

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 4/2023

Berichtszeitraum: 01. Oktober – 31. Dezember 2023

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	5
Endlich Klarheit? (C-660/20 – <i>Lufthansa CityLine</i>) von <i>Prof. Dr. Eva Kocher</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Prof. Dr. Martin Gruber-Risak</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	13
Sanktionen gegen streikende verbeamtete Lehrkräfte in Deutschland stellen keine Konventionsverletzung dar (Nr. 59433/18 – <i>Humpert u.a./Deutschland</i>) von <i>Klaus Lörcher</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH	23
1. Allgemeine Fragen	23
2. Arbeitszeit	26
3. Befristung.....	26
4. Betriebsübergang.....	27
5. Datenschutz	27
6. Gleichbehandlung	30
7. Massenentlassung	35
8. Soziale Sicherheit	36
9. Teilzeitbeschäftigung	43
10. Urlaub	43
V. Verfahren vor dem EGMR	46
1. Diskriminierungsverbot.....	46
2. Koalitionsfreiheit.....	48
3. Schutz der Privatsphäre	51
4. Soziale Sicherheit	55
5. Verbot der Zwangsarbeit	56
6. Verfahrensrecht	58
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR)	62

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	65
1. Europäische Union.....	65
2. Europarat.....	70
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	72
4. EFTA-Gerichtshof	73

Der HSI-Report 4/2023 gibt einen umfassenden Überblick über die arbeits- und sozialrechtliche Entscheidungspraxis in Europa sowie die Entwicklungen internationalen Arbeits- und Sozialrecht von Oktober bis Dezember 2023.

Mit der vorliegenden Ausgabe hat sich auch der Kreis der Herausgeber*innen geändert: Prof. Dr. Johanna Wenckebach ist zum Anfang des Jahres zur IG Metall gewechselt, wo sie nun als Justiziarin die Rechtsabteilung leitet. Wir danken ihr herzlich für ihr überaus engagiertes Wirken am Report und freuen uns, dass Sie der Reihe weiterhin verbunden bleiben wird. Dr. Ernesto Klengel, der das Institut kommissarisch leitet und bisher bereits redaktionelle Verantwortung für den Report getragen hat, ist neuer Mitherausgeber.

Auch das vierte Quartal 2023 hat mit einigen bemerkenswerten Entscheidungen aufgewartet. Die vom **EuGH** entschiedene Rechtssache *LufthansaCityLine* (C-660/20) bewegt sich im Spannungsfeld von Tarifautonomie und dem Schutz vor Diskriminierung für Teilzeitbeschäftigte. Flugpersonal erhält nach dem zugrunde liegenden Tarifvertrag eine Zulage, wenn eine starre Zahl an Flugdienststunden überschritten wird. In ihrer Urteilsanmerkung befürwortet Prof. Dr. Eva Kocher, Europa-Universität Viadrina, die Entscheidung des Gerichtshofs, dass darin eine mittelbare Diskriminierung liegen kann, und erläutert die Hintergründe und Folgen für das deutsche Recht. Prof. Dr. Martin Gruber-Risak, Universität Wien, stellt die Auswirkungen auf das österreichische Recht dar, wo sich eine ähnliche Regelung aus dem Gesetz ergibt.

Es ist zudem von mehreren weiteren relevanten Verfahren vor dem EuGH zu berichten. Wie der Wunsch eines Menschen mit Behinderung nach einer Assistenzperson mit einem bestimmten Alter diskriminierungsrechtlich zu bewerten ist, war Gegenstand der Entscheidung des Gerichtshofs in der Rechtssache *AP Assistenzprofis* (C-518/22). Über ein „Kopftuchverbot“ für Beschäftigte der Verwaltung hat die Große Kammer in dem Verfahren *Commune d’Ans* entschieden (C-148/22).

Am 14. Dezember 2023 hat der **EGMR** einen Schlusspunkt unter ein viel beachtetes Verfahren vor dem EGMR zu einer Besonderheit des deutschen Rechts, dem Verbot des Beamtenstreiks, gesetzt (Nr. 59433/18 – *Humpert u. a./Deutschland*). Die Gewerkschaft GEW hat sich auf verschiedenen Ebenen für die Abschaffung dieses Sonderstatus eingesetzt. Der Gerichtshof hat nun die deutsche Rechtslage mehrheitlich akzeptiert, auch unter den Gesichtspunkten, dass Beamte auf anderem Wege Einfluss auf die Höhe der Alimentation nehmen können und die verhängten Sanktionen eher gering sind. Klaus Lörcher zeigt in einer Urteilsanmerkung auf, dass sich die Entscheidung nicht in völkerrechtliche Zusammenhänge einfügt und die Begründung argumentative Brüche aufweist.

Im Rahmen der weiteren Verfahren vor dem EGMR entschied der Gerichtshof in einem bemerkenswerten Urteil, dass Opfer von Menschenhandel einen Anspruch auf Entschädigung haben, der einen entgangenen hypothetischen Verdienst umfasst (Nr. 18269/18 – *Krachunova / Bulgarien*). Die Herabsetzung des Ruhestandsalters auf unterschiedliche Schwellen für Frauen und Männer ist diskriminierend (Nr. 25226/18 – *Pajak u. a. / Polen*). Des Weiteren drehten sich mehrere Verfahren um die Entlassung oder Versetzung von Richter*innen oder Staatsanwält*innen unter möglichem Verstoß gegen rechtstaatliche Grundsätze (Nr. 66292/14 – *Pengezov / Bulgarien*; Nr. 19371/22 – *Stoianoglo / Republik Moldawien*).

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR) hat die französische Regelung mehrheitlich akzeptiert, dass in Kleinbetrieben „Kollektivverträge“ abgeschlossen werden können, wenn mehr als zwei Drittel der Belegschaftsangehörigen der Regelung zustimmen (Nr. 189/2020).

Bemerkenswert sind die aktuellen Entwicklungen im Rahmen der Rechtssetzung auf EU-Ebene. Trilogverfahren zu Künstlicher Intelligenz („AI Act“) und zur Nachhaltigen Unternehmensführung („CSDDD“) haben ihren Abschluss in vorläufigen Einigungen gefunden; jene zur Richtlinie zum Schutz der Plattformbeschäftigten dauern weiterhin an. Der Rat forderte die Mitgliedstaaten auf, die Auswirkungen prekärer Beschäftigung auf die psychische Gesundheit stärker zur berücksichtigen und Lücken zum sozialen Schutz von Selbstständigen zu schließen.

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

Die Herausgeber

Prof. Dr. Martin Gruber-Risak, Prof. Dr. Daniel Hlava und Dr. Ernesto Klengel

[→ zurück zur Übersicht](#)

II. Anmerkung zum EuGH

Endlich Klarheit?

– Anmerkung zu EuGH v. 19.10.2023 – Rs. C-660/20 – Lufthansa CityLine

von Prof. Dr. Eva Kocher, C*LLaS, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Zitiervorschlag: Kocher, HSI-Report 4/2023, S. 5.

mit Hinweisen zur **Bedeutung** der Entscheidung **für das österreichische Recht** (unter Abschnitt 5.)

von Prof. Dr. Martin Gruber-Risak, Universität Wien

Zitiervorschlag zu 5.: Gruber-Risak, HSI-Report 4/2023, S. 10.

Seit seinem ersten Urteil in Sachen „Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigung“ vor 30 Jahren hat die Rechtsprechung des EuGH nicht zu überzeugen vermocht. Sie war deshalb zuletzt von deutschen Instanzgerichten teilweise anders verstanden worden als vom BAG selbst.¹ Deshalb bat der 10. Senat des BAG mit der Vorlage zu Lufthansa CityLine um Klärung. Liest man die EuGH-Entscheidung vom Oktober 2023 als Ergebnis einer Rechtsprechungsentwicklung, so bringt sie die erbetene Klärung. Inhaltlich wirft sie richtigerweise weitere Fragen wieder neu auf.

1. Sachverhalt

MK ist bei der Lufthansa CityLine GmbH als Pilot auf der Basis von 90% der betriebsüblichen Arbeitszeit teilzeitbeschäftigt. Seine Arbeitszeit besteht aus Flugzeiten (Flugdienststunden), aber auch aus anderen Tätigkeiten, wie z.B. Büro- und Verwaltungstätigkeiten, Abrechnungen von Bordverkäufen, u.ä. Sein Teilzeitvolumen wird dadurch erreicht, dass er pro Jahr 37 zusätzliche freie Tage erhält.

Nach dem anwendbaren Tarifvertrag können Arbeitnehmer:innen eine zusätzliche (Überstunden-)Vergütung („Mehrflugdienststundenvergütung“) erhalten, die auf Basis der erbrachten Flugdienststunden gewährt wird. Die „Auslösegrenzen“ für die Zusatzvergütung unterscheiden sich nach Kurz- und Langstreckenflügen; die niedrigste Zusatzvergütung wird z.B. mit 106 Flugdienststunden auf Kurzstrecken und 93 Flugdienststunden auf Langstrecken ausgelöst. Es gibt keine auf die Teilzeitarbeit angepassten Grenzen, d.h. der Kläger musste ebenfalls diese Zahl an Flugstunden erreichen, um Anspruch auf die Mehrflugdienststundenvergütung zu haben. Dies hielt er für diskriminierend.

¹ BAG v. 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A); das Verständnis des BAG war zuletzt im Urteil v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18, BAGE 165, 1 ausgeführt worden.

2. Entscheidungsgründe

Der EuGH stützt seine Entscheidung auf § 4 („Grundsatz der Nichtdiskriminierung“) der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die durch die Teilzeit-Richtlinie 97/81/EG für verbindlich erklärt wurde.

2.1 Unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten?

Der Anwendungsbereich der Norm war unproblematisch eröffnet („Teilzeitbeschäftigung“, „Beschäftigungsbedingungen“). Auch war die Situation von MK mit der vollzeitbeschäftigter Kolleg:innen vergleichbar. Angesichts der bisherigen Rechtsprechung des EuGH war nun von entscheidender Bedeutung, ob er als Teilzeitbeschäftigter schlechter als Vollzeitbeschäftigte behandelt worden war – bzw. nach welchem Maßstab dies zu beurteilen war.

Der EuGH stellt nun auf einen Vergleich der „Vergütungsbestandteile“ ab, d.h. er vergleicht die Voraussetzungen für die konkrete Mehrvergütung. Da für Teilzeit- und für Vollzeitbeschäftigte dieselbe Schwelle galt, „erreichen teilzeitbeschäftigte Flugzeugführer die [...] erforderlichen Auslösegrenzen entweder nicht oder nur mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit als vollzeitbeschäftigte Flugzeugführer“. Der EuGH erläutert weiter, dass die Teilzeitbeschäftigten damit „gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit“ in höherem Maß „belastet“ würden, womit es „zu nachteiligen Auswirkungen auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung“ käme. Somit handele es sich um eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten im Sinne des § 4 der Rahmenvereinbarung.

2.2 Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung?

Damit war die Rechtfertigung dieser unterschiedlichen Behandlung zu diskutieren. Als Maßstab formuliert der EuGH in Anknüpfung an frühere Rechtsprechung, dass die unterschiedliche Behandlung „durch das Vorhandensein genau bezeichneter, konkreter Umstände“ gerechtfertigt sein müsse, „um sichergehen zu können,“ dass sie einerseits einem „echten Bedarf“ entspreche, und andererseits „zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich“ sei; das Ziel müsse zudem generell „in kohärenter und systematischer Weise verfolgt“ werden.

Obwohl der EuGH wieder einmal darauf hinweist, dass es Sache der nationalen Gerichte sei, hier die „erforderlichen rechtlichen Qualifizierungen vorzunehmen“, setzt er sich sehr konkret mit der Frage auseinander, inwiefern die angegebenen Zwecke die Ungleichbehandlung vorliegend rechtfertigen könnten. Er geht davon aus, dass die Zusatzvergütung „eine besondere Arbeitsbelastung im Flugdienst mit Auswirkungen auf die Gesundheit der Flugzeugführer“ ausgleichen solle, „sowie – in engem Zusammenhang damit – [...] die Fluggesellschaften von einer übermäßigen Heranziehung der Flugzeugführer“ abhalten. Der EuGH äußert sich zwar nicht ausdrücklich abstrakt dazu, ob ein Belastungsausgleich grundsätzlich geeignet sei, die ungleiche Behandlung zu rechtfertigen. Mit dem Ziel werde im konkreten Fall kein „echter Bedarf“ formuliert; jedenfalls verfolge die tarifliche Regelung ihre Ziele nicht auf konsistente und nachvollziehbare Weise. So beruhe die Annahme, dass die Zusatzvergütung die Ziele erreichen könne, weder auf objektiv ermittelten Werten oder wissenschaftlichen Erkenntnissen noch auf allgemeinen Erfahrungswerten (z. B. zu den Auswirkungen einer monatlichen Häufung von Flugstunden). Zudem könne ein System der Arbeitszeitbegrenzung (insbesondere Zeitausgleich für Mehrarbeit) das Ziel des Gesundheitsschutzes möglicherweise angemessener und kohärenter erreichen; auch das zweite Ziel (Anreize für den Arbeitgeber zur Vermeidung von „übermäßiger Arbeit“) würde durch individualisierte Auslösegrenzen nach Maßgabe des Arbeitsvertrags wohl kohärenter verfolgt.

3. Die unionsrechtliche Problematik: Feststellung der ungleichen Behandlung

Gegenstand der Vorlage des BAG war eine unionsrechtliche Unklarheit, die der EuGH in seiner Rechtsprechung zur Überstundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigung in den vergangenen 30 Jahren geschaffen hatte.

3.1 *Helmig und andere* (1994)

Das erste EuGH-Urteil in dieser Frage (*Helmig und andere*) betraf die typische Problemkonstellation bei der Anwendung von Überstundenregelungen auf Teilzeitbeschäftigte, d.h. es ging um (weibliche) Beschäftigte mit mehr oder weniger der Hälfte der betriebsüblichen Arbeitszeit, und tarifliche Regelungen, die Überstundenzuschläge erst bei Überschreitung der betriebsüblichen Arbeitszeit zuerkannten. Damals hatte der EuGH keine ungleiche Behandlung erkennen können: Schließlich erhielten Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte für jeweils dieselbe Zahl an Arbeitsstunden dieselbe „Gesamtvergütung“.

3.2 *Elsner-Lakeberg* (2004)

Im zweiten Urteil (*Elsner-Lakeberg*) ging es um einen Fall, in dem (bezogen auf die jeweils individuelle Arbeitszeit) die ersten drei Überstunden nicht vergütet wurden. Dies führte dazu, dass die Klägerin bei einer vertraglichen Arbeitszeit von 15h/Woche für eine Arbeit von 17,5h lediglich für 15h bezahlt wurde, während vollzeitbeschäftigte Kolleg:innen für die vollen 17,5h Vergütung erhielten. Nach dem in *Helmig* entwickelten Maßstab lag ein klarer Fall von Ungleichbehandlung vor. Dennoch verwandte der EuGH nun ein anderes Kriterium und distanzierte sich von *Helmig* klar: Der Entgeltgleichheitsgrundsatz gelte „für jeden einzelnen Bestandteil des [...] Entgelts“ und werde „nicht nur im Wege einer Gesamtbewertung² der [...] Vergütungen angewandt.“ „Folglich sind die Entgelte für die Regelarbeitszeit und die Mehrarbeitsvergütungen gesondert zu vergleichen.“

Für den Vergleich selbst stellte der EuGH darauf ab, inwiefern die formal gleiche Regelung „eine größere Belastung“ für teilzeitbeschäftigte als für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen bedeutete. Hierfür prüfte er, wieviel (prozentual berechnet) über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden musste, um eine Vergütung für Mehrarbeit zu erhalten (bei Vollzeitbeschäftigten 3 %, bei der teilzeitbeschäftigten Klägerin 5 %). So kam er zur Feststellung einer Benachteiligung.

Insgesamt schien durch *Elsner-Lakeberg* somit klargestellt, dass eine ungleiche Behandlung auf der Basis einer Betrachtung einzelner Vergütungsbestandteile festzustellen war.

3.3 *Voß* (2007)

Das dritte Urteil (*Voß*) betraf wiederum eine andere Problemkonstellation: Überstunden von Frau Voß wurden zwar in Bezug auf die individuelle Arbeitszeit berücksichtigt. Für diese Arbeitsstunden wurde aber ein geringerer Satz gezahlt als die Regelvergütung; anstelle eines Überstundenzuschlags gab es also einen Überstundenabschlag.

Erneut war damit die Gesamtvergütung der Teilzeitbeschäftigten für dieselbe Anzahl Stunden geringer als für Vollzeitbeschäftigte. Und indem er sich – anders als in *Elsner-Lakeberg* – erneut hieran orientierte, schuf der EuGH Unklarheit. Denn er berief sich wieder ausschließlich auf *Helmig*. Sein Versuch, *Elsner-Lakeberg* harmonisch einzufügen, misslingt. Denn der EuGH verwendet seine „Untersuchung der Vergütungsbestandteile“ hier nur noch dafür zu erklären, wie es zu den unterschiedlichen Gesamtvergütungen gekommen war, nicht aber als eigenständigen Prüfungsmaßstab.

² Auf englisch sogar noch deutlicher: „excluding any general overall assessment of all the consideration paid to workers“.

Das BAG orientierte sich daraufhin überwiegend³ zwar weiter an *Elsner-Lakeberg* (dafür lieferte *Voß* Argumente); zahlreiche Instanzgerichte verglichen aber wieder die Gesamtvergütung (wofür es mit *Voß* sogar die besseren Argumente gab⁴).

3.4 Klärung durch Lufthansa CityLine (2023)

Der EuGH kommt in *Lufthansa CityLine* zunächst der gestellten Aufgabe nach. In der Sache nimmt er – wie vom BAG vorgeschlagen⁵ – eine „Prüfung der Vergütungsbestandteile“ vor, d.h. der konkreten Auslösegrenzen; in der Begründung wird ausschließlich *Elsner-Lakeberg* zitiert. Eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigung wird in Bezug auf den konkreten Vergütungsbestandteil wegen der höheren Belastung von Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis zur jeweiligen arbeitsvertraglichen Verpflichtung bejaht.

In einer noch anhängigen Vorlage des 8. Senats des BAG (*KfH*)⁶ hat der EuGH Gelegenheit, sich auch explizit von der Entscheidung *Helmig* zu distanzieren.

3.5. Zur Rechtfertigung der ungleichen Behandlung

In den bisherigen Urteilen dieser Rechtsprechungslinie hatte der EuGH allein zur Frage entschieden, wie eine Benachteiligung festzustellen war. Hier äußert er sich nun erstmals (endlich!) auch zur sachlichen Rechtfertigung. Dabei wird der Begriff in all seinen Bestandteilen (Ziel, Eignung und Erforderlichkeit, Konsistenz) als autonomer europarechtlicher Begriff ausgeformt. Den nationalen Gerichten bleibt damit nicht viel mehr als die Subsumtion.

So äußert sich der EuGH keineswegs nur zur Frage, ob die genannten Zwecke des Gesundheitsschutzes „allgemein geeignet“⁷ wären, die Ungleichbehandlung zu rechtfertigen (hierauf hatte sich das BAG mit seiner zweiten Vorlagefrage bezogen). Der EuGH unternimmt darüber hinaus auch Prüfungen, die das BAG sich eigentlich selbst vorgenommen hatte, nämlich zu den Fragen, „ob die konkrete Ausgestaltung des Belastungsausgleichs mit den gewählten Grenzen einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens dient sowie geeignet und erforderlich ist, um dieses Ziel zu erreichen“.⁸ Und der EuGH kommt hier zu einem verneinenden Ergebnis. Er folgt dem BAG also in der Anwendung des Maßstabs für den Vergleich, widerspricht aber hinsichtlich der Rechtfertigung. Die Ungleichbehandlung ist danach nicht zu rechtfertigen.

3.6. Offene Fragen

Eine wichtige Frage spricht der EuGH nicht an: Muss eigentlich zwischen den Vergleichsmaßstäben gewählt werden? Ist *Lufthansa CityLine* so zu verstehen, dass nun ausschließlich Vergütungsbestandteile zu vergleichen sind? Oder könnte man bei einem geeigneten neuen Fall wieder auf einen Vergleich der Gesamtvergütungen abstellen, wenn diese (anders als vorliegend) ungleich sein sollten?

Tatsächlich spricht viel dafür, die beiden Maßstäbe alternativ anzuwenden; auch die Betrachtung der Rechtsprechungsentwicklung legt nahe, dass sich die beiden Kriterien nun keineswegs widersprechen, sondern ergänzen sollen.⁹ So wie der EuGH die Frage angeht, handelt

³ Siehe zu den unterschiedlichen Entwicklungen in den einzelnen Senaten des BAG v. 19.12.2018 (Fn. 1), Rn. 56-58.

⁴ GA Emiliou, Schlussanträge v. 01.12.2022 – C-660/20 – *Lufthansa CityLine*, Rn. 47 ff.

⁵ Vgl. BAG v. 11.11.2020 (Fn. 1), Rn. 54; Rn. 57; ähnlich *Wietfeld*, RdA 2021, 337, 342 (die aber auch einen eigenen Ansatz anbietet); *Stach*, NZA 2023, 1383 f.; *Seiwerth*, EWIR 2023, 763 f.

⁶ BAG v. 28.10.2021 – 8 AZR 370/20 (A) und 372/20 (A), beim EuGH anhängig unter C-184/22 und C-185/22 – *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation* (Schlussanträge GA Rantos v. 16.11.2023). Nicht vorgelegt hatte der 6. Senat (BAG v. 15.10.2022 – 6 AZR 253/19, 254/19, 322/19); beim BVerfG sind deshalb Verfassungsbeschwerden wegen Verstoßes gegen die Vorlagepflicht anhängig (1 BvR 1181, 1197, 1198/22).

⁷ BAG v. 11.11.2020 (Fn. 1), Rn. 79.

⁸ BAG v. 11.11.2020 (Fn. 1), Rn. 82.

⁹ Vgl. GS *Ruiz-Jarabo Colomer*, Schlussanträge v. 10.07.2007 – C-300/06 – *Voß*, Rn. 55; Frankfurter Kommentar/*Kocher*, EUV, GRC und AEUV, 2. Aufl. 2023, Art. 157 AEUV, Rn. 77 f.; kritisch *Wietfeld*, RdA 2021, 337, 341; *Stach*, NZA 2023, 1383 f.

es sich lediglich um einen eher formalen Prüfungsschritt. Wer aber allein zwischen unterschiedlich „einfachen Mathematikaufgaben“¹⁰ wählt, verdeckt die dahinter liegenden Wertungen. Wie willkürlich die Wahl zwischen dem einen oder dem anderen tertium comparationis ist, lässt sich schon daran erkennen, dass die einen mit großer Empörung feststellen, Vollzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der arbeitsvertraglich vereinbarten Grenzen gezahlt würden,¹¹ während andere gerade dies überhaupt erst für Gleichbehandlung halten.¹² Ein solches inhaltsleeres Verständnis versperrt den Weg zu den sachbezogenen Erwägungen; diese können aber stattfinden, wenn es um die objektive Rechtfertigung geht.¹³ Möglicherweise nutzt der EuGH die noch anhängige Vorlage *KfH* zu einer Klarstellung in dieser Frage.

Diese Vorlage kann auch eine weitere Lücke schließen: Der EuGH geht in *Lufthansa CityLine* davon aus, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 4 der Rahmenvereinbarung „nur der spezifische Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes [sei], der zu den tragenden Grundsätzen des Unionsrechts gehört“. Die bisherige Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Anspruch von Teilzeitbeschäftigten auf Überstundenzuschläge war aber auf das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts gestützt (den heutigen Art. 157 AEUV).¹⁴ In *KfH* steht wieder diese Rechtsgrundlage zur Debatte; der EuGH könnte klarstellen, dass insofern dieselben Maßstäbe gelten.¹⁵

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die EuGH-Rechtsprechung in der Frage der Überstundenzuschläge bei Teilzeitarbeit ist durch Vorlagen deutscher Arbeitsgerichte geprägt und immer wieder durch Generalanwälte begleitet worden.¹⁶ Das erste Urteil in dieser Frage (*Helmig und andere*) geht auf Vorlagen von fünf deutschen Gerichten zurück; sie brachten damit eine Rechtsfrage vor den EuGH, die in Deutschland bereits lebhaft diskutiert worden war.¹⁷

Die deutsche Diskussion hatte sich mit der Frage der Ungleichbehandlung nicht lange aufgehalten. In ihr ging es zentral um mögliche Gründe für die ungleiche Behandlung:¹⁸ Diente der Überstundenzuschlag dem Ausgleich übermäßiger Anstrengungen und damit dem Gesundheitsschutz? Oder ging es darum, den Zugriff des Arbeitgebers auf die Freizeit jenseits der arbeitsvertraglichen Verpflichtung auszugleichen?¹⁹ Und bedeutete es im letzteren Fall einen Nachteil für Teilzeitbeschäftigte, wenn der Zugriff auf die Freizeit erst ab Überschreitung der betriebsüblichen Arbeitszeit für den Überstundenzuschlag relevant wurde?²⁰ In seiner aktuellen Rechtsprechung geht das BAG nun von der Vermutung aus, mit entsprechenden tarifvertraglichen Bestimmungen würde „im Wesentlichen der Zweck verfolgt, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch zusätzliches Entgelt auszugleichen. Ohne

¹⁰ GA Emiliou (Fn. 15), Rn. 76.

¹¹ *Thüsing/Mantsch*, BB 2023, 2676 ff.

¹² BAG v. 28.10.2021 (Fn. 6), Rn. 35.

¹³ Deshalb lässt sich aber auch eine festgestellte Ungleichbehandlung nicht mit dem Ziel der „Herstellung von Gleichbehandlung“ rechtfertigen (BAG v. 28.10.2021 (Fn. 6), Rn. 35). Die frühere deutsche Debatte hatte ein besseres Verständnis dieser Frage; sie verwandte noch den Schutzzweck der Zulage als Vergleichsmaßstab (vgl. *Schüren*, RdA 1990, 18).

¹⁴ EuGH v. 15.12.1994 – C-399/92 et al – *Helmig und andere* (Art. 119 EWGV); EuGH v. 27.05.2004 – C-285/02 – *Elsner-Lakeberg* und EuGH v. 06.12.2007 – C-300/06 – *Voß* (jeweils Art. 141 EGV).

¹⁵ So auch die Herleitung und Argumentation durch GA Emiliou (Fn. 4), Rn. 26 ff.

¹⁶ Bei *Helmig* war es GA Darmon, bei *Elsner-Lakeberg* GA Jacobs, bei *Voß* GA Ruiz-Jarabo Colomer und nun GA Emiliou (bzw. GA Rantos).

¹⁷ ArbG München v. 05.07.1973, BB 1973, 1357 und die Nachweise in Fn. 19.

¹⁸ Dogmatisch unterschiedlich eingebunden (siehe Fn. 13).

¹⁹ So wohl die Tendenz: *Schlüter*, RdA 1975, 113, 114; *Schüren*, RdA 1985, 22, 28 f; *Degen*, WSI-Mitt. 1987, 627, 632; *Pfarr/Bertelsmann*, Diskriminierung im Erwerbsleben, 1989, 245; *Schüren*, RdA 1990, 18.

²⁰ Vgl. BAG v. 21.11.1991 – 6 AZR 549/89.

Anhaltspunkte im Tarifvertrag könne nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum gehe, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen.“²¹

Der EuGH trägt nun teilweise zur Klärung streitiger Rechtsfragen bei, bringt aber alte Fragen neu auf den Tisch. Zum einen steht jetzt fest, dass eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten auch durch einen Vergleich einzelner Vergütungsregelungen festgestellt werden kann. Die Rechtsprechung des BAG wurde damit weitgehend bestätigt.²²

Zum anderen ist die Debatte an anderer Stelle wieder neu eröffnet: Ein Überstundenzuschlag kann Teilzeitbeschäftigte auch deshalb unzulässig diskriminieren, weil die empirischen Annahmen, damit könne ein legitimes Ziel erreicht werden, nicht tragfähig sind. Anders als GA *Emiliou*²³ zögert der EuGH wieder einmal nicht, einen Tarifvertrag bzw. die Annahmen, auf denen er beruht, in Frage zu stellen.²⁴ Künftig wird das BAG auch dann kritischer auf solche Überstundenvergütungen schauen müssen, wenn sie dem Ausgleich von Belastungen dienen; sowohl die Belastung selbst als auch deren „Ausgleich“ durch Geldzahlungen sind nicht nur argumentativ, sondern auch in tatsächlicher Hinsicht plausibel zu machen.

Von besonderer Bedeutung gerade im Hinblick auf den antidiskriminierungsrechtlichen Kontext²⁵ ist der Hinweis des EuGH auf „die eigentlichen Gründe“ für die Teilzeitarbeit („wie z. B. etwaige außerberufliche Belastungen“). Denn in der Regel ist Teilzeitarbeit ein Resultat der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Zu Recht mahnt der EuGH an, die Belastungen durch unbezahlte Sorgearbeit zu berücksichtigen, die den arbeitsvertraglichen Teilzeitarabreden zugrunde liegen.

5. Bedeutung für das österreichische Recht

In Österreich sieht das Arbeitszeitgesetz (AZG)²⁶ im Prinzip eine allgemeine Auslösegrenze von acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche vor. Alle Stunden, die diese Schwellenwerte überschreiten, gelten als Überstunden (§ 6 AZG) und sind mit einem gesetzlichen Überstundenzuschlag von 50 % zu entlohnen (§ 10 AZG). Diese Auslösegrenze für den Überstundenzuschlag gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Alle Stunden darunter, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen (so genannte "Mehrstunden"), sind mit einem Zuschlag von 25 % zu vergüten (§ 19d AZG) – bei Überschreitung der Überstundenschwelle von acht Stunden/Tag bzw. 40 Stunden/Woche haben sie ebenfalls Anspruch auf den höheren Zuschlag von 50 %.

