraum kumulativ die Funktionen eines Direktors und des Vorstandsvorsitzenden der Handelsgesellschaft ausgeübt, womit nach tschechischem Recht kein Über- und Unterordnungsverhältnis zu dieser Gesellschaft bestanden habe.

Auch wenn die InsolvenzRL den Begriff des Arbeitnehmers nicht selbst definiert, so ergibt sich doch aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass der Gestaltungsspielraum, über den die Mitgliedstaaten bei der Definition dieses Begriffes verfügen, nicht unbegrenzt ist. So können die Mitgliedstaaten den Begriff Arbeitnehmer nicht nach ihrem Gutdünken so bestimmen, dass der Zweck der Richtlinie gefährdet wird. Die Richtlinie verfolgt nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs einen sozialen Zweck, der darin besteht, allen Arbeitnehmer*innen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein Mindestmaß an Schutz zu garantieren, sodass Mitgliedstaaten bestimmte Personen nur in besonderen in dieser Richtlinie festgelegten Fällen von diesem Schutz ausschließen können (Rn. 34).¹

¹ Vgl. entsprechend EuGH v. 05.11.2014 – C-311/13 – *Tümer*, Rn. 42.

Darüber hinaus muss der Ausschluss durch objektive Gründe gerechtfertigt sein und eine zur Vermeidung von missbräuchlichen Verhaltensweisen im Sinne des Art. 12 Buchstabe a) der Richtlinie erforderliche Maßnahme darstellen. Es muss sich um solche Verhaltensweisen handeln, die zu einer Schädigung der Garantieeinrichtungen führen, indem künstliche Entgeltansprüche begründet werden, um so rechtswidrig eine Zahlungspflicht dieser Einrichtungen auszulösen.

Auf den ersten Blick fügt sich die nationale Rechtsprechung in die Art. 12 Buchstabe a) der Richtlinie zugrunde liegende Logik. Doch stellt sie gleichzeitig die unwiderlegbare Vermutung dahingehend auf, dass es einen Missbrauch darstellt, wenn einer Person, die ihre gesellschaftsrechtlichen Funktionen nicht im Rahmen eines Über- und Unterordnungsverhältnis ausübt, sondern in Wirklichkeit die betreffende Handelsgesellschaft leitet, die in der Richtlinie vorgesehenen Garantien gewährt würden (Rn. 43). Nach dem Gerichtshof ist eine solche allgemeine Vermutung für das Vorliegen eines Missbrauchs, die nicht mit Blick auf alle besonderen Umstände jedes Einzelfalls widerlegt werden kann, unzulässig.² Ferner weist der Gerichtshof daraufhin, dass sich die nationale Rechtsprechung möglicherweise auf der Grundlage des Art. 12 Buchstabe c der Richtlinie rechtfertigen lassen könnte, wonach eine Garantiepflicht abzulehnen oder einzuschränken ist, wenn ein/e Arbeitnehmer*in allein oder zusammen mit engen Verwandten Inhaber eines wesentlichen Teils des Unternehmens oder des Betriebs des Arbeitgebers war und einen beträchtlichen Einfluss auf dessen Tätigkeit hatte. Jedoch nehme die nationale Rechtsprechung im Ausgangsverfahren in keiner Weise auf diese Voraussetzung Bezug (Rn. 45).

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 07.04.2022 – C-675/20 P – Brown/Kommission und Rat

Rechtsvorschriften: Art. 4 Abs. 1 Anhang VII zum Beamtenstatut

Schlagworte: Öffentlicher Dienst – Annahme der Staatsangehörigkeit des Ortes der dienstlichen Verwendung nach Dienstantritt – Aberkennung des Anspruchs auf Auslandszulage

Kernaussage: Das Urteil des EuG vom 05.10.2020, *Brown/Kommission* (T-18/19, EU:T:2020:465), wird aufgehoben. Der Kläger hat auch nach Wechsel seiner Staatsangehörigkeit Anspruch auf die Auslandszulage.

Schlussanträge des Generalanwalts De la Tour vom 28.04.2022 – C-604/20 – ROI Land Investments

Rechtsvorschriften: Art. 17, Art. 21 VO (EU) Nr. 1215/2012 (EuGVVO), Art. 6 Rom I-VO (EG) Nr. 593/2008

Schlagworte: Internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit – Insolvenz des deutschen Arbeitgebers – Anspruch aus Patronatsvereinbarung mit einem ausländischen Unternehmen – anwendbares Recht

Kernaussage: Eine natürliche bzw. juristische Person kann unabhängig davon, ob sie ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats innehat, auch dann als Arbeitgeber im Sinne von Art. 21 Abs. 1 und Abs. 2 EuGVVO angesehen werden, wenn die/der Arbeitnehmer*in

² Vgl. EuGH v. 04.03.2004 – C-334/02 – *Kommission/Frankreich*, Rn. 27 und v. 25.10.2017 – C-106/16 – *Polbud*, Rn. 64, sowie die Schlussanträge der Generalanwältin Kokott in der Rechtssache *Grenville Hampshire* – C-17/17, Rn. 65

zwar nicht mit ihr seinen/ihren Arbeitsvertrag geschlossen hat, aber als dessen integraler Bestandteil eine Vereinbarung geschlossen hat, nach der sie für die Erfüllung der dem Arbeitnehmer gegenüber bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers haftet, und sie ein unmittelbares Interesse an der ordnungsgemäßen Durchführung des Arbeitsvertrages hat. Die Anwendung des Art. 6 EuGVVO ist ausgeschlossen, wenn die Voraussetzungen des Art. 21 Abs. 2 der Verordnung erfüllt sind.

Erläuterung: Das vorliegende Gericht wollte mit seinen Fragen im Wesentlichen wissen, ob ein Arbeitnehmer eine Person, die ihren Wohnsitz nicht im Hoheitsgebiet eines Mitgliedsstaats hat, vor dem Gericht des Ortes, von dem aus er seine Arbeit zuletzt gewöhnlich verrichtet hat, verklagen kann, wenn diese Person nach einer Patronatsvereinbarung unmittelbar für die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer haftet.³

Nach Auffassung des Generalanwalts ist die Person, unabhängig davon, ob sie ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats hat oder nicht, wenn der Arbeitnehmer mit ihr zwar nicht seinen Arbeitsvertrag, aber als dessen integraler Bestandteil eine Vereinbarung geschlossen hat, nach der sie für die Erfüllung der dem Arbeitnehmer gegenüber bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers haftet, als „Arbeitgeber“ im Sinne von Art. 21 Abs. 1 und 2 der EuGVVO anzusehen, sofern sie ein unmittelbares Interesse an der ordnungsgemäßen Durchführung des Arbeitsvertrags hat. Der Arbeitgeberbegriff im Sinne der EuGVVO sei vom Gerichtshof noch nicht bestimmt worden (Rn. 41). Er habe in seiner Rechtsprechung lediglich aufgezeigt, welche Merkmale das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennzeichnen.⁴

Dem Generalanwalt zufolge sei der Verschachtelung der vertraglichen Beziehungen bzw. Aufteilung der wesentlichen Elemente des Arbeitsvertrags, die innerhalb eines Konzerns bestehen, sowie den Gestaltungen, die eine solche Struktur begünstigen kann, Rechnung zu tragen (Rn. 50).⁵ So habe der Gerichtshof bereits entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der an zwei Arbeitgeber gebunden ist, einen Arbeitgeber vor dem Gericht des Ortes verklagen kann, an dem er seine Tätigkeit für den zweiten Arbeitgeber ausübt, wenn der erste Arbeitgeber „zum Zeitpunkt des Abschlusses des zweiten Vertrages selbst ein Interesse an der Erfüllung der Leistung hatte, die der Arbeitnehmer für den zweiten Arbeitgeber an einem von diesem bestimmten Ort erbringt.“ Nach dem Generalanwalt lässt sich dieses Kriterium des Interesses, das die Partei, die sich gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet, an der Erfüllung der Leistung hat, die der Arbeitnehmer erbringt, auch in Fällen anwenden, in denen die Patronatsvereinbarung integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages ist. Dabei hebt der Generalanwalt folgende Gesichtspunkte besonders hervor: organisatorische oder wirtschaftliche Verbindung zwischen den beiden Gesellschaften, Tatsache, dass der frühere Vertrag mit Hinblick auf den Abschluss des neuen aufgehoben wurde, weiterhin mittelbare Weisungsbefugnis des Dritten, vertragliche Haftung des Dritten für die Erfüllung der Verpflichtungen des vertraglichen Arbeitgebers.

Hinsichtlich der zweiten Frage kommt der Generalanwalt zu dem Ergebnis, dass die Anwendung der innerstaatlichen Zuständigkeitsvorschriften ausgeschlossen ist, wenn die Voraussetzungen von Art. 21 Abs. 2 der Verordnung erfüllt sind.

Für den Fall, dass der Gerichtshof zu der Einschätzung gelangen sollte, dass der Rechtsstreit nicht in den Anwendungsbereich von Art. 21 Abs. 2 EuGVVO fällt, seien Art. 17 Abs. 1 EuGVVO und Art. 6 Abs. 1 Rom I-VO (EG) Nr. 593/2008 dahin auszulegen, dass der Begriff

³ Siehe auch die Erläuterungen in [HSI-Report 4/2021](#), S. 28 f.

⁴ Vgl. für eine aktuelle Darstellung der verschiedenen Kriterien, auf die in der Rechtsprechung des Gerichtshofs in den Bereichen soziale Sicherheit, Arbeitsverhältnisse und internationales Privatrecht abgestellt worden ist, auch Schlussanträge des Generalanwalts *Pikamäe* in der Rechtssache C-610/18 – *AFMB u. a.*, Rn. 41 bis 55.

⁵ EuGH v. 10.04.2003 – C-437/00 – *Puigliese*.

„berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ die abhängige Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis umfasst und, dass Art. 17 Abs. 1 EuGVVO und Art. 6 Abs. 1 Rom I-VO (EG) Nr. 593/2008 dahin auszulegen, dass eine Patronatsvereinbarung, die integraler Bestandteil eines Arbeitsvertrags ist und nach der eine Person für die Erfüllung der gegenüber dem Arbeitnehmer bestehenden Verpflichtungen des Arbeitgebers haftet, unter den Begriff „berufliche oder gewerbliche Tätigkeit“ fällt.

Schlussanträge des Generalanwalts De La Tour vom 28.04.2022 – C-677/20 – IG Metall und ver.di

Rechtsvorschriften: § 21 Abs. 6 SEBG, Art. 4 Abs. 4 SE-Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der SE hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

Schlagnworte: Wahl von Arbeitnehmervertreter*innen zu Aufsichtsratsmitgliedern – gesellschaftsrechtliche Umwandlung in eine SE in dualistischer Form – Vereinbarung über die zukünftige Beteiligung von Arbeitnehmer*innen – Fehlen eines gewerkschaftlichen Vorschlagsrechts für Aufsichtsratsmitglieder – getrennter Wahlgang für die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Arbeitnehmervertreter

Kernaussage: Wird eine nach nationalem Recht gegründete Gesellschaft in eine SE umgewandelt, muss die Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen einen gesonderten Wahlgang für die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Arbeitnehmervertreter*innen vorsehen, wenn diese Besonderheit nach dem für die umzuwandelnde Gesellschaft geltenden nationalen Recht besteht und zwingend ist.

Erläuterung: Bei der Umwandlung einer Gesellschaft nach deutschem Recht in eine europäische SE kommt es häufig zu dem (oft auch angestrebten) Effekt des „Einfrierens“ der Mitbestimmung, mit dem die deutschen Schwellenwerte für die Unternehmensmitbestimmung nicht mehr greifen und auch die gesetzliche Frauenquote unverbindlich bleibt.⁶ Im vorliegenden Verfahren hatten IG Metall und Ver.di gegen das Unternehmen SAP geklagt, denn dieses hatte 2014 bei der Umwandlung von einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht in eine SE das im deutschen Recht vorgesehene Recht der Gewerkschaften, eigene Vorschläge für die Besetzung des Aufsichtsrats zu machen und in einem gesonderten Wahlgang wählen zu lassen, nicht aufgegriffen. IG Metall und Ver.di sahen dies als Verstoß gegen Art. 4 Abs. 4 SE-RL an, wonach „im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden [muss], das in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll.“

Einleitend verweist der Generalanwalt darauf, dass die fehlende europäische Harmonisierung bei der Arbeitnehmer*innenmitbestimmung die Einsetzung des „besonderen Verhandlungsgremiums“ erst notwendig gemacht habe. Auf welche Sachverhalte sich die Verhandlungsfreiheit des Gremiums beziehe, sei anhand der Kriterien zu bestimmen, die Art. 4 Abs. 4 SE-Richtlinie vorschreibe. Da der Wortlaut der Norm sehr weit sei (Gewährleistung „aller Komponenten der Beteiligung“), seien neben der rein anteiligen Besetzung der Aufsichtsräte auch Kriterien bezüglich des durchzuführenden Wahlverfahrens zu berücksichtigen. Hierbei sei es letztendlich eine „Wertentscheidung“ (Rn. 50), welches die „prägenden Elemente“ des nationalen Verfahrens der Arbeitnehmer*innenbeteiligung seien. Da sowohl die klagenden Gewerkschaften als auch das vorliegende BAG (unter Verweis auf die nationale Gesetzgebungshistorie der Mitbestimmungsregelungen⁷) den besonderen Nutzen des Gewerkschafts-

⁶ Vgl. nur: Sick, Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung, in: Mitbestimmungsreport Nr. 58, www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007666, S. 13.

⁷ BAG, Vorlagebeschluss v. 18.8.2020 – 1 ABR 43/18 (A) Rn. 27 ff.; vgl. BT-Drs. 7/4845 S. 5.

nominationsrechts für die Arbeitnehmervertreter*innen sowie ihre Bedeutung im innerstaatlichen Recht herausgehoben, kommt der Generalanwalt zu dem Ergebnis, dass „der gesonderte Wahlgang für die Gewerkschaftsvertreter unbestreitbar ein prägendes Element der Beteiligungsregelung in Deutschland [ist] und [...] nicht Gegenstand von Verhandlungen sein [kann]“ (Rn. 52). Denn es sei wichtig, so der GA, dass das prägende nationale Verfahrenselement der Einflussnahme von Arbeitnehmer*innen auf die Unternehmenspolitik nicht Gegenstand der Verhandlungen über die konkrete Beteiligungsvereinbarung sei, sondern pauschal die nach dem innerstaatlichen Recht getroffene Entscheidung über ihre rechtliche Ausgestaltung hingenommen werde (Rn. 51). Das Gewerkschaftsnominationsrecht müsse dann aber auch konsequenterweise für ausländische Gewerkschaften gelten, um deutsche gegenüber ausländischen Arbeitnehmer*innen nicht zu bevorzugen.

Mit diesen wegweisenden Schlussanträgen zeigt der Generalanwalt die besondere Bedeutung der Gewerkschaften in den industriellen Beziehungen sowie für die demokratische Unternehmensmitbestimmung auch im europäischen Kontext auf. Es bleibt zu hoffen, dass der Gerichtshof der stringenten Argumentation des Generalanwalt folgt und mit seiner Entscheidung einen wichtigen Schritt in Richtung einer funktionierenden Arbeitnehmer*innenmitbestimmung auf europäischer Ebene geht.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Rayonen sad Kula (Bulgarien) vom 18.11.2021, eingereicht am 30.11.2021 – C-732/21 – Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 3; Art. 12 lit. b ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Anwendung der ArbeitszeitRL – Tätigkeiten im öffentlichen Dienst – Streitkräfte, Polizei, Katastrophenschutz – Schutz von Nachtarbeiter*innen – Berücksichtigung von Privilegien bei Urlaub, Ruhestand, Abfindungsregelungen und Zusatzvergütung für das Dienstalter

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 07.04.2022 – C-133/21 – Elliniko Dimosiov

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

Schlagworte: Diskriminierungsverbot – befristete Verträge – öffentlicher Sektor – Scheinselbständigkeit – Anspruch auf die Vergütung, die Arbeitnehmer*innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen erhalten

Kernaussage: Scheinselbstständige, die auf Grundlage eines befristeten Vertrags tätig werden, haben Anspruch auf die gleiche Vergütung wie unbefristet beschäftigte, reguläre Arbeitnehmer*innen.

Beschluss des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 26.04.2022 – C-464/21 – *Universitat de Barcelona*

Rechtsvorschriften: § 2, 3 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Begriff „befristet beschäftigte/r Arbeitnehmer*in“

Kernaussage: Ein/e Arbeitnehmer*in, der/die im öffentlichen Sektor durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge tätig gewesen ist und Anspruch darauf hat, dass sein/ihr Arbeitsverhältnis in ein "unbefristetes, nicht auf Dauer angelegtes Arbeitsverhältnis" umgewandelt wird, fällt in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 30.06.2022 – C-192/21 – *Comunidad de Castilla y León*

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

Schlagworte: Diskriminierungsverbot – Nichtberücksichtigung der Dienstzeiten eines zum Laufbahnbeamten ernannten Beamten, die zuvor auf Zeit zurückgelegt worden waren – Begriff ‚sachliche Gründe‘

Kernaussage: Dienstzeiten, die ein Laufbahnbeamter erlangt hat, während er noch als Beamter auf Zeit tätig war, sind für eine dienstliche Auswahlentscheidung zu berücksichtigen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien) vom 22.12.2021, eingereicht am 27.01.2022 – C-59/22 – *Consejería de Presidencia*

Rechtsvorschriften: § 2, 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG)

Schlagworte: Öffentlicher Sektor – unbefristet, aber nicht dauerhaft beschäftigter Arbeitnehmer – Maßnahmen zur Verhinderung und Ahndung des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien) vom 21.12.2021, eingereicht am 17.02.2022 – C-110/22 – *UNED*

Rechtsvorschriften: Siehe oben, Rs. C-59/22

Schlagworte: Siehe oben, Rs. C-59/22

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italien), eingereicht am 25.02.2022 – C-132/22 – Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 Buchst. b FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 45 Abs. 1 und 2 AEUV

Schlagworte: Bekämpfung prekärer Beschäftigungsverhältnisse – Ranglisten für die Vergabe unbefristeter und befristeter Lehraufträge – Berücksichtigung nur der an nationalen Einrichtungen erworbenen Berufserfahrung – Verhältnismäßigkeit

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien) vom 03.02.2022, eingereicht am 03.03.2022 – C-159/22 – Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid

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

Schlagworte: Aufeinanderfolgende Einstellungen oder Verlängerungen von befristeten Verträgen – hinreichend abschreckende Maßnahmen für den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse – Vereinbarkeit verschiedener Aspekte des spanischen Befristungsrechts mit Unionsrecht – Umwandlung in unbefristetes Arbeitsverhältnis als Sanktion der Unionsrechtswidrigkeit nationalen Rechts

Vorabentscheidungsersuchen des Gerichtshofes von Rimini (Italien) eingereicht am 03.03.2022 – C-190/22 – Presidenza del Consiglio dei Ministri

Rechtsvorschriften: §§ 2, 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG), Art. 15, 20, 30 und 47 EU-GRC

Schlagworte: Status von ehrenamtlichen Friedensrichter*innen – Altersgrenze des 70. Lebensjahres – Rechtsstaatsprinzip – Disziplinarverfahren – Beurteilungsverfahren

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Berufsqualifikation

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 16.06.2022 – C-577/20 – Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto

Rechtsvorschriften: Art. 2, Art. 13 Abs. 2 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG – Art. 45 und 49 AEUV

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – reglementierter Beruf – Recht zum Tragen der Berufsbezeichnung eines Psychotherapeuten auf Grundlage eines Diploms einer Universität eines anderen Mitgliedstaats – Beurteilung der Gleichwertigkeit der betreffenden Ausbildung – Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten

Kernaussage: 1. Die zuständige Behörde des Aufnahmemitgliedstaats hat einen Antrag auf Zugang zu einem reglementierten Beruf im Hinblick auf Art. 45 oder Art. 49 AEUV zu beurteilen, wenn der Beruf in dem Mitgliedstaat, in dem die Ausbildungsbescheinigung ausgestellt

wurde, weder reglementiert noch über den in Art. 13 Abs. 2 BerufsanerkennungsRL verankerten Mindestzeitraum ausgeübt worden ist.

2. Eine nationale Behörde, bei der ein Antrag auf Erlaubnis zur Ausübung eines reglementierten Berufs gestellt wird, ist verpflichtet, ein von der Behörde eines anderen Mitgliedstaats ausgestelltes Diplom als richtig anzuerkennen, und die damit bescheinigten Qualifikationen nicht in Frage zu stellen. Bestehen jedoch ernsthafte Zweifel, kann sie die ausstellende Behörde ersuchen, die Rechtmäßigkeit dieses Diploms zu überprüfen. Bestätigt diese die Rechtmäßigkeit, kann die ersuchende Behörde das betreffende Diplom nur dann in Frage stellen, wenn es offensichtlich unrichtig ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Betriebsübergang

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 28.04.2022 – C-237/20 – Federatie Nederlandse Vakbeweging

Rechtsvorschriften: Art. 3 bis 5 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Betriebsübergang – Ausnahme für Veräußerungen im Zuge des Insolvenzverfahrens – „pre-pack“

Kernaussage: 1. Ein „pre-pack“ nach niederländischem Recht erfüllt die Voraussetzung des Ausnahmetatbestandes des Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL für Insolvenzverfahren, wenn mit ihm hauptsächlich ermöglicht werden soll, dass die Gläubigergemeinschaft so gut wie möglich befriedigt wird und die Arbeitsplätze so weit wie möglich erhalten bleiben, sofern ein solches „pre-pack“-Verfahren durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt ist.

2. Ein solches „pre-pack“ erfüllt die Voraussetzung des Ausnahmetatbestands des Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL, dass das Insolvenzverfahren „unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle“ durchgeführt wird, wenn der Übergang im Rahmen des Verfahrens von einem „designierten Insolvenzverwalter“ vorbereitet wird, der unter der Aufsicht eines „designierten Insolvenzrichters“ steht, sofern ein solches „pre-pack“-Verfahren durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt ist.

Erläuterungen: Anhand des vorliegenden Verfahrens wird deutlich, wie wichtig im Rahmen des Vorabentscheidungsverfahrens die präzise Aufbereitung des Falles durch das vorliegende Gericht ist: Wie in der Rs. *FNV*⁸ war zu entscheiden, ob der so genannte „pre-pack“ nach niederländischem Recht einem Konkursverfahren i.S.v. Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL entspricht mit der Folge, dass sich die Beschäftigten nicht auf ihre Rechte gemäß Art. 3, 4 BetriebsübergangsRL berufen können. Das „pre-pack“ stellt eine Art vorbereitendes Insolvenzverfahren dar, in dem unter Aufsicht eines „designierten Insolvenzverwalters“ sowie eines „designierten Insolvenzrichters“ bereits vor der Insolvenz Vereinbarungen getroffen werden, auf deren Grundlage nach der Insolvenz das betreffende Unternehmen oder ein Unternehmensteil veräußert wird.

Doch obwohl es in der Zwischenzeit keine signifikante Rechtsänderung gegeben hat, hat der Gerichtshof nun überraschenderweise eine andere Bewertung vorgenommen. Während sich

⁸ EuGH v. 22.06.2017 – C-126/16 – *FNV*; mit Hinweis von *Heuschmid/Hlava*, [HSI-Newsletter 2/2017](#), S. 24.

aus der Entscheidung aus dem Jahr 2017 ableiten ließ, dass die Ausnahme von der Anwendung von Art. 3, 4 BetriebsübergangsRL schon tatbestandlich nicht greift, sieht er die Ausnahme nun als unter Umständen gegeben an. Es sei konkret für jeden Einzelfall zu entscheiden, ob das „pre-pack“ nicht der Fortführung, sondern der Auflösung der Gesellschaft zur größtmöglichen Befriedigung der Gläubigergemeinschaft diene – dann greife die Ausnahme. Doch die Regeln für das „pre-pack“-Verfahren beruhen allein auf Grundsätzen der Rechtsprechung, was nicht den Anforderungen der Rechtsicherheit für die Einordnung genüge. Die Ausnahme für Konkursverfahren setze voraus, dass die Voraussetzungen des betreffenden Verfahrens durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften geregelt seien.

Auch zur Frage, ob der „designierte Insolvenzverwalter“ sowie der „designierte Insolvenzrichter“ Gewähr dafür bieten, dass die Veräußerung „unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle“ durchgeführt wird, wurden vom vorlegenden Gericht als Umstände herausgestellt, die zu einer von der Entscheidung aus 2017 abweichenden Bewertung führen: Dieser Praxis stünde die Anwendung der Ausnahme von Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL nicht grundsätzlich entgegen. Da aber das „pre-pack“ nach niederländischem Recht lediglich auf Richter*innenrecht beruht, bleiben im Ergebnis die Regelungen des Betriebsübergangs im vollen Umfang anwendbar.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland), eingereicht am 01.03.2022 – C-134/22 – G GmbH

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 3 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Massenentlassung – Auswirkungen der Verletzung der Mitteilungspflicht an den Betriebsrat – Zweck der Zuleitung der Mitteilung an die Agentur für Arbeit

Erläuterungen: Im Fall der Massenentlassung muss der Arbeitgeber gemäß § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG der Agentur für Arbeit eine Abschrift über seine Mitteilung an den Betriebsrat zuleiten. Das BAG sucht beim EuGH um unionsrechtliche Klärung, welchen Zweck der dieser Vorschrift zugrundeliegende Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 der MassenentlassungsRL hat. Daran anknüpfend soll die noch ungeklärte Rechtsfrage entschieden werden, ob eine Verletzung der Pflicht zur Unwirksamkeit der betreffenden Arbeitgeberkündigungen führt.⁹ Das BAG ist der Auffassung, dass die Unwirksamkeitsfolge nur dann ausgeschlossen sein soll, wenn die Zuleitung an die Bundesagentur eine ausschließlich verfahrensordnende Dimension ohne jeglichen Individualschutz hat. Das BAG¹⁰ scheint dieser Einordnung als bloß verfahrensordnende Vorschrift zuzuneigen, muss sich aber in diesem Fall vorhalten lassen, dass bei einer Pflicht zur Zuleitung der Mitteilung an die Agentur für Arbeit arbeitsmarktpolitische Gründe naheliegen¹¹, selbst wenn zu dem betreffenden Zeitpunkt die genaue Zahl der Entlassungen noch nicht bekannt ist.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁹ Gegen die Unwirksamkeit der Kündigung ErfK/Kiel, § 17 KSchG, Rn. 36a.

¹⁰ BAG v. 27.1.2022 – 6 AZR 155/21 (A) Rn. 26 ff.

¹¹ So auch Däubler/Deinert/Zwanziger-Callsen, 11. Aufl. 2019, § 17 KSchG, Rn. 42 unter Verweis auf die Gesetzesbegründung.

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 22.06.2022 – C-534/20 – Leistriz

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 Kündigung einer/eines Datenschutzbeauftragte/r darf davon abhängig gemacht werden, dass ein wichtiger Grund vorliegt, auch wenn die Kündigung nicht mit der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben zusammenhängt, sofern diese Regelung die Verwirklichung der Ziele der DSGVO nicht beeinträchtigt.

Erläuterung: Die Klägerin ist bei der Beklagten als „Teamleiterin Recht“ beschäftigt und wurde gleichzeitig von dieser zur betrieblichen Datenschutzbeauftragten (im Folgenden: DSB) benannt. Aufgrund ihrer Größe war die Beklagte hierzu verpflichtet.

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin gegen eine ordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses und ist der Ansicht, diese sei nach § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG unwirksam, da Datenschutzbeauftragten hiernach nur außerordentlich, aus wichtigem Grund gekündigt werden können. Einen solch umfassenden Schutz sieht die in solchen Fällen einschlägige europarechtliche Norm § 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO aber nicht vor. Gefragt ist also nach dem Anwendungsvorrang bei Widersprüchen zwischen nationalen und europäischen Datenschutzregelungen.

Der Gerichtshof sieht die – an sich über die DSGVO hinausreichende – Regelung des BDSG als von der DSGVO gedeckt an und zieht für seine Begründung Wortlaut, Ziel und Regelungszusammenhang des Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO heran.

Nach dem Wortlaut verbiete Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO jede „Abberufung“ oder „Benachteiligung“ des/der DSB, was nach dem gewöhnlichen Sprachgebrauch eine Verpflichtung des/der Verantwortlichen umschreibe, den/die DSB vor jeder Entscheidung zu schützen, mit der sein/ihr Amt beendet würde (Rn. 21). Dabei entfalte Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO seine Wirkung unabhängig davon, ob Verantwortliche/r oder Auftragsverarbeiter*in und DSB in einem Beschäftigungsverhältnis zusammenstünden, die Norm ziehe lediglich eine Grenze in Bezug auf die Gründe, aus denen das Amt des/der DSB in keinem Fall beendet werden dürfe. Denn Ziel der DSGVO sei es, durch die Sicherstellung vollständiger Unabhängigkeit der/des DSB bei der Wahrnehmung seiner/ihrer Pflichten und Aufgaben für „eine unionsweit gleichmäßige und einheitliche Anwendung der Vorschriften zum Schutz der Grundrechte und Grundfreiheiten dieser Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten zu sorgen.“ (Rn. 26).

Die EU sei zwar durch Art. 16 AEUV berechtigt, in Form der DSGVO datenschutzrechtliche Vorschriften zu erlassen. Bei Vorschriften wie Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO, die neben datenschutzrechtlichen auch sozialpolitische Bereiche wie den Kündigungsschutz mitregelten, wären Mitgliedstaaten im Rahmen des Günstigkeitsprinzips jedoch nicht daran gehindert, strengere Schutzmaßnahmen zu erlassen. Grenze dieser Regelungsbefugnis seien wiederum nur

die Ziele der DSGVO, die aus Sicht des EuGH dann beeinträchtigt würden, wenn eine Kündigung selbst bei fehlenden beruflichen Fähigkeiten oder DSGVO nichtkonformen Verhaltens der/des DSB ausgeschlossen wäre.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Wiesbaden (Deutschland), eingereicht am 20.01.2021 – C-34/21 – Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

Rechtsvorschriften: § 23 Abs. 1 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG), § 26 Abs. 1 BDSG, Art. 88 Abs. 1, 2 DSGVO

Schlagworte: Einführung von Livestream-Unterricht – Einwilligung der betroffenen Lehrkräfte – Vereinbarkeit des hessischen und deutschen Beschäftigtendatenschutzes mit dem Europarecht

Erläuterung: Müssen bei der Einführung eines Livestream-Unterrichts durch Videokonferenzsysteme neben den Eltern für ihre Kinder auch die jeweiligen Lehrkräfte ihre Zusage erteilen oder ist die Datenverarbeitung vom nationalen Datenschutzrecht gedeckt? Diese Frage beschäftigt das vorliegende VG Wiesbaden, denn der beklagte Schulträger sah die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Lehrkräfte als schon von § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG gedeckt an, der unter anderem die Verarbeitung für die Durchführung eines Beschäftigungsverhältnisses erlaubt. Ob dies europarechtskonform sei, wurde hingegen vom VG Wiesbaden angezweifelt, denn es sei nicht klar, ob § 23 HDSIG als spezifische Vorschrift hinsichtlich der Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigungsdaten nach Art. 88 Abs. 1, 2 DSGVO angesehen werden könne (Rn. 16). Problematisch sei, dass die Anforderungen der DSGVO weder von der Norm selbst noch an anderer Stelle im Gesetz gewährleistet würden (Rn. 16). § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG führe zwar den Grundgedanken der Erforderlichkeit für die Datenverarbeitung aus dem Volkszählungsurteil des BVerfG¹² fort, genüge aber nicht den Anforderungen des Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO, der eine umfassende Interessensabwägung vorschreibt (Rn. 10ff.).

Spannend ist die Frage auch, weil sie mit den Normen aus dem HDSIG die ersten datenschutzrechtlichen Regelungen¹³ überhaupt betreffen. Viele Regelungen aus dem HDSIG wurden inhaltsgleich in das BDSG übernommen (§ 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG entspricht z.B. inhaltlich § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG). Generell sind neben dem BAG auch weite Teile der Literatur von der europarechtlichen Konformität des deutschen Beschäftigtendatenschutzes überzeugt. Denn das Erfordernis der Erforderlichkeit wurde durch die Rechtsprechung immer weiter konkretisiert (Rn. 16). Danach sind Datenverarbeitungen nur dann zulässig, wenn sie zur Erreichung des angestrebten legitimen Zwecks geeignet, erforderlich und nach umfassender Güter- und Interessenabwägung auch angemessen sind.¹⁴ Da die Anwendung des Art. 6 Abs. 1 S. 1 Buchst. b und f DSGVO in den allermeisten Fällen zu denselben Ergebnissen führt, ist der Einfluss der Entscheidung, selbst wenn der EuGH einen Europarechtsverstoß des BDSG annehmen würde, für die Praxis vermutlich als gering einzuschätzen.¹⁵

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹² BVerfG v. 15.12.1983 – 1 BvR 209/83.

¹³ Das HDSIG war nicht nur deutschlandweit, sondern sogar weltweit das erste Datenschutzgesetz; vgl. *Simitis/Hornung/Spiecker*, in *Simitis/Hornung/Spiecker*, *Datenschutzrecht*, 1. Aufl. 2019, Einleitung Rn. 1.

¹⁴ BAG 20.6.2013 – 2 AZR 546/12, NZA 2014, 143, Rn. 23.

¹⁵ *Tribess*, *Europarechtswidrigkeit des Beschäftigtendatenschutzes*, GWR 2021, 173.

7. Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 02.06.2022 – 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 Altersdiskriminierung – Geltungsbereich – Vorsitz einer Arbeitnehmerorganisation – satzungsmäßige Altersgrenze für die Wählbarkeit zum Vorsitz

Kernaussage: Die in der Satzung einer Arbeitnehmerorganisation enthaltene Altersgrenze für die Wählbarkeit in das Amt der/des Vorsitzenden fällt in den Geltungsbereich der GleichbehandlungsrahmenRL. Für die Anwendung der Richtlinie ist es unerheblich, dass es sich dabei um ein politisches Amt handelt und die betreffende Person in dieses Amt gewählt wird.

Erläuterung: Im vorliegenden Fall führte die Arbeitsorganisation HK/Privat für die Position des/der Vorsitzenden eine Altersgrenze ein. A, die von 1993 bis 2011 das Amt der Sektorvorsitzenden innehatte, überschritt mit ihren 63 Jahren diese Grenze, was sie von der Wiederwahl ausschloss. Der Beschwerdeausschuss für Gleichbehandlung erhob, handelnd für A, Klage vor Gericht in Kopenhagen und machte geltend, dass es gegen das dänische Antidiskriminierungsgesetz verstoße, wenn A wegen ihres Alters nicht erneut für den Vorsitz kandidieren dürfe, und verlangte eine Entschädigung. Das vorliegende Gericht war der Auffassung, dass die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits davon abhängt, ob A als politisch gewählte Vorsitzende des *HK/Privat* in den Geltungsbereich der GleichbehandlungsrahmenRL falle. Sie habe als gewählte Sektorvorsitzende nicht den Status einer Angestellten nach dem nationalen Recht gehabt, also keine Funktion, in der sie dem Weisungsrecht eines Vorgesetzten unterlag.

Der Gerichtshof schließt sich in seiner Entscheidung dem Schlussantrag des Generalanwalts an und legt Art. 3 Abs. 1 Buchst. a und d GleichbehandlungsrahmenRL dahingehend aus, dass die streitige Altersgrenze in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fällt. Zunächst stellt der Gerichtshof fest, dass die „Bedingungen für den Zugang“ im Sinne des Art. 3 Abs. 1 Buchstabe a dieser Richtlinie zur Stelle des/der Vorsitzenden einer Arbeitsorganisation in den Geltungsbereich dieser Richtlinie fallen. So gehe aus dem Wortlaut der Richtlinie hervor, dass deren Geltungsbereich nicht auf die Bedingungen für den Zugang zu Stellen beschränkt ist, die von Arbeitnehmer*innen im Sinne des Art. 45 AEUV¹⁶ besetzt sind. Außerdem würde das Ziel der Richtlinie nicht erreicht, wenn der von ihr gewährte Schutz vor Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf von der Art der Aufgaben abhinge, die im Rahmen der Beschäftigung ausgeübt werden. Ferner sei die politische Natur einer solchen Stelle unerheblich für die Frage, ob diese Bedingungen in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinie fallen, da sie sowohl für den öffentlichen als auch privaten Bereich und unabhängig vom Tätigkeitsfeld gilt und die Ausnahmen ausdrücklich festgelegt sind.

Einer solchen Auslegung stehe auch nicht das Recht von Arbeitsorganisationen entgegen, ihre Vertreter*innen frei zu wählen (Art. 12 EU-GRC), denn dieses Recht müsse mit dem in

¹⁶ Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs handelt es sich bei einem „Arbeitnehmer“ im Sinne dieser Bestimmung um eine Person, die während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält, vgl. EuGH v. 14.6.2012 – C-542/09 – *Kommission/Niederlande*, Rn. 68; Preis/Sagan/Sagan, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. Aufl. 2019, § 1 Rn. 111.

der GleichbehandlungsrahmenRL geregelten Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf als Konkretisierung des in Art. 21 EU-GRC verankerten allgemeinen Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Einklang gebracht werden. Da die Vereinigungsfreiheit kein absolutes Recht sei, dürfe gemäß Art. 52 Abs. 1 EU-GRC ihre Ausübung eingeschränkt werden, sofern die Einschränkung den Wesensgehalt achte und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahre. Die sich aus der Richtlinie ergebenden Einschränkungen seien erforderlich, um die Rechte in Beschäftigung und Beruf zu gewährleisten.

Nicht zuletzt stellte der Gerichtshof fest, dass die Ausübung der Tätigkeit der Vorsitzenden einer Arbeitsorganisation auch unter Art. 3 Abs. 1 Buchst. d GleichbehandlungsrahmenRL fällt, wonach diese u.a. auf die Mitwirkung in einer Arbeitnehmerorganisation anwendbar ist. Den Vorsitz wahrzunehmen stelle nämlich eine Art von „Mitwirkung“ in einer solchen Organisation dar.

Die Entscheidung unterstreicht, dass Altersgrenzen sowohl für den öffentlichen als auch privaten Bereich und unabhängig vom Tätigkeitsfeld sowie der Rechtsform einer strengen unionsrechtlichen Prüfung unterliegen.

Beschluss des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 18.05.2022 – C-450/21 – Ministero dell'istruzione

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

Schlagworte: Zuerkennung und Zahlung einer zusätzlichen Vergütung – Weiterbildung – befristet beschäftigte Lehrkräfte – „elektronische Karte für Lehrkräfte“

Kernaussage: Es verstößt gegen Unionsrecht, wenn nur dem verbeamteten, nicht aber dem befristet beschäftigten Lehrpersonal des Bildungsministeriums finanzielle Vorteile für die Weiterbildung gewährt werden.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 05.05.2022 – C-265/20 – Universität Antwerpen u.a.

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL97/81/EG)

Schlagworte: Akademisches Personal in Teilzeitbeschäftigung – Lehrauftrag – automatische unbefristete Ernennung von Vollzeitkräften – Berechnung des Anteils einer Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu einer Tätigkeit in Vollzeit

Kernaussage: 1. Werden Mitglieder des akademischen Personals, die ihren Lehrauftrag in Vollzeit statt in Teilzeit ausführen, automatisch unbefristet ernannt, während Teilzeitkräfte alternativ entweder fest ernannt oder befristet angestellt werden, ist dies unionsrechtswidrig. 2. Arbeitgeber, die Teilzeitkräfte beschäftigen, sind in Bezug auf die Art und Weise der Berechnung des Prozentsatzes, den diese Teilzeitbeschäftigung im Hinblick auf eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigung ausmacht, frei.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 05.05.2022 – C-405/20 – BVAEB

Rechtsvorschriften: Art. 5 Buchst. c, 12 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG, Protokoll Nr. 33 zu Art. 157 AEUV, Art. 157 AEUV

Schlagworte: Anwendbares betriebliches System der sozialen Sicherheit – Beamtenpensionen – nationale Regelung, die eine jährliche Anpassung der Pensionen vorsieht – Degressive Anpassung nach Maßgabe der Höhe der Pensionen, die ab einem bestimmten Betrag ganz entfällt – Rechtfertigungsgründe

Kernaussage: 1. Die zeitliche Beschränkung der Wirkungen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gilt nicht für eine nationale Regelung, die vorsieht, dass die betrieblichen Pensionen jährlich angepasst werden.

2. Eine nationale Regelung, die eine degressive jährliche Betragsanpassung der Beamt*innenpension vorsieht und sich dabei auf einen signifikant höheren Anteil männlicher als weiblicher Pensionsbezieher ungünstig auswirkt, ist dennoch unionsrechtskonform, wenn sie in kohärenter und systematischer Weise die Ziele der Gewährleistung einer nachhaltigen Finanzierung der Pensionen und einer Verringerung des Niveauunterschieds zwischen den staatlich finanzierten Pensionen verfolgt, ohne dass sie über das hinausgeht, was zur Erreichung dieser Ziele erforderlich ist.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 28.04.2022 – C-86/21 – Gerencia Regional de Salud de la Junta de Castilla y León

Rechtsvorschriften: Art. 7 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 45 AEUV

Schlagworte: Nichtdiskriminierung – Ausschluss der Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten in einem öffentlichen Krankenhaus eines anderen Mitgliedstaats – Fehlen allgemeiner Kriterien für die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten in anderen Mitgliedstaaten

Kernaussage: Eine nationale Regelung ist unionsrechtswidrig, die es ausschließt, dass die von einer/m Arbeitnehmer*in in einem öffentlichen Gesundheitsdienst eines anderen Mitgliedstaats erworbene Berufserfahrung für die Ermittlung des Dienstalters berücksichtigt wird, sofern die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit, die diese Regelung mit sich bringt, nicht einem im Allgemeininteresse liegenden Ziel dient, die Erreichung dieses Ziels gewährleistet und nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

Erläuterung: In einem spanischen Krankenhaus in öffentlicher Trägerschaft wurde eine Stelle als Krankenpfleger*in ausgeschrieben, die eine fünfjährige in Spanien absolvierte Berufsausübung vorsah. Die Klägerin bewarb sich auf die Stelle, hatte aber in ihrer über zehnjährigen Berufsausübung über die Hälfte in Portugal abgeleistet, sodass sie nicht auf die geforderten fünf Jahre in Spanien kam. Mit ihrer Klage will sie erreichen, dass auch die in Portugal erbrachten Dienste im Rahmen der Anerkennung berücksichtigt werden (Rn. 13). Mit einer sauber durchexerzierten Prüfung der Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit aus Art. 45 AEUV kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass die Nichtbeachtung ausländischer Beschäftigungszeiten bei der Zugangsberechtigung zu Besoldungsgruppen eine mittelbare Diskriminierung nach Art. 45 AEUV und Art. 7 Abs. 1 FreizügigkeitsVO von Ausländern gegenüber Inländern darstellt (Rn. 32). Das Ziel, die Qualitätssicherung des nationalen Gesundheitssystems zu gewährleisten, sei zwar als im Allgemeininteresse liegendes Ziel zu betrachten und die Maßnahme der Nichtbeachtung auch grundsätzlich geeignet das Ziel zu erreichen, problematisch sei aber die Erforderlichkeit der Maßnahme. Denn entgegen der Behauptung der beklagten regionalen Gesundheitsdirektion von Kastilien und León, es gäbe keine hinreichende europäische Harmonisierung der Gesundheitssysteme, rekurriert der EuGH auf seine eigenen Entscheidungen¹⁷, in denen gerade solche Qualitätsabgleichungs- und prüfungsverfahren (im konkreten Fall für die ärztliche Grundausbildung) Gegenstand der Verhandlungen waren und somit sowohl existieren als auch funktionieren.