In der Vergangenheit wurde diese unterschiedliche Behandlung als im Einklang mit der Teilzeitarbeitsrichtlinie stehend angesehen. Der Oberste Gerichtshof (OGH)²⁷ verwies ausdrücklich auf die Entscheidung des EuGH in den Rs. *Helmig*²⁸ und *Voss*²⁹ und stellte fest, dass Teilzeitbeschäftigte für die gleiche Stundenzahl nicht schlechter bezahlt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte. Ist diese Voraussetzung jedoch erfüllt, liegt keine Diskriminierung von

²¹ BAG v. 19.12.2018 – 10 AZR 231/18 (Fn. 3), Rn. 35.

²² Der 6. Senat wird allerdings seine Rechtsprechung zu überprüfen haben (BAG v. 15.10.2022 (Fn. 6)); siehe *Stach*, NZA 2023, 1383 f.

²³ Schlussanträge v. 01.12.2022 (Fn. 15), Rn. 81.

²⁴ Kritisch hierzu *Thüsing/Mantsch*, BB 2023, 2676 ff; zustimmend *Seiwerth*, EWIR 2023, 763 f.

²⁵ Siehe oben bei Fn. 15.

²⁶ (Österreichisches) BGBl. 461/1969 i.d.F. BGBl. I 189/2023; aktuelle Fassung unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238><https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238%20> (26.1.2024).

²⁷ OGH v. 28.06.2012 – 8 Ob A 89/11p – *Wagner*, ZAS 2013, 185; 19.12.2005 – 8 ObA 11/05h.

²⁸ EuGH v. 15.12.1994 – C-399/92 et al – *Helmig und andere*.

²⁹ EuGH v. 06.12.2007 – C-300/06 – *Voß*.

Teilzeitbeschäftigten vor, weder im Sinne des Verbots der Teilzeitdiskriminierung noch im Sinne der mittelbaren Geschlechterdiskriminierung.

Der OGH hat sich dabei interessanterweise nicht auf die Entscheidung in der Rs. *Elsner-Lakeberg* (C-285/02) bezogen und wurde dafür in der Literatur kritisiert.³⁰ In der Literatur war umstritten, ob die Entscheidung in der Rs. *Elsner-Lakeberg* zu einer anderen Beurteilung der Bestimmungen über den Überstundenzuschlag im AZG geführt hat. Während einige Stimmen³¹ in der unterschiedlichen Behandlung eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten sehen, meinen andere³² aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzung von Überstunden- und Mehrarbeitszuschlag für gerechtfertigt. Der Überstundenzuschlag kompensiere die mit langen Tages- und Wochenarbeitszeiten einhergehenden Belastungen, während der Mehrarbeitszuschlag die Flexibilität der Arbeitnehmer*innen honoriert. Jedenfalls wurde darauf hingewiesen, dass der OGH ein Verfahren vor dem EuGH hätte einleiten müssen, um diese Frage zu klären.³³

In der Literatur wird auch darauf hingewiesen, dass § 19b Abs. 3c AZG im Lichte der Entscheidung in der Rs. *Elsner-Lakeberg* als diskriminierend angesehen werden kann.³⁴ In dieser Bestimmung wird festgehalten, dass, wenn der anzuwendende Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte Mehrarbeit ohne Überstundenzuschlag vorsieht, die gleiche Anzahl von Stunden für Teilzeitbeschäftigte keinen Mehrarbeitszuschlag auslöst. Es wird argumentiert, dass in einem solchen Fall der Pro-rata-temporis-Grundsatz anzuwenden ist und die Anzahl der ohne Zuschlag zu leistenden Stunden im Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit zu reduzieren ist.

In den letzten Jahren wurden von den österreichischen Gerichten – wieder – verschiedene Konstellationen behandelt, in denen ein Zuschlag für geleistete Überstunden für Voll- und Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich hoch war: Der OGH³⁵ hat entschieden, dass es eine ungerechtfertigte Diskriminierung i.S.d. Teilzeitrichtlinie 97/81/EG darstellt, wenn Teilzeitbeschäftigte für Vertretungsschichten an Sonn- und Feiertagen nur einen Zuschlag von 25 % und für Nachtschichten keinen Zuschlag erhalten, während Vollzeitbeschäftigte für solche Schichten einen Zuschlag von 100 % erhalten. Daher müssen auch Teilzeitbeschäftigte den 100%-Zuschlag erhalten. Der Verfassungsgerichtshof (VfGH)³⁶ hat ein Gesetz, das für Überstunden in der Nacht unterschiedliche Zuschläge für Vollzeit- (100%) und Teilzeitbeschäftigte (25%) vorsieht, als verfassungswidrig angesehen, weil es für diese Differenzierung keine Rechtfertigung gibt. In der Literatur³⁷ wird darauf hingewiesen, dass diese Differenzierung auch einen Verstoß gegen die Teilzeitrichtlinie 97/81/EG und eine mittelbare Geschlechterdiskriminierung darstellt; alles Aspekte, mit denen sich der VfGH nicht auseinandersetzen musste. In all diesen Fällen war die Differenzierung absolut, was bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte unter keinen Umständen wie Vollzeitbeschäftigte behandelt werden, und die Gerichte mussten sich nicht mit einer Neubewertung der bereits erwähnten Entscheidung aus 2005 über die unterschiedlichen Auslösegrenzen für Überstundenvergütungen befassen.

Vor dem dargestellten Hintergrund birgt die vorliegende Entscheidung des EuGH in der Rs. *Lufthansa CityLine GmbH* zumindest das Potenzial für eine neue Welle von Diskriminierungsklagen von Teilzeitbeschäftigten, da sie allgemeine Auslösegrenzen ausdrücklich als diskriminierend betrachtet, wenn sie nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt werden können. Wie

³⁰ Wagner, Kommentar zu OGH 8 ObA 98/11p, ZAS 2013, 185.

³¹ Lutz/Mayr, Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeit und kollektivvertraglich verkürzter Wochenarbeitszeit, *ecolex* 2008, 756; Wagner, ZAS 2013, 185; Sagan/Müller, Diskriminierung wegen Teilzeitarbeit, ZAS 2023, 219 (225) bezeichnen die österreichische Regelung als „fragwürdig“.

³² Risak, Aktuelle Rechtsprobleme des Mehrarbeitszuschlags, ZAS 2009, 309; Gerhartl, Mehrarbeitszuschläge als Gleichbehandlungsproblem, *taxlex* 2009, 173; Gleißner, Diskriminiert der Mehrarbeitszuschlag?, *RdW* 2008, 68.

³³ Wagner, ZAS 2013, 185.

³⁴ Felten, in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, AZG, 4. Aufl. 2019, § 19d Rn. 40 mit weiteren Hinweisen.

³⁵ OGH v. 03.08.2021 – 8 Ob A 32/21w.

³⁶ VfGH v. 17.06.2022 – G 379/2021.

³⁷ Kiesel, Diskriminierung bei Rufbereitschaften in der Nacht, *ÖZPR* 2023, 7.

im Anlassfall wird auch im österreichischen AZG kein objektiver Grund zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung ausdrücklich genannt. Und wenn die besondere Belastung durch lange Arbeitszeiten als ein solcher objektiver Grund ins Treffen geführt wird, müssen entsprechende objektiv ermittelten Werte oder wissenschaftlichen Erkenntnisse bzw. allgemeine Erfahrungswerte für diese vorgelegt werden. Zudem muss die unterschiedliche Behandlung, abgesehen davon, dass sie einem echten Bedarf entsprechen muss, zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich sein. Österreichische Gerichte müssten daher zumindest substantieller als bisher argumentieren, wenn sie die Auffassung vertreten wollen, dass die nationale Rechtslage nicht gegen EU-Recht verstößt. Es ist aber auch möglich, dass die rechtliche Situation, die vom OGH in der Vergangenheit als unproblematisch angesehen wurde, nun im Lichte der Entscheidung in der Rs. *Lufthansa CityLine GmbH* als Verstoß gegen die Teilzeitrichtlinie qualifiziert wird.³⁸ Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich, anders als im Ausgangsfall, nicht um eine spezifische Branchenlösung in einem Tarifvertrag handelt, sondern um eine gesetzliche Regelung, die – mit nur wenigen Ausnahmen – auf alle Arbeitnehmer*innen Anwendung findet.

→ [zurück zur Übersicht](#)

³⁸ A.A. *Wolff/Jöst*, Kommentar zur EuGH Rs *Lufthansa CityLine*, ZAS 2024, 39 (45), die die Qualifikation des Überstundenzuschlags als Belastungszuschlag als unproblematisch ansehen.

III. Anmerkung zum EGMR

Sanktionen gegen streikende verbeamtete Lehrkräfte in Deutschland stellen keine Konventionsverletzung dar.

– Anmerkung zu EGMR v. 14.12.2023 – Nr. 59433/18 – Humpert u. a./Deutschland

von *Klaus Lörcher*, ehemaliger Justiziar der Deutschen Postgewerkschaft und des Europäischen Gewerkschaftsbundes, Frankfurt a.M.

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Report 4/2023, S. 13.

In diesem Verfahren ging es um die Zulässigkeit von Disziplinarmaßnahmen gegenüber beamteten Lehrkräften aufgrund einer Streikteilnahme. Die Große Kammer des EGMR hat mit 16 gegen 1 Stimme entschieden, dass keine Verletzung von Art. 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) zur Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit vorliegt.

1. Sachverhalt

Der Fall betraf die Disziplinarmaßnahmen, die gegen die Beschwerdeführer*innen (BF) als Lehrkräfte im Beamtenverhältnis in verschiedenen Bundesländern verhängt worden waren, weil sie während ihrer Arbeitszeit an Streiks teilgenommen hatten, die von ihrer Gewerkschaft (GEW) organisiert worden waren, um gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für Lehrer zu protestieren.

In den Jahren 2009 und 2010 hatten die BF zwischen einer Stunde und drei Tagen gestreikt, um eine Verbesserung der Lern- und Arbeitsbedingungen zu erreichen. In der Folge wurden sie wegen ihres Streiks mit Disziplinarmaßnahmen belegt. Die Maßnahmen stützten sich auf das Verbot des Beamtenstreiks.

Die erste BF hatte einen Verweis erhalten, die zweite und der dritte BF waren jeweils mit einer Geldbuße von 100 € belegt worden, weil sie fünf Unterrichtsstunden versäumt hatten. Die vierte BF musste 300 € (in der Berufung) wegen des Fernbleibens von 12 Unterrichtsstunden bezahlen.

Nachdem die BF die gegen sie ergangenen Bescheide vor den jeweils zuständigen Instanzen der Verwaltungsgerichtsbarkeit erfolglos angefochten hatten, haben sie Verfassungsbeschwerden beim BVerfG eingelegt. Mit Urteil v. 12.06.2018 hat das BVerfG festgestellt, dass Artikel 9 Abs. 3 GG nicht verletzt sei und deshalb die Verfassungsbeschwerden zurückgewiesen.¹ Dabei hat es u.a. in Bezug auf Art. 11 EMRK festgestellt, dass das Streikverbot mit dieser Bestimmung vereinbar sei, da es nach Artikel 11 Abs. 2 S. 1 gerechtfertigt sei. ("Die Ausübung dieser Rechte darf nur insoweit beschränkt werden, als dies gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen oder öffentlichen 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 notwendig ist.")

¹ Vgl. dazu kritisch *Lörcher*, AuR 12/2019, 522.

2. Entscheidungsgründe

Die BF hatten vor dem EGMR die Verletzung von drei Konventionsrechten gerügt:

2.1 Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Der Gerichtshof wies zunächst darauf hin, dass die Gewerkschaftsfreiheit kein eigenständiges Recht, sondern ein spezifischer Aspekt der Vereinigungsfreiheit sei, wie sie in Art. 11 EMRK anerkannt wird. Im Laufe der Zeit seien als wesentliche Elemente dieser Freiheit das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen und ihr beizutreten, das Verbot von „closed-shop“-Regelungen, das Recht einer Gewerkschaft, sich beim Arbeitgeber Gehör für ihre Mitglieder zu verschaffen, und das Recht auf Tarifverhandlungen anerkannt worden.

Jedoch sei bisher offengelassen worden, ob auch das Streikrecht ein wesentliches Element („essential element“) der Gewerkschaftsfreiheit nach Art. 11 EMRK sei. Zur Beantwortung dieser Frage berücksichtigte der Gerichtshof die Gesamtheit der Maßnahmen, die der beschwerdegegnerische Staat zur Sicherung der Gewerkschaftsfreiheit ergriffen habe, sowie die alternativen Mittel und Rechte, die den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern zur Verteidigung ihrer Interessen gewährt würden. Er berücksichtigte auch andere Aspekte der Arbeitsbeziehungen in dem betreffenden System, wie z. B. Tarifverhandlungen, den betreffenden Sektor und die besonderen Positionen der Arbeitnehmer*innen. Selbst wenn ein Streikverbot ein wesentliches Element der Gewerkschaftsfreiheit in einem bestimmten Kontext nicht berühre, würde es dennoch eine Kerntätigkeit der Gewerkschaften beeinträchtigen, wenn es sich um direkte Arbeitskämpfmaßnahmen handele. In jedem Fall sei der Beurteilungsspielraum („margin of appreciation“) des Staates begrenzt.

Der Gerichtshof stellte fest, dass das deutsche Streikverbot für Beamt*innen, einschließlich Lehrer*innen mit diesem Status, absolut ist und als "strenge" Beschränkung eingestuft werden könne. Ein allgemeines Streikverbot für alle Beamten werfe spezifische Fragen im Rahmen der Konvention auf.

Zu den Argumenten der Kläger in Bezug auf das internationale Arbeitsrecht stellte der Gerichtshof fest, dass das Streikverbot für alle Beamt*innen wie auch den BF nicht dem internationalen Trend entspreche. Internationale Überwachungsorgane, die im Rahmen der spezialisierten internationalen Instrumente eingerichtet worden seien, hätten dieses statusbezogene Verbot in Deutschland wiederholt kritisiert. Ohne die von diesen Gremien vorgenommene Analyse in Frage zu stellen, wies der Gerichtshof erneut darauf hin, dass es seine Aufgabe ist, nur zu prüfen, ob das einschlägige innerstaatliche Recht, wie es auf die BF angewandt werde, verhältnismäßig im Sinn von Art. 11 Abs. 2 EMRK sei, wobei seine Zuständigkeit auf die Konvention beschränkt sei.

Streiks seien ein wichtiger Bestandteil gewerkschaftlicher Tätigkeit, aber nicht das einzige Mittel, mit dem die Gewerkschaften und ihre Mitglieder die betreffenden Interessen vertreten könnten. Deutsche Beamt*innen könnten Gewerkschaften gründen und beitreten, und viele Beamt*innen, darunter auch die BF, würden von diesem Recht Gebrauch machen.

Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes hätten ein gesetzliches Mitwirkungsrecht bei der Ausarbeitung der beamtenrechtlichen Vorschriften. Dazu stellte der Gerichtshof fest, dass keine der anderen Vertragsparteien vergleichbare Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen als Ausgleich für ein Streikverbot der betroffenen Arbeitnehmer vorsehe. Außerdem hätten Beamt*innen einen verfassungsmäßigen Anspruch auf einen „angemessenen Unterhalt, der ihrer Besoldungsgruppe und ihren Aufga-

ben entspreche und sich nach der Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards richte (Alimentationsprinzip), den sie gerichtlich durchsetzen könnten.

In ihrer Gesamtheit würden die verschiedenen institutionellen Schutzmechanismen es den Beamtengewerkschaften und den Beamt*innen selbst ermöglichen, ihre einschlägigen Interessen wirksam zu vertreten. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den deutschen Beamt*innen verdeutliche die praktische Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Rechte, wie sie den Beamten zugesichert wurden. Das Streikverbot habe die Gewerkschaftsfreiheit der Beamt*innen nicht ausgehebelt.

Zudem seien die gegen die BF ergriffenen Disziplinarmaßnahmen nicht schwerwiegend gewesen und hätten das wichtige Ziel verfolgt, den Schutz der in der Konvention verankerten Rechte durch eine effiziente öffentliche Verwaltung (im konkreten Fall im Hinblick auf das Recht auf Bildung) zu gewährleisten. Die innerstaatlichen Gerichte hätten diese Maßnahmen unter Abwägung der widerstreitenden Interessen und unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EGMR während des gesamten innerstaatlichen Verfahrens sachgerecht und ausreichend begründet. Für die Verhältnismäßigkeit der angefochtenen Maßnahmen hätten im vorliegenden Fall auch die tatsächlichen Beschäftigungsbedingungen für verbeamtete Lehrkräfte in Deutschland sowie die Möglichkeit, auch als Lehrkräfte im Rahmen eines staatlichen Angestelltenverhältnisses (mit Streikrecht) zu arbeiten.

Das Gericht kam daher zu dem Schluss, dass die gegen die Kläger ergriffenen Maßnahmen den Beurteilungsspielraum des Staates nicht überschritten und in einem angemessenen Verhältnis zu den verfolgten wichtigen legitimen Zielen gestanden hätten.

Deshalb lag nach Auffassung des Gerichtshofs kein Verstoß gegen Artikel 11 EMRK vor.

2.2 Art. 14 (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 11 EMRK

In Anbetracht der Tatsache, dass die Kläger vor den nationalen Gerichten anwaltlich vertreten waren, und ihres ausführlichen Vorbringens stellte das Gericht fest, dass die Kläger es versäumt hatten, vor dem Bundesverfassungsgericht eine Diskriminierungsrüge zu erheben. Da den nationalen Gerichten zunächst Gelegenheit gegeben werden musste, auf diese Beschwerde zu reagieren, war dieser Teil der Klage daher wegen Nichterschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs unzulässig.

2.3 Art. 6 Abs. 1 EMRK (Faires Verfahren)

Die Beschwerdeführer rügten, dass das Bundesverfassungsgericht sich nicht mit ihren Argumenten zum Streikrecht für Beamte nach internationalem Arbeitsrecht auseinandergesetzt habe. Der Europäische Gerichtshof erklärte die Beschwerden für unzulässig, da das Bundesverfassungsgericht in der Hauptsache das internationale Arbeitsrecht berücksichtigt habe.

3. Kommentar

Das Urteil ist sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung nicht überzeugend. Mehr noch: Es stellt letztlich einen inhaltlichen Bruch u.a. mit der bisherigen Rechtsprechung dar. So umfassend begründet das Urteil auf den ersten Blick auch scheinen mag, es macht den konventionsrechtlichen Schutz des Streikrechts letztlich unvorhersehbar.

Doch zunächst soll betont werden, dass die Große Kammer das Streikrecht allgemein als von Art. 11 EMRK geschützt sieht:

Das Streikrecht ermöglicht es einer Gewerkschaft, sich Gehör zu verschaffen, und stellt ein wichtiges Instrument für die Gewerkschaft dar, um die beruflichen Interessen

ihrer Mitglieder zu schützen, und für die Mitglieder einer Gewerkschaft ihrerseits, um ihre Interessen zu verteidigen ... Streiks sind eindeutig durch Art. 11 geschützt, sofern sie von Gewerkschaften ausgerufen werden... (Rn. 104)²

Entgegen diesem Ausgangspunkt wird dann das allgemeine Verbot des Beamtenstreiks in Deutschland gerechtfertigt und damit als konventionskonform angesehen. Dies wird im Folgenden kritisiert, wobei zentrale Elemente bereits in der Abweichenden Meinung („Dissenting Opinion“) des Richters *Serghides* und teilweise sogar in der Zustimmenden Meinung des Richters *Ravarani* näher herausgearbeitet worden sind. Hier sollen folgende Punkte als besonders problematisch hervorgehoben werden, die teilweise auch über die Abweichende Meinung hinausgehen.

3.1 Problematischer methodischer Ansatz für die Rechtfertigung des Streikverbots nach Art. 11 Abs. 2 EMRK

Zunächst einmal soll den grundlegenden methodischen Fragen nachgegangen werden.

Für die rechtliche Beurteilung ist wesentlich, welche konkreten Normen für die Prüfung zugrunde gelegt werden. Art. 11 Abs. 2 EMRK enthält das Prüfprogramm für die Zulässigkeit von Einschränkungen der Gewerkschaftsfreiheit gem. Art. 11 Abs. 1 EMRK und zwar in 2 Sätzen. S. 1 enthält das allgemeine Prüfprogramm für die Zulässigkeit, S. 2 verlangt u.a. für die Staatsverwaltung besondere Voraussetzungen. Der Gerichtshof hat sich letztlich für den allgemeinen Ansatz gem. S. 1 entschieden. Mit diesem Ansatz setzt sich die Abweichende Meinung zurecht sehr kritisch auseinander.

Den Ausgangspunkt der Kritik bildet die Feststellung, dass Abs. 2 schon insgesamt nicht einschlägig ist, weil es sich um ein absolutes Streikverbot handelt. Ein bedingungsloses Verbot des Beamtenstreiks stellt eben nicht nur eine Einschränkung dar, sondern verneint das Recht insgesamt, sodass ohne weitere Prüfung nach Abs. 2 eine Konventionsverletzung von Art. 11 Abs. 1 festzustellen gewesen wäre.³

Selbst wenn man sich dieser Ansicht nicht anschließen würde, bleibt dennoch die Frage, welche der beiden Einschränkungsmöglichkeiten für die Prüfung zugrunde zu legen ist. Die Entscheidung dieser Frage hat der Gerichtshof zwar offengelassen, aber dennoch alles gem. S. 1 geprüft. Auch dies überzeugt nicht. S. 2 enthält nämlich die speziellere Regelung und schließt somit – logischerweise – eine gleichzeitige Prüfung entsprechend S. 1 aus.⁴ Demnach wäre zuerst zu prüfen gewesen, ob die beamteten Lehrkräfte unter den Begriff der „Staatsverwaltung“ fallen. In diesem Fall wäre deutlich geworden, dass beamtete Lehrkräfte nicht Teil der – eng auszulegenden – „Staatsverwaltung“ sind. Folglich hätte nicht auf diese Einschränkungsmöglichkeit zurückgegriffen werden können. Es wäre also auch insoweit eine Konventionsverletzung festzustellen gewesen.

3.2 Probleme bis hin zu Brüchen

Das Urteil ist zwar vom großen Bemühen geprägt, es als in vollkommener Harmonie mit den bisherigen Ansätzen und deren Konsequenzen erscheinen zu lassen. Dennoch enthält die Beurteilung grundsätzliche Probleme, wenn sie nicht gar logische Brüche aufweist.

² Die Übersetzungen aus dem englischen Text des Urteils stammen von Rudolf Buschmann. Die Übersetzung insgesamt wird in der AuR veröffentlicht.

³ So auch zurecht die abweichende Meinung in Rn. 16 – 20. In Rn. 17 verweist sie insbesondere auf den Effektivitätsgrundsatz. Dazu hat *Serghides* erst vor kurzem eine umfangreiche Untersuchung veröffentlicht: *Serghides*, The principle of effectiveness and its overarching role in the interpretation and application of the ECHR: the norm of all norms and the method of all methods, Strasbourg, 2022.

⁴ Die abweichende Meinung begründet dies näher in Rn. 30 f.

3.2.1 Mit der Vorhersehbarkeit

Vorhersehbarkeit ist eine wichtige Anforderung an gerichtliche Entscheidungen. Dies gilt auch besonders für die jeweils angewandten Methoden. Im vorliegenden Fall ist es von großer Bedeutung, ob das Streikrecht als „wesentliches Element“ i.S.v. Art. 11 EMRK anerkannt wird. Ebenso relevant sind die weiteren (teilweise damit verbundenen) Unsicherheiten, die der Beurteilung durch den Gerichtshof zugrunde liegen.

Unsicherheitsfaktoren für die Beurteilung, ob das Streikrecht „wesentliches Element“ von Art. 11 EMRK ist

Die Frage der Einstufung, ob das Streikrecht ein „wesentliches Element“ von Art. 11 EMRK ist, hat grundlegende Bedeutung für das methodische Vorgehen. Im bejahenden Fall sind die Hürden für die Zulässigkeit eines Eingriffs wesentlich höher als bei einer Verneinung. Deshalb muss diese Frage vorab geklärt werden.

In Rn. 101 beschreibt der Gerichtshof die bisher (als nicht abschließend) von ihm anerkannten wesentlichen Elemente der Gewerkschaftsfreiheit als

das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen und einer Gewerkschaft beizutreten, das Verbot von closed-shop agreements, das Recht einer Gewerkschaft, den Arbeitgeber zu veranlassen, sie im Namen ihrer Mitglieder anzuhören, und, in Anbetracht der Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen das Recht, Kollektivverhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen, das im Prinzip, außer in ganz bestimmten Fällen, ebenfalls zu einem dieser wesentlichen Elemente geworden ist.

Jedoch hat der Gerichtshof bisher die Frage offengelassen, ob das Streikrecht ein „wesentliches Element“ von Art. 11 EMRK (Rn. 109) ist. Um diese Frage zu beantworten, entwickelt er das Konstrukt einer kontextabhängigen Beurteilung.

Das widerspricht dem grundsätzlichen Charakter und ist eine im Vergleich zu den anderen bisherigen „wesentlichen Elementen“ nicht wirklich näher begründbare Ungleichbehandlung.

Widerspruch zum grundsätzlichen Charakter eines „wesentlichen Elements“

Eine Kontextabhängigkeit eines „wesentlichen Elements“ widerspricht bereits im Ansatz der Logik. Ein „wesentliches Element“ dient dazu, ein besonders wichtiges Element eines Rechts hervorzuheben, näher zu definieren und insoweit vorhersehbar zu machen. Man soll sich in allen Vertragsstaaten des Europarats darauf berufen können. Es vom jeweiligen Kontext abhängig zu machen, widerspricht diesen Funktionen und nimmt ihm damit seinen eigentlichen Sinn.

Keine Sonderstellung gegenüber den anderen „wesentlichen Elementen“

Weiter bedeutet die Kontextabhängigkeit für das Streikrecht im Vergleich zu den bisherigen „wesentlichen Elementen“ eine nicht begründbare Schlechterstellung. Denn bei den anderen bisher anerkannten „wesentlichen Elementen“ hat er keine Kontextabhängigkeit auch nur angedeutet. Als erstes Beispiel kann die Rechtsprechung zum Verbot von „closed-shops“ dienen, die er vollkommen unabhängig vom jeweiligen Kontext beurteilt. Warum also diese grundsätzliche Relativierung beim Streikrecht?

Als weiteres Vergleichsproblem stellt sich das – ebenfalls als „wesentliches Element“ anerkannte – Recht auf Kollektivverhandlungen dar. Dazu betont die Abweichende Meinung schon im Ausgangspunkt, dass die Große Kammer in ihrer Mehrheit vollkommen den – zentralen, wenn auch nicht ausschließlichen – Zusammenhang mit dem Recht auf Kollektivverhandlungen ausblendet. Wenn also das Streikrecht zum Ausgleich des Machtgefälles insbesondere bei Tarifverhandlungen dient und letzteres als „wesentliches Element“ anerkannt ist, wie kann dann werden, dass das Streikrecht kein „wesentliches Element“ ist?

Vernachlässigung anderer internationaler Beurteilungen

Sogar unabhängig von den vorangegangenen Punkten, aber auf jeden Fall sie verstärkend sind die in der Begründung fehlenden Bezugnahmen auf (Entwicklungen im) internationalen Recht. Dabei stehen die – im Urteil auch referierten – besonderen Betonungen des Streikrechts durch die UN-Organe, die ILO-Ausschüsse sowie durch den Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte im Vordergrund. Aber es fällt auf, dass der Gerichtshof die Beurteilung durch den Interamerikanischen Gerichtshof für Menschenrechte (IAGMR) vollkommen außer Betracht lässt, nach der das Streikrecht als „allgemeine Regel des Völkerrechts“ anzusehen ist („general rule of international law“).⁵ Die Rechtsprechung des IAGMR wird vom EGMR sonst durchaus berücksichtigt. Im vorliegenden Fall drängte sich das aber schon deshalb auf, weil diese Hervorhebung universelle Bedeutung hat, also über den amerikanischen Kontinent hinausweist und also erst recht hätte berücksichtigt werden müssen.

Sonstige Unsicherheitsfaktoren

Auch bei der allgemeinen Beurteilung der Rechtfertigung des Streikverbots wird auf Elemente Bezug genommen, die eine Vorhersehbarkeit zumindest wesentlich erschweren.

Selbst wenn es zutreffend ist, wie der EGMR immer wieder betont hat, dass für die Beurteilung von evtl. Konventionsverletzungen auf die Gesamtheit aller relevanten Umstände abzustellen ist und für die Staaten – je nach Fall – ein weiterer oder engerer Beurteilungsspielraum besteht, ist dies für die Beurteilung von Menschenrechtsverletzungen allgemein ein besonderes Problem.

Besonders gilt das für das Streikrecht. Die Streikenden und ihre Gewerkschaften sind auf Rechtsklarheit besonders angewiesen. Verschärft wird dieser an sich problematische Ansatz noch durch die Unklarheiten zwischen allgemeiner und speziell auf den konkreten Fall bezogenen Beurteilungsebenen.

An zwei Beispielen soll deutlich gemacht werden, wie unvorhersehbar vom Gerichtshof herangezogene Beurteilungskriterien sein können. Wer sollte beispielweise auf die Idee kommen, dass ein hoher Organisationsgrad (aufgrund der vom Beamtenbund genannten Zahlen) als Argument für Rechtfertigung einer Einschränkung von Gewerkschaftsrechten verwendet werden könnte? So bezieht der Gerichtshof sich auch in seiner Zusammenfassung für die Zulässigkeit des Streikverbots ausdrücklich darauf:

Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den deutschen Beamten verdeutlicht die praktische Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Rechte, wie sie für Beamte gesichert sind. (Rn. 144)

Die Frage drängt sich auf, ob dieses Kriterium bedeuten soll, dass je erfolgreicher eine Gewerkschaft im Organisieren von Mitgliedern ist, ihr dies bei der Ausübung ihrer Rechte zum Nachteil gereichen kann? Ein anderes Beispiel ist die Nichtberücksichtigung der sog. „privatisierten Beamte*innen“, die in privaten Unternehmen arbeiten. Denn sie arbeiten nicht wie die sonstigen Beamt*innen in der öffentlichen Verwaltung für das Gemeinwohl, sondern für die Verfolgung privatwirtschaftlicher Interessen. Auf sie kann sich also das „Vorbringen der Regierung“ zur Begründung des Streikverbots („eine wirksame öffentliche Verwaltung in vielfältigen Situationen sicherzustellen“, Rn. 118) kaum beziehen.