¹⁷ EuGH v. 03.03.2022 – C-634/20 – *Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto*, Rn. 38; v. 06.10.2015 – C-298/14 – *Brouillard*, Rn. 57; v. 08.07.2021 – C-166/20 – *Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija*, Rn. 34, 38.

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Medina vom 28.04.2022 – C-344/20 – S.C.R.L.

Rechtsvorschriften: Art. 8 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung – religiöses Kopftuch – Wertungsspielraum der Mitgliedstaaten – Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständiger Diskriminierungsgrund

Kernaussage: Die GleichbehandlungsrahmenRL verbietet es nicht, Religion und religiöse Weltanschauungen als selbständige Diskriminierungsgründe zu schützen. Eine nationale Vorschrift, die Religion und Weltanschauung – anders als die GleichbehandlungsrahmenRL – als gesonderte Schutzgründe darstellt, stellt keine günstigere Umsetzung i.S.v. Art. 8 GleichbehandlungsrahmenRL dar.

Schlussanträge der Generalanwältin Medina vom 07.04.2022 – C-638/20 – MCM

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 2 VO (EU) Nr. 492/2011 (Arbeitnehmerfreizügigkeit), Art. 45 AEUV

Schlagworte: Studienbeihilfe für ein Studium im Ausland – soziale Eingliederung nichtansässiger Studierender – Student, der Staatsangehöriger des Staates ist, der die Beihilfe gewährt, und der seinen ständigen Wohnsitz in dem Staat hat, in dem er studiert – Elternteil, der zuvor im Studienstaat als Wanderarbeitnehmer*in tätig war

Kernaussage:

Ein Mitgliedstaat darf die Zahlung einer Studienbeihilfe für ein Auslandsstudium von Studierenden, deren Eltern als Wanderarbeitnehmer*innen im Aufnahmeland tätig gewesen sind, an eine besondere Anbindung an das Herkunftsland knüpfen, wenn

1. das Kind seit seiner Geburt im Aufnahmeland wohnt und nie im Herkunftsland gewohnt hat; und
2. der Herkunftsstaat seine übrigen Staatsangehörigen, die das Wohnsitzerfordernis nicht erfüllen und die Studienbeihilfe für ein Studium in einem anderen EU-Mitgliedstaat beantragen, der gleichen Anforderung einer Anbindung zum Herkunftsland unterwirft.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanien) vom 02.02.2022, eingegangen am 17.02.2022 – C-113/22 – TGSS

Rechtsvorschriften: Art. 4 bis 6 GleichbehandlungsRL 79/7/EWG

Schlagworte: Geschlechterdiskriminierung – Zulage – Gewährung ausschließlich für Frauen

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal du travail de Liège (Belgien), eingereicht am 02.03.2022 – C-148/22 – Commune d'Ans

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. a) und b) GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Öffentliche Verwaltung – vollständig neutrales Verwaltungsumfeld – Verbot des Tragens von Zeichen bestimmter Überzeugungen – verdeckte Diskriminierung wegen des Geschlechts

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) vom 28.10.2021, eingereicht am 10.03.2022 – C-184/22 – KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1, Art. 4 S. 1 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL 97/81/EG); Art. 157 Abs. 1 AEUV

Schlagworte: Überstundenvergütung – tarifvertragliche Regelung – Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter bei der Vergütung – Entschädigung wegen einer verbotenen Benachteiligung wegen des Geschlechts

Erläuterungen: Der 8. Senat des BAG hat dem EuGH mehrere Fragen zur Überstundenvergütung von Teilzeitbeschäftigten vorgelegt. Er folgt damit dem 10. Senat des BAG, der ähnliche Fragen bereits adressiert hatte.¹⁸ Hintergrund beider Verfahren sind Tarifverträge, die vorsehen, dass der Arbeitgeber zur Zahlung eines Überstundenzuschlags bzw. zur Gewährung eines entsprechenden Freizeitausgleichs als Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto erst verpflichtet ist, wenn die bzw. der Arbeitnehmer*in über die von einem Vollzeitbeschäftigten geschuldete Arbeitszeit hinaus Arbeit leistet. In dem vor dem 8. Senat anhängigen Rechtsstreit ist die Klägerin für den Beklagten am Standort in B als Pflegekraft in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 40 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft beschäftigt. Sie begehrt Überstundenzuschläge bzw. eine entsprechende Zeitgutschrift sowie eine Entschädigung nach § 15 AGG. Bei dem Beklagten sind sowohl in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten als auch in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten überwiegend Frauen vertreten, wobei ihr Anteil unter den Vollzeit Arbeitnehmer*innen (68 %) geringer ist als unter den Teilzeitbeschäftigten (85 %).

Mit seiner ersten Vorlagefrage möchte das vorlegende Gericht wissen, ob darin eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten zu sehen ist. Das vorlegende Gericht neigt zu der Auffassung, dass keine Ungleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten vorliegt, wenn Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte pro Arbeitsstunde das gleiche Entgelt erhalten. Gleichwohl kann das vorlegende Gericht vor dem Hintergrund des Vorabentscheidungsersuchen des BAG vom 11.11.2020¹⁹ nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit ausschließen, dass eine bloße Orientierung am „pro Arbeitsstunde“ erhaltenen Entgelt zu einer Ungleichbehandlung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen führt.

Für den Fall, dass der Gerichtshof die Ungleichbehandlung bejahen sollte, will das vorlegende Gericht vor dem Hintergrund der konkreten Zahlenverhältnisse ferner wissen, ob es für die Feststellung, dass die Ungleichbehandlung „erheblich mehr Frauen als Männer betrifft“, ausreicht, dass unter den Teilzeitbeschäftigten erheblich mehr Frauen als Männer sind, oder ob hinzukommen muss, dass unter den Vollzeitbeschäftigten erheblich mehr Männer sind bzw. ein signifikant höherer Anteil von Männern ist.

Für den Fall, dass der Gerichtshof sowohl die erste als auch die zweite Frage bejaht, möchte das vorlegende Gericht ferner wissen, ob die Ungleichbehandlung dadurch gerechtfertigt werden kann, dass die Tarifvertragsparteien eine Benachteiligung von Vollzeitbeschäftigten vermeiden wollten. Nicht zuletzt soll die nationale tarifvertragliche Regelung gerade bewirken, dass die gleiche bzw. eine gleichwertige Arbeit gleich vergütet wird, unabhängig davon, ob sie von einem/einer Vollzeitbeschäftigten oder Teilzeitbeschäftigten verrichtet wird.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁸ Vorlagebeschluss des BAG v. 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A), siehe auch [HSI-Report 2/2021](#), S. 37 f.

¹⁹ Vorlagebeschluss des BAG v. 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A), siehe auch [HSI-Report 2/2021](#), S. 37 f.

8. Leiharbeit

Urteile/ Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 12.05.2022 – C-426/20 – Luso Temp

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG

Schlagworte: Grundsatz der Gleichbehandlung – Begriff der „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer“ – Abgeltung von nicht genommenem Jahresurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kernaussage: Die Urlaubsabgeltung, auf die Leiharbeitnehmer*innen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem entleihenden Unternehmen Anspruch haben, darf nicht geringer sein als diejenige, auf die sie Anspruch hätten, wenn sie von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz und für die gleiche Beschäftigungsdauer eingestellt worden wären.

Erläuterungen: Nach portugiesischem Recht besteht für die Berechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs für Leiharbeitnehmer*innen eine Sonderregelung, die sie in einigen Konstellationen schlechter stellt als Beschäftigte, die unter die allgemeinen Regeln fallen. Der Gerichtshof kommt nach eingehender Prüfung zu dem Schluss, dass die Urlaubs- und Abgeltungsansprüche unter den Begriff der „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ i.S.v. Art. 5 Abs. 1 RL Leiharbeit zu subsumieren sind, also dem Gleichbehandlungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer*innen unterfallen. Das portugiesische Recht ist so weit wie möglich diesen Vorgaben entsprechend auszulegen.

Insbesondere die gezogene Parallele zum jeweiligen § 4 der Rahmenvereinbarungen Teilzeit sowie Befristung, die der Gerichtshof unter dem Aspekt der atypischen, prekären Beschäftigungsverhältnisse vornimmt, ist bemerkenswert.²⁰ Der Gerichtshof leitet aus dem Vergleich zu diesen Vorschriften sogar ab, dass das Gleichbehandlungsgebot Leiharbeitnehmer*innen besonders stark schützt. Das Ergebnis des Verfahrens hätte angesichts der etablierten weiten Auslegung des Tatbestandes der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen²¹ schwerlich anders ausfallen können. Der Urlaubsanspruch für Leiharbeitnehmer*innen während der Entleihezeiten muss daher der Höhe nach mindestens dem vergleichbarer Angehöriger der Stammebelegschaft entsprechen.

Neu anhängige Verfahren:

Vorabentscheidungsersuchen des Fővárosi Törvényszék (Ungarn), eingereicht am 06.04. 2022 – C-244/22 – Mara-Tóni

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG; Art. 1 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Unerlaubte Überlassung als Leiharbeit – Überlassung an Subunternehmen als Leiharbeit – Qualifikation mehrerer ohne erforderliche Erlaubnis überlassener Leiharbeitnehmer*innen als Betrieb – Anwendung der BetriebsübergangsRL auf Leiharbeitnehmer*innen

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁰ Siehe unter Rn. 36 des vorliegenden Urteils.

²¹ Zum Befristungsrecht EuGH v. 14.09.2016 – C-596/14 – *de Diego Porras*, Rn. 30; EuGH v. 14.10.2020 – C-681/18 – *KG*, Rn. 54; *Ulber*, Teilzeit, in Schlachter/Heinig, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, 2. Aufl. 2021, § 14 Rn. 60; *Kamanabrou*, Befristung, in Schlachter/Heinig, a.a.O. § 15 Rn. 14 f.

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 05.05.2022 – Verb. Rs. C-451/19 und C-532/19 – Subdelegación del Gobierno en Toledo

Rechtsvorschriften: Art. 20 AEUV, Art. 2, 3 und 4 FamilienzusammenführungsRL 2003/86/EG

Schlagworte: Unionsbürger, der nie von seiner Freizügigkeit Gebrauch gemacht hat – drittstaatsangehöriges minderjähriges Kind – abgeleitetes Aufenthaltsrecht – unzureichende Existenzmittel – Abhängigkeitsverhältnis – dauerhaftes Zusammenleben

Kernaussage: Ein Abhängigkeitsverhältnis, das es rechtfertigen kann, dem drittstaatsangehörigen Elternteil eines minderjährigen Unionsbürgers ein abgeleitetes Aufenthaltsrecht zuzuerkennen, wird vermutet, wenn der drittstaatsangehörige Elternteil mit dem anderen Elternteil, der Unionsbürger ist, dauerhaft zusammenlebt.

Erläuterung: In seinem Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass es nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist, Anträge auf Familienzuführung abzulehnen, ohne vorher zu prüfen, ob zwischen dem Unionsbürger und seinem Familienangehörigen ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, das den Unionsbürger zum Verlassen des Gebiets der Union zwingen könnte. Ist der Unionsbürger zudem minderjährig, müsse die Beurteilung, ob ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, das es rechtfertigen kann, dem drittstaatsangehörigen Elternteil dieses Kindes ein abgeleitetes Aufenthaltsrecht zuzuerkennen, auf die Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls im Hinblick auf das Wohl des Kindes gestützt werden. Dabei weist der Gerichtshof darauf hin, dass dieses Abhängigkeitsverhältnis nicht allein deshalb besteht, weil der Unionsbürger und sein drittstaatsangehöriger Ehegatte aufgrund der sich aus der Ehe ergebenden Pflichten zum Zusammenleben verpflichtet sind. Entscheidend sei vielmehr, dass der minderjährige Unionsbürger dauerhaft mit beiden Elternteilen zusammenlebt und sich beide Elternteile tagtäglich das Sorgerecht für dieses Kind teilen sowie gemeinsam dessen rechtliche, finanzielle sowie affektive Sorge wahrnehmen.

Sodann stellt der Gerichtshof fest, dass ein solches Abhängigkeitsverhältnis, besteht, wenn ein minderjähriger Unionsbürger gezwungen wäre, das Gebiet der Union zu verlassen, um seinem drittstaatsangehörigen Elternteil zu folgen, der selbst gezwungen ist, das Gebiet zu verlassen, weil seinem anderen minderjährigen Kind, einem Drittstaatsangehörigen, ein abgeleitetes Aufenthaltsrecht verweigert wurde. Denn durch die Verweigerung ist das minderjährige Kind mit Unionsbürgerschaft letztlich auch gezwungen, das Gebiet zu verlassen und auf den Genuss des Kernbestands der Rechte, die ihm der Unionsbürgerstatus verleiht, zu verzichten.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 19.05.2022 – C-33/21 – INAIL und INPS

Rechtsvorschriften: Art. 14 Nr. 2 Buchst. a Ziff. i und ii Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, Art. 11 Abs. 5, Art. 13 Abs. 1 Buchst. a und b Verordnung (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Begriff „Heimatbasis“ – Fliegendes Personal – Erwerbstätige, die im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten abhängig beschäftigt sind – Anknüpfungskriterien

Kernaussage: Auf fliegendes Personal, das nicht von einer E101-Bescheinigung erfasst wird und das sich während der Arbeitszeit an Bord von Flugzeugen befindet mit Ausnahme

von täglich 45 Minuten, in denen es sich in einem „crew room“ im Mitgliedstaat des Wohnsitzes aufhält, sind die Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats anwendbar.

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 16.06.2022 – 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: Die österreichische Regelung, die eine Anpassung der Familienleistungen nach Maßgabe des Wohnstaats der Kinder des Begünstigten vornimmt, verstößt gegen die Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Ferner stellt der österreichische Anpassungsmechanismus eine ungerechtfertigte mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit von Wanderarbeitnehmer*innen dar.

Erläuterung: Der Gerichtshof erklärte die österreichische Faktorisierung von Familienleistungen für Berechtigte, deren Kinder im EU-Ausland wohnen, für unzulässig und schloss sich damit dem Schlussantrag des Generalanwalts *de la Tour*²² an.

Im Einzelnen führte der Gerichtshof aus, dass die Familienbeihilfe und der Kinderabsetzbeitrag Familienleistungen im Sinne der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sind, und als solche nicht aufgrund der Tatsache gekürzt oder geändert werden dürfen, dass der Berechtigte oder seine Familienangehörigen in einem anderen als dem Mitgliedstaat wohnt bzw. wohnen, der sie gewährt (Art. 7 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004). Die Familienleistungen, die ein Mitgliedstaat Erwerbstätigen gewährt, deren Familienangehörige in diesem Mitgliedstaat wohnen, müssten gemäß der Verordnung also exakt jenen entsprechen, die er Erwerbstätigen gewährt, deren Familienangehörige in einem anderen Mitgliedstaat wohnen.

Die von der Republik Österreich angeführte Rechtfertigung, wonach mit der Anpassung der Höhe der Leistungen für gebietsfremde Kinder sichergestellt werden solle, dass die Unterstützung und die daraus folgende Erleichterung der Familienlasten wertmäßig den für in Österreich wohnhaften Kindern gewährten Leistungen entsprächen, konnte den Gerichtshof nicht überzeugen. Die Familienleistungen sowie die sozialen und steuerlichen Vergünstigungen in Österreich werden nämlich nicht nach Maßgabe der tatsächlichen Kosten für den Unterhalt der Kinder festgesetzt, sondern pauschal gewährt und richten sich nach der Zahl und ggf. dem Alter der Kinder, ohne deren tatsächlichen Bedürfnissen Rechnung zu tragen. Diese mangelnde Kohärenz sieht der Gerichtshof bei der Anwendung des Anpassungsmechanismus auch dadurch bestätigt, dass die Familienleistung und die sozialen Vergünstigungen keinem Anpassungsmechanismus unterliegen, wenn die Kinder in Österreich wohnen, obwohl zwischen den Regionen dieses Mitgliedstaats unstreitig Unterschiede im Preisniveau bestehen. Vor diesem Hintergrund stellt der Gerichtshof fest, dass die nationale Regelung, soweit sie eine Anpassung der Familienleistungen nach Maßgabe des Wohnstaats der Kinder des Begünstigten vornimmt, gegen die Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit verstößt.

Was sodann die Familienbeihilfe und die Gesamtheit der Steuervergünstigungen betrifft, weist der Gerichtshof darauf hin, dass nach dem Unionsrecht im Bereich der sozialen Sicherheit jede Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit der Wanderarbeitnehmer*innen

²² Schlussanträge von Generalanwalt *de la Tour* v. 20.01.2022 – C-328/20 – *Kommission/Österreich*; siehe dazu [HSI-Report 1/2022](#), S. 31 ff.

unzulässig ist. Der österreichische Anpassungsmechanismus stelle eine ungerechtfertigte, mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit dar, da er zum einen nur zur Anwendung komme, wenn das Kind nicht in Österreich wohne, und zum anderen im Wesentlichen Wanderarbeitnehmer*innen betreffe, die aus Mitgliedstaaten kämen, in denen die Lebenshaltungskosten niedriger seien als in Österreich. Schließlich betont der Gerichtshof mit Verweis auf die Rechtssache *Aubriet*²³, dass Wanderarbeiter*innen mit den Steuern und Sozialabgaben, die sie im Aufnahmemitgliedstaat aufgrund der dort von ihnen ausgeübten unselbstständigen Erwerbstätigkeit entrichten, zur Finanzierung der sozialpolitischen Maßnahmen dieser Staaten beitragen, ohne dass es insoweit auf den Wohnort ihrer Kinder ankomme. Demzufolge stellt der Gerichtshof fest, dass die streitige österreichische Regelung auch gegen die Verordnung über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union verstößt.²⁴

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 30.06.2022 – C-625/20 – Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

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

Schlagnote: Mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Unvereinbarkeit zweier oder mehrerer Ansprüche auf Sozialleistungen – Feststellung einer mittelbaren Diskriminierung anhand statistischer Daten – Bildung der betreffenden Vergleichsgruppen – Rechtfertigung

Kernaussage: Eine Regelung, die die Kumulierung verschiedener Leistungen im Fall der Berufsunfähigkeit unterbindet, ist unzulässig, sofern diese Regelung weibliche Beschäftigte in besonderer Weise gegenüber männlichen Beschäftigten benachteiligt. Zu ermitteln ist dafür der Anteil der der fraglichen Regelung unterliegenden männlichen Beschäftigten im Vergleich zu dem Anteil der betreffenden weiblichen Beschäftigten.

Erläuterungen: In Spanien existieren zwei unterschiedliche Stränge der Berufsunfähigkeitsversicherung für selbstständige und unselbstständige Beschäftigungsverhältnisse. Sofern die Voraussetzungen der Leistungen aus den unterschiedlichen Systemen jeweils vorliegen (etwa, wenn beide Beschäftigungsformen nebeneinander ausgeübt worden sind und sich die Berufsunfähigkeit auf beide Seiten auswirkt), können die Ansprüche kumuliert werden. Bestehen – etwa wegen unterschiedlicher Ursachen für die Berufsunfähigkeit – aus mehreren Gründen Ansprüche auf Rente aus einem einzigen der Systeme, so soll hingegen eine Kumulation ausgeschlossen sein. Während im System der unselbstständigen Beschäftigung der Geschlechteranteil nahezu ausgeglichen ist, beträgt das Verhältnis von Frauen und Männern im selbstständigen Strang der Berufsunfähigkeitsversicherung 36 % zu 64 %, was es nahelegt, dass Männer häufiger in beiden Systemen anspruchsberechtigt sind. Der Gerichtshof hält eine Geschlechterdiskriminierung für möglich, allerdings müsse sich die statistische Herleitung auf die Gesamtheit derjenigen beziehen, die grundsätzlich einen Anspruch auf Leistungen aus beiden Strängen haben. Innerhalb dieser Gruppe müsse ermittelt werden, welcher Anteil der Männer und Frauen durch die fragliche Regelung am doppelten Bezug gehindert sind. Bei der Beurteilung, ob eine mittelbare Diskriminierung zu bejahen ist, habe das nationale Gericht zu berücksichtigen, dass auch eine relativ geringe, aber über einen langen Zeitraum hinweg bestehende und konstante Differenz ein Hinweis darstellen könne.²⁵

²³ EuGH v. 10.07.2019 – C-410/18 – *Aubriet*, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung.

²⁴ Vertiefend zur Indexierung des bayerischen Familiengeldes siehe *Dau*, jurisPR-SozR 14/2022, Anm. 4.

²⁵ Vgl. EuGH v. 09.02.1999 – C-167/97 – *Seymour-Smith und Perez*, Rn. 61.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pikamäe vom 02.06.2022 – C-199/21 – Finanzamt Österreich

Rechtsvorschriften: Art. 60 Abs. 1 Satz 3 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Familienleistungen an den Elternteil, der das Kind aufgenommen hat – unterbliebene Geltendmachung des Anspruchs durch den berechtigten Elternteil – Pflicht zur Berücksichtigung des Antrags des anderen Elternteils

Kernaussage: Es ist unionsrechtswidrig, wenn Familienleistungen zurückgefordert werden können, obwohl sie tatsächlich zum Unterhalt des Familienangehörigen beigetragen haben, nur weil das antragsberechtigte Elternteil die Beantragung unterließ, sodass der andere Elternteil den Antrag stellte.

[→ zurück zur Übersicht](#)

10. Urlaubsrecht

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 07.04.2022 – C-236/20 – Ministero della Giustizia u.a. (Status der italienischen Friedensrichter)

Rechtsvorschriften: Art. 7 der ArbeitszeitRL 2003/88/EG, § 4, 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG), § 4 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL 97/81/EG)

Schlagworte: Friedensrichter*innen und Berufsrichter*innen – Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge – Bezahlter Jahresurlaub

Kernaussage: Eine nationale Regelung, nach der Friedensrichter*innen, die in Teilzeit oder befristet tätig sind, anders als Berufsrichter*innen weder Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von 30 Tagen noch auf ein vom Arbeitsverhältnis abhängiges Sozial- und Altersversorgungssystem haben ist unionsrechtswidrig.

Eine nationale Rechtsvorschrift, nach der ein befristetes Arbeitsverhältnis höchstens drei Mal nacheinander um jeweils vier Jahre für eine Dauer von nicht mehr als 16 Jahren verlängert werden darf und die keine Möglichkeit für eine wirksame und abschreckende Ahndung missbräuchlicher Verlängerungen von Arbeitsverhältnissen vorsieht.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts De La Tour vom 05.05.2022 – C-120/21 – LB

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

Schlagworte: Urlaubsabgeltung – Verjährungsfrist von drei Jahren – Fristbeginn – Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten des Arbeitgebers

Kernaussage: Ein für einen Bezugszeitraum erworbener Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub sowie der damit korrelierende Anspruch auf finanzielle Vergütung dürfen nicht einer dreijährigen Verjährungsfrist unterliegen, deren Lauf mit dem Schluss des Bezugszeitraums beginnt, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachgekommen ist.

Erläuterungen: Der Gerichtshof hat in den Entscheidungen *Kreuziger*²⁶ und *Max-Planck-Gesellschaft*²⁷ festgestellt, dass der Urlaub nur dann erlöschen kann, wenn der Arbeitnehmer auf diese Rechtsfolge hingewiesen und in die Lage versetzt worden ist, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Dieser Anspruch könne nicht erlöschen, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweisobliegenheit nicht nachkommt.²⁸ Im vorliegenden Verfahren wird nun einer weiteren Facette des Urlaubsrechts nachgegangen: Greift für den Urlaubsabgeltungsanspruch die Verjährung, wenn kein ordentlicher Hinweis auf das Erlöschen des Anspruchs nach Ablauf der Übertragungsfrist gegeben worden ist? Der Generalanwalt ist der Auffassung, dass die Frist zur Verjährung nicht zu laufen beginnen könne, wenn der Hinweis des Arbeitgebers unterblieben ist.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein (Deutschland), eingereicht am 17.03.2022 – C-206/22 – Sparkasse Südpfalz

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

Schlagworte: Erfüllung des Urlaubsanspruchs – Quarantäne während des Urlaubszeitraums

Erläuterungen: Tritt eine Erfüllung des Urlaubsanspruchs auch dann ein, wenn die/der Arbeitnehmer*in während eines genehmigten Urlaubs einer staatlich angeordneten Quarantäne unterliegt und deswegen an der uneingeschränkten Ausübung des Anspruchs gehindert wird? Diese Frage ist vom ArbG Ludwigshafen am Rhein dem EuGH vorgelegt worden. Nach deutschem Recht ist zu entscheiden, ob Quarantäne i.E. wie Krankheit während des Urlaubs behandelt wird, für die § 9 BUrlG anordnet, dass Krankheitstage nicht an den Urlaubsanspruch angerechnet werden. Dafür spricht, dass bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung aufgrund der Quarantäneanordnung der Anspruch auf die Arbeitsleistung erlischt und deshalb auch der urlaubsrechtliche Freistellungsanspruch nicht mehr erfüllt werden kann.²⁹ Unionsrechtlich könnte die Berücksichtigung der Quarantänezeiten gegen den gemäß Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG garantierten Urlaubsanspruch verstoßen, zumal Arbeitnehmer*innen unter strengen Hygieneauflagen nicht in der Lage sind, ihre Zeit frei und selbstbestimmt zu gestalten, was auch Motiv für die EuGH-Rechtsprechung zum Fortbestand des Abgeltungsanspruchs bei langanhaltender Krankheit ist.³⁰ Diese Erwägungen dürften sich auf bereits gewährten Urlaub übertragen lassen, worüber nun der EuGH zu befinden haben wird.

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts vom 12.10.2021, eingegangen am 11.03.2022 – C-192/22 – Bayerische Motoren Werke

Rechtsvorschriften: § 7 Abs. 3 BUrlG, Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Altersteilzeitarbeitsverhältnis – Erlöschen eines Urlaubsanspruchs wegen Krankheit – Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers

²⁶ EuGH v. 06.11.2018 – C-619/16 – *Kreuziger*, siehe Anm. *Buschmann*, HSI-Newsletter 4/2018, Anm. unter II.

²⁷ EuGH v. 06.11.2018 – C-619/16, C-684/16 – *Max-Planck-Gesellschaft*, *Buschmann*, HSI-Newsletter 4/2018, Anm. unter II.

²⁸ EuGH v. 25.06.2020 – C-762/18 – *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca SpA*, Rn. 72.

²⁹ So zu § 9 BUrlG ErfK/*Gallner*, § 9 BUrlG Rn. 1: Die Arbeitspflicht kann nicht noch einmal suspendiert werden, allerdings in Rn. 2 vorsichtig zur Übertragung auf Konstellationen; wie hier LAG Hamm 27.01.2022, 5 Sa 1030/21; anders LAG Köln v. 13.12.2021 – 2 Sa 488/21; LAG Düsseldorf v. 15.10.2021, 7 Sa 857/21.

Erläuterung: Im vorliegenden Fall hatten sich Arbeitnehmer und Arbeitgeberin auf ein aus Arbeits- und Freistellungsphasen bestehendes Altersteilzeitarbeitsverhältnisses geeinigt. In dessen Rahmen hatte der Arbeitnehmer seinen gesamten Urlaub auf die letzten Tage seiner Arbeitsphase gelegt, an die sich die Freistellungsphase und das Ende des Arbeitsverhältnisses anschlossen. Der Arbeitnehmer erkrankte während dieser Urlaubszeit. Der Arbeitgeber hatte es in der gesamten Zeit versäumt, den Arbeitnehmer aufzufordern, seinen Urlaub zu nehmen und ihn auch nicht auf die Gefahr eines möglichen Verfalls hingewiesen.

Der Arbeitnehmer klagt nun auf die Abgeltung eines Teils der durch Krankheit nicht genommenen Urlaubstage, da der Arbeitgeber zwar seinen Urlaubsplanungswünschen entsprochen hätte, nicht jedoch seinen Mitwirkungsobliegenheiten.

Das BAG führt an, dass der EuGH in seiner Entscheidung *Max-Planck-Gesellschaft*³¹ klargestellt hatte, dass den Arbeitgeber eine Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers trifft und dieser deshalb ohne Bestrebungen von seitens des Arbeitgebers nicht verfällt.³² Des Weiteren habe der EuGH entschieden³³, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht verfällt, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist und seinen Urlaub deshalb nicht wahrnehmen kann.

Das BAG möchte nun geklärt wissen, ob der Urlaubsverfall nach § 7 Abs. 3 BUrlG auch dann unionsrechtskonform ist, wenn der Arbeitnehmer seinen nicht vollständig genommenen Urlaub aufgrund der Besonderheit seines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses nicht mehr wahrnehmen kann – unter Beachtung der Umstände, dass der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen hatte jedoch den Urlaub im gewünschten Umfang gewährte – und der Urlaub einzig wegen der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht genommen werden konnte.

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Lecce (Italien) vom 22.03.2022, eingereicht am 24.03.2022 – C-218/22 – Comune di Copertino

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

Schlagworte: öffentlicher Dienst – Begrenzung öffentlicher Ausgaben – organisatorischer Erfordernisse des öffentlichen Arbeitgebers – Urlaubsabgeltungsverbot im Fall der Eigenkündigung

³¹ EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 – *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*.

³² BAG, Beschluss vom 12.10.2021 – 9 AZR 577/20 (A), Rn. 10 ff.

³³ EuGH v. 20.01.2009 – C-350/06 und C-520/06 – *Schultz-Hoff*, Rn. 43, 49; v. 22.11.2011 – C-214/10 – *KHS*, Rn. 28, 38, 44; bestätigt durch EuGH 29.11.2017 – C-214/16 – *King*, Rn. 55 ff. und zuletzt 25.06.2020 – C-762/18 und C-37/19 – *Varhoven kasatsi-onen sad na Republika Bulgaria*, Rn. 71 ff.



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

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (Große Kammer) vom 09.06.2022 – Nr. 49270/11 – Savickis u. a. / Lettland

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums).

Schlagworte: Diskriminierung – Ungleichbehandlung von Rentnern aufgrund der Staatsangehörigkeit – großer Ermessensspielraum staatlicher Organe

Kernaussage: Die Staaten verfügen im Bereich der sozialen Sicherheit über einen großen Ermessensspielraum, sodass bei der Berechnung der Höhe einer Altersrente im Einzelfall eine Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit durch „sehr gewichtige Gründe“ gerechtfertigt sein kann.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen wurden in verschiedenen Regionen der ehemaligen Sowjetunion geboren und siedelten zu einem Zeitpunkt in das Gebiet Lettlands um, als dies noch eine sozialistische Sowjetrepublik der Sowjetunion war. Nachdem Lettland im Jahr 1990 unabhängig wurde, erlangten sie dort den Status „dauerhaft ansässiger Nicht-Staatsangehöriger“. Zum Zeitpunkt, als sie das gesetzlich vorgeschriebene Rentenalter erreichten, wurden bei der Berechnung ihrer Altersrente nach den gesetzlichen Bestimmungen die Beschäftigungszeiten, die sie außerhalb Lettlands in der Sowjetunion zurückgelegt hatten, nicht berücksichtigt. Demgegenüber erhielten die lettischen Staatsangehörigen, die außerhalb Lettlands in der Sowjetunion gearbeitet hatten, eine Rente, bei deren Bemessung diese Beschäftigungsjahre anerkannt wurden. Aufgrund der Entscheidung des Gerichtshofs vom 18.02.2009¹, mit der festgestellt wurde, dass diese Ungleichbehandlung gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 verstößt, beantragten die Beschwerdeführer*innen die Neuberechnung ihrer Altersrente. Die Anträge wurden zurückgewiesen. Hiergegen erhobene Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen erfolglos. Das nationale Verfassungsgericht erklärte die maßgebliche gesetzliche Bestimmung im Jahr 2011 für verfassungsgemäß. Überdies unterscheidet sich nach Auffassung der innerstaatlichen Gerichte der vorliegende Fall von dem der Entscheidung des Gerichtshofs vom 18.02.2009 zugrundeliegenden Sachverhalt, da die dortige Beschwerdeführerin während der streitigen Zeiträume im Hoheitsgebiet Lettlands gewohnt hat. Im Hinblick auf die staatliche Kontinuität und der Feststellung, dass Lettland nicht der Nachfolger der Rechte und Pflichten der Sowjetunion sei, gebe es für die Ungleichbehandlung objektive und vernünftige Gründe.

Die Beschwerdeführer*innen rügen einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1, da die Außerachtlassung ihrer Beschäftigungszeiten im Hoheitsgebiet der ehemaligen Sowjetunion bei der Berechnung ihrer Altersrente allein aufgrund ihres Status

¹ EGMR v. 18.02.2009 – Nr. 55707/00 – Andrejeva / Lettland.

als „dauerhaft ansässige Nicht-Staatsangehörige“ gegenüber lettischen Staatsangehörigen benachteiligt werden.

Der Gerichtshof weist erneut darauf hin, dass Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 keinen Anspruch auf eine Rente in bestimmter Höhe garantiert. Wenn ein Staat ein Altersversorgungssystem schafft, muss es mit Art. 14 EMRK vereinbar sein.² Es wird keine Veranlassung gesehen, von der bisherigen Rechtsprechung³ abzuweichen. Danach ist Art. 14 EMRK i. V. m Art. 1 des Zusatzprotokolls Nr. 1 anwendbar. Auch im vorliegenden Fall ist die „Staatsangehörigkeit“ bzw. das Fehlen der lettischen Staatsangehörigkeit das einzige Kriterium für die beanstandete Unterscheidung.⁴ Dementsprechend müssen sehr gewichtige Gründe vorliegen, um eine Ungleichbehandlung in solchen Fällen zu rechtfertigen. Dabei sind jedoch die besonderen Umstände des Einzelfalls bei der Festlegung des Beurteilungsspielraums des beklagten Staates zu berücksichtigen.⁵ Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Antragsteller in einer ähnlichen Situation befanden wie Personen mit derselben Erwerbsbiographie, die jedoch die lettische Staatsangehörigkeit besitzen. Der Gerichtshof erkennt die legitimen Ziele der nationalen gesetzlichen Regelung an. Diese bestehen zum einen darin, eine rückwirkende Anerkennung der Folgen der Einwanderungspolitik zu vermeiden, die in der Zeit der rechtswidrigen Besetzung und Annexion des Landes praktiziert wurde. Das umstrittene Rentensystem steht im Einklang mit dem Bemühen, das Leben der Nation nach Erreichen der Unabhängigkeit wiederaufzubauen. Zum anderen dient die Regelung der Gewährleistung des Schutzes des Wirtschaftssystems. Diesen Zielen dient die Privilegierung lettischer Staatsangehöriger. Die Ungleichbehandlung betrifft auch nur vergangene Beschäftigungszeiten, die vor der Einführung des fraglichen Rentensystems zurückgelegt worden waren. Zudem sind davon die Grundleistungen der Beschwerdeführer*innen nicht betroffen gewesen, da sie nicht vollständig vom Rentenbezug ausgeschlossen wurden. Unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls stellt der Gerichtshof fest, dass die Ungleichbehandlung mit den verfolgten legitimen Zielen vereinbar ist und die hierfür von den lettischen Behörden angeführten Gründe als gewichtig angesehen werden können. Der beklagte Staat hat seinen Beurteilungsspielraum nicht überschritten, sodass der Gerichtshof vorliegend zu einem von der Entscheidung vom 18.02.2009⁶ abweichenden Ergebnis kommt und keinen Verstoß gegen Art 14 EMRK erkannt hat.

In einem zustimmenden Sondervotum weist der Richter *Wojtyczek* darauf hin, dass es keine völkerrechtliche Verpflichtung gäbe, irgendeine sozialrechtliche Verpflichtung für die in der ehemaligen Sowjetunion angefallenen Beschäftigungsjahre zu übernehmen, es sei denn, dass hierüber zwischenstaatliche Vereinbarungen existieren.

Die Richterin *O’Leary* sowie die Richter *Grozev* und *Lemmens* vertreten demgegenüber in einer gemeinsamen abweichenden Meinung die Auffassung, dass sich der vorliegende Fall nicht von der Rechtssache *Andrejeva*⁷ unterscheide und die Beurteilung gleichfalls zu einem Verstoß gegen Art. 14 EMRK führen müsse.

In einer weiteren abweichenden Meinung der Richterin *Seibert-Fohr*, der sich die Richterin *Turković* sowie die Richter *Lubarda* und *Chanturia* angeschlossen haben, wird die Ansicht vertreten, dass die vom lettischen Verfassungsgericht zur Rechtfertigung einer Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit angenommenen Gründe nicht „sehr gewichtig“ i. S. der

² EGMR v. 12.04.2006 – Nrn. 65731/01 und 65900/01 – *Stec u. a. / Vereinigtes Königreich*.

³ EGMR v. 18.02.2009 – Nr. 55707/00 – *Andrejeva / Lettland*

⁴ EGMR v. 16.09.1996 – Nr. 17371/90 – *Gaygusuz / Österreich*; EGMR v. 30.09.2003 – Nr. 40892/98 – *Koua Poirrez / Frankreich*; EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 5123/07 – *Rangelov / Deutschland*.

⁵ EGMR v. 15.09.2016 – Nr. 44818/11 – *British Gurkha Welfare Society u. a. / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – *Fabián / Ungarn*; EGMR v. 22.03.2016 – Nr. 23682/13 – *Guberina / Kroatien*.

⁶ EGMR v. 18.02.2009 – Nr. 55707/00 – *Andrejeva / Lettland*

⁷ EGMR v. 18.02.2009 – Nr. 55707/00 – *Andrejeva / Lettland*

Rechtsprechung des Gerichtshofs seien. Die Ungleichbehandlung beruhe vorliegend ausschließlich auf der Staatsangehörigkeit und diene nicht dem Ziel, einen Beitrag zur Entwicklung Lettlands zu leisten. Daher sei die Diskriminierung unverhältnismäßig, so dass auf einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK zu erkennen gewesen wäre.

Urteil (3. Sektion) vom 31.05.2022 – Nr. 23077/19 – Arnar Helgi Lárusson / Island

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)

Schlagworte: Diskriminierung von Rollstuhlfahrer*innen – kein Zugang zu öffentlichen Gebäuden – unverhältnismäßige Belastung durch Anpassungsmaßnahmen

Kernaussage: Für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am sozialen und kulturellen Leben gilt, dass der Staat im Rahmen eines ihm zustehenden Beurteilungsspielraums notwendige und angemessene Vorkehrungen zu treffen hat, um sachliche Ungleichheiten, die ungerechtfertigt sind und daher eine Diskriminierung darstellen, zu korrigieren.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist infolge eines im Jahr 2002 erlittenen Unfalls querschnittsgelähmt und auf einen Rollstuhl angewiesen. Im Jahr 2015 erhob er eine Klage auf Zahlung eines Schadensersatzes in Höhe von 1.000.000 ISK (etwa 7.300 €). Er begründete seinen Anspruch damit, dass ihm als Rollstuhlfahrer der Zugang zu zwei Gebäuden, in denen sich das einzige Kunst- und Kulturzentrum seiner Heimatgemeinde bzw. das kommunale Veranstaltungszentrum befinden, aufgrund der baulichen Gegebenheiten verwehrt sei. Die innerstaatlichen Gerichte haben die Klage in allen Instanzen abgewiesen. Die Entscheidungen wurden im Wesentlichen damit begründet, dass nicht gegen geltende Bauvorschriften verstoßen worden sei und es im Rahmen des Ermessens der Kommunen liege, mit den ihnen zugewiesenen Mitteln den Zugang zu öffentlichen Gebäuden für Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er aufgrund der Unmöglichkeit, die beiden öffentlichen Gebäude zu betreten, an der Teilnahme am sozialen Leben in der Gemeinde gehindert sei. Dies führe zu einer Diskriminierung wegen seiner Behinderung und betreffe damit insbesondere sein Privatleben.

Der Gerichtshof hat bereits in früheren Rechtssachen⁸, die die Rechte von behinderten Menschen betrafen, betont, dass aus Art. 14 EMRK die Verpflichtung der Staaten abzuleiten ist, Vorkehrungen zu treffen und Maßnahmen zu ergreifen, um die Teilnahme von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen und kulturellen Leben zu ermöglichen und zu gewährleisten. Damit werde dazu beigetragen, sachliche Ungleichheiten zu korrigieren, die ungerechtfertigt sind und daher eine Diskriminierung darstellen. Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung von Art. 30 der UN-Behindertenrechtskonvention⁹ hingewiesen, wonach die Vertragsstaaten ausdrücklich verpflichtet sind, Maßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilnehmen können. Allerdings verfügen die Staaten bei der Durchführung solcher Maßnahmen über einen Ermessensspielraum, wobei unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu ermitteln ist, ob eine Diskriminierung gerechtfertigt sein kann.¹⁰ In Anwen-

⁸ EGMR v. 26.10.2021 – Nrn. 34591/19 und 42545/19 – *Toplak und Mrak / Slowenien*, m. Anm. Rabe-Rosendahl/Kohte, HSI-Report 4/2021, S. 18; EGMR v. 30.04.2009 – Nr. 13444/04 – *Glor / Schweiz*.

⁹ UN-Behindertenrechtskonvention.

¹⁰ EGMR v. 07.11.2013 – Nrn. 29381/09 und 32684/09 – *Vallianatos u. a. / Griechenland*; EGMR v. 26.10.2021 – Nrn. 34591/19 und 42545/19 – *Toplak und Mrak / Slowenien*; EGMR v. 24.05.2016 – Nr. 38590/10 – *Biao / Dänemark*.

dung dieser Grundsätze stellt der Gerichtshof im vorliegenden Fall fest, dass Island nach einem Parlamentsbeschluss aus dem Jahr 2011 erhebliche Anstrengungen unternommen hat, den Zugang zu öffentlichen Gebäuden in den Gemeinden für Menschen mit Behinderung zu ermöglichen. Soweit die Gemeinde, in der der Beschwerdeführer wohnt, im Rahmen einer Priorisierung die beiden Gebäude bei der Herstellung der Barrierefreiheit unberücksichtigt ließ, ist diese Ermessensentscheidung nicht zu beanstanden. Die Verpflichtung, weitere Maßnahmen zu ergreifen, hätte für die staatlichen Behörden eine unverhältnismäßige oder unzumutbare Belastung dargestellt. Dementsprechend hat der Gerichtshof festgestellt, dass kein Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8 EMRK vorliegt.