Diese Unsicherheiten werden noch verstärkt, wenn man die Verschiebung von der fall-bezogenen zu einer allgemeinen Beurteilung mit berücksichtigen muss. In den Worten des Gerichtshofs:

⁵ S. dazu *Lörcher/Ebert*, AuR 2022, 52 ff.

Grundsätzlich gilt: Je überzeugender die Rechtfertigungsgründe für die allgemeine Maßnahme sind, desto weniger Bedeutung wird der Gerichtshof ihren Auswirkungen im Einzelfall beimessen (Rn. 129).

Dementsprechend werden z.B. die nur relativ wenigen ausgefallenen Unterrichtsstunden nicht ins Verhältnis gesetzt zum Recht auf Bildung insgesamt (also wie wurde konkret das Recht auf Bildung der betroffenen Schüler*innen in Bezug auf die Schulzeit insgesamt beeinträchtigt). Hätte diese Verhältnismäßigkeitsprüfung stattgefunden, hätte sich gezeigt, dass die durch die Unterrichtsausfälle entstandenen Auswirkungen minimal sind. Außerdem wurden die Disziplinarmaßnahmen als „geringfügig“ und deshalb relativ unproblematisch bewertet, obwohl der Gerichtshof selbst eine einfache Warnung (ohne finanzielle Folgen) als problematisch angesehen hatte.⁶

Schließlich bedeutet der den Vertragsstaaten zugestandene Beurteilungsspielraum („margin of appreciation“) eine zusätzliche Unsicherheitsdimension. Nimmt man noch alles genannten Faktoren zusammen, so wird dadurch eine Vorhersehbarkeit so gut wie ausgeschlossen.

3.2.2 Mit der bisherigen Rechtsprechung

Seit *Enerji Yapı-Yol Sen* hatte der EMRK in seiner Rechtsprechung das Streikrecht allgemein und im Besonderen für Beamte außerhalb der hoheitlichen Stadtverwaltung anerkannt. Damit hat er nun gebrochen. Um keinen offenen Bruch konstatieren zu müssen, begründet der Gerichtshof die Andersartigkeit dieses Falls wie folgt:

Anders als in der Rs. *Enerji Yapı-Yol Sen* (o. zit., Rn. 32), in der ein Rundschreiben, das fünf Tage vor einem landesweiten Streiktag erlassen wurde und den Beamten die Teilnahme an diesem Streik untersagte, allgemein formuliert war, ohne dass eine Abwägung dessen, was zur Erreichung der in Art. 11 Abs. 2 aufgezählten Ziele erforderlich war, vorgenommen wurde, ist das angefochtene Verbot von Beamtenstreiks eine allgemeine Maßnahme, die die Abwägung verschiedener, möglicherweise konkurrierender verfassungsrechtlicher Interessen widerspiegelt. (Rn. 145)

Trotz dieser Begründung stellt das Urteil eine Zäsur, einen Bruch dar. Seine bisherige Rechtsprechung lässt sich also mit einem einzigen Satz „abräumen“. Aber selbst diese Kurz-Begründung trägt nur teilweise: Denn in *Enerji Yapı-Yol Sen* wurde in der zitierten Rn. 32 einerseits nicht auf die Bedingungen des Verbots (Rundschreiben fünf Tage vor Streiktag) und andererseits jedoch auch darauf abgehoben, dass innerhalb des Beamtenstatus zu differenzieren ist.

3.2.3 Mit der inhaltlichen Berücksichtigung internationalen Rechts

Ein zentrales Problem, wenn nicht das wichtigste Element der rechtlichen Beurteilung ist die inhaltliche (Nicht-)Berücksichtigung internationalen Rechts. Spätestens seit *Demir und Baykara* hatte der Gerichtshof für die Interpretation der Konvention die Notwendigkeit der Berücksichtigung internationalen Rechts betont. Dementsprechend bezieht er sich zunächst einmal ausdrücklich darauf:

Der Gerichtshof kann und muss bei der Bestimmung der Bedeutung von Begriffen und Konzepten im Text der Konvention andere Elemente des Völkerrechts als die Konvention, die Auslegung dieser Elemente durch die zuständigen Organe und die Praxis der europäischen Staaten, die ihre gemeinsamen Werte widerspiegelt, in Betracht ziehen. Jeder Konsens, der sich aus spezialisierten internationalen Instrumen-

⁶ So wurde in dem Beschwerdeverfahren *Karaçay/Türkei* eine (disziplinarische) Warnung („avertissement“) aufgrund der Teilnahme an einem eintägigen Streik („journée de grève“) als Verstoß gegen Art. 11 EMRK gewertet, „so klein sie auch gewesen sein möge“ („si minime qu'elle ait été“). Sie habe nämlich zur Folge, Gewerkschaftsmitglieder von der rechtmäßigen Beteiligung an Streiks abzuhalten (EGMR v. 27.03.2007 – Nr. 6615/03 – *Karaçay/Türkei*, a.a.O., hier insbes. Rn 37).

ten und aus der Praxis der Vertragsstaaten ergibt, kann für den Gerichtshof eine relevante Erwägung darstellen, wenn er die Bestimmungen der Konvention in bestimmten Fällen auslegt (s. *Demir und Baykara*, a.a.O., Rn. 85). (Rn. 101)

Jedoch stellt sich diese Bekräftigung leider letztlich als Aussage ohne jede Bedeutung heraus. Dies zeigt sich schon in der insoweit zusammenfassenden Bewertung in Rn. 127. Die zitierten Stellungnahmen seien

für die Beurteilung des Gerichts, ob das angefochtene Streikverbot und die gegen die BF verhängten Disziplinarmaßnahmen innerhalb des dem beschwerdegegnerischen Staat nach der Konvention eingeräumten Ermessensspielraums lagen, nicht allein entscheidend (...)

Schaut man sich dann noch wie weitere Begründung an, so muss man zum Schluss kommen, dass sie nicht nur nicht „allein entscheidend“, sondern überhaupt nicht (mit-)entscheidend, d.h. einfach bedeutungslos sind. Oder in den Worten von Richter Serghides in seiner „Dissenting Opinion“:

Bedauerlicherweise verweist der Gerichtshof im Teil "Recht" seines Urteils zwar auf das Völkerrecht und die internationale Praxis, versäumt es jedoch, diese zu erörtern und zu berücksichtigen, wenn er sich später mit der Begründetheit des Falles befasst, und wählt schließlich einen Ansatz, der mit diesen Grundsätzen unvereinbar ist. (Rn. 46)

Aber diese inhaltliche Nichtberücksichtigung oder Unvereinbarkeit wird noch dadurch gesteigert, dass es der Gerichtshof bei seiner Auseinandersetzung mit dem Vorwurf der Verletzung von Art. 6 EMRK für ausreichend hält, wenn sich das BVerfG nur mit der EMRK und nicht mit den sonstigen Arbeitsvölkerrecht befasst hat, selbst wenn im konkreten Fall vor dem BVerfG sogar noch argumentiert worden war, dass durch die einheitlichen Kritiken aller einschlägigen internationalen Gremien zum großen Teil seit Jahrzehnten eine Kulminationswirkung erzielt worden sei, die die Feststellung einer Verletzung aufdränge (vergleichbar einer Ermessensschumpfung „auf Null“). Trotzdem stellt er fest:

Das BVerfG hat die Rspr. des Gerichtshofs zur Gewerkschaftsfreiheit ausführlich erörtert und dabei erklärt, dass der Gerichtshof bei der Auslegung von Art. 11 der Konvention andere internationale Instrumente berücksichtigt hat ... Der Gerichtshof ist daher der Auffassung, dass sich das BVerfG hinreichend mit der Frage der internationalen Verpflichtungen Deutschlands in Bezug auf ein mögliches Streikrecht, einschließlich der Verpflichtungen aus dem Arbeitsvölkerrecht, befasst und die Ablehnung des Anspruchs der BF, sie hätten ein Streikrecht, konkret und ausdrücklich begründet hat ... (Rn. 157)

Unabhängig davon drängt sich zusätzlich ein Vergleich dieser Herangehensweise mit der Ablehnung der Argumentation zu einer Verletzung von Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) auf. Begründet er für die von ihm in der Verfassungsbeschwerde verortete nur beiläufig erwähnte Diskriminierungsargumentation sehr ausführlich (Rn. 151 – 153), so widmet er der sehr ausführlichen Behandlung internationalen Rechts in der Verfassungsbeschwerde gerade einmal eine einzige Randnummer (157) bestehend aus drei Sätzen.

Insgesamt läuft die inhaltliche (Nicht-)Behandlung des internationalen Rechts darauf hinaus, dass es entleert wird. Damit trägt er, ja befördert der Gerichtshof noch eine Fragmentarisierung des Völkerrechts.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Auswirkungen dieses Urteils sind auf zwei Ebenen näher zu untersuchen.

4.1 Für das deutsche Recht

4.1.1 Allgemein

Zunächst ist das Urteil wohl so zu interpretieren, dass es keine unmittelbaren Auswirkungen auf das deutsche Recht hat, weil es den bisherigen (innerstaatlichen) Zustand für vereinbar mit der Konvention hält.

Damit hat sich Gerichtshof aber keinen Gefallen getan. Er fällt nämlich letztlich den Gerichten (bis hin zum BVerwG, s. Rn. 117) „in den Rücken“, die seine bisherige Rechtsprechung ernst genommen hatten. Die wahrscheinliche Folge: Mussten die innerstaatlichen Gerichte schon bisher trotz der vom BVerfG verlangten völkerrechtsfreundlichen Auslegung „mutig“ sein, sich in ihrer Rechtsprechung ausdrücklich auf im EMRK-Rechte zu beziehen, so werden sich selbst eher „konventionsfreundliche“ Gerichte in Zukunft doppelt überlegen, ob sie auf den EGMR bauen und seiner Rechtsprechung vertrauen können.

4.1.2 Im Hinblick auf die (anderen) völkerrechtlichen Verpflichtungen Deutschlands

Das Urteil erweckt vordergründig den Eindruck, dass im Hinblick auf das Beamtenstreikverbot das Völkerrecht insgesamt „abgeräumt“ ist. Das ist jedoch nicht der Fall. Art. 53 EMRK enthält insoweit ausdrücklich ein Günstigkeitsprinzip, d.h. andere bestehende völkerrechtliche Verpflichtungen werden durch die EMRK nicht beschränkt oder beeinträchtigt:

Art. 53 - Wahrung anerkannter Menschenrechte

Diese Konvention ist nicht so auszulegen, als beschränke oder beeinträchtige sie Menschenrechte und Grundfreiheiten, die in den Gesetzen einer Hohen Vertragspartei oder in einer anderen Übereinkunft, deren Vertragspartei sie ist, anerkannt werden.

Demnach bleiben alle Verstöße, die internationalen Gremien der UN (Zivil- und Sozialpakt-ausschuss), der ILO (Sachverständigenausschuss und Ausschuss für Vereinigungsfreiheit) sowie des Europarats (Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte) viele jahrzehntelang festgestellt haben, bestehen. D.h. die Bundesregierung kann das Beamtenstreikverbot gegenüber diesen Gremien nicht durch das EGMR-Urteil rechtfertigen.

4.2 Für das internationale Recht

Oben wurde dargestellt, dass der EGMR einen Bruch mit internationalem Recht vollzogen hat. Trotzdem kann das Urteil auch nicht dazu genutzt werden, bestehendes internationales Recht zu unterminieren.

Dies gilt zunächst im Hinblick auf die Auslegungen der internationalen Gremien, was die Verletzung der völkerrechtlichen Verpflichtungen durch Deutschland im Hinblick auf die UN-Zivil- und -Sozialpakete, das ILO-Übereinkommen Nr. 87 und Art. 6 Abs. 4 ESC angeht. Dies hat der Gerichtshof auch ausdrücklich selbst bestätigt:

Ohne die Analyse in Frage zu stellen, die diese Gremien bei ihrer Beurteilung der Einhaltung der internationalen Instrumente durch den beschwerdegegnerischen Staat vorgenommen haben, zu deren Überwachung sie eingerichtet wurden (Rn. 126)

Es gilt aber erst recht für das Verfahren vor dem IGH. Durch dieses Verfahren will die ILO durch ein Gutachten geklärt wissen, ob das Streikrecht durch das Übereinkommen Nr. 87

geschützt ist.⁷ Abgesehen davon, dass die EMRK nicht Gegenstand des Verfahrens ist, kann dieses Urteil eher als Bestätigung einer Auslegung angesehen werden, die das Streikrecht auch für eine völkerrechtliche Norm anerkennt, in der es nicht ausdrücklich vorgesehen ist, denn der Gerichtshof hat das Streikrecht (als solches) ausdrücklich als von Art. 11 EMRK umfasst bestätigt (siehe oben unter Hinweis auf Rn. 109).

5. Schlussfolgerungen

Wie sich aus dem Vorstehenden ergibt, sind Begründung und Ergebnis des Urteils zu kritisieren. Es stellt einen Schlag gegen das Streikrecht von beamteten Lehrkräften in Deutschland dar und öffnet darüber hinaus auch neue Gefahren im Hinblick auf konventionskonforme Einschränkungen des Streikrechts insgesamt.

Dies wird besonders deutlich, wenn man grundsätzlich die auch von der Abweichenden Meinung hervorgehobene Verbindung zwischen Streikrecht und Demokratie berücksichtigt:⁸ das Streikrecht als Kontrolle von Machtkonzentration. Der obrigkeitstaatlichen Grundkonzeption des deutschen Beamtenrechts kann durch eine „Demokratisierung“ des Beamtenrechts in Form des Streikrechts (gerade für die nicht-hoheitlichen Bereiche) entgegengewirkt werden.

Selbst wenn diesem Urteil teilweise sogar ein positiver Effekt des „Dialogs“ zwischen BVerfG und EGMR abgewonnen wird, weil die Aufforderung an das BVerfG bestätigt wird, sich eingehend mit der EMRK auseinanderzusetzen,⁹ dann drängt sich dennoch andererseits die Frage auf, ob der eigentliche Sinn des Dialogs eine Anpassung (des EGMR) an eine menschenrechtseinschränkende Rechtsprechung (des BVerfG) ist.

Insgesamt fügt der EGMR mit diesem Urteil der Großen Kammer dem Schutz der Menschenrechte allgemein einen großen Schaden zu und läuft letztlich Gefahr, seine eigene Glaubwürdigkeit zu untergraben. Lässt er sich so noch „guten Gewissens“ als das „menschrechtliche Gewissen“ Europas¹⁰ bezeichnen?

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁷ S. Pressemitteilung des IGH v. 14.11.2023 (Nr. 2023/64): „The International Labour Organization (ILO) requests an advisory opinion from the Court on the interpretation of ILO Convention No. 87 with respect to the right to strike“.

⁸ Rn. 9 unter Berufung auf den ehemaligen UN-Sonderberichterstatter für Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit, *Maina Kiai*.

⁹ „The lesson for the FCC when dealing with politically sensitive cases in the future is clear: the mutual influence between Strasbourg and Karlsruhe cannot be overlooked and should be taken into account in its judgments.“ *Batura*, A European Dialogue on Strike Action: The Strike Ban for German Civil Servants between Karlsruhe and Strasbourg, *VerfBlog*, (20.12.2023), <https://verfassungsblog.de/a-european-dialogue-on-strike-action/>.

¹⁰ *Lörcher*, *PersR* 2019, 23.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Antonia Seeland und Dr. Amélie Sutterer-Kipping

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 30.11.2023 – C-173/22 P – MG/ EIB

Rechtsvorschriften: Art. 20, 41 Abs. 2 EU-GRC; Personalordnung der Europäischen Investitionsbank (EIB)

Schlagworte: Verwaltungsvorschriften für das Personal der EIB – Dienstbezüge – Familienzulage bei getrennt lebenden Eltern – rechtliches Gehör – Gleichbehandlung – Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

Kernaussagen: 1. Bediensteten der EIB muss vor einer Entscheidung, die ihr Dienstverhältnis betrifft, rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

2. Die Entscheidung, welcher der Elternteile eine Familienzulage beanspruchen kann, muss unter Einbeziehung von Umständen des konkreten Falles wie der Frage, welcher Elternteil inwieweit für die Deckung der Grundbedürfnisse des Kindes aufkommt, erfolgen. Entgegenstehende Verwaltungsvorschriften sind rechtswidrig.

Erläuterungen: Der vorliegende Fall illustriert, dass sich die Arbeitsbedingungen der Bediensteten von supranationalen Einrichtungen der EU in einem vergleichsweise unregulierten Rahmen bewegen. Maßgeblich ist die Grundrechtecharta der EU. Darüber hinaus bestehen Verwaltungsvorschriften, die sich die Einrichtungen selbst geben und auslegen. Das Arbeitsrecht des betreffenden Staats oder Kollektivverträge greifen nicht ein.

Im vorliegenden Fall hat der Gerichtshof einen Verstoß gegen die EU-GRC bejaht. Der Antragsteller hat eine Kinderzulage zu seiner Vergütung beansprucht, ist damit aber von der EIB abschlägig beschieden worden. Die EIB habe im konkreten Fall den Beschwerdeführer nicht angehört und deshalb seinen Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt. Zudem verstießen die streitigen Verwaltungsvorschriften gegen die Grundsätze von Gleichbehandlung und Verhältnismäßigkeit.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Campos Sánchez-Bordona vom 16.11.2023 – C-627/22 – Finanzamt Köln-Süd

Rechtsvorschriften: Art. 7, 15 des Freizügigkeitsabkommens EG-Schweiz i.V.m. Art. 9 Abs. 2 des Anhangs I zum Freizügigkeitsabkommen EG-Schweiz

Schlagworte: Anspruch auf Veranlagung zur Einkommenssteuer – Wohnsitz in der Schweiz – kein Wohnsitz in der EU/EWR-Raum – Freizügigkeit – Ungleichbehandlung

Kernaussage: Die deutsche Regelung, wonach nur in der EU oder einem EWR-Staat wohnhafte Arbeitnehmer*innen einen Antrag auf Veranlagung zur Einkommenssteuer stellen können, womit in der Schweiz wohnhaften Arbeitnehmer*innen diese Möglichkeiten verwehrt wird, ist eine ungerechtfertigte Diskriminierung.

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 30.11.2023 – C-540/22 – Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid

Rechtsvorschriften: Art. 56 und 57 AEUV

Schlagworte: Entsendung von Drittstaatenangehörigen ins EU-Ausland – Pflicht zur Aufenthaltserlaubnis im Staat der Dienstleistungserbringung – Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit – Gebühren für die Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis

Kernaussagen: Entsendet ein Dienstleistungserbringer drittstaatsangehörige Arbeitnehmer*innen in einen anderen Mitgliedstaat für mehr als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen, so kann dieser Mitgliedstaat von den Arbeitnehmer*innen eine individuelle Aufenthaltserlaubnis verlangen. Deren Gültigkeitsdauer kann auf die der im ersten Mitgliedstaat erteilten Aufenthaltserlaubnis, in jedem Fall aber auf zwei Jahre begrenzt sein.

Erläuterungen: Die Entsendung von drittstaatsangehörigen Beschäftigten unterliegt der EntsendeRL, birgt aber aufgrund der prekären Aufenthaltssituation, der fehlenden Kenntnisse über den eigenen Status und sprachlicher Barrieren für die betreffenden Beschäftigten besondere Risiken.¹ Die aufenthaltsrechtlichen Anforderungen wie eine Meldepflicht oder eine Aufenthaltserlaubnis, die ein Staat an die Beschäftigten stellen darf, ohne gegen die Dienstleistungsfreiheit zu verstoßen, sind Gegenstand des vorliegenden Verfahrens.² Die Freizügigkeit gewährleistet grundsätzlich ein „abgeleitetes“ Aufenthaltsrecht. Nach Auffassung des Generalanwalts kann bei Entsendungen das Aufenthaltsrecht im Aufnahmestaat mit dem im Herkunftsstaat synchronisiert werden und nach Ablauf von zwei Jahren eine gesonderte Aufenthaltserlaubnis im Aufnahmestaat verlangt werden, auch weil solche Entsendungen sozialversicherungsrechtlich nicht mehr als vorübergehend angesehen werden und die Beschäftigten dann Zugang zum Arbeitsmarkt im Aufnahmestaat erhalten.

Schlussanträge des Generalanwalts De La Tour vom 07.12.2023 – C-706/22 – Konzernbetriebsrat

Rechtsvorschriften: Art. 11 Richtlinie (EG) Nr. 2001/86/EG über das SE-Statut

Schlagworte: Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft SE – obligatorisches Verhandlungsverfahren – arbeitnehmerlos gegründete und eingetragene SE – keine Pflicht zur nachträglichen Eröffnung des Verhandlungsverfahrens – missbräuchlicher Rückgriff auf die Rechtsform der SE, um Mitbestimmung zu vermeiden

Kernaussagen: In einer Holding-SE, die von beteiligten arbeitnehmerlosen Gesellschaften gegründet wurde, ohne dass zuvor Verhandlungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer*innen geführt worden wären, müssen nicht allein deshalb Verhandlungen geführt werden, weil diese Holding-SE die Kontrolle über Tochtergesellschaften ausübt, die Arbeitnehmer*innen in einem oder mehreren Mitgliedstaaten beschäftigen.

¹ Überblick zum Status bei Bogoeski/Rasnača (Hrsg.), Report on the social security rights of short-term third-country national migrant workers, Brüssel 2023.

² Grundsätzlich bereits etwa EuGH v. 21.10.2004 – C-445/03 – *Kommission / Luxemburg*; v. 09.08.1994 – C-43/93 – *Vander Elst*.

Erläuterungen: Die Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der SE hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung schreibt ein Verhandlungsverfahren über die zukünftigen Mitbestimmungsstrukturen vor, das vor der Gründung der Gesellschaft durchzuführen ist. Sofern aber ausschließlich Gesellschaften an der Gründung der SE beteiligt sind, die keine Arbeitnehmer*innen beschäftigen, kann ein solches Verhandlungsverfahren nicht durchgeführt werden. Eine ohne Verhandlungsverfahren gegründete und daher nicht mitbestimmte SE soll der Rechtsprechung zu Folge eintragungsfähig sein.³

Gegenstand des vorliegenden Ausgangsverfahrens war eine solche, nach britischem Recht gegründete SE ohne Unternehmensmitbestimmung (im Folgenden: „O Holding SE“). Diese SE spielte eine zentrale Rolle in der gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierung einer Holding nach deutschem Recht, in deren Ergebnis diese nicht mehr der Unternehmensmitbestimmung unterlag. So wurde die SE am Tag nach ihrer Gründung als Holding für eine Gesellschaft eingesetzt, deren Aufsichtsrat drittelparitätisch mitbestimmt war. Nach der Umwandlung dieser Tochter-GmbH in eine KG (im Folgenden: „O KG“) fielen sämtliche Gesellschaften aus der Unternehmensmitbestimmung.

Der Konzernbetriebsrat der O KG beantragt nun, ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen, um nachträglich das SE-Beteiligungsverfahren bei der O Holding SE durchzuführen. Er hatte erst- und zweitinstanzlich damit keinen Erfolg, da § 4 Abs. 2 SEBG ein solches Verfahren nur bei Gründung der SE vorsehe. Das Bundesarbeitsgericht legte dem EuGH nunmehr die Frage vor, ob die Durchführung eines nachträglichen Verhandlungsverfahrens unionsrechtlich zwingend ist, da dann eine analoge Anwendung der Vorschriften zur Bildung des besonderen Verhandlungsgremiums zu einem späteren Zeitpunkt in Betracht käme.

Der Generalanwalt verweist darauf, dass in Hinblick auf die Arbeitnehmerbeteiligung bei Gründung einer SE das „Vorher-Nachher-Prinzip“ gilt, also das Niveau der Arbeitnehmerbeteiligung aufrechterhalten bleiben soll. Er begründet unter ausführlicher Auswertung der Entstehungsgeschichte der Richtlinie, dass ein Verhandlungsverfahren ausschließlich bei Gründung der Gesellschaft durchgeführt werden soll und räumt ausdrücklich ein, dass „dieses Fehlen von den Befürwortern des Systems der Arbeitnehmerbeteiligung, insbesondere im Sinne der Mitbestimmung, als Lücke interpretiert werden kann“.

Dies legt es nahe, dass der Generalanwalt auch auf die Vermeidung von missbräuchlichen Gestaltungen eingeht. Dies tut er, wenn auch mit weit geringerem Begründungsaufwand: Einerseits verweist er auf die SE-Sachverständigengruppe, die die Auffassung vertritt, dass eine nachträgliche Verhandlung ein geeignetes Mittel zur Bekämpfung von Missbrauch darstellt. Demnach belässt Art. 11 SE-RL Raum für eine nationale Vorschrift, der zufolge in missbräuchlichen Konstellationen ein nachträgliches Beteiligungsverfahren durchgeführt wird, wobei eine „widerlegliche Missbrauchsvermutung aufgestellt werden könne, wenn die Veränderungen innerhalb eines kurzen Zeitraums (z. B. ein Jahr) nach der Eintragung der SE erfolgten.“ Seiner Auffassung nach begründen die bloße Sitzverlagerung oder der Wegfall der Unternehmensmitbestimmung hingegen noch keinen Missbrauch, weil anderenfalls die Wirksamkeit der Verordnung sowie der Richtlinie in Frage gestellt würden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

³ Zur Zulässigkeit von sog. Vorrats-SE OLG Düsseldorf v. 30.03.2009 – I-3 Wx 248/08.

2. Arbeitszeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Spanien) vom 20.06.2023, eingegangen am 05.07.2023 – C-531/23 – Loredas

Rechtsvorschriften: Art. 3, 5 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Arbeitszeiterfassung – Sonderregelungen für Hausangestellte

Erläuterungen: Bereits die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO⁴ zur Arbeitszeiterfassung fand ihren Ursprung in einer Verbandsklage der spanischen Gewerkschaft gegen die Niederlassung der Deutschen Bank.⁵ Obgleich der spanische Gesetzgeber bereits unmittelbar nach dem Schlussantrag des Generalanwaltes Pitruzella im Januar 2019 reagierte und eine Arbeitszeiterfassungspflicht für Arbeitgeber*innen einführte (Art. 34 Abs. 9, 35 Abs. 5 ET), bestehen für Hausangestellte nach wie vor Sonderregelungen.⁶ So sind Arbeitgeber*innen im häuslichen Bereich von der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung befreit.

Mit seiner ersten Vorlagefrage möchte das vorliegende Gericht wissen, ob eine solche Sonderregelung für Haushaltsangestellte gegen die Arbeitszeitrichtlinie und gegen die Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache CCOO verstößt, wonach eine zugängliche, objektive und verlässliche Feststellung der Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden für die Beurteilung grundlegend ist, ob zum einen die wöchentliche Höchstarbeitszeit beachtet wurde und zum anderen ob die täglichen oder wöchentlichen Mindestruhezeiten eingehalten wurden. Ferner muss aus Sicht des vorliegenden Gerichts berücksichtigt werden, dass die betroffene Gruppe fast ausschließlich aus Frauen besteht. Vor diesem Hintergrund wird gefragt, ob eine solche Regelung, die zunächst neutral erscheint, die klagende Arbeitnehmerin mittelbar aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 30.11.2023 – C-270/22 – Ministero dell'Istruzione und INPS

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

Schlagworte: Lehrkräfte im öffentlichen Dienst – Verbeamtung – Bestimmung des Dienstalters – Nichtberücksichtigung von befristeten Dienstzeiten

Kernaussage: Es verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn bei der Entscheidung über die Verbeamtung die im Rahmen befristeter Arbeitsverträge zurückgelegten Dienstzeiten ganz oder teilweise unberücksichtigt bleiben.

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁴ EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – CCOO m. Anm. Lörcher, HSI-Newsletter 2/2019, S. 4 ff.

⁵ Vertiefend zur Umsetzung der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO Ulber, Die Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, HSI-Schriftenreihe Band 32.

⁶ Riegel, RdA 2021, 152; zu den Rechtsfolgen des Zeiterfassungsbeschlusses des BAG siehe weiterführend Bayreuther, NZA 2023, 193.

4. Betriebsübergang

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 16.11.2023 – verb. Rs. C-583/21 bis C-586/21 – NC

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Begriff Betriebsübergang – Übernahme eines Notariats – Betriebszugehörigkeit

Kernaussage: Löst ein*e Notar*in die frühere Inhaberin/den früheren Inhaber einer Notarstelle mit der Zuständigkeit für einen bestimmten Bezirk ab, übt dabei dieselbe Tätigkeit in den selben Räumlichkeiten mit der selben Ausstattung aus und übernimmt er/sie dabei sowohl die Urkundenrolle als auch einen wesentlichen Teil des Personal, so sind die Regelungen der BetriebsübergangsRL anwendbar, sofern die Identität des Notariats gewahrt bleibt.

Erläuterungen: Dem EuGH zufolge kann die Übergabe eines Notariats an eine Nachfolgerin bzw. einen Nachfolger als Betriebsübergang einzustufen sein. Dass Notarinnen und Notare hoheitliche Tätigkeiten stehe der Einstufung als wirtschaftliche Tätigkeit i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Buchst. c BetriebsübergangsRL nicht entgegen. Entscheidend für die Frage, ob ein Übergang erfolgt sei, komme es darauf an, dass die übergehende Einheit, das Notariat, ihre Identität erhalte. Ein Vertrag zwischen Veräußerer und Erwerber sei nicht erforderlich, sodass auch die Nachfolge im Amt den Anforderungen genügen könne.⁷ Nach spanischem Recht führe die neue Notarin bzw. der neue Notar das Notariat fort. Ob auf der Grundlage einer solchen Übernahme von einem Übergang ausgegangen werden kann, sei durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, wobei auf die in der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zurückzugreifen sei. Relevant sei dabei, dass nach spanischem Recht das gesamte Notariat als „öffentliche Einrichtung“ anzusehen sei, bei dem es v.a. auf die menschliche Arbeitskraft ankomme.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Datenschutz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 26.10.2023 – C-307/22 – FT

Rechtsvorschriften: Art. 12 Abs. 5, Art. 15 Abs. 1, 3; Art. 23 Abs. 1 Buchst. i Datenschutz-Grundverordnung (EU) 2016/679 (DSGVO)

Schlagworte: Patientenakte – Recht auf Erhalt einer unentgeltlichen ersten Kopie – datenschutzfremde Motive für den Auskunftsantrag – Vorbereitung einer zivilrechtlichen Klage

Kernaussage: Patient*innen haben Anspruch auf eine erste Kopie ihrer Patientenakte, die ihnen unentgeltlich und ohne Begründung zur Verfügung gestellt werden muss.

Erläuterungen: Der dem EuGH zur Vorabentscheidung zugrundeliegende Sachverhalt – ein(e) Patient*in fordert von seiner behandelnden Ärztin die Herausgabe einer Kopie seiner/ihrer Patientenakte aus datenschutzfremden Motiven an – ist eine klassische Konstellation, die sich auch auf andere Rechtsbereiche übertragen lässt.⁸ Der Patient begehrte von

⁷ EuGH v. 16.02.2023 – C-675/21 – *Strong Charon*, m. Erl. in *HSI-Report 1/2023*, S. 28 f.

⁸ *Fuhlrott*, NJW 2023, 3481, 3486.

seiner Zahnärztin die unentgeltliche Herausgabe einer Kopie seiner Patientenakte, um zu prüfen, ob gegen die behandelnde Ärztin zivilrechtliche Arzthaftungsansprüche bestehen. Die behandelnde Zahnärztin verweigerte mit Verweis auf § 630g Abs. 2 BGB die unentgeltliche Herausgabe und verlangte Kostenerstattung. Sowohl das Amtsgericht als auch Landgericht gaben dem Kläger in unionsrechtskonformer Auslegung des § 630g BGB Recht und bejahten den Auskunftsanspruch; der BGH legte mit Beschluss vom 29.03.2022 die Sache dem EuGH vor.⁹

Der EuGH betonte zunächst, dass die Zurverfügungstellung einer solchen Kopie integraler Bestandteil des Rechts auf Schutz personenbezogener Daten ist und auch dann gilt, wenn der Antrag mit einem anderen Zweck verfolgt wird als von der Verarbeitung Kenntnis zu nehmen und ihre Rechtmäßigkeit zu überprüfen. Die Zurverfügungstellung sei weder nach dem Wortlaut von Art. 12 Abs. 5 DSGVO noch dem von Art. 15 Abs. 1 und 3 DSGVO von einer Begründung abhängig.

Diese Entscheidung hat nicht nur weitreichende Bedeutung für das Verständnis der DSGVO und die Rechte von Patient*innen in der EU, sondern auch für Arbeitnehmer*innen, die bspw. ihre personenbezogenen Daten – hier Arbeitszeiten – nutzen wollen, um die Durchsetzung von Ansprüchen auf Überstundenvergütung zu erleichtern¹⁰ oder für Versicherte, die wegen Beitragsanpassung zu viel gezahlte Prämien zurückzufordern möchten^{11, 12}. Bisher haben deutsche Gerichte entsprechende Auskunftsanträge mit Verweis auf ihre Rechtsmissbräuchlichkeit abgelehnt.¹³ Zwar wird eine Verweigerung des Auskunftersuchens bei zweckwidrigem Einsatz auch in Zukunft möglich bleiben, aber nur unter den sehr hohen Voraussetzungen des allgemeinen Rechtsgrundsatzes.¹⁴ So verlangt die Feststellung eines missbräuchlichen Verhaltens das Vorliegen eines objektiven und eines subjektiven Tatbestandsmerkmals.¹⁵ Zum einen muss sich aus einer Gesamtwürdigung der objektiven Umstände ergeben, dass trotz formaler Einhaltung der von der Unionsregelung vorgesehenen Bedingungen das Ziel dieser Regelung nicht erreicht wird. Zum anderen muss aus einer Reihe objektiver Anhaltspunkte ersichtlich sein, dass wesentlicher Zweck der fraglichen Handlungen die Erlangung eines ungerechtfertigten Vorteils ist. Denn das Missbrauchsverbot greift nicht, wenn die fraglichen Handlungen eine andere Erklärung haben können als nur die Erlangung eines (ungerechtfertigten) Vorteils.¹⁶ Dabei müssen die Vorgaben des EuGH nunmehr Berücksichtigung finden. Eine Verfehlung der Zwecke des Art. 15 DSGVO kann noch nicht darin gesehen werden, dass der Betroffene die Datenauskunft später zu anderen als den in Erwägungsgrund 63 S. 1 genannten Zielen einsetzt.¹⁷

⁹ BGH, Beschluss v. 29.03.2022 – VI ZR 1352/20.

¹⁰ LAG Sachsen v. 17.2.2021 – 2 Sa 63/20, Rn. 8, 62.

¹¹ OLG Hamm v. 15.11.2021 – I-20 U 269/21 (“Geht es einem Kläger auch um die von Art. 15 Abs. 1, 3 DSGVO geschützten Interessen, mögen daneben auch verfolgte Zwecke einem Anspruch nicht entgegenstehen. Wird das datenschutzrechtliche Interesse aber erkennbar gar nicht verfolgt oder nur vorgeschoben, bestehen die vom Oberlandesgericht Köln angenommenen Abgrenzungsschwierigkeiten nicht. Und auch das vom Oberlandesgericht Celle angeführte Argument, der Grund eines Auskunftsverlangens müsse nicht offenbart werden, um einen Auskunftsanspruch geltend zu machen, überzeugt nicht, wenn – wie hier – erkennbar ist, dass der in Art. 15 Abs. 1, 3 DSGVO eingeräumte Anspruch ausschließlich für Zwecke ausgeübt wird, die vom europäischen Verordnungsgeber nicht geschützt werden. Gerade der Abwehr solcher erkennbar vom Schutzzweck der Verordnung offensichtlich nicht gedeckter Auskunftsanträge dient das Weigerungsrecht in Art. 12 Abs. 5 S. 2 Buchstabe b) DSGVO.“)

¹² So auch *Peisker*, EuzW 2023, 1100, 1105; *Fuhlrott*, NJW 2023, 3481, 3486.

¹³ OLG Nürnberg v. 14.03.2022 – 8 U 2907/21.

¹⁴ *Peisker*, EuzW 2023, 1100, 1105 m.w.N.

¹⁵ EuGH v. 13.03.2014 – C-155/13 – *SICES u. a.*, Rn. 31

¹⁶ EuGH v. 28.07.2016 – C-423/15 – *Kratzer*, Rn. 38 bis 40 und die dort angeführte Rechtsprechung.

¹⁷ Einzelfälle bei *Peisker*, Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch, 2023, S. 525 ff.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 05.12.2023 – C-807/21 – Deutsche Wohnen

Rechtsvorschriften: Art. 58 Abs. 2 Buchst. i, Art. 83 Abs. 1 bis 6 DSGVO

Schlagworte: Begriff „Verantwortlicher“ – Abhilfebefugnisse der Aufsichtsbehörden – Verhängung von Geldbußen gegen eine juristische Person – Vorsatz oder Fahrlässigkeit von Verstößen

Kernaussagen: Es steht nicht im Einklang mit der DSGVO, wenn Geldbußen wegen Datenschutzverstößen nur gegen natürliche Personen verhängt werden können. Eine Geldbuße darf nur verhängt werden, wenn das Unternehmen als Verantwortliche einen Verstoß nach Art. 83 Abs. 4 bis 6 DSGVO vorsätzlich oder fahrlässig begangen hat.

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 21.12.2023 – C-667/21 – Krankenversicherung Nordrhein

Rechtsvorschriften: Art. 6 Abs. 1, Art. 9, Art. 82 Abs. 1 DSGVO

Schlagworte: Beurteilung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst – Beurteilung der Mitarbeiter*innen – Verarbeitung von Gesundheitsdaten – Ersatz eines immateriellen Schadens – Ausgleichsfunktion – Verschulden

Kernaussagen:

1. Die gesetzliche Erlaubnis der Datenverarbeitung für medizinische Dienste nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. h, Abs. 3 DSGVO, § 275 Abs. 1 SGB V ist auch anwendbar, wenn für die medizinische Begutachtung Gesundheitsdaten von eigenen Arbeitnehmenden verarbeitet werden.
2. Aus Art. 9 Abs. 3 DSGVO ergeben sich keine zusätzlichen Anforderungen für eigene Beschäftigte. Nach dem nationalen Recht könnten jedoch strengere Datenschutzmaßnahmen bestehen, so lange von der Befugnis zur Datenverarbeitung faktisch noch Gebrauch gemacht werden kann.
3. Die Datenverarbeitung muss sowohl die spezifischen Anforderungen des Art. 9 als auch die allgemeinen Voraussetzungen des Art. 6 DSGVO erfüllen.
4. Der Schadenersatz gemäß Art. 82 DSGVO ist rein kompensatorisch und erfüllt keine abschreckende oder Straffunktion.
5. Die Haftung des Verantwortlichen setzt ein Verschulden voraus. Dieses wird vermutet. Darüber hinaus soll der Grad des Verschuldens die Höhe des Schadenersatzes nicht beeinflussen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesgerichtshofs (Deutschland) vom 26.09.2023, eingereicht am 07.11.2023 – C-655/23 – Quirin Privatbank

Rechtsvorschriften: Art. 17, 18, 82 DSGVO

Schlagworte: Bewerbungsverfahren – Weitergabe personenbezogener Daten – Anspruch auf Unterlassung – Schadenersatz – bloße negative Gefühle – „Schmach“

Erläuterungen: Ein Unternehmen leitet eine an einen Bewerber bestimmte Nachricht, in der es Gehaltsvorstellungen negativ beantwortet, unrechtmäßig auch an einen ehemaligen Kollegen des Bewerbers weiter. Der Bewerber klagte auf Unterlassung einer möglichen erneuten Datenweitergabe sowie auf Ersatz des immateriellen Schadens. Dieser bestehe in negativen Gefühlen wie Ärger, Sorge vor weiteren Verstößen, einer Rufschädigung und Nachteilen im Bewerbungsprozess, die maßgeblich im Zusammenhang mit dem „Unterliegen“ in den

Gehaltsverhandlungen stünden. Die Revisionsinstanz setzt das Verfahren aus und bittet den EuGH um Vorabentscheidung folgender Fragen:

Umfasst das Recht auf Löschung nach Art. 17 DSGVO auch einen Anspruch auf Unterlassung, wenn die betroffene Person gerade keine Löschung begehrt? Oder ergibt sich ein solcher Unterlassungsanspruch aus einer anderen Bestimmung der DSGVO (z.B. Art. 18)?

Wenn nach der DSGVO kein unionsrechtlicher Unterlassungsanspruch besteht: Eröffnet Art. 84 i.V.m. Art. 79 DSGVO die Möglichkeit, nationales Recht anzuwenden, wonach ein zivilrechtlicher Unterlassungsanspruch gegen die/den Verantwortliche/n möglich sei (hier: § 1004 Abs. 1 S. 2 i.V.m. § 823 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB)?¹⁸

Besteht der unionsrechtliche Unterlassungsanspruch (wie nach deutschem Recht) nur dann, wenn eine Wiederholungsgefahr besteht und lässt der bereits erfolgte Datenschutzverstoß das Bestehen einer Wiederholungsgefahr vermuten?

Andererseits fragt der BGH nach den Voraussetzungen und der Bemessung des angemessenen Schadensersatzes:

Können bloße negative Gefühle einen immateriellen Schaden im Sinne von Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen?

Ist für die Bemessung der Schadensersatzhöhe (wie nach deutschem Rechtsverständnis) der Verschuldensgrad¹⁹ relevant?

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Gleichbehandlung

Urteile/ Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 28.11.2023 – C-148/22 – Commune d’Ans

Rechtsvorschriften: Art. 1, Art. 2, Art. 3 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung – Verbot weltanschaulicher oder religiöser Zeichen am Arbeitsplatz in der Verwaltung – islamisches Kopftuch

Kernaussage: Ein Verbot in einer Gemeindeverwaltung, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen zu tragen, kann mit dem Ziel gerechtfertigt werden, ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen.

Erläuterungen: Der Gerichtshof knüpft an seine bisherige Rechtsprechung zu Verboten von religiösen Zeichen am Arbeitsplatz an²⁰ und wendet die Grundsätze auch im Verwaltungskontext an.²¹ Er akzeptiert solche Verbote auch für Bereiche ohne direkten Kontakt im Publikumsverkehr, wenn damit das Ziel verfolgt wird, ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen. Anders als für deutsche Gerichte spielt es für die Bewertung nach dem Unionsrecht somit keine große Rolle, ob ein solches Verbot in der Privatwirtschaft oder dem öffentlichen Dienst ausgesprochen wird.

¹⁸ BGH v. 15.09.2015 – VI ZR 175/14; v. 17.07.2008 – I ZR 219/05.

¹⁹ EuGH v. 21.12.2023 – C-667/21 – *Krankenversicherung Nordrhein* (S. 29 in diesem Report).

²⁰ EuGH v. 15.07.2021 – verb. Rs. C-804/18, C-34/19 – *WABE und MH Müller Handel*, mit Anm. von Seeland, *HSI-Report 3/2021*, S. 4 ff. m.w.N. zur Rechtsprechung.

²¹ So bereits GA Collins v. 04.05.2023 – C-148/22 – *Commune d’Ans* m. Erl. in *HSI-Report 2/2023*, S. 27.

Zutreffend behandelt der Gerichtshof das Verbot großflächiger Zeichen als Verbot des Kopftuchs. Das legt die Diskriminierung von Musliminnen nahe, was der Gerichtshof so konkret freilich nicht benennt. Auch ein Verbot jeglicher religiöser und weltanschaulicher Zeichen unabhängig von der Größe unterwirft der EuGH einer Gleichheitsprüfung, da auch von einem solchen Verbot Angehörige bestimmter Religionen besonders betroffen sein können. Mit diesem überzeugenden gleichheitsrechtlichen Ansatz bleibt der Gerichtshof aber auf halbem Weg stehen, denn in Idealkonkurrenz zum Diskriminierungsschutz steht die Religionsfreiheit. Anderenfalls wird aus dem freiheitsrechtlich stark einschneidendem, allgemeinem Verbot sämtlicher, auch kleinster religiöser Zeichen, eine leichter zu rechtfertigende mittelbare Diskriminierung.

Auch eine weitere Argumentationsfigur des Gerichtshofs führt zu einer Absenkung des Schutzniveaus: Die Mitgliedstaaten hätten einen großen Einschätzungsspielraum, die betroffenen grundrechtlichen Belange miteinander in Einklang zu bringen. Ein solcher Spielraum bedeutet letztlich ein geringes Gewicht für den unionsweiten Grundrechtsschutz.

Der Gerichtshof begründet dies auch damit, dass die GleichbehandlungsrahmenRL nur einen Rahmen setzt, innerhalb dessen die Mitgliedstaaten ihren Schutz definieren können. Doch ist die Religionsfreiheit im Unionsrecht nicht „rahmenmäßig“ geschützt, sondern in der Grundrechtecharta verankert. Auch der unionsrechtliche Diskriminierungs- und Grundrechtsschutz gibt genau besehen keinen Rahmen, sondern letztlich ein Mindestniveau vor, über das die Mitgliedstaaten hinaus gehen können (Art. 8 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL / Art. 53 EU-GRC). Diesen Mindestschutz hat der Gerichtshof vorliegend bedauerlicherweise niedrig angesetzt: Beschäftigten kann danach auch im Backoffice verboten werden, selbst kleinste religiöse Zeichen zu tragen. Der diesbezüglich höhere deutsche Grundrechtsstandard²² kann aber aufrecht erhalten bleiben.

Urteil des Gerichtshofes (Zweite Kammer) vom 07.12.2023 – C-518/22 – AP Assistenzprofis

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 19 UN-BRK, Art. 26 EU-GRC

Schlagnote: Altersdiskriminierung – persönliche Assistenzdienst für Menschen mit Behinderungen – Mindest- und Höchstalter – Wunsch- und Wahlrecht – Teilhabe und selbstbestimmte Lebensführung

Kernaussage: Bei der Einstellung einer persönlichen Assistenz können Altersanforderungen, die auf der Ausübung des Wunsch- und Wahlrechts des Menschen mit Behinderungen beruhen, gestellt werden, wenn eine solche Maßnahme zum Schutz der Rechte und Freiheiten notwendig ist.

Erläuterungen: Menschen mit Behinderungen können je nach Beeinträchtigung auf persönliche Assistenzleistungen (§ 78 SGB IX) angewiesen sein. Damit soll für sie die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und eine selbstbestimmte Lebensführung ermöglicht werden. Ihnen steht dabei ein Wunsch- und Wahlrecht (§ 8 SGB IX i.V.m. § 33 SGB I) zu, das ihre Selbstbestimmung und Eigenverantwortung schützen soll. Doch kann dies eine Ungleichbehandlung wegen des Alters rechtfertigen?

Der EuGH löst dieses Spannungsverhältnis zwischen dem Schutz individueller Freiheiten und dem Grundrecht auf Gleichbehandlung über die vom Unionsgesetzgeber²³ dafür vorgesehene Norm, Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL. Diese lasse mitgliedstaatliche

²² Siehe zuletzt BVerfG v. 02.02.2023 – 1 BvR 1661/21, andererseits aber BVerfG v. 14.01.2020 – 2 BvR 1333/17 für den juristischen Vorbereitungsdienst.

²³ So die Ansicht des EuGH v. 07.11.2019 – C-396/18 – *Cafaro*, Rn. 41; v. 12.01.2023 – C-356/21 – *TP*, Rn. 70.

Maßnahmen (hier: das Wunsch- und Wahlrecht) unberührt, die zum Schutz der Rechte und Freiheit anderer notwendig sind. Die Grundsätze der GleichbehandlungsrahmenRL gelten damit vorliegend insoweit nicht, als dass das Benachteiligungsverbot wegen des Alters nach Art. 4 ff. GleichbehandlungsrahmenRL unangewendet bleibt. Geht es also um den Schutz dieser besonderen Rechtsgüter, bleibt die Prüfung des EuGH auf die Notwendigkeit der Maßnahme beschränkt. Die Mitgliedstaaten haben folglich einen erheblichen Einschätzungsspielraum.²⁴

Der EuGH legt Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL im Lichte des Art. 19 UN-BRK und Art. 26 EU-GRC aus und erkennt den Wunsch nach einer Assistenz in einem bestimmten Alter aufgrund des Selbstbestimmungsrechts, der eigenverantwortlichen Lebensführung und Teilhabe an. Assistenzleistungen reichen tief in die Privat- und bis hin zur Intimsphäre hinein und es lasse sich erwarten, dass eine Assistenzperson in derselben Altersgruppe sich leichter in das persönliche, soziale und akademische Umfeld einfügen kann.

Der EuGH schreibt die mögliche Altersdiskriminierung nicht dem potenziellen Arbeitgeber zu. Sie beruhe auf der nationalen Regelung des Wunsch- und Wahlrechts, dessen rechtliche Ausgestaltung Arbeitgeber*innen verpflichtet, dem geäußerten Wunsch grundsätzlich zu entsprechen.²⁵ Dem Staat kommt eine besondere Verantwortung zum Schutz und zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zu. Diese ist verfassungsrechtlich in Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG verankert und umfasst auch Entfaltungsmöglichkeiten sowie behinderungsspezifische Fördermaßnahmen.²⁶ Deutschland, aber auch die EU, haben sich zudem ausdrücklich durch die Ratifizierung der UN-BRK zum Schutz von Menschen mit Behinderungen verpflichtet. § 8 SGB IX i.V.m. § 33 SGB I dient der Konkretisierung von Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG und der UN-BRK. Dem Wunsch- und Wahlrecht kommt dabei eine besondere Bedeutung für die Achtung der Menschenwürde und Selbstbestimmung zu.²⁷ Die Anwendung des besonderen Rechtfertigungsgrundes in Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL, womit eine mögliche Altersdiskriminierung der Prüfung anhand der originären Rechtfertigungsgründe nach Art. 4 ff. verwehrt bleibt, scheint damit vertretbar. Durch die Anwendung des Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL stehen zudem die Freiheitsrechte des Menschen mit Behinderung im Vordergrund.

Dogmatisch erachtet der EuGH Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL erneut²⁸ als Rechtfertigungstatbestand, nicht als Bereichsausnahme.²⁹ Wichtig ist der Hinweis, dass Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL eng auszulegen ist, um nicht den Schutz vor Diskriminierungen (aus anderen Gründen) zu unterlaufen.³⁰ Im Gesamten bekräftigt die Entscheidung die besondere Schutzwürdigkeit von Menschen mit Behinderungen und stärkt ihr Selbstbestimmungsrecht.

²⁴ Grünberger/Husemann, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, § 5 Rn. 5.196.

²⁵ Voraussetzung ist ein „berechtigter Wunsch“, was sich aber auf die Leistung an sich (z.B. Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit) bezieht. Dazu Welti, Forum D, Diskussionsbeitrag Nr. 19/2015, 17.06.2015.

²⁶ BVerfG v. 08.10.1997 – 1 BvR 9/97; nach Unionsrecht z.B. Art. 26 EU-GRC, Art. 5, 7 Abs. 2 GleichbehandlungsrahmenRL.

²⁷ Fuchs, in Fuchs/Ritz/Rosenow, § 8 SGB IX Rn. 4.

²⁸ EuGH v. 12.01.2010 – C-341/08 – Petersen; v. 13.09.2011 – C-447/09 – Prigge.

²⁹ Kritisch Mohr, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Art. 2 RL 2003/78/EG Rn. 10.

³⁰ EuGH v. 12.01.2010 – C-341/08 – Petersen, Rn. 60; Preis/Reuter, in Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2019, § 6 Rn. 6.15.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 21.12.2023 – C-680/21 – Royal Antwerp Football Club

Rechtsvorschriften: Art. 101 Abs. 1 und 3, Art. 45 AEUV

Schlagworte: Diskriminierung auf Grund der Staatsangehörigkeit – Wettbewerbsbeeinträchtigung – Mindesteinsatz von lokalen Nachwuchsspieler*innen im Profifußball – Regelungen internationaler und nationaler Sportverbände

Kernaussagen: Zur Förderung lokaler Nachwuchsspieler*innen bestimmen die UEFA und die nationalen Fußballverbände, dass eine Mindestzahl von eingesetzten Spieler*innen im eigenen Verein oder Verband ausgebildet sein müssen. Solche Regelungen verstoßen zum einen gegen EU-Wettbewerbsrecht, wenn sie den Handel zwischen Mitgliedstaaten beeinträchtigen und eine ungerechtfertigte Wettbewerbsbeschränkung zwischen den Vereinen bewirken. Ausnahmen müssen überzeugend begründet werden. Zum anderen sind sie mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit nur vereinbar, wenn sie sowohl geeignet sind, das Ziel der lokalen Nachwuchsförderung auf kohärente und systematische Weise zu verwirklichen als auch dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 16.11.2023 – verbundene Rechtssachen C-184/22 und C-185/22 – 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 – mittelbare Diskriminierung von Frauen – statistische Feststellung

Kernaussage: Zur Feststellung, dass eine dem Anschein nach neutrale nationale Vorschrift Personen des einen Geschlechts gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligt, muss das nationale Gericht alle relevanten Elemente qualitativer Art prüfen. In Bezug auf die statistischen Daten kommt es auf die Überrepräsentation von Frauen in der benachteiligten Gruppe an.

Erläuterung: Im Jahr 2022 gingen 18,5 % der Erwerbstätigen in der EU einer Teilzeittätigkeit nach. Das waren 37,5 Millionen Menschen.³¹ Es ist daher wenig überraschend, dass etwaige Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten regelmäßig Gegenstand von Vorabentscheidungsersuchen sind.³² In einem ähnlichen Fall zur Rechtssache *Lufthansa CityLine*³³ liegen nun die Anträge des Generalanwalts vor.

Es geht um 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 leisten. In dem vor dem 8. Senat des BAG anhängigen Rechtsstreit ist die Klägerin eine teilzeitbeschäftigte Pflegekraft. Sie begehrt neben den Überstundenzuschlägen bzw. einer entsprechenden Zeitgutschrift auch eine Entschädigung nach § 15 AGG. Sie sei als Teilzeitbeschäftigte aufgrund ihres Ge-

³¹ Abrufbar unter: [Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte in der EU - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de). Zu den tatsächlichen Folgen der Teilzeitbeschäftigung vgl. *Deinert/Maksimsk/Sutterer-Kipping*, Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, HSI-Schriftenreihe Band 30, S. 56 ff.

³² BAG v. 11.11.2020 – 10 AZR 185/20 (A) (EuGH v. 19.10.2023 – C-660/20 – *Lufthansa CityLine*); BAG v. 28.10.2021 – 8 AZR 370/20 (A) (EuGH v. 10.3.2022 – C-184/22 – *KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation*).

³³ Siehe oben Anm. von *Kocher*, HSI-Report 4/2023, S. 5.

schlechts benachteiligt, weil der Beklagte überwiegend Frauen als Teilzeitbeschäftigte einsetze. Bei dem Beklagten sind sowohl in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten als auch in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten überwiegend Frauen vertreten.³⁴ Das BAG wollte mit seinem Vorabentscheidungsersuchen nun wissen, ob eine indirekte Diskriminierung und damit auch ein Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG zu bejahen ist, wenn Frauen auch in der Gruppe der Begünstigten – der Vollzeitbeschäftigten – überwiegend vertreten sind.

Der Generalanwalt widmet sich „dem Wunsch des Gerichtshofs entsprechend“ ausschließlich dieser Frage. In Bezug auf die statistischen Daten sei zu prüfen, ob es in der Gruppe der Arbeitnehmer*innen, die durch diese nationale Vorschrift benachteiligt werden, einen signifikant höheren Anteil von Personen eines bestimmten Geschlechts gibt, ohne dass es auch erforderlich wäre, dass die Gruppe der Arbeitnehmer*innen, die nicht unter diese Vorschrift fällt, einen signifikant höheren Anteil von Personen des anderen Geschlechts umfasst. Anders gewendet genügt also der Nachweis, dass Frauen überproportional als Teilzeitbeschäftigte eingesetzt werden, selbst wenn diese auch in der Gruppe der Vollzeitbeschäftigten die Mehrheit bilden.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (Spanien) vom 18.09.2023, eingereicht am 21.09.2023 – C-584/23 – *Alcampo u. a.*

Rechtsvorschriften: Art. 4 GleichbehandlungsRL für die soziale Sicherheit 79/7/EWG, Art. 5 GleichbehandlungsRL für Arbeits- und Beschäftigungsfragen 2006/54/EG

Schlagworte: Arbeitsunfall – Rente wegen Berufsunfähigkeit – Bemessungsgrundlage bei Teilzeit aus Betreuungsgründen – Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Erläuterungen: Das vorliegende Gericht stellt eine grundsätzliche Frage: Verstößt es gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wenn sich die Höhe der Rente verringert, weil die Antragstellerin mehr als zwei Jahre zuvor ihre Arbeitszeit reduziert hat, um Betreuungspflichten nachzukommen, was überwiegend Frauen betrifft? Im Ausgangsfall kommt die Anwendung einer Vorschrift in Betracht, wonach die ersten beiden Jahre, in denen Betreuungsaufgaben wahrgenommen werden, mit der vollen Arbeitszeit berücksichtigt werden. Steht dies einer mittelbaren Diskriminierung entgegen?

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona (Spanien) vom 21.09.2023, eingereicht am 06.10.2023 – C-623/23 – *Melbán*

Rechtsvorschriften: Art. 267 AEUV, Art. 1, 4 GleichbehandlungsRL für die soziale Sicherheit 79/7/EWG

Schlagworte: Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit – Gewährung einer Zulage aufgrund von Elternschaft an alle weiblichen Rentenberechtigten – unmittelbare Diskriminierung

Erläuterungen: Nach einer Vorschrift des spanischen Rentenrechts haben Mütter Anspruch auf eine Zulage zu den beitragsbasierten Ruhestands- und Invaliditätsrenten. Väter hingegen können diese Zulagen nur beanspruchen, wenn sie weitere Voraussetzungen wie bestimmte beitragsfreie Zeiten oder niedrigere Beiträge in der Zeit unmittelbar nach der Geburt vorweisen können. Das vorliegende spanische Gericht fragt nach einer möglichen Diskriminierung der Männer. Sollte diese zu bejahen sein, stellt sich außerdem die Frage, welche Folgen die gesetzliche Regelung hat, wonach die Zulage nur einem der beiden Elternteile gewährt werden kann. Haben dann die benachteiligten Männer Anspruch auf die volle Zulage und würde

³⁴ Umfangreiche Erläuterung zum Vorabentscheidungsersuchen unter [HSI-Report 2/2022](#), S. 33.

dies zum Wegfall der Zulage für die Frauen führen, obwohl diese die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen?

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien) vom 13.09.2023, eingereicht am 12.10.2023 – C-626/23 – *Sergamo*

Rechtsvorschriften: Art. 267 AEUV, Art. 1, 4 GleichbehandlungsRL 79/7/EWG

Schlagworte: Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit – Gewährung einer Zulage aufgrund von Elternschaft an alle weiblichen Rentenberechtigten – unmittelbare Diskriminierung

Erläuterungen: S. Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache C-623/23 – *Melbán* in diesem Report (S. 34).

[→ zurück zur Übersicht](#)

7. Massenentlassung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 05.10.2023 – C-496/22 – *Brink's Cash Solutions*

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. b und Art. 6 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Verfahren zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer*innen bei einer Massenentlassung – fehlende Arbeitnehmervertretung

Kernaussage: Die MassenentlassungsRL gibt nicht vor, die von einer beabsichtigten Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer*innen einzeln zu konsultieren, wenn im Betrieb keine Arbeitnehmervertretung besteht.