In einer abweichenden Stellungnahme vertritt der Richter *Zünd* die Auffassung, dass die Ermessensentscheidung der staatlichen Behörden fehlerhaft gewesen sei. So sei eines der Gebäude zwischen 2006 und 2014 umfassend saniert worden, ohne dass Baumaßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit ergriffen wurden. Zudem sei zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer bereits im Jahre 2015 die Klage erhoben hat, sodass die Gemeinde ausreichend Zeit hatte, den Zugang zu öffentlichen Gebäuden für Menschen mit Behinderung zu verbessern.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 44628/19 – Anghelache u. a. / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 19.08.2019 – zugestellt am 08.04.2022

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Zahlung von Erschwerniszulagen – unterschiedliche gerichtliche Entscheidungen zu demselben Sachverhalt – Ungleichbehandlung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen sind in einem staatlichen Betrieb für Sanitär-Veterinärwesen und Lebensmittelsicherheit beschäftigt und beanspruchen eine Erschwerniszulage, die ihnen nach gesetzlichen Bestimmungen für gefahrgeneigte Tätigkeiten zusteht. Der Arbeitgeber zahlte diese Zulage an seine Mitarbeiter mit Ausnahme der Beschwerdeführer*innen, die ihre Ansprüche sodann gerichtlich geltend machten. Mit der letztinstanzlichen gerichtlichen Entscheidung wurden die Klagen mit der Begründung abgewiesen, dass die Zulage nur an bestimmte Gehaltsgruppen zu zahlen sei. In anderen vergleichbaren Fällen haben innerstaatliche Gerichte die maßgebliche Rechtsvorschrift hingegen anders ausgelegt und den jeweiligen Kläger*innen die Zulage zugesprochen.

Die Beschwerdeführer*innen machen geltend, dass sie durch die unterschiedliche Behandlung einer Diskriminierung i. S. v. Art. 14 EMRK ausgesetzt sind.¹¹ Zudem rügen sie einen Verstoß gegen den sich aus Art. 6 EMRK ergebenden Grundsatz der Rechtssicherheit durch die unterschiedliche Rechtsprechung der innerstaatlichen Gerichte zum gleichen Sachverhalt.¹²

¹¹ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – *Lupeni Greek Catholic Parish / Rumänien*; EGMR v. 10.05.2012 – Nr. 34796/09 – *Albu u. a. / Rumänien*.

¹² EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 33139/13 – *Napotnik / Rumänien*; EGMR v. 10.05.2012 – Nr. 34796/09 – *Albu u. a. / Rumänien*.

Nr. 73248/16 – Oprea / Republik Moldau (2. Sektion) – eingereicht am 25.11.2016 – zugestellt am 06.04.2022

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Gewährung von Elternurlaub – Begünstigung nur für weibliche Beschäftigte – Diskriminierung wegen des Geschlechts

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft eine behauptete Diskriminierung wegen des Geschlechts. Der Beschwerdeführer, ein Beschäftigter des Innenministeriums, beantragte die Gewährung von Elternurlaub. Dieser wurde ihm mit der Begründung versagt, dass Elternurlaub nach innerstaatlichem Recht nur weiblichen Arbeitnehmerinnen zustehe. Nachdem der Beschwerdeführer nicht mehr zur Arbeit erschien, wurde er aus dem Arbeitsverhältnis entlassen. Mit einer Klage begehrte er die Anerkennung einer Diskriminierung, seine Wiedereinstellung sowie die Zahlung einer Entschädigung. Die innerstaatlichen Gerichte stellten zwar eine Diskriminierung fest, wiesen jedoch die Klagen auf Wiedereinstellung und Zahlung einer Entschädigung ab.

Der Beschwerdeführer behauptet eine Verletzung von Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8. Er habe trotz der Entscheidungen der Gerichte seinen Opferstatus nicht verloren.¹³

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Koalitionsfreiheit

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 24.05.2022 – Nr. 70098/12 – Alıcı u. a. / Türkei

Rechtsvorschriften: Art. 5 EMRK (Recht auf Freiheit und Sicherheit); Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Rechtswidrige Festnahme und Inhaftierung – Verhinderung der Teilnahme einer gewerkschaftlich organisierten Demonstration

Kernaussage: Die Tatsache, dass jede Demonstration an einem öffentlichen Ort zu Störungen des alltäglichen Lebens führen kann, rechtfertigt an sich keinen Eingriff in die Ausübung des Rechts auf Versammlungsfreiheit.

Erläuterungen: Die 22 Beschwerdeführer*innen sind Mitglieder der türkischen Gewerkschaft der Bediensteten für Bildung, Wissenschaft und Kultur (*Eğitim ve Bilim Emekçiler Sendikası*). Sie wollten an einer von dieser Gewerkschaft organisierten Demonstration am 27.03.2012 in *Ankara* teilnehmen, die sich gegen eine von der Regierung beabsichtigte Änderung eines Gesetzes richtete, mit dem Gewerkschaftsrechte der öffentlichen Bediensteten eingeschränkt werden sollten. Auf dem Weg dorthin, den sie mit zwei Bussen zurücklegten, wurden die Beschwerdeführer*innen von Polizisten festgenommen und über einen Zeitraum von mehr als 14 Stunden in einer Polizeiwache festgehalten, um deren Identität festzustellen. Da sie sich weigerten, ihre Personalien preiszugeben, wurde gegen die Beschwerdeführer*innen ein Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet, welches die Verurteilung zur Zahlung einer Geldbuße zur Folge hatte. Hiergegen eingelegte Rechtsmittel blieben in allen Instanzen erfolglos.

¹³ Unter Verweis auf EGMR v. 12.03.2012 – Nr. 30078/06 – Konstantin Markin / Russland.

Die Beschwerdeführer*innen machen einerseits eine Verletzung von Art. 5 Abs. 1 EMRK geltend, da sie ohne Rechtsgrundlage für eine unangemessene Dauer festgehalten worden seien und die Verhängung einer Geldbuße ungerechtfertigt sei. Zudem werde dadurch ihr Recht auf Versammlungsfreiheit verletzt.

Der Gerichtshof geht zwar davon aus, dass der Bürger verpflichtet ist, seine Personalien gegenüber der Polizei zu offenbaren, auch wenn kein Verdacht auf Begehung einer Straftat besteht.¹⁴ Jedoch muss jede Freiheitsentziehung dem Zweck von Art. 5 EMRK entsprechen, sodass auch eine nach nationalem Recht rechtmäßige Inhaftierung willkürlich sein kann.¹⁵ Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Beschwerdeführer zur Polizeiwache gebracht wurden, um deren Identität festzustellen, spricht insbesondere die Dauer der Maßnahme dafür, dass der eigentliche Grund für die Festnahme darin bestand, deren Teilnahme an der Demonstration zu verhindern.

Was den geltend gemachten Verstoß gegen Art. 11 EMRK betrifft, weist der Gerichtshof auf die mit seiner Rechtsprechung¹⁶ aufgestellten Grundsätze hin. Danach dürfen staatliche Behörden bei einer rechtmäßigen Demonstration, nur Maßnahmen ergreifen, die den Ablauf der Demonstration und die Sicherheit aller Bürger gewährleisten. Im vorliegenden Fall kommt der Gerichtshof jedoch unter Würdigung des Sachverhalts zu dem Ergebnis, dass die polizeiliche Maßnahme allein zu dem Zweck erfolgte, und die Beschwerdeführer*innen daran zu hindern, an der Demonstration teilzunehmen.

Der Gerichtshof stellt daher sowohl einen Verstoß gegen Art. 5 Abs. 1 EMRK als auch gegen Art. 11 EMRK fest. Der Antrag auf eine Entschädigung wurde zurückgewiesen.

Urteil (5. Sektion) vom 02.06.2022 – Nr. 59402/14 – Straume / Lettland

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Beschwerde einer Gewerkschaft beim Arbeitgeber – Sanktionen gegen Arbeitnehmer als Reaktion – Fehlen einer öffentlichen gerichtlichen Anhörung

Kernaussage: Die innerstaatlichen Behörden haben sicherzustellen, dass Gewerkschaften die Möglichkeit haben, gegenüber dem Arbeitgeber ihre Forderungen zum Ausdruck zu bringen, mit denen sie die Situation der Arbeitnehmer in dem Unternehmen verbessern wollen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war seit 2005 bei der staatlichen Fluggesellschaft *Latvijas Gaisa Satiksme* (LGS), die unter der Aufsicht des Verkehrsministeriums steht, als Fluglotsin (ATCO) beschäftigt. Im Jahr 2010 wurden ihr Ausbilderaufgaben übertragen. Sie ist Mitglied und Vorsitzende der lettischen Fluglotsengewerkschaft. Im März 2012 richtete die Gewerkschaft an den Arbeitgeber sowie an den Verkehrsminister ein von der Beschwerdeführerin und zwei weiteren Vorstandsmitgliedern unterzeichnetes Schreiben, mit dem man sich über die Schichtpläne der ATCO-Ausbilder beschwerte. Diesen sollten zusätzliche Arbeitsschichten ohne Vergütung übertragen werden, womit nach Auffassung der Gewerkschaft gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen wurde. Als Reaktion darauf hatte der Ar-

¹⁴ EGMR v. 25.09.2003 – Nr. 52792/99 – *Vasileva / Dänemark*; EGMR v. 05.04.2011 – Nr. 14569/05 – *Sarigiannis / Italien*; EGMR v. 17.10.2017 – Nr. 49752/07 – *Başbakkal Kara / Türkei*; EGMR v. 04.11.2003 – Nr. 47244/99 – *Novotka / Slowakei*.

¹⁵ EGMR v. 22.10.2018 – Nr. 35553/12 – *S., V. und A. / Dänemark*; EGMR v. 04.04.2000 – Nr. 26629/95 – *Witold Litwa / Polen*; EGMR v. 23.02.2012 – Nr. 29226/03 – *Creangă / Rumänien*; EGMR v. 19.02.2009 – Nr. 3455/05 – *A. u.a. / Vereinigtes Königreich*.

¹⁶ EGMR v. 05.07.2016 – Nr. 20347/07 – *Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası / Türkei*.

beitgeber zunächst eine Untersuchung des psychischen Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin veranlasst. Sodann wurde sie vom Dienst suspendiert und ihr Gehalt einbehalten. Zudem wurde gegen sie ein Zutrittsverbot zum Betrieb verhängt. Gegen diese Maßnahmen erhob die Beschwerdeführerin erfolglos Klage. Der Arbeitgeber beantragte im Rahmen einer Widerklage die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgehoben wird. Diesem Antrag gab das Gericht unter Abweisung der Klage der Beschwerdeführerin statt. Die Entscheidungen wurden sowohl vom Berufungsgericht als auch vom Obersten Gerichtshof bestätigt. Die mündlichen Verhandlungen vor den Instanzgerichten fanden auf Antrag des Arbeitgebers unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt, da sich dieser auf den Schutz von Staats- und Geschäftsgeheimnissen berief.

Da die vom Arbeitgeber verhängten Maßnahmen nach Auffassung der Beschwerdeführerin ihre Ursache in dem Schreiben hatte, das sie in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsvorsitzende an den Arbeitgeber gerichtet hat, sieht sie darin einen Verstoß gegen Art. 11 EMRK i. V. m. Art. 10 EMRK. Zudem wird ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK gerügt, da die Urteile der innerstaatlichen Gerichte ohne öffentliche mündliche Verhandlungen ergingen.

Im Mittelpunkt der Beschwerde steht die Meinungsfreiheit in engem Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit, da die Beschwerdeführerin den Arbeitgeber in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsführerin kritisiert hat. Die daraufhin ergangenen Maßnahmen, die von den innerstaatlichen Gerichten als rechtmäßig angesehen werden, werden daher vom Gerichtshof nach Art. 11 EMRK geprüft, der im Lichte von Art. 10 EMRK auszulegen ist.¹⁷ Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs¹⁸ muss eine Gewerkschaft, deren Ziel es ist, die beruflichen Interessen ihrer Mitglieder zu schützen, die Möglichkeit haben, ihre Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber zu artikulieren. Einer Gewerkschaft, die nicht die Möglichkeit hat, ihre Ideen und Ansichten in dieser Hinsicht frei zum Ausdruck zu bringen, wird ein wesentliches Handlungsmittel vorenthalten. Von diesem Recht hat die Beschwerdeführerin vorliegend Gebrauch gemacht. Die vom Arbeitgeber verhängten Maßnahmen sieht der Gerichtshof als unmittelbare Folge der Ausübung dieses Rechts und erkennt daher auf einen Verstoß gegen Art. 11 EMRK, wobei er ausdrücklich darauf hinweist, dass, selbst wenn die Maßnahmen nach innerstaatlichem Recht rechtmäßig gewesen sein sollten, der Eingriff nicht als „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ angesehen werden kann und daher nicht in Einklang mit Art. 11 EMRK steht. Die Entscheidung hat auch für das deutsche Recht Bedeutung, denn dadurch können sich Gewerkschaften und ihre Mitglieder in ihrem Recht bestärkt fühlen, auf betriebliche Missstände hinzuweisen.

Der Gerichtshof weist weiter darauf hin, dass die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung dem Art. 6 EMRK immanenten Grundsatz des fairen Verfahrens entspricht. Damit soll die öffentliche Kontrolle der Rechtspflege gewährleistet und gerichtliche Entscheidungen im Geheimen verhindert werden. Hierbei handelt es sich um ein Grundprinzip jeder demokratischen Gesellschaft.¹⁹ In vorliegendem Verfahren war nicht ersichtlich, dass der Aus-

¹⁷ EMRK v. 26.04.1991 – Nr. 11800/85 – *Ezelin / Frankreich*; EGMR v. 12.09.2011 – Nrn. 28955/06, 28957/06, 28959/06 und 28964/06 – *Palomo Sánchez u. a. / Spanien*; EGMR v. 25.09.2012 – Nr. 11828/08 – *Gewerkschaft der Polizei in der Slowakischen Republik u. a. / Slowakei*; EGMR v. 01.12.2011 – Nrn. 8080/08 und 8577/08 – *Schwabe und M. G. / Deutschland*.

¹⁸ EGMR v. 20.11.2018 – Nr. 44873/09 – *Ognevenko / Russland*; EGMR v. 02.07.2002 – Nrn. 30668/96, 30671/96 und 30678/96 – *Wilson, National Union of Journalists u. a. / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 27.10.1975 – Nr. 4464/70 – *Nationale Gewerkschaft der Belgischen Polizei / Belgien*; EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*; EGMR v. 25.09.2012 – Nr. 11828/08 – *Gewerkschaft der Polizei in der Slowakischen Republik u. a. / Slowakei*; EGMR v. 04.04.2017 – Nr. 35009/05 – *Tek Gıda İş Sendikası / Türkei*, m. Anm. *Buschmann/Jessolat*, in: HSI-Newsletter 2/2017, S. 10 ff.

¹⁹ EGMR v. 12.04.2006 – Nr. 58675/00 – *Martinie / Frankreich*; EGMR v. 12.07.2001 – Nr. 33071/96 – *Malhous / Tschechische Republik*; EGMR v. 17.12.2013 – Nr. 20688/04 – *Nikolova und Vandova / Bulgarien*.

schluss der Öffentlichkeit zum Schutz des öffentlichen Interesses notwendig war. Insbesondere haben die innerstaatlichen Gerichte nicht festgestellt, dass im Rahmen der mündlichen Verhandlung Staats- oder Geschäftsgeheimnisse preisgegeben worden wären. Selbst wenn eine vollständige Offenlegung von Tatsachen die nationale Sicherheit oder die Sicherheit anderer gefährden könnte, wären von den Gerichten Techniken anzuwenden, die solchen Sicherheitsbedenken Rechnung tragen. Grundlegende Verfahrensgarantien wie die öffentliche Verhandlung dürfen jedenfalls nicht vollständig negiert werden.²⁰ Der Gerichtshof hat daher sowohl auf einen Verstoß gegen Art. 11 EMRK als auch gegen Art. 6 EMRK erkannt. Der Beschwerdeführerin wurde eine Entschädigung in Höhe von 25.000 € zugesprochen.

Urteil (1. Sektion) vom 05.05.2022 – Nr. 31163/13 – Vlahov / Kroatien

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

Schlagworte: Strafrechtliche Verurteilung eines Gewerkschaftsvertreters wegen Weigerung, potentielle Mitglieder aufzunehmen – fehlende Begründung durch nationale Gerichte

Kernaussage: Der Staat hat im Rahmen seines Ermessensspielraums Maßnahmen zu ergreifen, um die Gewerkschaftsfreiheit zu gewährleisten, die nicht in ihrer Substanz eingeschränkt werden darf.

Erläuterungen: Siehe hierzu Anm. von *Annerfelt* unter 13

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 16.06.2022 – Nr. 39650 – Żurek / Polen

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Polnische Justizreform – fehlende gerichtliche Überprüfung – überragende Bedeutung der Meinungsfreiheit

Kernaussage: Angesichts der herausragenden Stellung, die die Justiz unter den Staatsorganen in einer demokratischen Gesellschaft einnimmt, und unter Berücksichtigung der Bedeutung der Gewaltenteilung ist in besonderem Maße auf den Schutz der Mitglieder der Justiz vor Maßnahmen zu achten, die ihre Unabhängigkeit gefährden.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Richter am Landgericht *Krakau* und war Sprecher des Gerichts. Im Jahr 2010 wurde er zunächst für vier Jahre in den Nationalen Rat für das Justizwesen, *Krajowa Rada Sądownictwa* (NCJ) gewählt. Hierbei handelt es sich um ein Verfassungsorgan, dessen Aufgabe es ist, die Unabhängigkeit der Gerichte und der Richter zu wahren. Eine seiner Hauptaufgaben ist die Auswahl von Kandidaten für die Ernennung zum Richteramt. Die Amtszeit des Beschwerdeführers im NCJ wurde im Jahr 2014 bis zum Jahr 2018 verlängert. Zudem wurde er zum Sprecher des NCJ bestimmt. In dieser Eigenschaft äußerte er bereits seit 2015 in Interviews, Onlineartikeln sowie dem YouTube-Kanal des NCJ

²⁰ EGMR v. 16.04.2013 – Nr. 40908/05 – *Fazliyski / Bulgarien*; EMRK v. 11.02.2010 – Nr. 31465/08 – *Raza / Bulgarien*.

Kritik an der von der neuen Regierung beabsichtigten und im Jahr 2017 durchgeführten Justizreform. Er sah in der Folge der gesetzlichen Änderungen eine Schwächung der richterlichen Unabhängigkeit, da die Ernennung von Richtern nunmehr durch das Parlament (*Sejm*) erfolgte. Auf der Grundlage der verabschiedeten Gesetze wurde der Beschwerdeführer vor Ablauf der Amtszeit aus dem NCJ entlassen. Ebenso wurde er vom Amt des Sprechers des Landgerichts abberufen. Eine Steuerprüfung wurde auf dessen Ehefrau ausgeweitet, wobei auch die Eltern des Beschwerdeführers befragt wurden. Daneben wurde aufgrund eines anonymen Schreibens ein Disziplinarverfahren wegen vermeintlicher dienstlicher Unregelmäßigkeiten gegen den Beschwerdeführer eingeleitet, das bis zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht abgeschlossen ist. Ein Rechtsmittel gegen die Entlassung aus dem NCJ ist nach nationalem Recht nicht vorgesehen.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass ihm der Zugang zu einem Gericht verweigert worden sei, da gegen die vorzeitige und vermeintlich willkürliche Beendigung seiner Amtszeit im NCJ nach nationalem Recht ein Rechtsmittel nicht gegeben ist. Überdies ist er der Auffassung, dass die Maßnahmen wie auch die Einleitung des Disziplinarverfahrens sowie die Befragung von Familienangehörigen im Rahmen seiner Steuererklärung eine Folge seiner kritischen Haltung gegenüber der Justizreform gewesen sind und somit gegen Art. 10 EMRK verstoßen.

Der Gerichtshof nimmt Bezug auf seine aktuelle Rechtsprechung²¹, wonach Art. 6 EMRK auf die vorzeitige Beendigung der Amtszeit von Mitgliedern des NCJ anwendbar ist und deren fehlende gerichtliche Überprüfbarkeit den Beschwerdeführer in seinem Recht auf Zugang zu einem Gericht beeinträchtigt. Im Hinblick auf Art. 10 EMRK erinnert der Gerichtshof daran, dass diese Vorschrift auch Beamte und Richter schützt.²² Dies betrifft insbesondere Disziplinarverfahren, die auf die Entfernung aus dem Dienst gerichtet sind.²³ Im Rahmen der Beweiswürdigung hat der Gerichtshof das Vorbringen der Parteien sowie die Abfolge der relevanten Ereignisse zu berücksichtigen.²⁴ Gemessen an diesen Prinzipien stellt der Gerichtshof fest, dass die Äußerungen des Beschwerdeführers sowohl als Grund für dessen Abberufung aus dem NCJ als auch für die Einleitung des Disziplinarverfahrens sowie die Ausdehnung der Steuerprüfung zu sehen sind. Angesichts der Anhäufung und der zeitlichen Abfolge der Maßnahmen ist der Gerichtshof der Ansicht, dass diese darauf abzielten, den Beschwerdeführer wegen seiner Äußerungen einzuschüchtern. Wegen der überragenden Bedeutung der Meinungsfreiheit für eine demokratische Gesellschaft sieht der Gerichtshof in den beanstandeten Maßnahmen einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK. Insgesamt wurde dem Beschwerdeführer sowohl wegen der Verletzung von Art. 6 EMRK als auch von Art. 10 EMRK eine Entschädigung in Höhe von 15.000 € für den immateriellen Schaden sowie 10.000 € für den materiellen Schaden zugesprochen.