Erläuterungen: Der Kläger in dem rumänischen Verfahren beruft sich auf die Unwirksamkeit seiner Kündigung, weil seiner Auffassung nach ein Verfahren zur Information und Konsultation hätte durchgeführt werden müssen. Dieses war unterblieben, weil zum Zeitpunkt der Entlassung keine Arbeitnehmervertretung bestanden hatte, die hätte konsultiert werden können. Nach rumänischem Recht hat der Betriebsrat in solchen Fällen kein Restmandat. Der Gerichtshof hat diese Rechtslage akzeptiert: In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung muss auch kein Konsultationsverfahren mit allen Arbeitnehmer*innen durchgeführt werden. Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund des Zwecks der Vorschrift, die auch im Interesse der individuellen Beschäftigten greift, durchaus zweifelhaft.³⁵ Die rechtliche Handhabung in Deutschland³⁶ beim Fehlen eines Betriebsrats kann aber Bestand haben.

Die Umstände des vorliegenden Verfahrens legen es nahe, zu missbräuchlichem Verhalten des Arbeitgebers Stellung zu nehmen. Arbeitgeber*innen könnten insbesondere durch die Vermeidung von Mitbestimmung in ihren Betrieben den Richtlinienbestimmungen ihre Wirksamkeit nehmen. So war die Amtszeit der Arbeitnehmervertretung nur wenige Wochen vor

³⁵ Siehe ausf. *Klengel*, in: *jurisPR* 1/2024, Anm. 2.

³⁶ BAG v. 13.02.2020 – 6 AZR 146/19 Rn. 62; *Becker*, in: *Deinert/Wenckebach/Zwanziger*, Handbuch Arbeitsrecht, 11. Aufl. 2023, § 82 Rn. 16; *Moll*, in: *Ascheid/Preis/Schmidt*, Kündigungsrecht, 7. Aufl. 2024, § 17 KSchG Rn. 85; *Spelge*, in: *Franzen/Gallner/Oetker*, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Art. 1 RL 98/59/EG Rn. 139

den Entlassungen ausgelaufen und nicht verlängert worden. Nach der bisherigen Rechtsprechung des EuGH kann das Konsultationsverfahren nicht einfach unangewendet gelassen werden, wenn Arbeitgeber*innen sich weigern, eine Arbeitnehmervertretung, die tatsächlich besteht, anzuerkennen.³⁷ Der Gerichtshof stellt im vorliegenden Urteil heraus, dass die Arbeitnehmer*innen nicht durch äußere Umstände daran gehindert sein dürfen, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen. Staaten wie Deutschland, in denen es keine verpflichtenden Mitbestimmungsstrukturen gibt, müssen daher zweckmäßige Maßnahmen ergreifen, damit solche Vertretungen realistischerweise auch gebildet werden können.

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 12.10.2023 – C-45/22 – Service fédéral des Pensions

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

Schlagworte: Berechnungsmethode der Hinterbliebenenrente – Zusammentreffen von Renten aus verschiedenen Mitgliedstaaten – nationale Doppelleistungsbestimmungen – Begriff der Beträge, die berücksichtigt worden sind

Kernaussage: Nationale Doppelleistungsbestimmungen bei Leistungen unterschiedlicher Art können für die Berechnung entweder vorsehen, dass der Gesamtbetrag der Einkünfte oder der die Kumulierungsobergrenze überschreitende Teil durch die Anzahl der Leistungen geteilt wird.

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 16.11.2023 – C-422/22 – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

Rechtsvorschriften: Art. 5, 6 und 16 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Wandererwerbstätige – anzuwendende Rechtsvorschriften – A1-Bescheinigung – unrichtige Angaben – Widerruf von Amts wegen – unterbliebenes Dialog- und Vermittlungsverfahren – Rechtmäßigkeit

Kernaussage: A1-Bescheinigungen dürfen von Amts wegen widerrufen werden. Widerruft der ausstellende, unzuständige Träger eine A1-Bescheinigung von Amts wegen, ist er nicht verpflichtet, das Dialog- und Vermittlungsverfahren mit dem zuständigen Träger eines anderen Mitgliedstaats einzuleiten, um die anzuwendenden nationalen Rechtsvorschriften zu bestimmen.

Erläuterungen: Umstände und Modalitäten von (geplanten) Tätigkeiten können sich schnell ändern, beispielsweise durch Witterungsbedingungen bei Bauvorhaben. Das führt bei grenzüberschreitend Tätigen nicht selten zur Unrichtigkeit der Angaben, auf denen die A1-Bescheinigung beruht und damit zur Notwendigkeit einer erneuten Entscheidung und ggf. einem Zuständigkeitswechsel. So auch im vorliegenden Fall: Die polnische Sozialversicherungsanstalt (ZUS) überprüfte von Amts wegen die Angaben eines selbstständigen Wanderarbeitnehmers und stellte fest, dass diese unrichtig geworden sind. Damit sei nicht Polen,

³⁷ EuGH v. 08.06.1994 – C-383/92 – *Kommission/UK*.

sondern Frankreich zuständig. Folglich widerrief die ZUS die von ihr ausgestellte A1-Bescheinigung. Vor dem Widerruf unterließ die ZUS es jedoch, ein Dialog- und Vermittlungsverfahren (Art. 5 Abs. 2-4 DurchführungsVO) mit dem französischen Träger durchzuführen. Fraglich war, ob diese Verfahrensweise gegen Unionsrecht verstößt.

Der EuGH stellt eingangs fest, dass das Verfahren bei Widerruf von A1-Bescheinigungen allein nach Art. 5 DurchführungsVO zu beurteilen ist, der die Rechtswirkung der in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Dokumente und Belege regelt. Diese sind für die Träger der anderen Mitgliedstaaten so lange verbindlich, wie sie nicht vom ausstellenden Mitgliedstaat widerrufen oder für ungültig erklärt werden. Die Vorschriften über das Dialog- und Vermittlungsverfahren nach Art. 6 und 16 DurchführungsVO, wonach bei Meinungsverschiedenheiten Rechtsvorschriften vorläufig angewendet und Leistungen gewährt werden können, seien entgegen der Auffassung des polnischen Gerichts³⁸ nicht einschlägig.

Der Widerruf von A1-Bescheinigungen beschäftigte den EuGH schon mehrfach.³⁹ Neu war jedoch der Widerruf von Amts wegen. Um festzustellen, ob auch dieser in den Anwendungsbereich des Art. 5 DurchführungsVO fällt, zog der EuGH neben dem Wortlaut auch seine Rechtsprechung zum Rechtscharakter der Entsendebescheinigung⁴⁰ heran: Sie habe eine strenge Bindungswirkung gegenüber den Trägern und Gerichten der anderen Mitgliedstaaten. Dabei hat der zuständige Träger des Herkunftsstaates bei der Ausstellung der Bescheinigung die ordnungsgemäße Beurteilung des Sachverhaltes vorzunehmen und die Richtigkeit zu gewährleisten. Grundlage dafür ist der Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit und des gegenseitigen Vertrauens (Art. 4 Abs. 3 EUV) der Mitgliedstaaten.⁴¹ Mit diesem Urteil bestätigt und konkretisiert der EuGH jedoch die besondere Verantwortung der ausstellenden Träger: Deren Beurteilungs- und Prüfpflicht ist umfassend und bezieht sich auf die gesamte Zeit der Tätigkeitsausübung. Damit ist er auch zum Widerruf von Amts wegen berechtigt.

Ein Dialog- und Vermittlungsverfahren ist dabei entbehrlich. Ein solches Verfahren ist im Fall von Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung der KoordinierungsVO zwischen den Trägern vorgesehen, um diese beizulegen (Art. 76 Abs. 3 i.V.m. Art. 72 Buchst. a KoordinierungsVO) (Rn. 40 ff.). Die Voraussetzung einer Streitigkeit bestehe jedoch im Fall des Widerrufs von Amts wegen nicht. Allerdings betont der EuGH die Pflicht beider Träger und der betroffenen Personen zur engen Zusammenarbeit und zum Informationsaustausch (Art. 76 Abs. 4 KoordinierungsVO) (Rn. 55).

Das Ergebnis des EuGH ist konsequent und knüpft an die bisherige Rechtsprechung an, wonach das Koordinierungsrecht und die Verfahren auf dem Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit basieren und Streitigkeiten in Zusammenarbeit zu lösen, Überprüfungen aber durch die ausstellenden Träger vorzunehmen sind. Mit der Entscheidung betont der Gerichtshof die Bedeutung von eigenständigen Überprüfungen durch die ausstellenden Träger. Diese Überprüfungen sind besonders im Hinblick auf die Bindungswirkung der A1-Bescheinigung wichtig. Denn einerseits hat der Aufnahmestaat nur sehr begrenzte bzw. keine Möglichkeiten, Zweifel an der Entscheidung zu äußern oder Prüfungen vorzunehmen. Andererseits ist das Vermittlungsverfahren in der Praxis langwierig, wenig effektiv und verlässlich.⁴²

³⁸ Um Lücken in der sozialen Absicherung beim Widerruf von A1-Bescheinigungen zu schließen, kann nach polnischer Rechtsauffassung eine analoge Anwendung von Art. 6 DurchführungsVO in Frage kommen. Dazu *Lach*, ZESAR 2023, 158 und Rn. 23 in diesem Urteil.

³⁹ EuGH v. 30.03.2000 – C-178/97 – *Banks*; EuGH v. 06.09.2018 – C-527/16 – *Alpenrind u. a.*, Rn. 60, dazu *Hlava*, in *HSI-Newsletter 3/2018*, S. 3 ff.

⁴⁰ Es kann dabei auf Entscheidungen zu E 101-Bescheinigungen zurückgegriffen werden (vgl. *Fuchs/Janda*, *EuSozR-Spiegel*, Art. 76 VO (EG) Nr. 883/2004 Rn. 25.; *Klein*, *SRa-SH* 2015, 76).

⁴¹ EuGH v. 10.02.2000- C-202/97 – *FTS*, Rn. 51 f.; v. 26.01.2006 – C-2/05 – *Herbosch Kiere*, Rn. 22.; v. 06.02.2018 – C-359/16 – *Altun u. a.*, Rn. 37, 40, 42.

⁴² *Klein*, *SR Sonderheft* 2015, 76; dies bestätigend *Kärcher/Walser*, *Grenzüberschreitender Austausch von Sozialversicherungsdaten*, S. 34.

Dieses Verfahren bietet Gelegenheit, auf notwendige Verbesserungen bei der Koordinierung der Sozialsysteme hinzuweisen, um nicht nur die Mobilität zu fördern, sondern vor allem auch Sozialdumping, Missbrauch und unzureichenden Schutz zu verhindern. Echte Fortschritte würden mit einem digitalen und grenzüberschreitenden Datenaustausch – insbesondere zwischen den Sozialversicherungsbehörden – und auf diesem Wege mit einer effektiveren Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten erreicht werden.⁴³

Der Widerruf kann für die Betroffenen jedoch dazu führen, dass sie aus dem ursprünglichen Sozialversicherungssystem ausgeschlossen und nicht in das zuständige einbezogen werden, weil beispielsweise die nach nationalem Recht bestehende Frist abgelaufen ist.⁴⁴ Art. 5 KoordinierungsVO regelt das Schicksal des individuellen Anspruchs nicht. Typischerweise problematisch für die Absicherung von Wanderbeschäftigten ist auch, dass Arbeitsverhältnisse und Entsendungen bereits abgeschlossen sind und sie zurück in das Heimatland gehen können, wenn solche Umstände und Änderungen eintreten.⁴⁵ Eine Nichtabsicherung wäre jedoch mit den Zielen des Unionsrechts unvereinbar, wie der EuGH zu Recht betont (Rn. 50).

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 16.11.2023 – C-415/22 – Acerta u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 14 des Protokolls (Nr. 7) über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Union, Art. 72 des Statuts der Beamten der Europäischen Union

Schlagworte: Unionsbeamte – selbstständige Erwerbstätigkeit im Ruhestand – zwingender Anschluss an das System der sozialen Sicherheit der Organe der EU – Beitragspflicht zur Sozialversicherung im Tätigkeitsstaates

Kernaussage: Beamt*innen der EU, die bis zum Eintritt in den Ruhestand im Dienst der EU standen und im Ruhestand eine selbstständige Tätigkeit ausüben, dürfen nicht einer Pflichtmitgliedschaft im Sozialversicherungssystem eines Mitgliedstaates unterworfen werden.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 16.11.2023 – C-360/22 – Kommission/Niederlande

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV, Art. 28 des EWR-Abkommens

Schlagworte: Übertragung von Rentenskapital in einen anderen Mitgliedstaat – Rente im Rahmen des Arbeitsverhältnisses – Voraussetzungen für die Steuerfreiheit – Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen

Kernaussage: Für niederländische Rentenansprüche, die über Arbeitgeber*innen (sog. „Zweite Säule“) aufgebaut werden, stellt niederländisches Recht besondere Anforderungen an deren Übertragung in einen anderen Mitgliedstaat. Demnach müssen die Vorschriften des anderen Mitgliedstaates, die Rentenversicherungsträger oder die betreffenden Arbeitnehmer*innen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, damit die Übertragung nicht besteuert wird. Damit verstößt die Niederlande gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen.

⁴³ Kärcher/Walser, Grenzüberschreitender Austausch von Sozialversicherungsdaten, 2023.

⁴⁴ Fn. 38.

⁴⁵ Zum Widerrufsverfahren bei Meinungsverschiedenheiten Kärcher/Walser, Grenzüberschreitender Austausch von Sozialversicherungsdaten, S. 33.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 16.11.2023 – C-459/22 – Kommission/Niederlande

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV

Schlagworte: Übertragung von Rentenkapital in einen anderen Mitgliedstaat – Rente im Rahmen des Arbeitsverhältnisses – Steuerfreiheit – Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen

Kernaussage: S. Vorabentscheidungsersuchen in der Rechtssache C-360/22 – *Kommission/Niederlande* in diesem Report (S. 38).

Beschluss des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 23.11.2023 – C-628/22 – Ministère public u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 13 Abs. 1 Buchst. b) Ziff. i KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 5 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Soziale Sicherheit von Wanderarbeitnehmer*innen – Bindungswirkung der A1-Bescheinigung – Gerichtsverfahren – auf betrügerische Weise erlangte A1-Bescheinigung – Beweiswert einer Gemeinschaftslizenz für den Kraftverkehr

Kernaussage: Die Antworten auf das Vorabentscheidungsersuchen sind in der Entscheidung v. 02.03.2023, *DRV Intertrans* enthalten.⁴⁶

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 21.12.2023 – C-488/21 – Chief Appeals Officer u. a.

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 45 AEUV, Art. 2 Nr. 2 Buchst. d, Art. 7 Abs. 1 Buchst. a und d, Art. 14 Abs. 2 UnionsbürgerRL 2004/38/EG

Schlagworte: Aufenthaltsrecht in anderen Mitgliedstaaten – Verwandte in gerader aufsteigender Linie – Voraussetzung der Unterhaltsgewährung – Aufenthaltsrecht trotz Sozialhilfebezug – unangemessene Inanspruchnahme der – Gleichbehandlung “

Kernaussagen: Irisches Recht knüpft die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts für Verwandte in gerade aufsteigender Linie (hier die Mutter) von Unionsbürger*innen daran, dass diesen Unterhalt gewährt wird und sie u.a. das Sozialleistungssystem nicht unangemessen beanspruchen. Zugleich haben sie Anspruch auf irische Sozialleistungen, was jedoch einen praktischen Haken hat:⁴⁷ Der tatsächliche Bezug der Sozialleistung würde zum Verlust des Aufenthaltsrechts führen, weil damit die gebotene Abhängigkeit verloren ginge und zugleich das Sozialleistungssystem unangemessen beanspruchen würde. Der EuGH stellt klar, dass den Verwandten in gerade aufsteigender Linie der gleiche Zugang zum Sozialleistungssystem wie irischen Staatsbürger*innen zu gewähren ist und der Entzug des Aufenthaltsrechts unionsrechtswidrig wäre.

⁴⁶ S. *HSI-Report 2/2023*, S. 38.

⁴⁷ Ausführlicher: *HSI-Report 1/2023*, S. 39 f.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Emiliou vom 05.10.2023 – C-283/21 – Deutsche Rentenversicherung Bund

Rechtsvorschriften: Art. 44 Abs. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009, Art. 21 AEUV

Schlagworte: Rente bei Invalidität – in anderen Mitgliedstaaten zurückgelegte Kindererziehungszeiten – Doppelberücksichtigung – nur Anrechnungszeiten, keine Beitragszeiten vor Kindererziehung – hinreichende Verbindung – Voraussetzungen

Kernaussage: Kindererziehungszeiten in einem anderen Mitgliedstaat sind bei der Rentenberechnung zu berücksichtigen, soweit zum einen vor der Kindererziehung Versicherungszeiten im zuständigen Staat zurückgelegt wurden und zum anderen dieser Mitgliedstaat der letzte vor dem Wohnortwechsel war, indem solche Zeiten zurückgelegt wurden. Versicherungszeiten sind dabei auch nach dem nationalen Recht gleichgestellte und beitragsfreie Zeiten. Werden Kindererziehungszeiten bereits im anderen Mitgliedstaat bei der Berechnung der spezifischen Rentenart berücksichtigt, entfällt dieser Anspruch.

Erläuterungen: Strittig ist vorliegend die Berechnung einer Erwerbsminderungsrente durch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund). Erneut⁴⁸ geht es um die Berücksichtigung von in einem anderen Mitgliedstaat (hier: Niederlande) zurückgelegte Kindererziehungszeiten. Die Klägerin absolvierte vor ihrem Wohnortwechsel in die Niederlande und nach ihrer Rückkehr nach Deutschland eine Ausbildung bzw. war geringfügig beschäftigt und zahlte somit keine Rentenversicherungsbeiträge. In den Niederlanden waren weder sie noch ihr Ehemann erwerbstätig. Da die Niederlande eine Altersgrundrente für dort wohnhafte oder erwerbstätige Personen kennt, bestand für die Klägerin dort bereits ein Rentenanspruch. Die DRV Bund lehnte die Berücksichtigung der ausländischen Kindererziehungszeiten ab, da keine (selbstständige) Erwerbstätigkeit unmittelbar vor der Kindererziehung vorlag (§ 56 Abs. 1 und 3 SGB VI). Unter Berufung auf Art. 44 Abs. 2 DurchführungsVO erhob sie Klage.

Das Berufungsgericht (LSG Nordrhein-Westfalen) führte die bisherige EuGH-Rechtsprechung⁴⁹ und das aus der Freizügigkeit, Art. 21 AEUV, abgeleitete Kriterium der „hinreichenden Verbindung“ zwischen den Kindererziehungszeiten in den Niederlanden und dem deutschen Sozialversicherungssystem ins Feld. Dafür sei entscheidend, ob auch Ausbildungszeiten, die nach deutschem Recht zwar beitragsfrei, aber rentenrechtlich relevant sind (§§ 54 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4, 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB VI), eine solche Verbindung begründen können. Zuvor sei aber fraglich, ob und wie es sich auswirkt, dass die niederländische Rente sich im Unterschied zur deutschen Rente allein darauf gründet, dass die Antragstellerin in den Niederlanden gewohnt hat.⁵⁰

Nach Auffassung des Generalanwalts komme es nur darauf an, ob Kindererziehungszeiten nach nationalem Recht rentenrechtlich relevant sind. Es sei jedoch irrelevant, ob diese Zeiten als „Versicherungszeiten“ oder „Wohnzeiten“ angerechnet werden, denn die Definition „Kindererziehungszeit“ (Art. 44 Abs. 1 DurchführungsVO) sei weit zu verstehen. Zudem könne es ansonsten zu einer Doppelberücksichtigung und Ungleichbehandlung kommen. Die Prüfung dessen sei Sache des vorlegenden Gerichts (Rn. 44 ff.). Dabei müsse aber nach der Art der Rente unterschieden werden. Es komme, entgegen der Meinung der deutschen Regierung, nicht darauf an, dass die Zeiten bei irgendeiner Rente (z.B. wegen Alters oder Invalidität) angerechnet werden. Es gehe immer um die in Rede stehende, spezifische Rentenart (Rn. 49).

⁴⁸ EuGH v. 23.11.2000 – C-135/99 – *Elsen*; v. 07.02.2002 – C-28/00 – *Kauer*; v. 19.07.2012 – C-522/10 – *Reichel-Albert*; v. 07.07.2022 – C-576/20 – *Pensionsversicherungsanstalt*.

⁴⁹ EuGH v. 23.11.2000 – C-135/99 – *Elsen*; v. 07.07.2022 – C-576/20 – *Pensionsversicherungsanstalt*.

⁵⁰ *Hebrant*, Sozialrecht Aktuell, Sonderheft 2022, 187; die Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten in den Niederlanden ablehnend LSG Rheinland-Pfalz v. 14.12.2022 – L 4 R 187/21, Rn. 45.

Der Generalanwalt nutzt dieses Vorabentscheidungsverfahren im Weiteren, um das Kriterium „hinreichende Verbindung“ zu konkretisieren. Erste Voraussetzung sei, dass die Person vor (aber nicht notwendigerweise nach)⁵¹ der Kindererziehungszeit eine Versicherungszeit im zuständigen Staat vorweisen kann. Zweite Voraussetzung sei, dass der zuständige Mitgliedstaat der letzte gewesen sein muss, in dem Versicherungszeiten vor der Kindererziehung zurückgelegt wurden (Rn. 68-72)⁵².

Im Weiteren führt der Generalanwalt aus, dass auch beitragsfreie Zeiten als relevante Versicherungszeiten anzusehen seien. Denn nach der Definition der „Versicherungszeiten“ (Art. 1 Buchst. t KoordinierungsVO) können auch nach nationalem Recht gleichgestellte Zeiten umfasst sein.⁵³ Vorbehaltlich der Prüfung der Berechnung der niederländischen Altersgrundrente kommt er damit zum Ergebnis, dass die Kindererziehungszeiten zu berücksichtigen sind (Rn. 76 f.). Der Ausgang des Verfahrens bleibt mit Spannung zu erwarten. Wie positioniert sich der EuGH zu den aufgestellten Voraussetzungen, die z.T. von seiner Rechtsprechung abweichen? Wie wird die eher restriktive⁵⁴ deutsche Rechtsprechung und -anwendung beeinflusst?⁵⁵

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Finanzgericht Bremen (Deutschland), eingereicht am 25.01.2023 – Rechtssache C-36/23 – Familienkasse Sachsen

Rechtsvorschriften: Art. 68 KoordinierungsVO Nr. 883/2004

Schlagworte: Familienleistungen – Erfüllung materieller Anspruchsvoraussetzungen in beiden Mitgliedstaaten – ausbleibende Beantragung in einem Mitgliedstaat – Rückforderung – Gründe der Familienleistungen – Bindungswirkung einer Behördenauskunft

Erläuterung: Der Kläger ist in Deutschland beschäftigt. Sein Kind und seine Frau leben in Polen, ohne dort erwerbstätig zu sein. Ihm wurde deutsches Kindergeld bewilligt. Seit Juli 2019 besteht in Polen einkommensunabhängig Anspruch auf Kindergeld für Kinder unter 18 Jahren. Die Kindesmutter unterließ jedoch die Beantragung, sodass keine Leistung ausgezahlt wurde. Die zuständige Familienkasse Sachsen führte anlässlich der polnischen Neuregelung eine Überprüfung durch und erhielt dabei durch die polnischen Behörden Kenntnis von einer Versicherung der Kindesmutter in Polen (Sozialversicherung für Landwirte). Damit nahm die Familienkasse eine Erwerbstätigkeit der Mutter an, womit das polnische Kindergeld dem Deutschen vorgehen würde (Art. 68 Abs. 1 Buchst. b), Ziffer i) KoordinierungsVO). Sie hob die Festsetzung des deutschen Kindergeldes in Höhe des polnischen Anspruchs auf und forderte von dem Kläger den überzahlten Betrag zurück. Er klagte und erläuterte, dass die Versicherung der Kindesmutter aus dem geerbten Eigentum landwirtschaftlicher Nutzfläche folge, aber keine Tätigkeit als Landwirtin vorliege.

⁵¹ A.A. EuGH v. 07.07.2022 – C-576/20 – Pensionsversicherungsanstalt; so auch LSG Rheinland-Pfalz v. 14.12.2022 – L 4 R 187/21, Rn. 60.

⁵² Nicht entscheidungserheblich sei u.a. eine mögliche Benachteiligung durch die Anwendung nationalen Rechts (dies betreffe nämlich die Vereinbarkeit mit Art. 21 AEUV) oder eine ausschließliche Beschäftigung in nur einem Mitgliedstaat (dem zuständigen). A.A. hingegen EuGH. v. 19.07.2012 – C-522/10 – Reichel-Albert; v. 07.07.2022 – C-576/20 – Pensionsversicherungsanstalt.

⁵³ Nach BSG v. 10.01.2018 – B 5 R 168/16 B sind auch versicherungsfreie (geringfügige) Beschäftigungen zu berücksichtigen.

⁵⁴ Dankelmann, in: Kreikebohm/Roßbach, SGB VI, § 56 Rn. 21 ff.; Gürtner, beck-online Grosskommentar zum SGB, § 56 SGB VI Rn. 45; LSG Hessen v. 14.07.2015 – L 2 R 236/14; BSG v. 11.05.2011 – B 5 R 22/10 R; BSG v. 29.09.2016 – B 13 E 24/16 BH sowie nachfolgend BVerfG v. 06.03.2017 – 1 BvR 2740/16; BSG v. 25.01.1994 – 4 RA 3/93.

⁵⁵ Beim BSG (AZ: B 5 R 2/23 R) ist die Revision gegen das Urteil des LSG Rheinland-Pfalz v. 14.12.2022 – L 4 R 187/21 anhängig, wonach Zeiten der schulischen Ausbildung auf Grund fehlender Beiträge keinen Anknüpfungspunkt für eine „hinreichende Verbindung“ sein können.

Aus dem Sachverhalt ergeben sich dem Finanzgericht Bremen zum einen Fragen nach der Rechtmäßigkeit der Rückforderung, die vor dem Hintergrund einer unterschiedlichen Rechtsauffassung von Bundesfinanzhof und EuGH zu sehen sind.⁵⁶ Die Unrechtmäßigkeit könnte sich daraus ergeben, dass das deutsche Kindergeld allein wegen eines materiellen Anspruchs in einem anderen Mitgliedstaat nachträglich teilweise zurückgefordert wird, ohne aber, dass Kindergeld dort tatsächlich ausgezahlt wurde. Damit erhält der Kläger nämlich einzig den Differenzbetrag zwischen deutschem und polnischem Kindergeld.

Sollte eine Rückforderung zulässig sein, ist zum anderen eine mögliche Anspruchskonkurrenz zu lösen. Die Rangfolge der Ansprüche bestimmt sich gem. Art. 68 Abs. 1 KoordinierungsVO nach den Gründen der Kindergeldgewährung, d.h. ausgelöst durch Erwerbstätigkeit, Rente oder Wohnort. Fraglich ist, ob sich diese Gründe nach nationalem oder Unionsrecht bestimmen.

Vorabentscheidungsersuchen der Cour d'appel de Liège (Belgien), eingereicht am 10.07.2023 – C-421/23 – ONSS

Rechtsvorschriften: Art. 76 Abs. 6 KoordinierungsVO 883/2004

Schlagworte: A1-Bescheinigungen – Fälschung – betrügerisches Verhalten – Dialog- und Vermittlungsverfahren

Erläuterungen: Dem vorlegenden Gericht geht es im Kern um folgende Fragen:

1. Ist die KoordinierungsVO anwendbar, wenn die vorgelegten A1-Bescheinigungen gefälscht sind und nicht von der zuständigen Behörde des Ausstellungsstaats stammen, obwohl an letztere Sozialversicherungsbeiträge entrichtet wurden?
2. Muss das Dialog- und Vermittlungsverfahren nach Art. 76 Abs. 6 KoordinierungsVO durchgeführt werden, bevor geklärt wird, ob die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Betrugs erfüllt sind?
3. Kann eine A1-Bescheinigung im Anschluss an ein betrügerisches Verhalten des Arbeitgebers auch dann unberücksichtigt gelassen werden, wenn das Dialog- und Vermittlungsverfahren nicht durchgeführt wurde?

Vorabentscheidungsersuchen des Înalta Curte de Casație și Justiție (Rumänien) vom 27.3.2023, eingereicht am 01.08.2023 – C-489/23 – Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Mureș u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 49 und 56 AEUV, Art. 7 Abs. 7 der PatientenmobilitätsRL 2011/24/EU, Art. 22 Abs. 1 Buchst. c KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71

Schlagworte: Gesundheitsleistungen im EU-Ausland – Kostenübernahme – Dokumente privater Ärzt*innen – fehlende Genehmigung – Begrenzung des Erstattungsbetrages

Erläuterungen: Geplante ärztliche Behandlungen können im EU-Ausland durchgeführt und von der Krankenversicherung im Heimatland übernommen werden. Dazu haben Versicherte vorab die Genehmigung ihrer Krankenkasse einzuholen. Nach rumänischem Recht müssen für die Genehmigung sowohl ein Gutachten von im öffentlichen Krankenversicherungssystem tätigen Ärzt*innen als auch ein von diesen ausgestellter Einweisungsschein vorliegen. Das vorlegende Gericht fragt deshalb, ob auch Gutachten und Einweisungsschein von

⁵⁶ Sowohl zur VorgängerVO (EWG) Nr. 1408/71 als auch zur KoordinierungsVO hat der EuGH entschieden, dass es auf die tatsächliche Zahlung ankommt (v. 04.07.1990 – C-117/89 – *Kracht*; v. 14.10.2010 – C-16/09 – *Schwemmer*; v. 22.10.2015 – C-378/14 – *Trapkowski*). Der BFH hingegen stellt auf das Bestehen eines materiell-rechtlichen Anspruchs ab (v. 09.12.2020 – III E 73/18).

Ärzt*innen des privaten Gesundheitssystems akzeptiert werden müssen. Im Fall der Verweigerung der Vorabgenehmigung ist außerdem fraglich, ob der zu erstattende Betrag auf die Höhe der Kosten, die im Heimatstaat abgerechnet würden, beschränkt werden darf.

→ [zurück zur Übersicht](#)

9. Teilzeitbeschäftigung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 19.10.2023 – C-660/20 – Lufthansa City-Line

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch Richtlinie 97/81/EG)

Schlagworte: Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten – Pro-rata-temporis-Grundsatz – erhöhte Vergütung für die in einem Monat über eine festgelegte Grenze hinaus geleisteten Flugdienststunden – identische Grenze für Flugzeugführer*innen in Voll- und Teilzeit

Kernaussage: Eine tarifvertragliche Regelung, die die Zahlung einer zusätzlichen Vergütung für Teilzeitbeschäftigte und für vergleichbare Vollzeitbeschäftigte einheitlich daran knüpft, dass dieselbe Anzahl Arbeitsstunden überschritten wird, stellt eine „schlechtere“ Behandlung der Teilzeitbeschäftigten dar. Sie ist unzulässig, wenn es für sie keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund gibt.

Erläuterungen: Siehe oben, Anm. von *Kocher*, HSI-Report 4/2023, S. 5.

→ [zurück zur Übersicht](#)

10. Urlaub

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 09.11.2023 – verbundene Rechtssache C-271/22 bis C-275/22 – Keolis Agen

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

Schlagworte: Unmittelbare Wirkung der ArbeitszeitRL zwischen Privaten – bezahlter Jahresurlaub – Übertragung des Urlaubsanspruchs – fehlende nationale Regelung der Übertragungszeit

Kernaussagen: Art. 31 Abs. 2 EU-GRC, konkretisiert durch Art. 7 ArbeitszeitRL, gewährleistet das Recht auf bezahlten Jahresurlaub unabhängig davon, ob der Arbeitgeber privat oder öffentlich ist. Es ist Aufgabe der Mitgliedstaaten, Voraussetzungen für die Wahrnehmung und Umsetzung des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen. Dabei verpflichtet Unionsrecht diese nicht, eine Regelung zu Übertragungsfristen der Urlaubsansprüche zu treffen.

Erläuterungen: Keolis Agen SARL ist ein privates Unternehmen, das öffentliche Dienstleistungen im Personennahverkehr erbringt. Mehrere der dort Beschäftigten waren über ein Jahr erkrankt und forderten entweder die Gewährung des bezahlten Jahresurlaubs, den sie während der Erkrankung nicht in Anspruch nehmen konnten, oder im Fall der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses die Urlaubsabgeltung. Mit dieser Forderung traten die Beschäftigten innerhalb von 15 Monaten nach Ende des Bezugszeitraumes an die Keolis Agen SARL heran. Das Unternehmen lehnte die Forderung unter Verweis auf das französische Arbeitsrecht ab. Die Betroffenen erhoben Klage. Im französischen Recht wird die Übertragung des Urlaubsanspruchs im Fall von Langzeiterkrankung nicht ausdrücklich geregelt. Die Rechtsansicht der Instanzengerichte divergierte: Möglich sei eine Frist von 15 Monaten⁵⁷ (Arbeitsgericht Agen) oder gar eine unbefristete Übertragbarkeit (Kassationsgerichtshof).

Der Entscheidung des EuGH über die Übertragung des Urlaubs vorgeschaltet war erneut die dogmatische Frage nach der unmittelbaren Drittwirkung von Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL, die der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung⁵⁸ verneint. Vorliegend könnte aber, so wohl die Annahme des vorlegenden Gerichts, die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen, das Unternehmen unter den weit verstandenen Begriff des „Staates“⁵⁹ fallen lassen. Auch wenn der EuGH dazu keine Aussage trifft, wäre dies fraglich, wenn keine besondere Nähe des Unternehmens zum Staat gegeben ist.⁶⁰ Dies ist jedoch für die Entscheidung irrelevant, da sich die Arbeitnehmer*innen sowohl gegenüber privaten als auch öffentlichen Arbeitgeber*innen auf Art. 31 Abs. 2 EU-GRC berufen können.

Der EuGH wurde um Aussagen zur Konkretisierung der unionsrechtlichen Übergangsfristen gem. Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL ersucht. Dies verweigerte er unter Bezug auf den Wortlaut der Norm und die bisherige Rechtsprechung⁶¹, wonach es Sache der Mitgliedstaaten ist, die Voraussetzungen für die Wahrnehmung und die Umsetzung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub festzulegen. Das umfasst auch die Festlegung von Übergangszeiträumen.⁶² In der Entscheidung *KHS* hatte der Gerichtshof Stellung zur Vereinbarkeit einer nationalen, hier tariflichen, Übergangsfrist genommen: Ein Übertragungszeitraum von 15 Monaten bei Erkrankung über mehrere Bezugszeiträume sei zulässig. Diese Frist sei jedoch nicht unionsrechtlich vorgegeben, sondern stellt nur *eine* mögliche Frist dar, die als unionsrechtskonform anzusehen sei. Bei der Ausfüllung ihres Spielraumes haben die Mitgliedstaaten jedoch darauf zu achten, dass die nationalen Fristen nicht den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub beeinträchtigen. Insbesondere sind der Wesensgehalt, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und die Verfolgung eines rechtmäßigen Ziels (Art. 52 Abs. 1 EU-GRC) zu achten.

Bezogen auf den Sachverhalt kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass es mit Unionsrecht vereinbar ist, den Forderungen der klagenden Beschäftigten stattzugeben.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 12.10.2023 – C-57/22 – *Ředitelství silnic a dálnic*

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

Schlagworte: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – rechtswidrig entlassene(r) und wieder eingestellte(r) Arbeitnehmer*in – Zeitraum zwischen der Entlassung und der Wiederaufnahme der Beschäftigung

Kernaussage: Konnten Arbeitnehmer*innen nur deswegen nicht arbeiten, weil ihnen ihre Arbeitgeber*innen rechtswidrig gekündigt hatten, steht für den Zeitraum zwischen Entlassung und erneuter Einstellung in Folge eines Gerichtsprozesses ein anteiliger Urlaubsanspruch.

⁵⁷ EuGH v. 22.11.2011 – C-214/10 – *KHS*.

⁵⁸ EuGH v. 26.03.2015 – C-316/13 – *Fenoll*, Rn. 48.

⁵⁹ *Ruffert*, in Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 288 Rn. 60.

⁶⁰ EuGH v. 12.07.1990 – C-188/89 – *Foster u.a.*, Rn. 20; v. 05.02.2004 – C-157/02 – *Rieser Internationale Transporte*, Rn. 24 ff.; v. 12.12.2013 – C-425/12 – *Portgás*, Rn. 27 ff.

⁶¹ EuGH v. 22.09.2022 – C-120/21 – *LB*, Rn. 24 m.w.N.

⁶² EuGH v. 22.11.2011 – C-214/10 – *KHS*, Rn. 25 m.w.N.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 14.12.2023 – C-206/22 – Sparkasse Südpfalz

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

Schlagworte: Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer*in – Arbeitszeitgestaltung – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Virus SARS-Cov-2 – Quarantänemaßnahme – Unmöglichkeit, bezahlten Jahresurlaub übertragen zu lassen

Kernaussage: Arbeitnehmer*innen, die während ihres bezahlten Jahresurlaubs unter Quarantäne gestellt worden sind, können den Jahresurlaub nicht auf einen späteren Zeitraum übertragen.

Erläuterung: Ein Arbeitnehmer hatte sich vom 3. bis 11. Dezember 2020 bezahlten Jahresurlaub genommen. Aufgrund eines Kontakts mit einer positiv auf COVID-19 getesteten Person stellte die zuständige deutsche Behörde den Arbeitnehmer im selben Zeitraum unter Quarantäne. Daraufhin beantragte er bei seinem Arbeitgeber, der Sparkasse, diese Urlaubstage auf einen späteren Zeitraum übertragen zu dürfen. Nachdem die Sparkasse dies abgelehnt hatte, wandte er sich an das zuständige Arbeitsgericht und machte geltend, dass diese Ablehnung gegen die Arbeitszeitrichtlinie verstoße.

Der EuGH hat eine Übertragung des Jahresurlaubs auf einen späteren Zeitpunkt aufgrund einer Quarantäne wegen Kontakts mit einer positiv auf COVID-19 getesteten Person abgelehnt und damit die Ansicht der Sparkasse bestätigt. Zweck des bezahlten Jahresurlaubs sei, sich von der Arbeit zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen. Dem stehe eine Quarantäne – anders als eine Krankheit – nicht grundsätzlich entgegen. Daher sei der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Nachteile auszugleichen, die sich aus einem unvorhersehbaren Ereignis wie der Quarantäne ergeben könnten. Gleichwohl können die Mitgliedstaaten arbeitnehmergeünstigere Regelungen treffen. So sieht eine Neuregelung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Deutschland seit September 2022 vor, dass behördlich angeordnete Quarantänezeiten nicht auf den Urlaub angerechnet werden (§ 59 Abs. 1 IfSG).

[→ zurück zur Übersicht](#)



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

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 24.10.2023 – Nr. 25226/18 – Pajak u. a. / Polen

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

Schlagworte: Unterschiedliche Absenkung des Ruhestandsalters für Männer und Frauen – keine gerichtliche Kontrollmöglichkeit – Auswirkungen auf Laufbahn und Rentenhöhe

Kernaussage: Die Fortschritte auf dem Weg zur Herstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter sind ein wichtiges Ziel der Mitgliedstaaten des Europarats, sodass nur sehr gewichtige Argumente die Vereinbarkeit einer Ungleichbehandlung mit der EMRK begründen können.

Erläuterungen: Die vier Beschwerdeführerinnen waren Richterinnen an verschiedenen Gerichten in Polen. Am 07.03.2016, 18.01.2017, 13.12.2013 sowie 02.04.2015 vollendeten sie ihr 60. Lebensjahr. Zum 1.10.2017 traten gesetzliche Bestimmungen in Kraft, wonach das Ruhestandsalter für Richter von 67 auf 65 Jahre und für Richterinnen von 67 auf 60 Jahre abgesenkt wurde. Die Anträge der Beschwerdeführerinnen auf Fortsetzung des Dienstverhältnisses wurden vom Justizminister und in einem Fall vom Nationalen Justizrat (NJC) abgelehnt. Rechtsmittel gegen diese Entscheidungen waren nach polnischem Recht nicht zulässig.

Die Beschwerdeführerinnen sind der Ansicht, dass ihnen die Möglichkeit auf Zugang zu einem Gericht verwehrt wurde, da die ablehnende Entscheidung der staatlichen Behörden über die Verlängerung ihrer Dienstzeit aufgrund gesetzlicher Bestimmungen unanfechtbar war. Darüber hinaus sehen sie in der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand eine Diskriminierung wegen des Geschlechts am Arbeitsplatz. Im Übrigen habe die Maßnahme eine Kürzung der Bezüge und Verringerung der Pension zur Folge, was einen ungerechtfertigten Eingriff in die Privatsphäre¹ bedeutet.

Beschränkungen des Rechts auf Zugang zu den Gerichten müssen ein legitimes Ziel verfolgen.² Dieser Grundsatz wird jedoch verkannt, wenn Entscheidungen des Justizministers bzw. des NJC überhaupt nicht mit innerstaatlichen Rechtsmitteln angefochten werden können. Der Gerichtshof räumt der Judikative unter den Staatsorganen in einer demokratischen Gesellschaft eine herausragende Stellung ein, die die Wahrung der Unabhängigkeit der Justiz erforderlich macht.³ Daher darf das innerstaatliche Recht den Richter*innen nicht die erforderlichen Garantien für Angelegenheiten entziehen, die ihre Unabhängigkeit unmittelbar

¹ Hierzu EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/8 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 503 91/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*; EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*.

² EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*.

³ EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 50391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*.

berühren.⁴ Es müssen schwerwiegende Gründe vorliegen, die es rechtfertigen können, ausnahmsweise von der Möglichkeit einer gerichtlichen Kontrolle staatlicher Entscheidungen abzusehen.⁵

Was die Frage der Diskriminierung betrifft, die durch die unterschiedliche Herabsetzung des Ruhestandsalters Männer und Frauen betrifft, verweist der Gerichtshof auf die Rechtsprechung des EuGH,⁶ der festgestellt hat, dass die maßgeblichen polnischen Rechtsvorschriften gegen die europäischen Standards der Gleichbehandlung verstoßen.

Der Gerichtshof stellt daher mit fünf zu zwei Stimmen in allen Fällen sowohl einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK als auch einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8 EMRK fest. Die polnische Regierung wurde verurteilt, an drei der Beschwerdeführerinnen eine Entschädigung in Höhe von 26.000 € und an die vierte Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 20.000 € zu zahlen.

Die Richter *Wojtyczek* und *Paczolay* vertreten in einem abweichenden Sondervotum die Auffassung, dass die Justiz vor Eingriffen der Exekutive zu schützen ist. Jedoch sehen sie in vorliegendem Fall keine Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, wenn den Beschwerdeführerinnen im Hinblick auf die Entscheidung des Justizministers unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Praxis der Zugang zu den Gerichten verwehrt wurde. Mit der Mehrheit des Gerichtshofs sind die abweichenden Richter der Ansicht, dass die beanstandeten Rechtsvorschriften eine Ungleichbehandlung der Beschwerdeführerinnen bedeuten. Jedoch führe dies ihrer Ansicht nach nicht zu einem Verstoß gegen Art. 8 EMRK.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 19191/19 – Cafiero / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 01.04.2019 – zugestellt am 27.11.2023

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

Schlagworte: Elternurlaub nur für Vater des Kindes – Diskriminierung wegen des Geschlechts

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Beamter und übt eine Tätigkeit als Straßenpolizist aus. Ein Antrag auf Gewährung von Elternurlaub wurde mit der Begründung abgelehnt, dass dieser nach den gesetzlichen Bestimmungen berufstätigen Vätern nur dann zustehe, wenn sie das alleinige Sorgerecht für das Kind haben, die Mutter auf den Elternurlaub verzichtet oder die Mutter verstorben bzw. schwer erkrankt ist. Da die Ehefrau des Beschwerdeführers Hausfrau war, haben die innerstaatlichen Behörden die Auffassung vertreten, dass der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf Elternurlaub habe.

Der Gerichtshof verweist im Hinblick auf den mit der Beschwerde geltend gemachten Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8 EMRK wegen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auf seine bisherige Rechtsprechung.⁷

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁴ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/8 – *Grzęda / Polen*.

⁵ EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei*.

⁶ EuGH v. 05.11.2019 – C-192/18 – *Kommission/Polen*.

⁷ EMRK v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 02.10.2012 – Nr. 33411/05 – *Hulea / Rumänien*; EGMR v. 28.03.2017 – Nr. 39600/13 – *Farchica / Italien*.

Urteile

Urteil (Große Kammer) vom 14.12.2023 – Nrn. 59433/18, 59477/18, 59481/18 und 59494/18 – Humpert u. a. / Deutschland

Rechtsvorschriften: Art. 11. EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Streikverbot für deutsche Beamte – Disziplinarmaßnahmen gegen verbeamteten Lehrer – Gewährleistung des Rechts auf Bildung als legitimes Ziel

Kernaussage: Die Frage, ob durch ein Streikverbot ein wesentliches Element der Gewerkschaftsfreiheit beeinträchtigt ist, ist unter Berücksichtigung der Gesamtheit aller staatlichen Maßnahmen kontextspezifisch und nicht durch isolierte Betrachtung des Streikverbots zu beantworten.

Erläuterungen: Die drei Beschwerdeführerinnen sowie der Beschwerdeführer sind als verbeamtete Lehrer in verschiedenen Bundesländern tätig. Als Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (*GEW*) beteiligten sie sich in den Jahren 2009 und 2010 an gewerkschaftlich organisierten Streikmaßnahmen, zu denen auch öffentliche Demonstrationen gehörten. Hintergrund dieser Aktionen war der Protest gegen Arbeitszeitverlängerungen und die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für Lehrer. Die Beschwerdeführerinnen und der Beschwerdeführer gingen im Hinblick auf die Ausübung des Streikrechts von der Rechtsprechung des EGMR⁸ aus, wonach der Beamtenstatus allein ein Streikverbot nicht rechtfertigen kann, sondern nur für Bedienstete der hoheitlichen Staatsverwaltung gilt, wozu Lehrer nicht gehören.

Die jeweiligen Dienstherren verhängten daraufhin gegen die Beschwerdeführerinnen und den Beschwerdeführer Disziplinarmaßnahmen, die entweder Verweise oder Geldbußen bedeuteten. Diese wurden damit begründet, dass aus Art. 33 Abs. 5 GG ein Streikverbot für Beamte abzuleiten sei und sie daher unerlaubt dem Dienst ferngeblieben seien.

Die dagegen erhobenen Widersprüche und Klagen blieben vor den Verwaltungsgerichten ohne Erfolg. Das Bundesverwaltungsgericht⁹ hatte zwar in seiner Urteilsbegründung darauf hingewiesen, dass das statusbezogene Streikverbot nach Art. 33 Abs. 5 GG und dessen funktionsbezogene Gewährleistung nach Art. 11 EMRK in Bezug auf Beamte, die außerhalb der genuinen Hoheitsverwaltung eingesetzt sind, inhaltlich miteinander unvereinbar seien. Jedoch sei es Aufgabe des Gesetzgebers, diese Kollisionslage aufzulösen und im Wege der praktischen Konkordanz einen Ausgleich herbeizuführen.

Demgegenüber vertrat das Bundesverfassungsgericht¹⁰ die Auffassung, dass durch das Streikverbot für Beamte nicht gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoßen werde, da Art. 33 Abs. 5 GG die Existenz des Berufsbeamtentums garantiere, was neben der Loyalitätspflicht des Beamten auch das Alimentationsprinzip beinhalte, sodass für kollektive Maßnahmen zum Abschluss von Tarifverträgen für Beamte kein Raum sei. Auch stehe das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte in Deutschland mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes im Einklang und sei insbesondere mit den Gewährleistungen der Europäi-

⁸ EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*; EGMR v. 06.11.2009 – Nr. 68959/01 – *Enerji Yapı-Yol Sen / Türkei*.

⁹ BVerwG 27.02.2014 – 2 C 1.13.

¹⁰ BVerfG 12.06.2018 – 2 BvR 1738/12.

schen Menschenrechtskonvention vereinbar. Ebenso wenig lasse sich unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EGMR¹¹ eine Kollisionslage zwischen dem deutschen Recht und Art. 11 EMRK feststellen.

Mit ihren Beschwerden rügen die Beschwerdeführerinnen und der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 11 EMRK und Art. 14 EMRK, da durch die Disziplinarmaßnahmen gegen das allgemeine Streikverbot für Beamte, das gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, verstoßen wird und sie im Vergleich zu angestellten Lehrern benachteiligt werden.

Der Gerichtshof betont, dass die Gewerkschaftsfreiheit kein eigenständiges Recht sei, sondern ein spezifischer Aspekt der Vereinigungsfreiheit gemäß Art. 11 EMRK. Mit der bisherigen Rechtsprechung wurden verschiedene Elemente der Gewerkschaftsfreiheit, wie das Recht Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten sowie zum Schutz der Interessen ihrer Mitglieder gehört zu werden, entwickelt. Daraus resultiert insbesondere das Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Sozialpartner.¹² Bisher wurde offen gelassen, ob ein Streikverbot ein wesentliches Element der Gewerkschaftsfreiheit nach Art. 11 EMRK berührt.¹³ Diese Frage ist nach Ansicht des Gerichtshofs kontextspezifisch zu beantworten und kann nicht durch isolierte Betrachtung des Streikverbots beantwortet werden. Vielmehr ist dabei die Gesamtheit staatlicher Maßnahmen, die den Gewerkschaften zur Durchsetzung der Interessen ihrer Mitglieder eingeräumt werden, zu berücksichtigen. Von Bedeutung können dabei auch andere Aspekte sein, die die Struktur der Arbeitsbeziehungen betreffen, wie zum Beispiel die Frage, ob die Arbeitsbedingungen in dem betreffenden System durch Tarifverhandlungen festgelegt werden. Der Gerichtshof sieht durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Art. 33 Abs. 5 GG sowie die einschlägigen Beamtengesetze den beanstandeten Eingriff als gesetzlich vorgeschrieben an. Er war auch in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich. In Abwägung verschiedener konkurrierender Rechtsgüter, wobei insbesondere der durch Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 gewährleistete Anspruch auf ein funktionierendes Bildungssystem eine wichtige Rolle spielt, kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass das Streikverbot für verbeamteten Lehrer verhältnismäßig war. Eine Vielzahl verschiedener innerstaatlicher institutioneller Schutzmaßnahmen ermöglicht es den Beamten, ihre beruflichen Interessen wirksam zu verteidigen. Dabei ist auch von Bedeutung, dass die gegen die Beschwerdeführerinnen und den Beschwerdeführer verhängten Disziplinarmaßnahmen nicht sehr schwerwiegend waren. Der Gerichtshof hat daher mit 16 zu eins Stimmen festgestellt, dass mit den beanstandeten Maßnahmen nicht gegen Art. 11 EMRK verstoßen wurde. Soweit die Beschwerden auf Art. 14 EMRK und Art. 6 EMRK gestützt wurden, wurden diese für unzulässig erklärt.

Der Richter *Ravarani* kritisiert mit seinem zustimmenden Sondervotum die Begründungselemente der Mehrheit des Gerichtshofs. Allerdings rechtfertigt allein das den Lehrkräften angeblich eingeräumte Wahlrecht zwischen Beamten- und Angestelltenstatus das Streikverbot für verbeamtete Lehrer.

Der Richter *Serghides* schließt sich der Auffassung der Beschwerdeführerinnen und des Beschwerdeführers an, wonach den Beamten das Recht auf Tarifverhandlungen und damit zusammenhängende Arbeitskampfmaßnahmen nur verweigert werden könne, wenn sie hoheitlich tätig sind. Für nicht hoheitlich tätige Beamte dürfe Art. 11 EMRK nicht eingeschränkt werden, wie dies schon zuvor vom Gerichtshof festgestellt wurde.¹⁴

¹¹ EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*; EGMR v. 06.11.2009 – Nr. 68959/01 – *Enerji Yapı-Yol Sen / Türkei*.

¹² EGMR v. 16.06.2015 – Nr. 46551/06 – *Manole und „Rumänische Bauern Direkt“ / Rumänien*;

¹³ EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 31045/10 – *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / Vereinigtes Königreich*.

¹⁴ EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*; EGMR v. 06.11.2009 – Nr. 68959/01 – *Enerji Yapı-Yol Sen / Türkei*.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 50763/22 – Ercan u. a. / Türkei (2. Sektion) – eingereicht am 10.10.2022 – zugestellt am 21.11.2023

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung); Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Disziplinarmaßnahmen gegen Lehrer – Teilnahme an gewerkschaftlicher Demonstration

Erläuterungen: Gegen die Beschwerdeführer, die Lehrer an staatlichen Bildungseinrichtungen und Mitglieder der Gewerkschaft *Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası* (Gewerkschaft der Beschäftigten im Bildungs- und Wissenschaftswesen) sind, wurden Disziplinarstrafen verhängt, weil sie an dem Internationalen Tag der Muttersprachen (21. Februar) auf Beschluss der Gewerkschaft eine Unterrichtsstunde in ihrer eigenen Muttersprache abgehalten haben. Sie machen geltend, dass durch die Sanktion sowohl gegen Art. 10 EMRK als auch gegen Art. 11 EMRK verstoßen wird.¹⁵

Nr. 55549/20 – Karadağ u. a. / Türkei (2. Sektion) – eingereicht am 27.10.2020 – zugestellt am 27.11.2023

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung), Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Disziplinarmaßnahmen gegen Richter – Teilnahme an einer gewerkschaftlichen Solidaritätsveranstaltung

Erläuterungen: Die zehn Beschwerdeführer sind Richter bzw. Staatsanwälte und Mitglied in der Richtergewerkschaft. Sie nahmen an einer Veranstaltung in den Räumlichkeiten der Tageszeitung *Cumhuriyet* teil. Gegen die Zeitung waren heftige Reaktionen und Drohungen hervorgebracht worden, nachdem sie einige der Karikaturen abgedruckt hatte, die zuvor in der satirischen Wochenzeitung *Charlie Hebdo* veröffentlicht worden waren, der einen tödlichen Terroranschlag zur Folge hatte. Darüber hinaus veröffentlichte die *Cumhuriyet* einige Artikel, mit denen die Ablehnung des Anschlags zum Ausdruck gebracht wurde. An der Veranstaltung in den Büros der *Cumhuriyet* nahmen verschiedene andere Gewerkschaften und Organisationen teil. Einer der Beschwerdeführer hielt eine Ansprache, mit der er auf die Unterdrückung der Presse durch die Justiz hinwies, dass diese Situation in einem demokratischen Rechtsstaat nicht akzeptiert werden könne und dass seine Organisationen die Pressefreiheit unterstütze. Wegen der Teilnahme an der Veranstaltung wurde gegen die Beschwerdeführer als Disziplinarmaßnahme ein Verweis verhängt, wogegen die innerstaatlichen Rechtsbehelfe erfolglos waren.

Unter Berufung auf Artikel 10 und 11 EMRK rügen die Beschwerdeführer, dass die gegen sie wegen ihrer Tätigkeit als Mitglieder der Richtergewerkschaft verhängte Disziplinarstrafe eine Verletzung ihrer Meinungs-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit darstelle. Der Gerichtshof nimmt hinsichtlich seiner an die Parteien gestellten Fragen Bezug auf die Grundsätze seiner bisherigen Rechtsprechung.¹⁶

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁵ EGMR v. 19.06.2018 – Nr. 20233/06 – *Kula / Türkei*.

¹⁶ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/012 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*; EGMR v. 06.06.2023 – Nr. 63029/19 – *Sarısü Pehlivan / Türkei*; EGMR v. 24.03.2015 – Nr. 36807/07 – *Ismail Sezer / Türkei*.

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 5.12.2023 – Nr. 70267/17 – Țimpău / Rumänien

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

Schlagworte: Beendigung des Arbeitsverhältnisses an einer öffentlichen Schule – Aberkennung der Lehrerlaubnis durch die orthodoxe Kirche – Autonomie der Kirche

Kernaussage: Beruht die berufliche Tätigkeit auf einer religiösen Doktrin, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, dass dieser seine Loyalität zu der betreffenden Religion auch durch seine gesamte Lebensweise, insbesondere auch öffentliche Äußerungen unter Beweis stellt.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war 20 Jahre lang als Laienlehrerin für orthodoxe Religion an einer öffentlichen Sekundarschule in *Câmpulung Moldovenesc* beschäftigt. Im Februar 2015 bescheinigte eine aus zwei Theologieprofessoren sowie dem Schulinspektor für Religionsunterricht zusammengesetzte Kommission der Beschwerdeführerin eine überraschende Lehrbefähigung. Im Mai 2015 teilte der Erzbischof von *Suceava und Rădăuți* der Schulinspektion mit, dass der Beschwerdeführerin die Erlaubnis für die Tätigkeit als Lehrerin für orthodoxe Religion an öffentlichen Schulen entzogen worden sei. Die Entscheidung wurde damit begründet, dass sie es versäumt habe ihren Unterricht professionell zu leiten, sich zu integrieren und den Nachweis dafür zu erbringen, dass sie eine wahre Predigerin des Wortes Gottes sei. Zudem habe ihr Verhalten im Umgang mit Eltern, Schülern und anderen Lehrern Unzufriedenheit hervorgerufen. Aufgrund der Entscheidung des Erzbischofs kündigte die Schule das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin.

Die sowohl gegen die Entscheidung des Erzbischofs als auch gegen die Kündigung erhobenen Klagen blieben in allen Instanzen erfolglos. Der Antrag gegen die Entscheidung des Erzbischofs wurde als unzulässig verworfen, da nach der Rechtsprechung des nationalen Verfassungsgerichts Disziplinentscheidungen der orthodoxen Kirche nur von Kirchengengerichten überprüft werden können. Der auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung gerichtete Antrag wurde als unbegründet zurückgewiesen. Der gegen die Beschwerdeführerin erhobene Vorwurf hänge mit dem von ihr unterrichteten Fach Religion zusammen, sodass die innerstaatlichen arbeitsrechtlichen Gesetze auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar seien.

Die Beschwerdeführerin macht sowohl einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK als auch gegen Art. 8 EMRK geltend. Sie ist der Auffassung, dass durch die Weigerung der innerstaatlichen Gerichte, die Rechtmäßigkeit der Entscheidung des Erzbischofs zu überprüfen, ihr Anspruch auf Zugang zu einem Gericht verletzt wurde. Darüber hinaus werde durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die Folgen ihrer Entlassung ihr Recht auf Achtung des Privatlebens verletzt.

Die auf Art. 6 EMRK gestützte Beschwerde wurde gemäß Art. 35 Abs. 3 lit. a EMRK für unzulässig erklärt. Der Gerichtshof ist der Auffassung, dass eine Entscheidung über die Frage, ob die Zuständigkeit der weltlichen Gerichte für Streitigkeiten in religiösen Disziplinarangelegenheiten gegeben ist, ein materielles Recht betrifft, für das es nach innerstaatlichem Recht keine Rechtsgrundlage gibt und daher nicht Gegenstand einer Auseinandersetzung vor nationalen Gerichten sein kann. Deshalb ist der zivilrechtliche Teil des Art. 6 EMRK auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anzuwenden¹⁷.

¹⁷ EGMR v. 14.09.2017 – Nr. 56665/09 – *Károly Nagy / Ungarn*.

Im Hinblick auf die Verletzung von Art. 8 EMRK verweist der Gerichtshof zunächst auf seine Rechtsprechung¹⁸, wonach der Begriff „Privatleben“ weit auszulegen ist und sich auch auf die berufliche Tätigkeit erstreckt. In Anwendung der sich daraus ergebenden Grundsätze stellt der Gerichtshof im vorliegenden Fall fest, dass die Umsetzung der Entscheidung einer Kirche, die Erlaubnis zum Religionsunterricht zu entziehen, einen Eingriff in das Privatleben der Beschwerdeführerin bedeutet. Damit war der Verlust ihres Arbeitsplatzes verbunden, wodurch ihr die Möglichkeit entzogen wurde, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.¹⁹ Bei der Frage, ob ein solcher Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist, sind von den innerstaatlichen Gerichten jedoch sämtliche relevanten Faktoren zu berücksichtigen und die maßgeblichen Interessen gegeneinander abzuwägen. Soweit die Gerichte dabei insbesondere den Umstand anerkennen, dass die Beschwerdeführerin orthodoxe Religion unterrichtet und daher einer erhöhten Loyalitätspflicht gegenüber der orthodoxen Kirche unterliegt, werden diese Schlussfolgerungen vom Gerichtshof nicht beanstandet. Diesen Besonderheiten hätte sich die Beschwerdeführerin bei Übernahme ihrer Tätigkeit bewusst sein müssen. Der Gerichtshof hat daher einstimmig keinen Verstoß gegen Art. 8 EMRK festgestellt.