Der polnische Richter *Wojtyczek* hat wie schon zu der Entscheidung vom 15.03.2022²⁵ eine teilweise zustimmende und teilweise abweichende Meinung veröffentlicht, mit der er die Auffassung vertritt, dass Art. 6 EMRK in vorliegendem Fall nicht anwendbar sei. Im Hinblick auf

²¹ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda /Polen* (s. HSI-Report 1/2022, V. 6).

²² EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – *Vogt / Deutschland*; EGMR v. 12.2.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Moldawien*; EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28369/95 – *Wille / Liechtenstein*; EGMR v. 20.11.2012 – 58688/12 – *Harabin /Slowakei*; EGMR v. 23.06.2018 – 20261/12 – *Baka / Ungarn*.

²³ EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28369/95 – *Wille / Liechtenstein*; EGMR v. 20.11.2012 – 58688/12 – *Harabin /Slowakei*; EGMR v. 13.11.2008 – Nrn. 64119/00 und 76292/01 – *Kayasu / Türkei*; EGMR v. 07.12.2010 – Nr. 15966/06 – *Poyraz / Türkei*; EGMR v. 20.11.2012 – 58688/12 – *Harabin /Slowakei*; EGMR v. 23.06.2018 – 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 19.10.2021 – Nr. 40072/13 – *Miroslava Todorova / Bulgarien* (s. HSI-Report 4/2021, S. 47 f.).

²⁴ EGMR v. 20.11.2012 – 58688/12 – *Harabin /Slowakei*; EGMR v. 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – *Kövesi / Rumänien*; EGMR v. 08.10.2020 – Nr. 41752/09 – *Goryaynova / Ukraine*; EGMR v. 23.06.2018 – 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 19.10.2021 – Nr. 40072/13 – *Miroslava Todorova / Bulgarien*.

²⁵ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda /Polen* (s. HSI-Report 1/2022, V. 6).

Art. 10 EMRK ist er zwar auch der Auffassung, dass ein Verstoß vorliegt, jedoch kritisiert er, dass die Ausweitung des Anwendungsbereichs von Art. 10 EMRK auf Äußerungen öffentlich Bediensteter gewisse Widersprüche mit sich bringen könne.

Die Entscheidung des Gerichtshofs reiht sich ein in eine Reihe aktueller Urteile²⁶ betreffend die mangelnde Unabhängigkeit der Justiz in Polen infolge der Justizreform des Jahres 2017. Im Hinblick auf diese Rechtsprechung wird erneut ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt. Hinzu kommt nunmehr aber auch, dass Maßnahmen, die aufgrund öffentlicher Kritik an dieser Gesetzgebung erfolgen, gegen Art. 10 EMRK verstoßen können. Ein besonderes Signal wird dadurch gesetzt, dass die beklagte Regierung erstmalig zur Zahlung einer deutlichen Entschädigung verurteilt wird.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 41232/13 – Balacci / Republik Moldau (2. Sektion) – eingereicht am 29.05.2013 – zugestellt am 02.05.2022

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Whistleblowing – Strafanzeige gegen Vorgesetzte – Kündigung angeblich aus betriebsbedingten Gründen

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war im Zolldienst beschäftigt. Wegen dienstlicher Unregelmäßigkeiten hatte er gegen seinen Vorgesetzten Strafanzeige erstattet. Infolgedessen wurde sein Arbeitsverhältnis zunächst beendet, jedoch erfolgte zu einem späteren Zeitpunkt seine Wiedereinstellung. Kurze Zeit später äußert er sich erneut öffentlich über die dienstlichen Unregelmäßigkeiten. Es folgt eine Kündigung wegen behaupteter Umstrukturierungsmaßnahmen und des damit verbundenen Wegfalls seines Arbeitsplatzes. Eine Klage gegen die Kündigung blieb vor den innerstaatlichen Gerichten ohne Erfolg.

Da der Beschwerdeführer davon ausgeht, dass die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit den öffentlichen Äußerungen steht, rügt er einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK.²⁷

Nr. 27444/22 – Gačiarek / Polen (1. Sektion) – eingereicht am 24.05.2022 – zugestellt am 10.06.2022

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Öffentliche Kritik an der polnischen Justizreform – Disziplinarmaßnahmen gegen einen Richter

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Richter am Warschauer Regionalgericht und Mitglied in einer Richtervereinigung, die sich häufig kritisch zur Justizreform, die in Polen im Jahr 2017 durchgeführt wurde, geäußert hat. Aufgrund einer Kritik, die er wegen einer nicht ordnungsgemäßen Besetzung des Gerichts an einem Urteil äußerte, wurde er zunächst in die Vollstreckungsabteilung des Gerichts versetzt und später vom Dienst suspendiert. Ein

²⁶ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen* (s. HSI-Report 1/2022, V. 6); GMR 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*.

²⁷ EGMR v. 19.10.2021 – Nr. 40072/13 – *Miroslava Todorova / Bulgarien*; EGMR v. 27.02.2018 – Nr. 1085/10 – *Guja / Republik Moldawien*.

gegen ihn eingeleitetes Disziplinarverfahren führte zur Kürzung seiner Bezüge um 40 %. Die Entscheidung wurde vom Obersten Gerichtshof bestätigt.

Der Beschwerdeführer macht u. a. einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK geltend, da er der Auffassung ist, die Disziplinarmaßnahme gegen ihn sei ausschließlich wegen seiner kritischen Äußerungen im Zusammenhang mit der Justizreform verhängt worden. Zudem behauptet er einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da die Disziplinarkammer des Obersten Gerichtshofs nach Maßgabe der im Rahmen der umstrittenen Justizreform erlassenen Bestimmungen und somit nicht nach rechtsstaatlichen Prinzipien besetzt gewesen sei.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz des Eigentums

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 16.06.2022 – Nr. 40424/12 – Ramiz Jafarov / Aserbajdschan

Rechtsvorschriften: Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums) i. V. m. Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 6 EMRK (Recht faires Verfahren)

Schlagworte: Anspruch auf Zusatzrente – Berücksichtigung von Dienstzeiten in unterschiedlichen Bereichen der Justiz – überlange Verfahrensdauer

Kernaussage: Es ist ausschließlich Sache der innerstaatlichen Behörden und Gerichte, innerstaatliches Recht anzuwenden, sodass eine vermeintlich fehlerhafte Auslegung vom Gerichtshof nur darauf hin überprüft werden kann, ob daraus ein Verstoß gegen die EMRK folgt.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer trat nach Abschluss seiner juristischen Ausbildung in den Justizdienst ein. Von 1977 bis 2000 war er für die Dauer von 23 Jahren und einem Monat in verschiedenen Bereichen der Strafverfolgung eingesetzt. Von 2000 bis 2007 arbeitete er als Richter. Nach innerstaatlichem Recht steht Bediensteten der Strafverfolgungsbehörden nach 25 Dienstjahren eine Zusatzrente zu. Diese Zusatzrente beantragte der Beschwerdeführer 2007, wobei zur Begründung seines Antrages ausführte, dass seine Tätigkeit als Richter als Dienstjahre zu berücksichtigen seien. Der staatliche Sozialschutzfonds lehnte den Antrag mit der Begründung ab, der Beschwerdeführer habe die erforderliche Dienstzeit nicht erreicht. Gegen die Entscheidung eingelegte Rechtsmittel blieben, nachdem die vorinstanzlichen Gerichte den Anspruch teilweise für begründet erachteten, vor dem Obersten Gerichtshof ohne Erfolg. Dieser wies auf die eindeutige Rechtslage hin, wonach der Anspruch auf die Zusatzrente erst nach 25 Jahren Dienstzeit bei Strafverfolgungsbehörden entsteht. Allerdings sprach der Gerichtshof dem Gesetzgeber eine Empfehlung aus, vor dem Hintergrund einer möglichen Diskriminierung für die Gewährung der Zusatzrente auch Dienstzeiten im allgemeinen Justizdienst zu berücksichtigen.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass durch die Versagung der Zusatzrente sein Eigentumsrecht verletzt worden sei. Zudem rügt er einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da eine rechtskräftige Entscheidung über seinen Antrag mehr als neun Jahre in Anspruch genommen hat.

Der Gerichtshof kommt unter Hinweis auf seine Rechtsprechung²⁸ zu dem Ergebnis, dass die Gewährung einer Rente in den Anwendungsbereich von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 fallen kann. Auch wenn diese Vorschrift nur für vorhandenen Besitz gilt und kein Recht auf Erwerb von Vermögen begründet, kann unter Umständen ein berechtigtes Vertrauen auf den Erwerb von Vermögensrechten den Schutzbereich von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 betreffen.²⁹ Allerdings weist der Gerichtshof darauf hin, dass damit ein Anspruch auf eine Rente in bestimmter Höhe nicht begründet wird.³⁰ Die Kürzung einer solchen Leistung bedarf als Eingriff in das Eigentum der Rechtfertigung.³¹ Werden die Voraussetzungen für die Gewährung einer Rente nicht oder nicht mehr erfüllt, liegt kein Eingriff in das durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützte Eigentum vor.³² Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze stellt der Gerichtshof für den vorliegenden Fall fest, dass es dem Beschwerdeführer in erster Linie darum ging, die Anwendung innerstaatlichen Rechts durch die Behörden und Gerichte überprüfen zu lassen, was nicht Aufgabe des Gerichtshofs ist. Da der geltend gemachte Anspruch nicht von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützt ist, konnte ein Verstoß nicht festgestellt werden.

Was jedoch die Dauer des Verwaltungs- bzw. Gerichtsverfahrens betrifft, stellt der Gerichtshof unter Hinweis auf Entscheidungen in früheren Rechtssachen³³ fest, dass der Rechtsstreit, der nicht sonderlich komplex war, nicht in angemessener Zeit entschieden wurde, sodass ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK vorlag. Hierfür wurde dem Beschwerdeführer eine Entschädigung i. H. v. 2.000 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 19529/16 – Leonte / Republik Moldau (2. Sektion) – eingereicht am 30.06.2016 – zugestellt am 03.05.2022

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Sozialversicherungspflicht – gleichzeitige Arbeitnehmer- und Geschäftsführereigenschaft

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist einzige Inhaberin sowie Geschäftsführerin einer GmbH und gleichzeitig im Rahmen eines Arbeitsvertrages Verwalterin der Gesellschaft. Sie beantragte bei der staatlichen Sozialversicherung die Zahlung von Mutterschaftsgeld. Diese wurde mit der Begründung versagt, dass sie als Geschäftsführerin einer GmbH nicht der Sozialversicherungspflicht unterliege und deshalb keine Mutterschaftsleistungen beanspruchen könne. Eine Klage gegen diese Entscheidung blieb in allen Instanzen erfolglos.

Fraglich ist, ob hier ein Eingriff in den Schutz des Eigentums der Beschwerdeführerin vorliegt und ob dieser ggfs. im Interesse der Allgemeinheit steht³⁴ bzw. die Beschwerdeführerin unangemessen belastet.³⁵ Zudem wird eine diskriminierende Behandlung gegenüber anderen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern behauptet.

²⁸ EGMR v. 19.10.2000 – Nr. 31107/96 – *Iatridis / Griechenland*.

²⁹ EGMR v. 11.01.2007 – Nr. 73049/01 – *Anheuser-Busch Inc. / Portugal*; EGMR v. 28.09.2004 – Nr. 44912/98 – *Kopecký / Slowakei*.

³⁰ EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*; EGMR v. 05.03.2019 – Nr. 36366/06 – *Yavaş u. a. / Türkei*.

³¹ EGMR v. 28.04.2009 – Nr. 38886/05 – *Rasmussen / Polen*.

³² EGMR v. 27.04.1999 – Nr. 40832/98 – *Bellet, Huertas und Vialatte / Frankreich*; EGMR v. 10.04.2012 – Nr. 26252/08 – *Richardson / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 24.10.2013 – Nr. 52943/10 – *Damjanac / Kroatien*.

³³ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – *Lupeni Greek Catholic Parish u. a. / Rumänien*; EGMR v. 27.06.2000 – Nr. 30979/96 – *Frydender / Frankreich*; EGMR v. 27.06.2017 – Nr. 931/13 – *Satakunnan Markkinapörssi Oy und Satamedia Oy / Finnland*.

³⁴ EGMR v. 23.10.2007 – Nr. 40117/02 – *Cazacu / Moldawien*.

³⁵ EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*.

**Nr. 71375/17 – Chondrogiannis / Griechenland (2. Sektion) – eingereicht am 29.09.2017
– zugestellt am 01.06.2022**

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) i. V. m. Art. 12 EMRK (Recht auf Eheschließung; Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums))

Schlagworte: Eheschließung ohne Zustimmung des Dienstherrn – Disziplinarverfahren – Versagung der Ruhestandsbezüge

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, ein Marineoffizier, heiratete 1973, ohne zuvor seinen Dienstherrn um Genehmigung zu bitten. Nach den seinerzeit geltenden Bestimmungen stellte dies ein schweres Dienstvergehen dar, das zur Entlassung des Beschwerdeführers aus der Marine führte. Nachdem dieses Gesetz später aufgehoben wurde, wurde der Beschwerdeführer acht Jahre später wieder in den Militärdienst berufen. Bei Versetzung in den Ruhestand wurde die Zeit, während der er entlassen war, nicht als pensionsfähige Dienstzeit anerkannt.

Zu prüfen ist hier, ob ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK und/oder Art. 12 EMRK vorliegt, weil die Kürzung seiner Versorgungsbezüge darauf zurückzuführen ist, dass er wegen einer nicht genehmigten Eheschließung vorübergehend vom Dienst entfernt war, obwohl das der Entlassung zugrunde liegende Verhalten später legalisiert wurde.

Nr. 39998/20 – Tomas / Kroatien (1. Sektion) – eingereicht am 24.08.2020 – zugestellt am 30.05.2022

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

Schlagworte: Kürzung einer Invalidenrente – strafrechtliches Verhalten – Rückzahlung der gesamten Rente

Erläuterungen: Dem Beschwerdeführer wurde im Jahr 2010 eine Invalidenrente als Kriegsveteran gewährt. Nachträglich wurde festgestellt, dass er bei der Antragstellung gefälschte Dokumente vorgelegt hat, weshalb ein Strafverfahren wegen Betruges gegen ihn eingeleitet wurde. Der Rentenbescheid wurde daraufhin geändert und ihm wurde eine Invalidenrente als Zivilist zuerkannt, die geringer ist als die eines ehemaligen Militärangehörigen. Aufgrund des Strafverfahrens wurde der Beschwerdeführer zur Rückzahlung sämtlicher Rentenbeiträge verurteilt, die an ihn in der Zeit von 2009 bis 2012 gezahlt wurden.

Mit seiner Beschwerde macht er geltend, dass er nur zur Zahlung der Differenz zwischen der ihm tatsächlich gezahlten Rente und der ihm aufgrund des neuen Rentenbescheides zustehenden geringeren Rente hätte verurteilt werden dürfen. Darin sieht er einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. Ziffer 1.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Schutz der Privatsphäre

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nrn. 55273/21 und 55562/21 – Kocot und Kappes / Polen (1. Sektion) – eingereicht am 05.11.2021 – zugestellt am 01.06.2022

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren) i.V.m. Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Erfolgreiche Bewerbung um das Richteramt – Verzögerung der Ernennung durch den Staatspräsidenten

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer sind Universitätsprofessoren und Spezialisten für Zivil- und Internationales Recht. Im Jahr 2017 bewarben sie sich um freie Richterstellen. Nach dem erfolgreichen Auswahlverfahren empfahl der nationale Justizrat im Jahr 2018 dem Staatspräsidenten die Ernennung der Beschwerdeführer. Im Jahr 2020 erkundigten sich die Beschwerdeführer nach dem Stand ihrer Bewerbung. Als Reaktion wurde ihnen lediglich mitgeteilt, dass sich der Vorgang in Bearbeitung befinde. Weitere Anfragen im Jahr 2021 blieben unbeantwortet.

Die Beschwerdeführer machen einerseits geltend, dass sie aufgrund der Untätigkeit des Staatspräsidenten in ihrem Recht auf Achtung des Privatlebens verletzt worden seien. Zudem rügen sie, dass ihnen aufgrund der fehlenden Möglichkeit der gerichtlichen Prüfung ihrer Angelegenheit der Zugang zu einem Gericht verwehrt werde.

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Verfahrensrecht

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 05.04.2022 – Nr. 19059/18 und 19725/18 – Benkharbouche und Janah / Vereinigtes Königreich

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Gesetzlicher Mindestlohn – Staatenimmunität – Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit – Anerkenntnis einer EMRK-Verletzung

Kernaussage: Wird in einem Verfahren vor dem EGMR von der beklagten Regierung ein Verstoß gegen die EMRK anerkannt, ist der Gerichtshof weiterhin befugt, den Beschwerdeführern eine Entschädigung gemäß Art. 41 EMRK zuzusprechen, ohne das Vorliegen einer Verletzung der EMRK zu prüfen.

Erläuterungen: Bei den beiden Beschwerdeführerinnen handelt es sich um marokkanische Staatsangehörige, die in verschiedenen ausländischen Botschaften im Vereinigten Königreich als Hausangestellte beschäftigt sind. Nach Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse haben sie gegenüber ihren Arbeitgebern – der Republik Sudan bzw. dem Staat Libyen – die Zah-

lung des gesetzlichen Mindestlohnes nach innerstaatlichem Recht geltend gemacht. Die Arbeitgeber beriefen sich auf die Staatenimmunität, wonach ein ausländischer Staat nicht von der Zuständigkeit eines britischen Gerichts erfasst werden kann. Dieser Auffassung folgte zunächst das Arbeitsgericht, wohingegen das Berufungsgericht auf einen Verstoß der maßgeblichen innerstaatlichen Regelung gegen Art. 6 EMRK hinwies. In einer vor dem Gericht abgegebenen Erklärung erkannten die Arbeitgeber die Verstöße an und erklärten sich bereit, den Beschwerdeführerinnen den materiellen Schaden zu ersetzen. Eine Entscheidung über die Frage, ob gegen die EMRK verstoßen wurde, traf das Gericht nicht.

Die Beschwerdeführerinnen behaupten eine Verletzung von Art. 6 EMRK, da ihnen durch die innerstaatliche gesetzliche Bestimmung über die Staatenimmunität der Zugang zu einem Gericht verwehrt worden sei und sie dadurch allein aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit gegenüber Staatsangehörigen des Vereinigten Königreichs wegen ihrer Herkunft i. S. v. Art. 14 EMRK diskriminiert worden seien.

Die beklagte Regierung verpflichtete sich, an die Beschwerdeführerinnen jeweils 20.000 £ zu zahlen und die Kosten und Auslagen des Verfahrens zu erstatten. Infolgedessen beantragte sie die Streichung der Beschwerde gemäß Art. 37 EMRK.

Der Gerichtshof weist zwar darauf hin, dass es unter bestimmten Umständen angemessen sein kann, eine Beschwerde aufgrund einer einseitigen Erklärung der beklagten Regierung gemäß Art. 37 EMRK zu streichen, auch wenn der Beschwerdeführer die Fortsetzung des Verfahrens wünscht. Entscheidend hierfür ist jedoch die Frage, ob die einseitige Erklärung eine ausreichende Grundlage dafür bietet, dass eine weitere Prüfung der Achtung der Menschenrechte für entbehrlich erachtet werden kann.³⁶ Da vorliegend die von der Regierung angebotenen Entschädigungszahlungen weit hinter den ursprünglichen Forderungen der Beschwerdeführerinnen auf Zahlung der ihnen zustehenden Vergütung zurückliegen, hält es der Gerichtshof für erforderlich, eine Entscheidung über eine Entschädigung wegen des anerkannten Menschenrechtsverstoßes zu treffen. Auch wenn er das Zugeständnis der Regierung akzeptiert, ist er dennoch befugt, den Beschwerdeführerinnen eine Entschädigung gemäß Art. 41 EMRK zuzusprechen,³⁷ ohne die aufgeworfenen materiellen Fragen selbst zu prüfen. Dementsprechend wurden den Beschwerdeführerinnen als Ersatz des Vermögensschadens jeweils 50.000 € sowie eine Entschädigung von 5.000 € bzw. 6.500 € zugesprochen.

Urteil (5. Sektion) vom 07.04.2022 – Nr. 18952/18 – Gloveli / Georgien

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

Schlagworte: Unmöglichkeit der gerichtlichen Überprüfung einer Auswahlentscheidung – richterliche Unabhängigkeit – Bedeutung der Verfahrensgerechtigkeit

Kernaussage: Das innerstaatliche Auswahlverfahren zur Berufung von Richter*innen darf angesichts der Bedeutung der richterlichen Unabhängigkeit nicht einer rechtsstaatlichen Überprüfung durch Gerichte entzogen werden.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist eine praktizierende Rechtsanwältin mit langjähriger Berufserfahrung. Zwischen 1999 und 2005 war sie als Richterin tätig. Im Jahr 2017 bewarb sie sich auf eine Richterstelle. Ihre Bewerbung wurde, nachdem sie zunächst in die engere Auswahl einbezogen wurde, mit der Begründung abgelehnt, dass sie nicht die für die

³⁶ EGMR v. 08.04.2004 – Nr. 26307/95 – Tahsin Acar /Türkei; EGMR v. 20.10.2009 – Nr. 858/08 – Radoszewska-Zakościelna / Polen.