Urteil (3. Sektion) vom 10.10.2023 – Nr. 66292/14 – Pengezov / Bulgarien

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) – Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Strafverfahren gegen einen Richter – Vorläufige Suspendierung – Einstellung der Dienstbezüge – Einkünfte kein schützenswertes Vermögen

Kernaussage: Den staatlichen Behörden ist hinsichtlich der Erforderlichkeit eines Eingriffs gegen das Recht auf Achtung des Privatlebens ein erheblicher Ermessensspielraum zuzubilligen. Sie haben jedoch bei der Abwägung in besonderem Maße die Schwere der Auswirkungen des Eingriffs auf das Privat- und Berufsleben des Betroffenen zu berücksichtigen.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Richter am Berufungsgericht *Sofia*. Von 2009 bis 2014 war er Präsident dieses Gerichts. Zuvor war er von 2004 bis 2009 Präsident des Militärberufungsgerichts in *Sofia*. Im Jahr 2011 wurde gegen ihn von der Steuerbehörde eine Geldbuße wegen eines Verstoßes gegen Rechtsvorschriften betreffend die Vergabe öffentlicher Aufträge verhängt. Die Staatsanwaltschaft leitete im Jahr 2014 ein Strafverfahren gegen den Beschwerdeführer ein. Dieses endete im Jahr 2020 durch Freispruch. Während des Strafverfahrens wurde der Beschwerdeführer durch eine Entscheidung des Obersten Richterrats (CSM) von seinem Amt als Richter suspendiert und die Zahlung der Dienstbezüge eingestellt. Die gegen die Suspendierung erhobene Klage wurde in allen Instanzen abgewiesen. Das Oberste Verwaltungsgericht begründete seine Entscheidung damit, dass die Suspendierung eines Richters im Falle eines gegen ihn eingeleiteten Strafverfahrens nach dem Gesetz vorgesehen sei und die strafrechtlichen Vorwürfe im Rahmen des Strafverfahrens geprüft werden.

Die Beschwerde begründet einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK damit, dass es sich bei dem CSM nicht um ein unabhängiges und unparteiisches Gericht handle. Zudem habe das oberste Verwaltungsgericht eine umfassende gerichtliche Kontrolle der Suspendierungsent-

¹⁸ EGMR v. 23.09.2010 – Nr. 1620/03 – *Schüth / Deutschland*; EGMR v. 16.12.1992 – Nr. 13710/88 – *Niemietz / Deutschland*; EGMR v. 28.05.2009 – Nr. 26713/05 – *Bigaeva / Griechenland*; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov / Ukraine*; EGMR v. 12.06.2014 – Nr. 56030/07 – *Fernández Martínez / Spanien*; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

¹⁹ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – *Pişkin / Türkei*.

scheidung nicht durchgeführt. Weiterhin bedeute die Suspendierung für den Beschwerdeführer sowohl eine Rufschädigung als auch eine erhebliche Einkommenseinbuße, was einen Eingriff in sein Recht auf Achtung des Privatlebens i. S. v. Art. 8 EM darstelle.

Der Gerichtshof hält die auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK gerichtete Beschwerde zulässig. Die Vorschrift ist auch auf Streitigkeiten zwischen Beamten bzw. Richtern und ihren Dienstherrn anzuwenden,²⁰ was auch gegen diesen Personenkreis anhängige Disziplinarverfahren betrifft.²¹ Der Gerichtshof hatte bereits zuvor entschieden, dass der Umfang der Kontrolle des Obersten Verwaltungsgerichts Bulgariens im Hinblick auf Entscheidungen des CSM den Anforderungen des Art. 6 EMRK genügt.²² Für den vorliegenden Sachverhalt stellt der Gerichtshof allerdings fest, dass das Oberste Verwaltungsgericht unberücksichtigt gelassen hat, dass dem Kläger in dem Verfahren vor dem CSM kein rechtliches Gehör gewährt wurde, dieser seine Entscheidung in geheimer Abstimmung getroffen und die Gründe für die Entscheidung nicht hinreichend klar dargelegt hat. Darin sieht der Gerichtshof einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK.

Im Hinblick auf die Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK geht der Gerichtshof unter Hinweis auf seine Rechtsprechung²³ davon aus, dass dieser auch im Arbeits- und Berufsleben anzuwenden ist. Die Suspendierung beruhte auf einer hinreichenden innerstaatlichen Rechtsgrundlage. Bei der Beurteilung der Frage, ob er in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich ist, haben innerstaatliche Behörden und Gerichte bei ihrer Beurteilung einen Ermessensspielraum. Jedoch hat der Gerichtshof zu überprüfen, ob diese Entscheidungen mit der EMRK vereinbar sind.²⁴ Im Fall des Beschwerdeführers haben die innerstaatlichen Gerichte allerdings unberücksichtigt gelassen, dass die Suspendierung, während der er keine Bezüge erhielt und keiner anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen konnte, über zweieinhalb Jahre hinweg schwerwiegende Auswirkungen auf dessen Privat- und Berufsleben hatte. Zudem war die Maßnahme nicht von vornherein zeitlich begrenzt, und der Beschwerdeführer hatte auch keine Möglichkeit, die Entscheidung von einem unabhängigen Gericht überprüfen zu lassen. Unter Berücksichtigung aller Umstände bejaht der Gerichtshof einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK.

Soweit schließlich ein Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geltend gemacht wird, weist der Gerichtshof darauf hin, dass sich der Schutz der Vorschrift nicht auf den Anspruch auf den Erwerb von Eigentum und sich daher auch nicht auf zukünftige Einkünfte erstreckt. Die darauf gerichtete Beschwerde war daher offensichtlich unbegründet.²⁵

Der Gerichtshof hat im Ergebnis einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK und Art. 8 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 4.500 € zugesprochen.

In einem zustimmenden Sondervotum betonen die Richterin *Arnardóttir* und der Richter *Pavli* die besondere Härte, die die Suspendierung für den Beschwerdeführer bedeutet haben muss, da die innerstaatlichen Rechtsvorschriften keinen Hinweis auf eine Höchstdauer der Maßnahme enthielten, was einen Zustand erheblicher Unsicherheit bedeutete.

²⁰ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

²¹ EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 36889/18 – *Camelia Bogdan / Rumänien*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*.

²² EGMR v. 26.10.2021 – Nr. 72437/11 – *Donev / Bulgarien*; EGMR v. 19.10.2021 – Nr. 40072/13 – *Miroslava Todorova / Bulgarien*; EGMR v. 15.09.2015 – Nr. 43800/12 – *Tsanova-Gecheva / Bulgarien*.

²³ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

²⁴ EGMR v. 19.10.2010 – Nr. 20999/04 – *Özpınar / Türkei*; EGMR v. 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – *Pişkin / Türkei*; EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*.

²⁵ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 15138/23 – Laurent / Luxemburg (5. Sektion) – eingereicht am 03.04.2023 – zugestellt am 23.11.2023

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Private Nutzung eines dienstlich zur Verfügung gestellten Computers – Wahrung des Briefgeheimnisses

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft die Entlassung der Beschwerdeführerin durch ihren Arbeitgeber wegen der privaten Nutzung des dienstlich zur Verfügung gestellten Computers. Sie hatte damit über einen Nachrichtendienst private Nachrichten ausgetauscht. Das Arbeitsgericht hielt die Kündigung für unwirksam, da sich das Privatleben auch auf den Arbeitsplatz erstreckt und die Wahrung des Briefgeheimnisses beinhaltet. Das Berufungsgericht hat die Entscheidung mit der Begründung aufgehoben, dass die Beschwerdeführerin bei der Nutzung des Computers nicht zwischen der privaten und dienstlichen Nutzung unterschieden habe, da sie keine durch Passwort getrennte Accounts eingerichtet hatte. Das Revisionsgericht hat das weitere Rechtsmittel zurückgewiesen.

Der Gerichtshof wird der Frage nachgehen, ob die staatlichen Gerichte und Behörden ihrer positiven Verpflichtung aus Art. 8 EMRK, das Recht der Beschwerdeführerin auf Achtung ihres Privatlebens und ihrer Korrespondenz zu schützen, nachgekommen sind.²⁶

Nr. 18235/22 – Hinić / Kroatien (2. Sektion) – eingereicht am 05.04.2022 – zugestellt am 18.10.2023

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

Schlagworte: Entzug einer Erlaubnis für die Tätigkeit als privater Personenschützer – Arbeitsverbot

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war als privater Personenschützer beschäftigt und hatte für diese Tätigkeit eine Zulassung des Innenministeriums. Aufgrund eines gegen ihn wegen leichter Körperverletzung eingeleiteten Strafverfahrens wurde ihm im Jahr 2018 die Erlaubnis zur Tätigkeit als Personenschützer entzogen. Das Strafverfahren wurde mit einem Freispruch des Beschwerdeführers im Jahr 2021 beendet. Die Anfechtung des Widerrufs der Berechtigung, als Personenschützer zu arbeiten, blieb vor den Verwaltungsgerichten ebenso erfolglos wie eine Verfassungsbeschwerde.

Fraglich ist hier, ob mit dem Entzug der Berufserlaubnis das Recht des Beschwerdeführers, einer Arbeit nachzugehen, unverhältnismäßig beeinträchtigt und damit gegen Art. 8 EMRK verstoßen wurde.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁶ EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (1. Sektion) vom 21.11.2023 – Nr. 59963/21 – Zanola / Italien

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

Schlagnote: Versagung einer Hinterbliebenenrente – Gleichgeschlechtliche Beziehung – Diskriminierung – Erschöpfung des Rechtsweges

Kernaussage: Bei der rechtlichen Anerkennung gleichgeschlechtlicher Paare handelt es sich um einen Bereich der sich entwickelnden Rechte, in dem die staatlichen Behörden und Gerichte über einen weiten Ermessensspielraum verfügen, der im Hinblick auf den gesellschaftlichen Konsens angemessen sein sollte.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer lebte seit 1976 mit seinem gleichgeschlechtlichen Lebenspartner bis zu dessen Tod am 14.06.2015 zusammen, ohne mit diesem verheiratet gewesen zu sein. Der Beschwerdeführer beantragte bei dem Nationalen Sozialversicherungsfonds eine Hinterbliebenenrente. Diese wurde mit der Begründung abgelehnt, dass der Beschwerdeführer mit der verstorbenen Person nicht verheiratet gewesen sei und daher nicht als „überlebender Ehegatte“ im Sinne der gesetzlichen Bestimmung angesehen werden könne. Erst im Jahr 2016, also nach dem Antrag des Beschwerdeführers auf Gewährung der Hinterbliebenenrente, wurde das Gesetz dahingehend geändert, dass auch unverheiratete gleichgeschlechtliche Paare die Rente beanspruchen können. Die dagegen eingelegten Rechtsmittel blieben in allen Instanzen ohne Erfolg.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, die Versagung der Sozialleistungen verletze ihn in seinem Recht auf Achtung des Familienlebens gemäß Art. 8 EMRK. Überdies sieht er sich gegenüber verheirateten verschiedengeschlechtlichen Ehepaaren diskriminiert.

Der Gerichtshof hebt hervor, dass es im vorliegenden Fall nur um die fehlende Anerkennung eines Hinterbliebenenspruchs für gleichgeschlechtliche Paare geht, nicht aber um die rechtliche Anerkennung und damit den Kernschutz des Beschwerdeführers in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung. Diesem Schutz trägt das innerstaatliche Recht Rechnung, indem es die Gewährung einer Hinterbliebenenrente auf verheiratete gleichgeschlechtliche Paare seit 2010 ausgedehnt hat. Damit hat die italienische Regierung ihr Ermessen im Hinblick auf die rechtliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Paare beanstandungsfrei ausgeübt. Sofern diese Regelung im Jahr 2016 auch auf unverheiratete gleichgeschlechtliche Paare ausgedehnt wurde, hatte der Beschwerdeführer zum Zeitpunkt der Antragstellung kein schützenswertes Vertrauen im Hinblick auf die in der Zukunft zu seinen Gunsten geltende Bestimmung.

Da der Beschwerdeführer einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung im Rahmen der Verfahren vor innerstaatlichen Gerichten nicht gerügt hatte, waren insoweit die innerstaatlichen Rechtsbehelfe nicht erschöpft, sodass die Beschwerde gemäß Art. 35 Abs. 1 EMRK zurückzuweisen war.²⁷

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof die Beschwerde für unzulässig erklärt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁷ EGMR v. 09.07.2015 – Nr. 42219/07 – *Gherghina / Rumänien*; EGMR v. 26.05.2020 – Nr. 3.7.2004/13 – *Kemal Çetin / Türkei*; EGMR v. 01.06.2023 – Nr. 24827/14 – *Fu Quan, s.r.o. / Tschechische Republik*.

5. Verbot der Zwangsarbeit

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 28.11.2023 – Nr. 18269/18 – Krachunova / Bulgarien

Rechtsvorschriften: Art. 4 EMRK (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit); Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Entgangener Verdienst aus Zwangsprostitution – positive Verpflichtung aus Art. 4 EMRK – Ablehnung des Entschädigungsanspruchs

Kernaussage: Art. 4 EMRK ist, um seine Garantien zu gewährleisten, in der Weise auszulegen, dass sich daraus eine positive Verpflichtung der Vertragsstaaten ergibt, den Opfern von Menschenhandel die Möglichkeit einer Entschädigung für entgangenen Verdienst einzuräumen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin hat in den Jahren 2012 und 2013 als Zwangsprostituierte gearbeitet. Nachdem ihr Zuhälter im Jahr 2013 von der Polizei festgenommen und wegen Menschenhandels verurteilt wurde, hat sie von diesem eine Entschädigung für die entgangenen Einnahmen aus der Prostitution, die ihr bisher vorenthalten blieben, verlangt. Das Bezirksgericht *Sofia* hat die darauf gerichtete Klage der Beschwerdeführerin mit der Begründung abgewiesen, dass die geforderten Ansprüche auf sittenwidrigen und daher nichtigen Rechtsgeschäften beruhen. Dagegen eingelegte Rechtsmittel blieben in allen Instanzen erfolglos.

Mit ihrer Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 4 EMRK und Art. 13 EMRK gerügt, der damit begründet wird, dass der Beschwerdeführerin keine rechtliche Möglichkeit zur Verfügung gestanden habe, um von dem Zuhälter eine Entschädigung für die ihr vorenthaltenen Einkünfte aus der Prostitution zu verlangen. Diesbezüglich stellt der Gerichtshof klar, dass die mit der Beschwerde aufgeworfenen Fragen allein unter dem Gesichtspunkt des Art. 4 EMRK zu behandeln sind.²⁸ Die Rügen nach Art. 13 EMRK bedeuten nur eine Neuformulierung der Rügen aus der materiell-rechtlichen Bestimmung.²⁹

Der Gerichtshof stellt fest, dass Art. 4 EMRK auf den vorliegenden Sachverhalt anwendbar ist, da im Falle der Beschwerdeführerin alle drei Elemente der internationalen Definition des Menschenhandels nach Art. 3 lit. a) des Protokolls von Palermo³⁰ gegeben sind. Danach müssen die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen durch Androhung oder Anwendung von Gewalt hinsichtlich der „Handlung“, des „Mittels“ und ihres „Zwecks“ auf Menschenhandel oder Prostitution gerichtet sein. Der Gerichtshof hat in ständiger Rechtsprechung zum Ausdruck gebracht, dass Art. 4 EMRK den Vertragsstaaten eine positive Verpflichtung auferlegt, einen Rechtsrahmen zu schaffen, der den Menschenhandel verbietet und bestraft, operative Maßnahmen zum Schutz der Opfer oder

²⁸ EGMR v. 11.10.2012 – Nr. 67724/09 – *C.N. und V. / Frankreich*; EGMR v. 13.11.2012 – Nr. 4239/08 – *C.N. / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 18.07.2019 – Nr. 40311/10 – *T. I. u. a. / Griechenland*; EGMR v. 25.06.2020 – Nr. 60561/14 – *S. M. / Kroatien*.

²⁹ EGMR v. 10.05.2011 – Nr. 48009/08 – *Mosley / Vereinigtes Königreich*.

³⁰ Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen 55/25 v. 15.11.2000, Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, zur Ergänzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität.

potentielle Opfer des Menschenhandels zu ergreifen sowie Fälle von potentiellm Menschenhandel zu untersuchen.³¹ Daher konzentrierte sich die Rechtsprechung des Gerichtshofs bisher auf nachträgliche Reaktionen, nämlich die den Menschenhandel betreffenden Ermittlungen und Strafen.

Im vorliegenden Fall war der Gerichtshof zum ersten Mal mit der Frage befasst, ob aus Art. 4 EMRK eine positive Verpflichtung der Vertragsstaaten resultiert, die den Opfern des Menschenhandels die Möglichkeit einräumt, eine Entschädigung für entgangenen Verdienst zu verlangen. In einer jüngeren Entscheidung³² hatte der Gerichtshof die Notwendigkeit hervorgehoben, die Opfer des Menschenhandels im Nachhinein unter dem Gesichtspunkt ihrer Genesung und Wiedereingliederung in die Gesellschaft zu schützen. Gerade unter diesem Gesichtspunkt ist die Möglichkeit für die Opfer, Schadenersatz für entgangenen Gewinn zu verlangen, ein Mittel, um ihnen eine „Wiedereinsetzung in den vorigen Stand“ zu gewähren, indem der erlittene Schaden in vollem Umfang ersetzt wird. Eine Entschädigung würde erheblich dazu beitragen, ihre Würde zu wahren, ihre Genesung zu unterstützen und das Risiko zu vermindern, erneut Opfer des Menschenhandels zu werden. Zudem würde damit verhindert werden, dass Menschenhändler in den Genuss der Früchte ihrer Straftaten kommen. Daher ist Art. 4 EMRK dahingehend auszulegen, dass er eine positive Verpflichtung der Vertragsstaaten vorsieht, den Opfern des Menschenhandels die Möglichkeit zu geben, eine Entschädigung für den entgangenen Gewinn zu verlangen. Gegen diese positive Verpflichtung haben die bulgarischen Gerichte verstoßen, wenn sie die Ansprüche mit der Begründung zurückgewiesen haben, die Beschwerdeführerin habe die Einkünfte sittenwidrig erzielt. Der Gerichtshof hat daher einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 4 EMRK erkannt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 6.000 € zugesprochen.

In Deutschland ist die rechtliche Stellung von Prostituierten durch das am 1.1.2002 in Kraft getretene Prostitutionsgesetz³³ als Dienstleistung geregelt. Danach können durch Vereinbarungen über sexuelle Handlungen einklagbare Entgeltforderungen begründet werden. Außerdem haben Prostituierte einen Anspruch auf Aufnahme in die gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherungen. Bis 2001 galten Verträge über sexuelle Dienstleistungen als sittenwidrig i. S. v. § 138 Abs. 1 BGB und damit nichtig. Damit war ein Rechtsanspruch auf Zahlung der Vergütung ausgeschlossen. Vor Inkrafttreten des Gesetzes hatte das Verwaltungsgericht Berlin³⁴ die Prostitution nicht mehr als sittenwidrig angesehen, da die staatliche Verpflichtung zum Schutz der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 Satz 2 GG) nicht dazu missbraucht werden darf, den Einzelnen durch einen Eingriff in die individuelle Selbstbestimmung gleichsam vor sich selbst zu schützen. Der EuGH³⁵ hatte klargestellt, dass Prostitution zu den Erwerbstätigkeiten gehört, die Teil des gemeinschaftlichen Wirtschaftslebens im Sinne von Art. 2 EG-Vertrag³⁶ sind.

→ [zurück zur Übersicht](#)

³¹ EGMR v. 26.07.2000 – Nr. 73316/01 – *Siliadin / Frankreich*; EGMR v. 07.01.2010 – Nr. 25965/04 – *Rantsev / Zypern und Russland*; EGMR v. 25.06.2020 – Nr. 60561/14 – *S. M. / Kroatien*.

³² EGMR v. 16.02.2021 – Nrn. 77587/12 und 74603/12 – *V.C.L. und A.N. / Vereinigtes Königreich*.

³³ Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten (*ProstG*).

³⁴ VG Berlin 01.12.2000 – 35 A 570.99, NJW 2001, 983-989.

³⁵ EuGH v. 20.11.2001 – C-268/99 – *Staatssecretaris van Justitie*.

³⁶ Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft i.d.F. vom 25.03.1957

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 24.10.2023 – Nr. 19371/22 – Stoianoglo / Republik Moldawien

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

Schlagworte: Entlassung eines Staatsanwalts – Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens – Amtsenthebung kraft Gesetzes

Kernaussage: Nach Art. 6 EMRK haben die Staaten Verfahrensgarantien vorzusehen, die sicherstellen, dass eine unter bestimmten Voraussetzungen kraft Gesetzes eintretende Beendigung eines Dienstverhältnisses nicht willkürlich angewandt wird.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde im November 2019 für eine Amtszeit von sieben Jahren zum Generalstaatsanwalt ernannt. Im Oktober 2021 wurde gegen ihn ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren wegen Bestechlichkeit, Urkundenfälschung und Amtsmissbrauch eingeleitet. Nach innerstaatlichen Recht wurde er durch die Einleitung des Strafverfahrens kraft Gesetzes aus dem Amt entlassen. Eine hiergegen erhobene Klage wurde als unzulässig verworfen. Die Amtsenthebung stelle nach Ansicht des Gerichts keine aufgrund einer individuellen Entscheidung gegen den Beschwerdeführer gerichtete Maßnahme dar, sondern ergebe sich zwangsläufig aus der gesetzlichen Anordnung. Weitere Rechtsmittel gegen diese Entscheidung blieben erfolglos.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass ihm ein Zugang zu einem Gericht verwehrt wurde, da es ihm unmöglich war, seine Amtsenthebung anzufechten.

Der Gerichtshof hält Art. 6 EMRK auf den vorliegenden Fall für anwendbar und weist auf die mit seiner Rechtsprechung³⁷ hierzu aufgestellten Grundsätze hin. Danach ist der zivilrechtliche Teil von Art. 6 EMRK auf Rechtssachen anwendbar, in denen es um Maßnahmen der Amtsenthebung von Richtern im Rahmen eines Disziplinarverfahrens geht.³⁸ Hinsichtlich der Begründetheit der Beschwerde weist der Gerichtshof darauf hin, dass es innerstaatliche Verfahrensgarantien geben muss, die den Betroffenen vor der willkürlichen Anwendung gesetzlicher Bestimmungen schützen, die eine automatische Amtsenthebung unter bestimmten Voraussetzungen vorsehen. Jedenfalls ist das Fehlen der gerichtlichen Kontrolle einer gesetzlich angeordneten Amtsenthebung eines Generalstaatsanwalts nicht aus objektiven Gründen gerechtfertigt.³⁹ Die Befürchtung, der suspendierte Staatsanwalt könne Einfluss auf das gegen ihn eingeleitete Strafverfahren nehmen, rechtfertigt es nicht, dem Betroffenen Zugang zu einem Gericht zu versagen.⁴⁰ Der Gerichtshof hat einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 3.600 € zugesprochen.

³⁷ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/8 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*;

³⁸ EGMR v. 23.05.2017 – Nr. 33392/12 – *Paluda / Slowakei*; EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 36889/18 – *Camelia Bogdan / Rumänien*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*.

³⁹ EGMR v. 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – *Kövesi / Rumänien*.

⁴⁰ EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 36889/18 – *Camelia Bogdan / Rumänien*.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (1. Sektion) vom 21.11.2023 – Nr. 25240/20 – Gyulumyan u. a. / Armenien

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Beendigung der Amtszeit von Richter*innen – Verfassungsänderung – fehlende gerichtliche Kontrolle

Kernaussage: Die besondere Stellung eines Richters kann im Hinblick auf Streitigkeiten, die die Ausübung seines Amtes betreffen, im Einzelfall den Ausschluss des Zugangs zu einem Gericht rechtfertigen.

Erläuterungen: Die vier Beschwerdeführer waren Richter des armenischen Verfassungsgerichts. Ihre Ernennung erfolgte auf Lebenszeit, was bedeutete, dass sie bis zum Erreichen des Pensionsalters ihr Amt ausüben sollten. Aufgrund einer im Jahr 2015 in Kraft getretenen Verfassungsreform, die die Amtszeit von Verfassungsrichtern auf zwölf Jahre begrenzte, wurde ihr Amt mit sofortiger Wirkung beendet, da sie zum Zeitpunkt der Verfassungsänderung bereits länger als zwölf Jahre im Amt waren.

Die Beschwerdeführer rügen sowohl einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK als auch gegen Art. 8 EMRK, da sie keinen Zugang zu einem Gericht hatten, um die verfassungsrechtlich nachträglich vorgeschriebene Beendigung ihrer Amtszeit auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen zu lassen. Überdies sei die Beendigung ihrer Amtszeit willkürlich, wodurch in ihr Recht auf Achtung des Privatlebens eingegriffen werde.

Art. 6 EMRK ist nach Auffassung des Gerichtshofs im vorliegenden Fall anzuwenden, da es sich bei der Frage, ob die Beschwerdeführer einen Anspruch darauf haben, ihre volle Amtszeit ableisten zu können, um ein Recht handelt, das Gegenstand einer Auseinandersetzung vor innerstaatlichen Gerichten sein kann. Selbst wenn nach der EMRK kein Anspruch besteht, ein öffentliches Amt im Zusammenhang mit der Rechtspflege zu bekleiden, kann ein solches Recht auf innerstaatlicher Ebene bestehen.⁴¹ Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁴² ist in Fällen wie dem vorliegenden zu prüfen, ob der Zugang nach innerstaatlichem Recht ausgeschlossen und ob dieser Ausschluss gerechtfertigt war. Für diese Beurteilung nimmt der Gerichtshof insbesondere Bezug auf die Stellungnahme der Venedig Kommission der Europäischen Kommission (Venedig Kommission vom 22.6.2020 zu Rechtsfragen im Zusammenhang mit den Entwürfen für Verfassungsänderungen betreffend die Amtszeit der Richter des armenischen Verfassungsgerichts).⁴³ Danach entspricht die Einführung einer nicht verlängerbaren Amtszeit von zwölf Jahren für Verfassungsrichter „voll und ganz“ der europäischen Praxis. Dieser Beurteilung schließt sich der Gerichtshof an und kommt zu dem Ergebnis, dass unter Berücksichtigung der ganz besonderen Umstände des vorliegenden Einzelfalls der Ausschluss des Zugangs zu einem Gericht gerechtfertigt war, zumal die Verfassungsänderung nicht gegen die Person der Beschwerdeführer gerichtet war.

Soweit Beschwerdeführer einen Verstoß gegen das Recht auf Achtung ihres Privatlebens geltend machen, fehlt es an tatsächlichem Vorbringen dazu, welche Beeinträchtigungen die Begrenzung der Amtszeit für ihr Privatleben gehabt haben sollen. Insbesondere ist weder zu einer erheblichen Verringerung der Einkünfte noch zu den sozialen Auswirkungen, die die Beendigung der Amtszeit gehabt haben könnte, substantiiert vorgetragen worden.

Dem darüber hinaus geltend gemachten Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 begegnet der Gerichtshof mit dem Hinweis, dass sich der Schutz dieser Vorschrift nicht auf den

⁴¹ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

⁴² EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*.

⁴³ *Venedig Kommission vom 22.6.2020*.

Anspruch auf den Erwerb von Eigentum und sich daher auch nicht auf zukünftige Einkünfte erstreckt.⁴⁴

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof die Beschwerde einstimmig für unzulässig erklärt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 13455/23 – Yalçın / Türkei (2. Sektion) – eingereicht am 01.03.2023 – zugestellt am 27.11.2023

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 13 (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Entschädigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber – rechtskräftiger Titel – Unmöglichkeit der Vollstreckung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer hatte gegen seinen früheren Arbeitgeber einen rechtskräftigen Titel auf Zahlung einer Entschädigung wegen eines Arbeitsunfalls erwirkt. Das Vermögen des Arbeitgebers wurde unter behördliche Kontrolle gestellt, wobei aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung das Verbot der Vollstreckung in das Vermögen angeordnet wurde.

Zu der Frage, ob dem Beschwerdeführer der Zugang zu einem Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK versagt wurde und ihm durch das Vollstreckungsverbot sein geschütztes Eigentum i. S. v. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 entzogen wurde, hat sich der Gerichtshof bereits in verschiedenen Entscheidungen geäußert, auf die er hinweist.⁴⁵

Nr. 33439/22 – Oğuz / Türkei (2. Sektion) – eingereicht am 03.06.2022 – zugestellt am 22.11.2023

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

Schlagworte: Schadenersatz wegen eines Arbeitsunfalls – Fristversäumung – Feststellung der gesundheitlichen Beeinträchtigung – Beibringung medizinischer Unterlagen

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die Frage, ob durch die Abweisung einer Klage wegen der Versäumung einer gesetzlichen Frist der Zugang zu einem Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK verhindert wird. Die Beschwerdeführerin hatte Schadenersatzansprüche, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall standen, gegenüber ihrem Arbeitgeber gerichtlich geltend gemacht. Die Versäumung der Frist war auf die verspätete Feststellung der gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch medizinische Gutachten zurückzuführen. Insoweit geht es insbesondere um die Frage, ob die Begründung der innerstaatlichen Gerichte im Hinblick auf die Abweisung der Klage i. S. v. Art. 6 EMRK ausreichend war.⁴⁶

⁴⁴ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*.