³⁷ EGMR v. 08.02.2000 – Nr. 32819/96 – Caballero / Vereinigtes Königreich.

Besetzung der Stelle erforderliche Qualifikation aufweise. Eine Überprüfung dieser Entscheidung war nach innerstaatlichem Recht nicht vorgesehen, sodass das von der Beschwerdeführerin angerufene Gericht die Klage als unzulässig abgewiesen hat.

Die Beschwerdeführerin vertritt die Auffassung, dass ihr durch die fehlende gerichtliche Überprüfungsmöglichkeit im Hinblick auf die Ablehnungsentscheidung der Zugang zu einem Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK verwehrt worden sei.

Unter Hinweis auf seine Rechtsprechung³⁸ stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass Streitigkeiten über die Ernennung, die Laufbahn und die Entlassung von Richter*innen in den Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK fallen. Danach ist zunächst zu prüfen, ob das innerstaatliche Recht Rechtsmittel gegen Entscheidungen über Stellenbesetzungen ausdrücklich ausschließt.³⁹ Nach georgischem Recht ist ein Rechtsmittel gegen eine Auswahlentscheidung dann ausgeschlossen, wenn der Bewerber bzw. die Bewerberin nicht in die engere Auswahl einbezogen worden sind. In vorliegendem Fall war die Beschwerdeführerin zu Vorstellungsgesprächen und Eignungstests eingeladen worden, so dass davon auszugehen ist, dass sie zunächst in die engere Auswahl einbezogen wurde. Dennoch wurde ihre Bewerbung aus formalen Gründen abgelehnt, ohne die Ergebnisse des Auswahlverfahrens zu berücksichtigen. Daher kam der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass das innerstaatliche Recht die Beschwerdeführerin vom Zugang zu einem Gericht ausgeschlossen hat.

In einem zweiten Schritt ist zu prüfen, ob die Versagung eines Rechtsmittels gegen eine Auswahlentscheidung aus objektiven Gründen im Interesse des Staates gerechtfertigt sein könnte.⁴⁰ Hierzu hat der Gerichtshof bereits in früheren Entscheidungen⁴¹ festgestellt, dass in Anbetracht der herausragenden Stellung der Justiz in einer demokratischen Gesellschaft und der Bedeutung der richterlichen Unabhängigkeit für die Gewaltenteilung der Laufbahn von Richtern besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist. Daraus folgt, dass es eines rechtsstaatlichen Verfahrens und dessen gerichtlicher Kontrollmöglichkeit bedarf, Entscheidungen über den Einsatz richterlichen Personals überprüfen zu lassen. Da das georgische Recht diesen Voraussetzungen nicht entspricht, hat der Gerichtshof im Fall der Beschwerdeführerin auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 3.600 € verurteilt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 19371/22 – Stoianoglo / Republik Moldau (2. Sektion) – eingereicht am 19.01.2022 – zugestellt am 30.05.2022

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

Schlagworte: Suspendierung vom Amt als Staatsanwalt – fehlende Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung

Erläuterungen: Gegen den Beschwerdeführer wurde ein Strafverfahren eingeleitet. Infolgedessen wurde er ab Oktober 2021 von seinem Amt als Staatsanwalt suspendiert. Eine hier-

³⁸ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen* (s. HSI-Report 1/2022, S. 47); EGMR v. 08.11.2021 – Nrn. 49868/19 u. 57511/19 – *Dolińska-Ficek und Ozimek / Polen*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 11423/19 – *Gumenyuk / Ukraine*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei* (s. HSI-Report 1/2021, S. 41 f.); EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei* (s. HSI-Report 1/2021, S. 46 f.).

³⁹ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen / Finnland*.

⁴⁰ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen / Finnland*.

⁴¹ EGMR v. 08.11.2021 – Nrn. 49868/19 u. 57511/19 – *Dolińska-Ficek und Ozimek / Polen*; EGMR v. 26.07.2011 – Nr. 58222/09 – *Juričić / Kroatien*; EGMR v. 15.09.2015 – Nr. 43800/12 – *Tsanova-Gecheva / Bulgarien*; EGMR v. 30.06.2009 – Nr. 20774/05 – *Fiume / Italien*; EGMR v. 12.10.2021 – Nrn. 43391/18 und 17766/19 – *Bara und Kola / Albanien*.

gegen erhobene Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass es sich bei der Entscheidung über die Suspendierung nicht um einen Verwaltungsakt gehandelt habe, der mit Rechtsmitteln angefochten werden kann. Diese Entscheidung wurde vom Obersten Gerichtshof bestätigt.

Der Beschwerdeführer rügt die Verletzung seines Rechts auf Zugang zu einem Gericht gemäß Art. 6 EMRK.⁴²

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁴² EGMR v. 23.06.2018 – 20261/12 – Baka / Ungarn; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – Bilgen / Türkei (s. HSI-Report 1/2021, S. 46 f.); EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 36889/18 – Camelia Bogdan / Rumänien (s. HSI-Report 4/2020, S. 48)

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

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Universität Hamburg

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Unzulässigkeitsentscheidung vom 18.05.2022 – Nr. 202/2021 – Comitato Nazionale Quadri Direttivi della Pubblica Amministrazione (CO.N.QUA.DIR – P.A.) und Cassa Mutua Nazionale tra i Cancellieri e Segretari Giudiziari / Italien

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 (Recht auf Arbeit), Art. 4 § 4 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 6 § 4 (Recht auf Kollektivverhandlungen) und Art. 10 (Recht auf berufliche Bildung) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

Schlagworte: Privatisierung – Verstoß der italienischen Rechtsvorschriften zur Einleitung der Privatisierung des öffentlichen Dienstes gegen Vorschriften der RESC

Kernaussagen: Der beschwerdeführenden Organisation fehlt die Gewerkschaftseigenschaft. Die Rüge ist daher unzulässig.¹

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 26.01.2022 – Nr. 170/2018 – Union sindacale di base (USB) / Italien (s. auch PM vom 05.07.2022)²

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 (Recht auf Arbeit), Art. 12 (Recht auf soziale Sicherheit) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

Schlagworte: Recht auf Arbeit – gerechtes Arbeitsentgelt – Soziale Sicherheit – öffentlicher Dienst – prekäre Arbeit – sozial gemeinnützige Arbeit

Kernaussagen: 1. „Sozial gemeinnützige Arbeitnehmer*innen“, welche gleichwertige Funktionen wie die regulären Arbeitnehmer*innen der öffentlichen Verwaltung ausüben, sind in ihrem Recht aus Art. 1 § 2 RESC verletzt, ihren Lebensunterhalt in einem frei gewählten Beruf zu verdienen, da sie nacheinander und für sehr lange Zeiträume eingestellt werden, ohne dass ihnen dieselben Karriere- und Vergütungsmöglichkeiten wie den regulären Arbeitnehmer*innen zustehen. Daran ändert auch die bestehende, aber ungewisse Möglichkeit zur „Stabilisierung“ ihrer Arbeitsbeziehung nichts.

2. Die Ungleichbehandlung von „sozial gemeinnützigen Arbeitnehmer*innen“, die 20 Stunden pro Woche arbeiten, im Vergleich zu regulären Arbeitnehmer*innen in der öffentlichen Verwaltung benachteiligt erstere zudem in ihren Ansprüchen auf soziale Absicherung, insbesondere auf Altersrente, und stellt daher auch einen Verstoß gegen Art. 12 i.V.m. Art. E RESC dar.

3. Die ebenfalls gerügten Verletzungen von Art. 1 § 1, Art. 4 und Art. 24 RESC wurden durch die Beschwerde nicht hinreichend substantiiert dargelegt und daher nicht geprüft.

¹ S. zuletzt HSI-Report 3/2021, S. 59.

² S. zuletzt HSI-Newsletter 2/2019, S. 51 sowie HSI-Newsletter 3/2018, S. 44.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 08.04.2022 – Nr. 209/2022 – Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) / Norwegen

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

Schlagworte: Kündigungsschutz – Einzelkündigung – Entschädigung bei Kündigung – Berechnungssystem

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass Norwegen gegen das Recht, eine vermeintlich unbegründete Kündigung vor einer unparteiischen Stelle anzufechten (Art. 24 RESC), verstößt, indem es den beiden größten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen erlaubt, bevorzugte Laienrichter*innen für ihre Beschäftigungsfälle zu ernennen. Dies wirke sich nachteilig auf die Unabhängigkeit des Gerichts aus.

Beschwerde vom 20.04.2022 – Nr. 207/2022 – Unión General de Trabajadores (UGT) / Spanien

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

Schlagworte: Kündigungsschutz – Einzelkündigung – Entschädigung bei Kündigung – Berechnungssystem

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass die spanischen Rechtsvorschriften über Einzelentlassungen ohne triftigen Grund gegen Art. 24 RESC verstoßen, da sie ein gesetzlich festgelegtes Berechnungssystem vorsehen, das es nicht ermöglicht, die gesetzlich vorgesehene oder festgesetzte Entschädigung so zu modulieren, dass sie den gesamten erlittenen Schaden widerspiegelt, und auch keine abschreckende Wirkung garantiert.

Beschwerde vom 21.04.2022 – Nr. 208/2022 – Unione sindacale di base (USB) / Italien

Rechtsvorschriften: Art. 6 § 4 (Recht auf Kollektivverhandlungen) RESC

Schlagworte: Streikrecht – öffentlicher Dienst – grundlegende öffentliche Dienste – öffentliche Infrastruktur/Daseinsvorsorge – Mindestdienst – Ermessensspielraum der Behörden

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass die Einschränkungen des Streikrechts in grundlegenden öffentlichen Dienstleistungen/Diensten in Italien gegen Art. 6 § 4 RESC verstoßen, da sie den Arbeitnehmer*innen die Verpflichtung auferlegt, nicht nur den während eines Streiks erforderlichen „Mindestdienst“, sondern auch sonstige „unentbehrliche Dienste“ zu erbringen. Zudem seien die notwendige Ankündigungsfrist sowie obligatorische Schlichtungsverfahren übertrieben und unangemessen, weil sie die abschreckende Wirkung des Streiks untergraben würden. Schließlich führe der den Behörden eingeräumte weite Ermessensspielraum bei der Befugnis, Streiks zu verschieben, dazu, dass die Ausübung des Streikrechts letztlich unwirksam und ausgeschlossen werde.

Beschwerde vom 03.05.2022 – Nr. 210/2022 – Fédération internationale des associations de personnes âgées (FIAPA) / Frankreich

Rechtsvorschriften: Art. 5 (Vereinigungsfreiheit), 23 (Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – öffentliches Gesundheitswesen – Gesundheitsberufe – Altersgrenze

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass französische Vorschriften zum öffentlichen Gesundheitswesen gegen die gerügten Bestimmungen der Charta verstoßen, da sie eine Altersgrenze von 71 Jahren für Kandidat*innen für die Wahl in den Vorstand der Vereinigungen der Gesundheitsberufe einführen.

Beschwerde vom 03.05.2022 – Nr. 211/2022 – Syndicat des Agrégés de l'Enseignement Supérieur (SAGES) / Frankreich

Rechtsvorschriften: Art. 22 (Beteiligung an der Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsumwelt), Art. 10 (Recht auf berufliche Bildung) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

Schlagworte: Verbesserung der Arbeitsbedingungen – Verbesserung der Arbeitsumwelt – Recht auf berufliche Bildung – Hochschulen – Lehrpersonen – Mitentscheidung über Disziplinaentscheidungen

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass die französischen Rechtsvorschriften bestimmten Lehrkräften im Hochschulbereich die Vertretung im Nationalen Hochschul- und Forschungsrat verweigerten, sodass diese von der Zuständigkeit dieses Kollegialorgans ausgeschlossen würden.

[→ 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](#))

Die Unterstützungsmaßnahmen der EU für die Ukraine lassen sich auf einer aktuellen Zeitleiste nachverfolgen. U.a. hat sich das Parlament dafür ausgesprochen, dass die EU die Ukraine sowie die Unionsbürger*innen und -unternehmen stärker unterstützt (s. [PM vom 19.05.2022](#)). Dazu gehört die Forderung nach höheren Sozialausgaben in den Mitgliedstaaten sowie nach einem befristeten europäischen Paket zur Erhöhung der sozialen Resilienz, mit dem verschiedene Maßnahmen und Mittel zur Stärkung der Wohlfahrts- und Sozialschutzsysteme in der EU koordiniert werden.

Strategien für die Nutzung künstlicher Intelligenz (s. [PM vom 03.05.2022](#))

Das Parlament hat am 03.05.2022 eine [Entschließung](#) auf Grundlage des Berichts des parlamentarischen [Sonderausschusses für KI im digitalen Zeitalter \(AIDA\)](#) angenommen (s. zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 53). 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 Entschließung wird in die anstehenden parlamentarischen Arbeiten zu KI einfließen, insbesondere in das KI-Gesetz, welches im September gemeinsam vom Ausschuss für Binnenmarkt und Verbraucherschutz (IMCO) und vom Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres (LIBE) verabschiedet werden soll.

Sozialer Klimafonds (s. [PM vom 18.05.2022](#))

Die Ausschüsse für Umweltfragen, Volksgesundheit und Lebensmittelsicherheit und für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten verabschiedeten am 18.05.2022 ihren Standpunkt zum Vorschlag der Kommission zur Einrichtung eines sozialen Klimafonds (s. zuletzt [HSI-Report 3/2021](#), S. 62). Der neue Fonds wird Haushalten, Kleinstunternehmen und Verkehrsteilnehmer*innen zugutekommen, die anfällig und besonders von den Auswirkungen des Übergangs zur Klimaneutralität betroffen sind. Der soziale Klimafonds ist Teil des „Fit for 55 in 2030“-Pakets, das die Treibhausgasemissionen der EU bis 2030 im Einklang mit dem europäischen Klimagesetz um mindestens 55 % gegenüber 1990 reduzieren soll.

Da sich der Rat am 29.06.2022 auf einen Standpunkt zur Einrichtung eines sozialen Klimafonds einigte, können die Verhandlungen zwischen Rat und Parlament beginnen (s. [PM des Rats vom 29.06.2022](#)).

Nationale Konjunkturprogramme und sozialer Schutz (s. [PM vom 30.05.2022](#))

Am 30.05.2022 verabschiedeten der Wirtschafts- und Währungsausschuss und der Haushaltsschuss des Parlaments einen Bericht, in dem sie fordern, dass die Finanzierung der nationalen Konjunkturprogramme zur Abfederung der wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Pandemie an die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit, die Stärkung der strategischen Autonomie der EU und die Abmilderung der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Krise geknüpft sein soll. Die Überprüfung der so genannten Aufbau- und Resilienzfähigkeit durch die Kommission wird bis zum 31.07.2022 erwartet.

Frauen in Leitungsorganen von Unternehmen (s. [PM vom 07.06.2022](#); [PM des Rats vom 07.06.2022](#))

Nachdem der Rat im März 2022 die Verhandlungen zum seit 2013 nicht weiterentwickelten Richtlinienvorschlag für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen in Leitungsorganen von börsennotierten Unternehmen wiederaufgriff (s. zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 56-57), erzielten Rat und Parlament am 07.06.2022 eine vorläufige Einigung (s. auch [PM der Kommission vom 08.06.2022](#)). Demnach sollen etwa in börsennotierten Unternehmen entweder mindestens 40 % der Aufsichtsratsmitglieder (Modell 1) oder aber in Vorstand und Aufsichtsrat zusammengenommen mindestens 33 % Frauen (Modell 2) vertreten sein. Kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten sind vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen. Sobald Parlament und Rat die Einigung formell gebilligt haben, wird die Richtlinie 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft treten und muss innerhalb von zwei Jahren von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

Angemessene Mindestlöhne (s. [PM vom 07.06.2022](#); [PM des Rats vom 07.06.2022](#))

Am 06.06.2022 erzielten Rat und Parlament zudem eine politische Einigung über Regelungen für angemessene Mindestlöhne in der EU (s. zuletzt [HSI-Report 4/2021](#), S. 65-66; s. auch [PM der Kommission vom 07.06.2022](#)). Die vereinbarten Vorschriften werden für alle Arbeitnehmer*innen in der EU gelten, die einen Arbeitsvertrag oder ein Arbeitsverhältnis haben, und sollen sicherstellen, dass die Mindestlöhne einen angemessenen Lebensstandard für die Arbeitnehmer*innen gewährleisten. Die EU-Länder, in denen der Mindestlohn ausschließlich durch Tarifverträge geschützt ist, sind nicht verpflichtet, ihn einzuführen oder diese Verträge allgemeinverbindlich zu machen. Der vereinbarte Text verpflichtet die EU-Länder zudem, ein Durchsetzungssystem einzurichten, das zuverlässige Überwachung, Kontrollen und Vor-Ort-Inspektionen umfasst. Bisher gibt es in 21 Mitgliedsstaaten einen gesetzlichen Mindestlohn, während in Österreich, Zypern, Dänemark, Finnland, Italien und Schweden die Lohnhöhe durch Tarifverhandlungen festgelegt wird.

Nachhaltigkeitsberichterstattung (s. [PM vom 21.06.2022](#); [PM des Rats vom 21.06.2022](#))

Schließlich erzielten das EU-Parlament und der Rat am 21.06.2022 eine vorläufige politische Einigung über neue Regeln zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für große Unternehmen (s. zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 55). Die EU soll damit Vorreiterin bei der Festlegung globaler Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung werden, womit dem Greenwashing durch Unternehmen ein Ende gesetzt werden soll. Die Anforderungen des Richtlinienentwurfs gelten für alle großen Unternehmen (mit mehr als 250 Beschäftigten und einem Umsatz von 40 Millionen Euro), unabhängig davon, ob sie börsennotiert sind oder nicht. Sobald sich Parlament und Rat abschließend geeinigt haben und die Richtlinie 20 Tage nach Veröffentlichung in Kraft tritt, müssen deren Bestimmungen nach 18 Monaten in das nationale Recht der Mitgliedstaaten übernommen werden.

1.2 Europäische Kommission

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten der Kommission zur gemeinsamen Covid-19-Krisenreaktion gibt es hier. U.a. wurden 46 Millionen Euro durch den Europäischen Sozialfonds im Rahmen des Europäischen Aufbauplans NextGenerationEU für Maßnahmen in Sachsen-Anhalt, Berlin und Rheinland-Pfalz bewilligt (s. PM vom 10.05.2022). Zudem haben sich die Mitgliedstaaten sowie Vertreter*innen von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen am 19.05.2022 darauf geeinigt, dass Covid-19 in bestimmten Branchen als Berufskrankheit anerkannt werden soll: in den Bereichen Gesundheit, Soziales und häusliche Betreuung sowie jenen Berufe, in denen ein nachweislich erhöhtes Infektionsrisiko besteht (s. PM vom 19.05.2022).

Angriffskrieg in der Ukraine (s. Informationsseite der Kommission)

In Bezug auf den Zugang zu Arbeitsplätzen hat die Kommission u.a. 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.

Europäische Kompetenzagenda (s. PM vom 06.05.2022)

Im April und Mai 2022 initiierte die Kommission eine neue Qualifikationspartnerschaft für Beschäftigte in der Kultur- und Kreativwirtschaft (s. PM vom 28.04.2022) sowie für Beschäftigte in der Nachbarschafts- und Sozialwirtschaft (s. PM vom 06.05.2022) im Rahmen des Kompetenzpakts der EU. Zu den Begünstigten im Rahmen der zweiten Partnerschaft gehören Organisationen der Sozialwirtschaft, Impact-Investoren, Anbieter von Mikrofinanzierungen, ethische und genossenschaftliche Banken, Anbieter*innen von beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie Regionen. Beide Qualifikationspartnerschaften sind Teil der Europäischen Kompetenzagenda (s. HSI-Report 2/2021, S. 57-58 sowie HSI-Report 2/2020, S. 63), die darauf abzielt, Ressourcen zu mobilisieren und Anreize zu geben sowie Maßnahmen zur Höher- und Umqualifizierung im Lichte des grünen und digitalen Wandels zu ergreifen (s. auch zum Rat unten auf S. 63 f.).

Jugendbeschäftigung (s. PM vom 17.05.2022)

Im Rahmen des Europäischen Jahres der Jugend 2022 (s. zuletzt HSI-Report 1/2022, S. 56) sagten erste Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, Unterstützung für die Umsetzung der neuen Kommissionsinitiative ALMA („Aim, Learn, Master Achieve“) zu. Das neue Austauschprogramm soll benachteiligte junge Menschen beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder auf ihrem weiteren Bildungsweg unterstützen, indem es ihnen eine mehrmonatige, begleitete berufliche Lernerfahrung in einem anderen EU-Land ermöglicht.

Stärkung des sozialen Dialogs in der EU (s. PM vom 31.05.2022)

Aufbauend auf dem 2021 veröffentlichten Bericht zur Stärkung des sozialen Dialogs in der EU (s. zuletzt HSI-Report 1/2021, S. 57) führte die Kommission im April und Mai 2022 zwei Anhörungen mit den Sozialpartnern zur für Herbst 2022 geplanten EU-Initiative zur Förderung des sozialen Dialogs durch (s. auch PM vom 04.05.2022). Die Initiative wurde auch im Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte angekündigt; dieser Aktionsplan und die Prinzipien der Europäischen Säule sind seit Mai 2022 auch in einer einfach verständlichen Version verfügbar (s. PM vom 04.05.2022).

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](#).

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

Am 23.05.2022 veranstalteten der Rat, die EZB und die Kommission einen makroökonomischen Dialog mit den europäischen Sozialpartnern, um die jüngsten Entwicklungen der wirtschaftlichen Lage sowie die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf den europäischen Arbeitsmarkt zu erörtern, insbesondere im Hinblick auf die Integration ukrainischer Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt (s. [PM vom 24.05.2022](#)).

Europas digitale Dekade (s. [PM vom 11.05.2022](#))

Am 11.05.2022 einigte sich der Rat auf ein Verhandlungsmandat in Bezug auf das Politikprogramm für [Europas Weg in die digitale Dekade](#) (s. [HSI-Report 2/2021](#), S. 59). Das Mandat zielt darauf ab, die digitale Führungsrolle der EU zu stärken, indem eine inklusive und nachhaltige Digitalpolitik im Dienste der Bürger*innen und der Unternehmen gefördert wird. Zu diesem Zweck werden darin konkrete gemeinsame Digitalziele sowie eine neue Art der Governance mit den Mitgliedstaaten festgelegt, um sicher zu gehen, dass die Union ihr Ziel gemeinsam verwirklicht (s. zuletzt [HSI-Report 4/2021](#), S. 69).

Gerechter und inklusiver grüner Wandel (s. [PM vom 16.06.2022](#))

Der Rat nahm am 16.06.2022 eine Empfehlung zur Sicherstellung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität („green transition“) an. Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Maßnahmen zu den beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekten der Klima-, Energie- und Umweltpolitik anzunehmen, z.B. durch die Förderung der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und die Erleichterung des Zugangs zu sicheren Arbeitsbedingungen. Weitere Vorschläge betreffen die Gerechtigkeit der Steuer- und Sozialleistungssysteme und die Gewährleistung des Zugangs zu erschwinglichen essenziellen Dienstleistungen und Wohnraum für die am stärksten vom grünen Wandel betroffenen Menschen und Haushalte. Damit im Zusammenhang steht auch die Einrichtung eines sozialen Klimafonds (s. auch zum Parlament oben auf S. 60). Außerdem bildet diese Empfehlung gemeinsam mit drei weiteren vom Rat verabschiedeten Empfehlungen wesentliche Bestandteile des grünen und digitalen Wandels der EU sowie des European Green Deal (s. [PM der Kommission vom 16.06.2022](#) sowie nächster Punkt).

Förderung der Aus- und Weiterbildung (s. [PM der Kommission vom 17.06.2022](#))

Am 16.06.2022 nahmen die EU-Minister*innen für Beschäftigung und Soziales zudem eine [Empfehlung zu individuellen Lernkonten](#) und eine weitere [Empfehlung zu „Microcredentials“](#) an (s. zuletzt [HSI-Report 4/2021](#), S. 68). In ersterer empfiehlt der Rat den Mitgliedstaaten, individuelle Lernkonten einzurichten, durch welche Einzelpersonen die Möglichkeit und Befähigung angeboten werden, an arbeitsmarktrelevanten Weiterbildungen teilzunehmen, um ihren Zugang zum Arbeitsmarkt oder ihren Verbleib in Beschäftigung zu erleichtern. Damit einhergehen soll die Schaffung günstiger Rahmenbedingungen, bspw. die Gewährleistung von Berufsberatungsdiensten oder die Einrichtung eines aktuellen öffentlichen Verzeichnisses der Aus- und Weiterbildungen (s. [PM vom 16.06.2022](#)). Die Empfehlung zu „Microcredentials“ zielt auf die Erweiterung der Lernmöglichkeiten zur Förderung von lebenslangem Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, wobei der Rat einen EU-Ansatz für solche Microcredentials festlegt, welcher deren Qualität, Transparenz und Verbreitung in der gesamten EU fördern kann (s. [PM vom 16.06.2022](#)). Beide Empfehlungen erfolgten im Rahmen der Europäischen Kompetenz-

agenda (s. [HSI-Report 2/2021](#), S. 57-58; [HSI-Report 2/2020](#), S. 63 sowie oben zur Kommission auf S. 62).

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Jahresbericht 2021 (s. [hier](#))

Der Gerichtshof veröffentlichte seinen Jahresbericht 2020, welcher aus einem [Jahresrückblick](#), der Übersicht der [Rechtsprechungstätigkeit](#) und dem [Verwaltungsbericht](#) besteht. Der Jahresüberblick bietet eine Zusammenschau der Tätigkeit des Gerichtshofs und des Gerichts in justizieller, institutioneller und administrativer Hinsicht. Er stellt die wichtigsten Urteile der beiden Gerichte dar und erläutert ihre Bedeutung für die Unionsbürger*innen.

Zugang zur Öffentlichkeit (s. [PM vom 22.04.2022](#))

Der Gerichtshof bietet ab dem 26.04.2022 ein [Streaming-System](#) an, um den Zugang der Öffentlichkeit zu seiner Rechtsprechungstätigkeit zu erleichtern. Während die Urteilsverkündung und die Verlesung der Schlussanträge aller Verfahren des Gerichtshofs live übertragen werden, beginnt zudem eine sechsmonatige Pilotphase, in der die mündlichen Verhandlungen in Rechtssachen der Großen Kammer des Gerichtshofs zeitversetzt übertragen werden.

Ernennung neuer Richter*innen am Gericht (s. PM des Rats [vom 27.04.2022](#) und [vom 29.06.2022](#))

Am 27.04.2022 wurden insgesamt acht Richter*innen beim Gericht mit einer Amtszeit vom 01.09.2022-31.08.2028 wiederernannt: Geert De Baere und Paul Nihoul (Belgien), Sten Frimodt Nielsen und Jesper Svenningsen (Dänemark), Krisztián Kecsmár (Ungarn), Marc van der Woude (Niederlande), Maria José Costeira und Ricardo da Silva Passos (Portugal). Zudem wurde Goulielmos Valasidis (Griechenland) zum Richter am Gericht ernannt.

Schließlich wurden am 29.06.2022 vier weitere Richter*innen beim Gericht mit einer Amtszeit vom 01.09.2022-31.08.2028 wiederernannt: Marc Jaeger und Dean Spielmann (Luxemburg) sowie Mirela Stancu und Ion Gâlea (Rumänien); Steven Verschuur (Niederlande) wurde für dieselbe Amtszeit neu zum Richter am Gericht ernannt. Beatrix Ricziová (Slowakei) wurde zur Füllung einer noch freien Stelle bis zum 31.08.2022 zur Richterin am Gericht ernannt, während Tihamér Tóth (Ungarn) nach dem Tod seines Vorgängers Barna Berke ebenfalls bis zum 31.08.2022 zum Richter beim Gericht ernannt.

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

- [Leben und Arbeiten in Europa](#),
- [Arbeitsleben in der Covid-19-Pandemie 2021](#) (mit [Länderberichten](#), s. [Deutschland](#)),
- [Ethik am digitalen Arbeitsplatz](#),
- und [Mindestlöhne in 2022](#) ([Zusammenfassung](#)).

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Lenk- und Ruhezeiten und Entsendung von Fahrer*innen (s. [PM vom 21.06.2022](#))

Im Juni veröffentlichte die ELA im Rahmen ihres Aktionsrahmens für den Straßenverkehr (s. zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 58) ihre ersten beiden Informationsbroschüren für Fahrer*innen und Unternehmen im Straßenverkehrssektor, welche über die [Lenk- und Ruhezeiten](#) sowie die [neuen Entsendevorschriften](#) informieren.

Aufruf zur Einreichung von Good Practices (s. [PM vom 22.06.2022](#))

Zudem veröffentlichte die ELA einen [Aufruf zur Einreichung von guten Praxisbeispielen](#) bis zum 15.10.2022 mit dem Ziel, gute Praktiken in den Bereichen Straßenverkehr und Saisonarbeit zu sammeln, um den Austausch, die Verbreitung und die Übernahme von guten Praxisbeispielen und gesammeltem Wissen unter den Mitgliedstaaten zu fördern. Die ausgewählten bewährten Verfahren werden im Rahmen einer Veranstaltung vorgestellt und auf der ELA-Website veröffentlicht. Die guten Praktiken können von nationalen Verwaltungen und anderen Akteuren eingereicht werden, z.B. aus der Zivilgesellschaft und den Organisationen der Sozialpartner.

Konzertierte und gemeinsame Arbeitsinspektionen (s. [PM vom 17.06.2022](#))

Im Juni koordinierte die ELA gemeinsame Inspektionen in insgesamt 8 Ländern und unter Beteiligung von 18 Mitgliedstaaten. Die Inspektionen wurden in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Straßenverkehrsbehörden und Roadpol durchgeführt. In der Regel kontrollieren die Behörden bei solchen Inspektionen die Anwendung des Mobilitätspakets und der Regelungen zur Entsendung von Fahrer*innen sowie die Einhaltung der allgemeinen Vorschriften über Lenk- und Ruhezeiten, die Verwendung des Fahrtenschreibers, die Höchstlast und Verstöße gegen Lohn- und Arbeitszeitvorschriften.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Ministerkomitee

Vom 04.-06.04.2022 tagte der neu [eingesetzte Ausschuss zu Künstlicher Intelligenz \(CAI\)](#) zu seiner ersten Sitzung (s. [PM vom 11.04.2022](#)). Zum Vorsitzenden des Ausschusses wurde Thomas Schneider (Schweiz) gewählt. Aufbauend auf den Arbeiten des vorgehenden Ad-hoc-Ausschusses (s. zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 58) prüfte der CAI die Möglichkeiten für die Ausarbeitung eines geeigneten Rechtsinstruments für die Entwicklung, den Entwurf und die Anwendung Künstlicher Intelligenz (KI), das sich auf die Standards des Europarats für Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit stützt und Innovationen begünstigt. In seiner [1438. Sitzung](#) am 30.06.2022 forderte das Ministerkomitee den Ausschuss dazu auf, die Erarbeitung des Rechtsinstruments baldmöglichst abzuschließen.

Desweiteren nahm das Ministerkomitee am 04.05.2022 in seiner [1433. Sitzung](#) die [Digitale Agenda des Europarats 2022-2025](#) zum Thema „Protecting human rights, democracy and the rule of law in the digital environment“ zur Kenntnis. Zu den zwölf darin adressierten Themenbereichen gehört auch der verstärkte Kampf gegen wachsende soziale Ungleichheiten und Armut, welcher durch digitale Technologien erleichtert statt behindert werden sollte. Die Agenda knüpft damit an die bisherigen Befassungen des Ministerkomitees mit den Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme an (s. [HSI-Report 2/2021](#), S. 62-63).

Zu den identifizierten vorrangig zu ergreifenden Maßnahmen gehören die Förderung der wirksamen Umsetzung der ESC auf nationaler Ebene angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung sowie die Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Bewältigung neuer Herausforderungen für den sozialen Zusammenhalt im Zusammenhang mit der Digitalisierung (einschließlich der Plattformökonomie und der digitalen Komponenten des Übergangs zu einer grünen Wirtschaft).

Vom 17.-18.05.2022 tagte zudem zum ersten Mal der dem Ministerkomitee untergeordnete **Europäische Ausschuss für sozialen Zusammenhalt (CCS)**, welcher die Europäische Plattform für sozialen Zusammenhalt seit 2022 ersetzt (s. PM vom 18.05.2022). Das aktuelle Mandat des neuen Ausschusses umfasst den Zeitraum 2022-2025 und zu den in dieser Zeit behandelten Themenbereichen gehören u.a. die Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt, die Überschneidung zwischen dem Green Deal der EU und dem sozialen Zusammenhalt, die Armutsbekämpfung, die Plattformökonomie und Regelungen zu Mindesteinkommen. In seiner 1. Sitzung wählte der Ausschuss auch seine Vorsitzenden (s. PM vom 17.05.2022).

Am 01.06.2022 befasste sich das Ministerkomitee auf seiner 1435. Sitzung schließlich mit dem Jahresbericht 2021 der **Gleichstellungskommission (Gender Equality Commission)**, welche dazu beitragen soll, dass die Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen des Europarats berücksichtigt wird (s. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 63).

2.2 Parlamentarische Versammlung

Im Rahmen der vom 25.-27.04.2022 stattfindenden Frühjahrssitzung der Parlamentarischen Versammlung befasste sich diese u.a. mit der Deinstitutionalisierung von Menschen mit Behinderungen. Der damit verbundene Prozess zielt darauf ab, die systematische und langfristige Unterbringung von Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen zu begrenzen, um deren Rechte, insbesondere aus Art. 19 UN-BRK (Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft) zu wahren. Am 26.04.2022 verabschiedete die Parlamentarische Versammlung ihre Resolution 2431 (2022) sowie eine Empfehlung 2227 (2022).

Zudem befasste sich die Parlamentarische Versammlung am 26.04.2022 mit dem Bericht des Ausschusses für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung zur **Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft** (s. zuletzt HSI-Report 1/2022, S. 58-59). In ihrer Resolution 2432 (2022) betonte die Versammlung, dass die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft Armut und soziale Ausgrenzung verschärft und zu Lohnunterschieden zwischen den Klassen führt, die das ganze Leben lang bestehen bleiben, selbst bei gleichem Bildungsniveau. Daher forderte die Versammlung die Mitgliedstaaten auf, diese Form der Diskriminierung in der Gesetzgebung eindeutig zu verbieten und den Betroffenen individuelle Rechtsmittel zur Verfügung zu stellen (s. PM vom 26.04.2022).

2.3 Menschenrechtskommissarin

Am 26.04.2022 veröffentlichte die Menschenrechtskommissarin des Europarats, *Dunja Mijatović*, ihren Jahresbericht 2021. Der Bericht befasst sich mit verschiedenen Themenbereiche, einschließlich der Situation der sozialen Rechte, der Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie der Auswirkungen von KI auf die Ausübung von Menschenrechten. Die

Kommissarin betonte, dass sich einige den Schutz der Menschenrechte untergrabende Trends im Jahr 2021 fortgesetzt haben.

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

In seinen 327. und 328. Sitzungen befasste sich der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte mit den Staatenberichten zur **Themengruppe 3 „Arbeitnehmerrechte“**, zu welchen alle berechtigten Organisationen bis zum 30.06.2022 ihre Kommentare einreichen konnten (s. zuletzt HSI-Report 1/2022, S. 59).

Am 15.06.2022 verabschiedete das Ministerkomitee die Regeln für das Verfahren zur **Besetzung** von insgesamt sechs **frei werdenden Sitzen** im Ausschuss, wobei die Amtszeit für diese Sitze vom 01.01.2023-31.12.2028 andauert. In Gruppe I, zu der u.a. Deutschland, Österreich und die Schweiz gehören, werden zum 31.12.2022 zwei Sitze frei, wobei die Amtszeit von Karin Lukas (Österreich) endet, während Miriam Kullmann (Deutschland) ihren Sitz noch bis Ende 2026 innehat. Die Vertragsstaaten der ESC aus den entsprechenden Staatengruppen können der Generalsekretärin bis spätestens zum 23.09.2022 den Namen eines*einer geeigneten Kandidat*in vorschlagen (s. PM vom 17.06.2022).

Zudem akzeptierte **Bulgarien** am 01.07.2022 acht zusätzliche Bestimmungen der ESC, womit sich die Gesamtzahl der von Bulgarien akzeptierten Bestimmungen auf 70 von insgesamt 98 Paragraphen erhöhte. Die zusätzlichen Bestimmungen werden für Bulgarien ab dem 01.08.2022 in Kraft treten.

Vom 30.05.-03.06.2022 tagte schließlich der **Regierungssozialausschuss** der ESC zu seiner 144. Sitzung. Im Rahmen der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit wird der Regierungssozialausschuss ILO-Schlussfolgerungen als Entwurf für Entschlüsse des Europarats vorlegen (s. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 64).

→ [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, der aktualisierte **ILO-Monitor** zum Thema (zuletzt 9. Ausgabe vom 23.05.2022) sowie ein Bericht über die Verstärkung des sozialen Dialogs als Folge aus der Covid-19-Pandemie.

Außerdem veröffentlichte die ILO am 05.05.2022 ihren **„Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery“**. Der Bericht untersucht die Rolle der Tarifverhandlungen bei der Abmilderung der Auswirkungen der Covid-19-Krise auf Beschäftigung und Einkommen. Diese trugen dazu bei, Ungleichheiten abzufedern und gleichzeitig die Resilienz von Unternehmen und Arbeitsmärkten zu stärken.

Schließlich verabschiedete im Juni 2022 eine ILO-Expert*innengruppe neue **Leitlinien zum Umgang mit biologischen Gefahren am Arbeitsplatz** (s. PM vom 29.06.2022). Sie enthalten spezifische Ratschläge, die sich an den internationalen Arbeitsnormen orientieren, um

arbeitsbedingte Verletzungen, Krankheiten und Todesfälle im Zusammenhang mit biologischen Gefahren im Arbeitsumfeld zu verhindern und zu kontrollieren. Eine biologische Gefahr wird in den Leitlinien definiert als jeder Mikroorganismus, jede Zelle oder jedes andere organische Material pflanzlichen, tierischen oder menschlichen Ursprungs, einschließlich gentechnisch veränderter Organismen, die der menschlichen Gesundheit schaden können. Im Rahmen der Überprüfung des normativen ILO-Rahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auf der 112. und 113. Internationalen Arbeitskonferenz (2024 und 2025) wird voraussichtlich auch eine neue Norm für biologische Gefahren erörtert werden.

3.2 Internationale Arbeitskonferenz und Sachverständigenausschuss

Vom 27.05.-11.06.2022 fand der erste Teil der **110. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** in virtueller Form statt (s. [PM vom 10.06.2022](#) sowie zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 60). Alle Berichte, Dokumente und Statements zu dieser Tagung sind auf der [Internetseite der ILO](#) abrufbar. Einige ausgewählte Berichte sind auch in [deutscher Sprache](#) verfügbar. Hierzu zählen u.a. ein Bericht über [menschenswürdige Arbeit in der Sozial- und Solidarisches Wirtschaft](#) (s. auch die [Entschließung](#)) sowie zu einem [Rahmen für eine hochwertige Lehrlingsausbildung](#).

Ausgehend von einem [Bericht](#) über die **Aufnahme sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen in das ILO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** verabschiedete die Konferenz eine entsprechende [Entschließung](#), wodurch die bestehenden vier Prinzipien und Rechte (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen; Abschaffung von Zwangsarbeit; Abschaffung der Kinderarbeit; Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) um eine fünfte Kategorie ergänzt wurden. Jedes der Grundprinzipien ist mit wichtigen ILO-Übereinkommen verknüpft; zur neuen Kategorie gehören insbesondere das [Übereinkommen Nr. 155](#) über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (1981) und das [Übereinkommen Nr. 187](#) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz (2006).

Schließlich hat die Konferenz **acht Änderungen des Seearbeitsübereinkommens von 2006 (MLC)** gebilligt (s. zuletzt [HSI-Report 2/2021](#), S. 66), nachdem diese Änderungen im Mai 2022 von Vertreter*innen der Seeleute, Reeder*innen und Regierungen ausgehandelt und angenommen worden waren (s. [PM vom 16.05.2022](#)). Die neuen im Dezember 2024 in Kraft tretenden Bestimmungen sollen dazu beitragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Seeleuten auf der ganzen Welt zu verbessern, wobei entsprechende Lehren aus der Covid-19-Pandemie berücksichtigt werden.

Der **Sachverständigenausschuss** für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*) hatte seine Berichte für 2022 bereits veröffentlicht (s. [HSI-Report 1/2022](#), S. 60).

3.3 Verwaltungsrat und Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Juni 2022 tagte der Verwaltungsrat auf seiner **345. Sitzung**, in welcher die Russische Föderation erneut aufgefordert wurde, ihre Aggression gegen die Ukraine unverzüglich und bedingungslos einzustellen (s. auch [PM vom 14.06.2022](#)). In diesem Rahmen wurde u.a. der **399. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit** angenommen. Keiner der im Bericht behandelten Fälle betraf Europa.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

4.1 Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Im Juni 2022 wurden neun neue Mitglieder des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen mit einer Amtszeit ab 01.01.2023 gewählt (s. [PM vom 14-16.06.2022](#)). Das bisherige Mitglied aus der Schweiz, *Markus Schefer*, wurde für die neue Amtszeit wiedergewählt.

4.2 Ausschuss für die Rechte des Kindes

Am 06.06.2022 wurden neun neue Mitglieder des Ausschusses für die Rechte des Kindes mit einer Amtszeit ab 01.03.2023 gewählt (s. [PM vom 06.06.2022](#)). Das bisherige Mitglied aus der Schweiz, Philip Jaffe, wurde für die neue Amtszeit wiedergewählt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. EFTA-Gerichtshof

Video-Teilnahme an mündlichen Verhandlungen (s. [PM vom 16.06.2022](#))

Nach den Erfahrungen mit mündlichen Fernverhandlungen während der Covid-19-Pandemie Anfang 2020 hat der EFTA-Gerichtshof beschlossen, in bestimmten Fällen und unter bestimmten Voraussetzungen eine freiwillige Teilnahme an mündlichen Verhandlungen über Videokonferenzanlagen zuzulassen. Der Beschluss gilt für zwei Jahre und wird 2024 überprüft werden. Er tritt am 01.08.2022 in Kraft und gilt für alle an diesem Tag beim Gerichtshof anhängigen Rechtssachen.

→ [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](#)