⁴⁵ EGMR v. 04.06.2013 – Nr. 25747/09 – *Çakır u. a. / Türkei*; EGMR v. 28.11.2006 – Nr. 40765/02 – *Apostol / Georgien*;
EGMR v. 11.01.2001 – Nr. 21463/93 – *Lunari / Italien*; EGMR v. 28.07.1999 – Nr. 22774/93 – *Immobiliare Saffi / Italien*.

⁴⁶ EGMR v. 11.07.2017 – Nr. 19867/12 – *Moreira Ferreira / Portugal (no. 2)*; EGMR v. 23.11.2021 – Nr. 36098/19 – *Tarvydas / Litauen*; EGMR v. 17.09.2013 – Nr. 59601/09 – *Eşim / Türkei*; EGMR v. 30.10.2018 – Nr. 22677/10 – *Kurşun / Türkei*.

Nrn. 43334/18 und 41920/19 – Tsanov und Kovachev / Bulgarien (3. Sektion) – eingereicht am 31.08.2018 und 31.07.2019 – zugestellt am 31.10.2023

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren), Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Beendigung des Dienstverhältnisses – Aberkennung eines Sicherheitszertifikats – Zugang zu einem Gericht

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer wurden aus dem Dienst im Verteidigungsministerium bzw. in der staatlichen Agentur für Nationale Sicherheit (SANS) entlassen, da ihnen die Sicherheitsermächtigung für den Zugang zu Verschlussachen nicht mehr erteilt wurde. Gegen den ersten Beschwerdeführer war ein Strafverfahren eingeleitet worden, sodass er als unzuverlässig angesehen wurde. Er wurde im Jahr 2016 durch die Entscheidung einer staatlichen Kommission entlassen. Das oberste Verwaltungsgericht wies eine dagegen erhobene Klage mit der Begründung zurück, dass die Entscheidung der Kommission nicht überprüft werden könne. Dem zweiten Beschwerdeführer wurde die Sicherheitsermächtigung mit der Begründung entzogen, er sei aufgrund eines psychologischen Gutachtens ungeeignet. Auch hier sah sich das oberste Verwaltungsgericht nicht in der Lage, die Entscheidung der Kommission zu überprüfen.

Mit dem Verfahren wird der Gerichtshof seine Rechtsprechung zu der Frage fortschreiben, ob durch die Weigerung des Obersten Verwaltungsgerichts, die Entscheidung der staatlichen Kommission zu überprüfen, das Recht der Beschwerdeführer auf Zugang zu einem Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK verletzt wird.⁴⁷

Nr. 9786/23 – Załuski / Polen (1. Sektion) – eingereicht am 16.02.2023 – zugestellt am 03.10.2023

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

Schlagworte: Versetzung in vorzeitigen Ruhestand – Höhe der Versorgungsbezüge – Unterbliebene Entscheidung des Dienstherrn – Zugang zu einem Gericht

Erläuterungen: Nach einem im Jahr 2017 erlittenen Unfall war der Beschwerdeführer, ein Staatsanwalt, durchgehend dienstunfähig, was von den ihn behandelnden Arbeitsmedizinern mehrfach bestätigt wurde. Nachdem der Dienstherr des Beschwerdeführers in den Jahren 2018, 2019 und 2021 erfolglos die vorzeitige Versetzung des Beschwerdeführers in den Ruhestand beantragt hatte, stellte er im Dezember 2021 selbst einen solchen Antrag, über den jedoch nie entschieden wurde. Während seiner Dienstunfähigkeit erhielt der Beschwerdeführer im ersten Jahr 80 % und in der Folge 50 % seiner Dienstbezüge als Versorgungsbezüge. Ab dem Zeitpunkt der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand hätte er 75 % seiner Dienstbezüge als Versorgungsbezüge erhalten. Vor diesem Hintergrund macht er geltend, höhere Versorgungsbezüge erhalten zu haben, wenn über seinen Antrag auf vorzeitige Versetzung in den Ruhestand entschieden worden wäre.

Der Beschwerdeführer rügt daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da ihm aufgrund der unterbliebenen Entscheidung über seinen Antrag der Zugang zu einem Gericht verwehrt worden ist.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁴⁷ EGMR v. 21.07.2016 – Nr. 57148/08 – *Myriana Petrova / Bulgarien*; EGMR v. 16.04.2013 – Nr. 40908/05 – *Fazlyiski / Bulgarien*; EGMR v. 19.07.2018 – Nr. 43503/08 – *Aleksandar Sabev / Bulgarien*.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Rechtsreferendar am OLG Celle

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 17.10.2023 – Nr. 222/2023 – Fédération nationale des syndicats de salariés des mines et de l'énergie - Confédération générale du travail (FNME-CGT) / Frankreich¹

Rechtsvorschriften: Art. 3 RESC (sichere und gesunde Arbeitsbedingungen), Art. 4 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 11 RESC (Schutz der Gesundheit), Art. 12 RESC (soziale Sicherheit)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – Schutz der Gesundheit – sichere und gesunde Arbeitsbedingungen – medizinische Überwachung – Krankheit

Zulässigkeitsentscheidung vom 17.10.2023 – Nr. 224/2023 – European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) and International Federation for Human Rights (FIDH) / Frankreich²

Rechtsvorschriften: Art. 11 RESC (Schutz der Gesundheit), Art. 30 RESC (Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung), Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – Obdachlose – Schutz vor Armut – Schutz vor sozialer Ausgrenzung – Wohnung – Gesundheit

Zulässigkeitsentscheidung vom 05.12.2023 – Nr. 225/2023 – Unión Federal de Policía (UFP) / Spanien³

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

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – Vereinigungsfreiheit – Kollektivverhandlungen – Streikrecht – Streikverbot – öffentliche Sicherheit – Polizeiangehörige

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 05.07.2023 – Nr. 189/2020 – Confédération française démocratique du travail (CFDT) / Frankreich⁴ (s. PM vom 19.12.2023)

Rechtsvorschriften: Art. 6 § 2 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Recht auf Kollektivverhandlungen – Kollektivvertrag – kleine Unternehmen – Stärkung von Kollektivvereinbarungen

Kernaussagen: 1. Die aus Art. 6 § 2 RESC folgende Pflicht zur Förderung von Kollektivverhandlungen belässt den Vertragsstaaten einen Ermessensspielraum hinsichtlich der Art der

¹ S. zuletzt HSI-Report 1/2023, S. 65.

² S. zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 58.

³ S. zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 58-59.

⁴ S. zuletzt HSI-Report 3/2020, S. 52 sowie HSI-Report 1/2020, S. 52.

hierfür getroffenen Maßnahmen, wobei die Maßnahmen der Staaten weder den Zugang der Gewerkschaften zur Führung von Kollektivverhandlungen untergraben oder konterkarieren noch direkte Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmer*innen ohne die vermittelnden Gewerkschaften begünstigen oder fördern dürfen (Rn. 102-104).

2. Eine Regelung, wonach es Arbeitgebern in kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmer*innen erlaubt ist, einseitig verfasste „Kollektivverträge“ ohne vorherige Beteiligung einer Arbeitnehmervertretung den Angestellten zur Abstimmung vorzulegen und dadurch Bereiche wie die Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Probezeit zu regeln, verstößt nicht gegen Art. 6 § 2 RESC.

Erläuterungen: Die von der französischen Regelung ermöglichten „Kollektivverträge“ zwischen Arbeitgebern in kleinen Unternehmen und den Arbeitnehmer*innen kommen dann zustande, wenn in einem solchen Unternehmen mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer*innen dem Vertrag zustimmen. Der Ausschuss stellt zunächst fest, dass diese französische Regelung jedenfalls keine Förderung von Kollektivvereinbarungen im Sinne von Art. 6 § 2 RESC darstellen, wie von der französischen Regierung geltend gemacht (Rn. 111). Gleichzeitig sei durch die Beschwerde nicht hinreichend und messbar dargelegt, dass durch die neue Regelung oder die weitere französische Rechtslage die Rechte der Gewerkschaften auf Kollektivvereinbarungen in solchen kleinen Unternehmen tatsächlich beeinträchtigt würden, was u.a. an der ohnehin sehr geringen Gewerkschaftsbindung in solchen Unternehmen liege (Rn. 112-116). Auch darüber hinaus habe die Beschwerdeführerin nicht substantiiert dargelegt, ob und inwiefern die entsprechende Regelung auf Ebene kleiner Unternehmen tatsächlich zu einer Beeinträchtigung des Rechts der Gewerkschaften auf Verhandlungen auf Branchenebene darstelle (Rn. 117).

Die Entscheidung des Ausschusses ist mit 9 zu 3 Stimmen ergangen, wobei ihr ein Sondervotum von *Carmen Salcedo Beltrán* angefügt ist. Nach dem Sondervotum stellt die angegriffene französische Regelung einen mehrfachen Verstoß gegen Art. 6 § 2 RESC dar, da sie den Arbeitnehmer*innen keinen wirklichen Verhandlungsspielraum eröffne, den Abschluss von Kollektivvereinbarungen in kleinen Unternehmen erschwere statt ihn zu fördern, dabei keinem allgemeinen Interesse im Sinne von Art. 6 RESC diene und dadurch letztlich die Entscheidung über den Inhalt der „Kollektivverträge“ allein den Arbeitgebern überlasse.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 03.10.2023 – Nr. 231/2023 – Confederación Intersindical Galega (CIG)
/ Spanien (nur auf Spanisch)

Rechtsvorschriften: Art. 4 § 1 RESC (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt)

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – Mindestlohn – garantierter industrieller Mindestlohn – angemessener Lebensstandard

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft macht geltend, dass eine neue spanische Regelung, die den garantierten industriellen Mindestlohn für 2023 festlegt, gegen Art. 4 § 1 RESC verstößt, da dessen Höhe nicht ausreiche, um den Arbeitnehmer*innen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten.

Beschwerde vom 13.11.2023 – Nr. 232/2023 – Associazione Nazionale per l'Industria e il Terziario (A.N.P.I.T.) and Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori (C.I.S.A.L.) / Italien (nur auf Italienisch)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsfreiheit), Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen), Art. 12 RESC (soziale Sicherheit)

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Recht auf Kollektivverhandlungen – Gewerkschaften – Tarifverträge – Repräsentativität – Pluralismus

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Organisationen machen geltend, dass die italienischen Vorschriften, die den Zugang zum Lohnzuschlagsfonds in Ausnahmefällen während der Covid-19-Pandemie regeln, diskriminierend und ungerecht seien, da sie eine Vereinbarung mit den im Vergleich repräsentativsten Gewerkschaften auf nationaler Ebene vorschreiben. Dadurch seien die Organisationen ausgeschlossen, welche die in dem jeweiligen Unternehmen angewandten Tarifverträge unterzeichnet haben, was gegen die Grundsätze des Pluralismus, der Repräsentativität und der Effizienz gewerkschaftlicher Aktionen und gegen die gerügten Bestimmungen der Charta verstoße.

Beschwerde vom 01.12.2023 – Nr. 233/2023 – International Federation of Human Rights (FIDH) and International Movement ATD - Fourth World / Belgien (nur auf Französisch)

Rechtsvorschriften: Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art. 30 RESC (Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Betteln – Verbot des Bettelns – Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung – kommunale Verordnungen – Schutz der Familie – Angehörige der Roma

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Organisationen machen geltend, dass die zunehmende Zahl von kommunalen Verordnungen, die das Betteln in belgischen Kommunen verbieten oder einschränken und insbesondere Angehörige der Roma-Gemeinschaft stigmatisieren, gegen die genannten Charta-Bestimmungen verstoßen. In Ermangelung einer Verfassungs- oder Gesetzesbestimmung, die das Recht zu betteln in Belgien festschreibt, komme Belgien seiner Verpflichtung nicht nach, ein umfassendes und koordiniertes Konzept zum Schutz von Personen, die zum Betteln gezwungen sind, umzusetzen. Dadurch gerieten diese Personen und ihre Familien in eine Situation dauerhafter sozialer Ausgrenzung oder Armut.

[→ zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Rechtsreferendar am OLG Celle

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Schutz vor Asbest (s. [PM vom 03.10.2023](#); s. auch [PM des Rats vom 23.10.2023](#))

Im Oktober stimmten sowohl das Parlament als auch der Rat der zuvor miteinander gefundenen Einigung über eine neue Richtlinie zum verbesserten Schutz von Arbeitnehmer*innen gegen Gefährdungen durch Asbest am Arbeitsplatz zu (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 63). Die neuen Vorschriften sehen vor, dass die derzeitigen Grenzwerte für Asbest erheblich verringert und die Werte zukünftig mittels genauerer Messungsmethoden bestimmt werden. Die Richtlinie tritt 20 Tage nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft, woraufhin die Mitgliedstaaten für den Großteil der Regelungen zwei Jahre Zeit für die Umsetzung haben.

Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten (s. [PM vom 16.10.2023](#))

Am 16.10.2023 nahmen zwei Ausschüsse des Parlaments ihren Standpunkt zu einem Verordnungsentwurf an, nach welchem Produkte, die unter Einsatz von Zwangsarbeit hergestellt wurden, nicht auf den EU-Markt gelangen dürfen (s. zuletzt [HSI-Report 3/2022](#), S. 59). Mit dem Entwurf soll ein Rahmen geschaffen werden, um den Einsatz von Zwangsarbeit in den Lieferketten von Unternehmen zu untersuchen. Wenn nachgewiesen wird, dass ein Unternehmen Zwangsarbeit eingesetzt hat, würden alle Ein- und Ausfuhren der entsprechenden Waren an den EU-Grenzen gestoppt, und die Unternehmen müssten auch Waren zurückziehen, die den EU-Markt bereits erreicht haben. Diese würden dann gespendet, recycelt oder vernichtet werden. Das Parlament muss den Entwurf nun als eigenes Verhandlungsmandat bestätigen, und sobald auch der Rat seinen Standpunkt angenommen hat, können die Gespräche über die endgültige Form der Verordnung beginnen.

Arbeitsbedingungen für Künstler*innen und Kulturschaffende (s. [PM vom 21.11.2023](#))

Am 21.11.2023 verabschiedete das Parlament Vorschläge an die Kommission für Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der in der Kunst-, Kultur- und Kreativbranche tätigen Personen. Danach führten die Unterschiede zwischen den nationalen Sozialsystemen mit unterschiedlichen nationalen Definitionen von Künstler*innen zu unfairen Bedingungen. Die Kommission kann nun innerhalb von drei Monaten entscheiden, weitere Schritte zur Umsetzung der Maßnahmen zu initiieren oder zu begründen, warum sie dies ablehnt.

Gesetz über künstliche Intelligenz („AI Act“) (s. [PM vom 09.12.2023](#); s. auch [PM des Rats](#))

Weiterhin gelangten Rat und Parlament am 09.12.2023 nach langen Verhandlungen zu einer vorläufigen Einigung über die vorgeschlagenen harmonisierten Vorschriften für künstliche

Intelligenz (KI) – das sogenannte KI-Gesetz. Mit dem Verordnungsentwurf soll gewährleistet werden, dass KI-Systeme, die auf dem EU-Markt in Verkehr gebracht und in der Union verwendet werden, sicher sind und die Grundrechte und die Werte der EU wahren (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 63). Im Vergleich zum ursprünglichen Kommissionsvorschlag (s. ausführlich [HSI-Report 2/2021](#), S. 58-59) sind die wichtigsten neuen Elemente der vorläufigen Einigung: Vorschriften für KI-Systeme mit allgemeinem Verwendungszweck und beträchtlichen Auswirkungen, die zukünftig systemische Risiken verursachen können, sowie für Hochrisiko-KI-Systeme; überarbeitetes Governance-System mit bestimmten Durchsetzungsbefugnissen auf EU-Ebene; Erweiterung der Liste der Verbote; besserer Schutz der Grundrechte durch verpflichtende Folgenabschätzung durch Betreiber*innen vor der Inbetriebnahme; Konsultation von Beschäftigtenvertretungen und Information der Beschäftigten). Das sogenannte KI-Gesetz soll zwei Jahre nach Inkrafttreten zur Anwendung kommen, nachdem die vorläufige Einigung als nächstes von Rat und Parlament bestätigt werden muss.

Schutz von Plattformbeschäftigten (s. [PM vom 13.12.2023](#); s. auch [PM des Rats](#))

Am 13.12.2023 erzielten das Parlament und der Rat zudem eine vorläufige Einigung über einen Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 63). Die Richtlinie würde zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus' von Menschen, die für digitale Plattformen arbeiten, beitragen und erstmalig auf EU-Ebene den Einsatz algorithmischer Systeme am Arbeitsplatz regeln. Zuvor hatten die Kommission bereits Schreiben von Bürger*innen erreicht, welche ihre Besorgnis über die laufenden Verhandlungen geäußert hatten (s. [PM vom 06.12.2023](#)). Im Folgenden müssen Parlament und Rat die vereinbarten Regelungen jeweils bestätigen. Nachdem die Einigung im Ausschuss der ständigen Vertreter der EU-Staaten am 22.12.2023 keine Mehrheit gefunden hatte, ist die Zustimmung aber nicht sicher (vgl. [euractiv vom 22.12.2023](#)).

Nachhaltige Unternehmensführung (s. [PM vom 14.12.2023](#); s. auch [PM des Rats](#))

Schließlich gelangten Parlament und Rat am 14.12.2023 auch zu einer vorläufigen Einigung zum Richtlinienentwurf über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit („Lieferketten-Richtlinie“, Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD). Ziel der Richtlinie ist es, Umwelt und Menschenrechte in der EU und weltweit zu schützen (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 60). Sie etabliert Pflichten großer Unternehmen in Bezug auf tatsächliche und potenzielle nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt hinsichtlich ihrer eigenen Tätigkeiten und derjenigen ihrer Tochterunternehmen sowie der von ihren Geschäftspartnern durchgeführten Tätigkeiten. In der vorläufigen Einigung wurde nun der Anwendungsbereich der Richtlinie festgelegt, die Haftung für Unternehmen, die die Vorschriften nicht einhalten, präzisiert und die Liste der Rechte und Verbote für Unternehmen ergänzt. Außerdem wurden die verschiedenen Sanktionen klarer definiert. Als nächstes müssen Rat und Parlament die Einigung jeweils bestätigen, was jedoch als unsicher vor den Europawahlen angesehen wird (vgl. [LTO vom 14.12.2023](#)).

1.2 Europäische Kommission

Sozialversicherungsansprüche in der EU (s. [PM vom 31.10.2023](#))

Die Kommission stellt für Arbeitnehmer*innen der EU neue gebündelte Informationen über ihre grenzüberschreitenden Sozialversicherungsansprüche zur Verfügung. Über eine [Länderdatenbank](#) können sich Arbeitnehmer*innen über ihre Ansprüche nach Umzug in ein anderes europäisches Land sowie deren Geltendmachung informieren.

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel (s. [PM vom 15.11.2023](#))

Am 15.11.2023 stellte die Kommission ein neues Maßnahmenpaket zur Kompetenz und Fachkräftemobilität vor, um die EU attraktiver für auswärtige Talente zu machen und die innereuropäische Mobilität zu erleichtern (s. [Factsheet](#)). Zu den vorgestellten Maßnahmen gehören u.a. ein neuer EU-Talentpool, der Arbeitgeber in der EU mit Arbeitsuchenden aus Drittländern zusammenbringen soll, sowie Maßnahmen zur Förderung der Anerkennung von Qualifikationen und der Lernmobilität. Mit ihnen werden zentrale Vorgaben des Europäischen Jahres der Kompetenzen umgesetzt (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 60-61).

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Psychische Gesundheit (s. [PM vom 09.10.2023](#))

Am 09.10.2023 billigte der Rat Schlussfolgerungen zum Zusammenhang zwischen psychischer Gesundheit und Beschäftigung und forderte konkret Maßnahmen von den Mitgliedstaaten zum Umgang mit den Auswirkungen prekärer Beschäftigung auf die psychische Gesundheit (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 61). Dazu gehören u.a. die Förderung hochwertiger Beschäftigungsmaßnahmen, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu bekämpfen, die Stärkung öffentlicher Systeme zum Schutz der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Unterstützung der (Wieder-)Einstellung von Arbeitnehmer*innen mit psychischen Erkrankungen.

Sozialschutz für Selbstständige (s. [PM vom 09.10.2023](#))

Ebenfalls am 09.10.2023 billigte der Rat Schlussfolgerungen zum Sozialschutz für Selbstständige zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte. Damit werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die verbleibenden Lücken in ihren nationalen Systemen zu schließen, um den Zugang von Selbstständigen zum Sozialschutz zu verbessern, insbesondere in Bezug auf die Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Krankheit. Ferner sollten die Mitgliedstaaten ein angemessenes Schutzniveau für Selbstständige sicherstellen, um einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten und Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verhindern. Die Schlussfolgerungen sind die Konsequenz aus der bereits am 08.11.2019 vom Rat angenommenen Empfehlung (s. [HSI-Newsletter 4/2019](#), S. 50), welche ausweislich eines Berichts der Kommission jedoch nur unzureichend umgesetzt wurde (s. zuletzt [HSI-Report 1/2023](#), S. 67).

Sozialer, grüner und digitaler Wandel (s. [PM vom 21.11.2023](#))

Am 21.11.2023 verabschiedete der Rat Schlussfolgerungen zu einem sozialen, grünen und digitalen Wandel. Darin wird betont, dass die nachhaltige Entwicklung, wie sie sich in der Agenda 2030 und den darin enthaltenen 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung widerspiegelt, derzeit durch den Klimawandel und die Umweltkrise sowie durch weltweite Schocks und Konflikte behindert wird. Der Rat hob insbesondere hervor, dass die zunehmende Armut und Ungleichheit in und zwischen Ländern eine Bedrohung für die nachhaltige Entwicklung darstellen. Um niemanden zurückzulassen, sollte in Zusammenarbeit mit den Partnerländern eine solide und positive Sozialagenda gestärkt und gefördert werden.

Empfehlung zur Sozialwirtschaft (s. [PM vom 27.11.2023](#))

Der Rat nahm am 27.11.2023 die von der Kommission vorgeschlagene [Empfehlung](#) zur Entwicklung von Rahmenbedingungen für die Sozialwirtschaft an (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#),

S. 61). Damit soll die Rolle der Sozialwirtschaft bei der Förderung der sozialen Inklusion und des Zugangs zum Arbeitsmarkt unterstützt werden. Den Mitgliedstaaten werden Maßnahmen empfohlen, die u.a. den Zugang sozialwirtschaftlicher Einrichtungen zu Finanzmitteln, zu Märkten und zu öffentlichen Aufträgen erleichtern und für eine höhere Sichtbarkeit und Anerkennung der Sozialwirtschaft sorgen sollen. Zu den vom Rat vorgenommenen Änderungen gehörte die stärkere Hervorhebung der Rolle der Sozialwirtschaft im Hinblick auf einen gerechten grünen und digitalen Wandel und den sozialen Zusammenhalt. Die Mitgliedstaaten haben nun zwei Jahre Zeit, um ihre nationalen Strategien in Bezug auf die Sozialwirtschaft anzunehmen bzw. zu aktualisieren.

Standards für Gleichstellungsstellen (s. [PM vom 12.12.2023](#))

Am 12.12.2023 erzielten Rat und Parlament eine vorläufige Einigung zu einer neuen Richtlinie über Standards für Gleichstellungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Die Richtlinie soll dazu beitragen, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz zu verhindern, indem die Unabhängigkeit und die Arbeitsweise der Gleichstellungsstellen der EU gestärkt werden. Zu den vorgeschlagenen Standards gehören: erweiterte Zuständigkeiten der Gleichstellungsstellen, die gesetzliche Anforderung, dass Gleichstellungsstellen unabhängig von äußeren Einflüssen sein müssen, ausreichende personelle, technische und finanzielle Ressourcen, die Ermächtigung von Gleichstellungsstellen zur Förderung der Gleichbehandlung, z. B. durch Gender Mainstreaming, sowie erweiterte Befugnisse zur Durchführung von Untersuchungen und zur Streitbeilegung in Diskriminierungsfällen.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Ernennung neuer Richter*innen am Gerichtshof (s. [PM des Rats vom 08.11.2023](#))

Am 08.11.2023 wurden *Constantinos Lycourgos* (Zypern) und *Jan Passer* (Tschechien) im Zuge der teilweisen Neubesetzung der Stellen als Richter beim Gerichtshof mit einer Amtszeit vom 07.10.2024 bis zum 06.10.2030 wiederernannt. Zudem wurde *Giovanni Pitruzzella* (Italien) für dieselbe Amtszeit als Generalanwalt beim Gerichtshof wiederernannt.

Reform der Satzung des Gerichtshofs (s. [PM des Rats vom 07.12.2023](#))

Zudem erzielten der Rat und das Parlament am 07.12.2023 eine vorläufige Einigung über die Reform der Satzung des Gerichtshofs. Mit der Reform soll die Arbeitsweise des Gerichtshofs vor dem Hintergrund einer stetigen Zunahme von anhängigen Verfahren und der Komplexität und Sensibilität der aufgeworfenen Fragen verbessert werden. Zu den wichtigsten Neuerungen gehört die Übertragung der Zuständigkeit für Vorabentscheidungen in spezifischen Bereichen auf das Gericht, u.a. in den Bereichen des gemeinsamen Mehrwertsteuersystems, des Zollkodex sowie des Systems für den Handel mit Treibhausgasemissionszertifikaten. Prozessual können Vorabentscheidungsersuchen von nationalen Gerichten zukünftig weiterhin an den Gerichtshof gerichtet werden, welcher sie im Rahmen einer gebündelten Anlaufstelle in den entsprechenden Fällen an das Gericht übermitteln wird. Schließlich sollen Schriftsätze der Parteien nach dem Urteil veröffentlicht werden, es sei denn, die betreffende Partei erhebt Einwände gegen eine solche Veröffentlichung. Die vorläufige Einigung muss als nächstes von Rat und Parlament förmlich angenommen werden.

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

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

- Arbeitszeit in der EU von 2021-2022,
- die Auswirkungen des „Fit für 55“-Pakets auf die Beschäftigung in der EU (Zusammenfassung),
- neue Repräsentativitätsstudien zu verschiedenen Sektoren (Berufsfußballsektor, branchenübergreifender sozialer Dialog, Holzverarbeitungssektor, Möbelsektor),
- psychosoziale Risiken für das Wohlergehen der Arbeitnehmer*innen (Zusammenfassung),
- die Nichteinhaltung und Durchsetzung von Mindestlöhnen in der EU (allgemeine Zusammenfassung; speziell zu Deutschland und Österreich),
- das Recht auf Nichterreichbarkeit,
- sowie die ökonomischen und sozialen Ungleichheiten zwischen den Generationen.

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Dienstleistungen im Bereich der Arbeitsmobilität (s. PM vom 13.10.2023)

Am 13.10.2023 veröffentlichte die ELA einen Bericht über die Sensibilisierung der Sozialpartner und des EURES-Personals für Informationen und Dienstleistungen zur Arbeitsmobilität auf EU-Ebene. Der Bericht beruht u.a. auf einer 2022 durchgeführten Umfrage unter den Sozialpartnern und dem EURES-Netzwerk, die durchgeführt wurde, um den Bekanntheitsgrad, die Zufriedenheit und die Zusammenarbeit mit den derzeit in den Mitgliedstaaten verfügbaren Diensten für Arbeitskräftemobilität sowie deren Nutzung zu ermitteln.

Arbeitsinspektion in Deutschland (s. PM vom 19.10.2023)

Am 17.10.2023 fand in Deutschland eine von der ELA koordinierte, gemeinsame Arbeitsinspektion auf einer Baustelle nahe Berlin statt. Rund dreißig Arbeiter*innen wurden kontrolliert, von denen einige als Drittstaatsangehörige mit gefälschten Ausweisen aus EU-Mitgliedstaaten identifiziert wurden. Aufgrund einer weit verbreiteten Praxis von Subunternehmerverträgen im Bausektor ist es dabei oft schwierig, den rechtlich verantwortlichen Arbeitgeber zu ermitteln (s. allgemein hierzu HSI-Report 3/2023, S. 49).

Bewertung der Europäischen Arbeitsbehörde (s. PM der Kommission vom 07.11.2023)

Im November leitete die Kommission eine öffentliche Konsultation ein zur Bewertung der Leistung der Europäischen Arbeitsbehörde. Alle Bürger, Organisationen und Behörden konnten sich bis zum 05.01.2024 an dieser Online-Konsultation beteiligen. Auch auf Grundlage der eingeholten Stimmungsbilder wird die Kommission prüfen, inwieweit die ELA ihre Ziele und ihr Mandat erfüllt hat, und ob ihr Mandat geändert werden muss.

Aktionswoche im Bausektor (s. PM vom 27.11.2023)

Vom 16.-22.10.2023 koordinierte und unterstützte die ELA mehrere Arbeitsinspektionen in insgesamt 6 Mitgliedstaaten der EU unter Beteiligung von 12 Mitgliedsstaaten und mit besonderem Augenmerk auf dem Bausektor. Insgesamt wurden 196 Unternehmen inspiziert und 400 Arbeitnehmer*innen befragt, wobei 113 mögliche Verstöße festgestellt wurden. Dies

war bereits die zweite Aktionswoche der ELA im Jahr 2023 im Bausektor (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 65).

Aktionswoche im Straßenverkehrssektor (s. [PM vom 14.12.2023](#))

Vom 06.-12.11.2023 koordinierte ELA gemeinsam mit dem [European Roads Policing Network \(ROADPOL\)](#) auch im Straßenverkehrssektor mehrere Arbeitsinspektionen. Dabei waren insgesamt 86 Vollzugsbeamte aus acht Mitgliedstaaten beteiligt, 192 Fahrzeuge wurden kontrolliert und es konnten 92 Verstöße festgestellt werden, die zu Bußgeldern von insgesamt über 50.000 Euro führten. Es wurden insbesondere Verstöße gegen die Ruhezeiten aufgedeckt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Am 25.09.2023 billigte der Gerichtshof eine aktualisierte Fassung der [Leitlinien für die Durchführung des Gutachtenverfahrens](#) gemäß Protokoll Nr. 16 zur EMRK (s. [PM vom 24.10.2023](#)). Die Änderungen spiegeln hauptsächlich die Rechtsprechung des Gerichtshofs im Rahmen des Gutachtenverfahrens und betreffen u.a. die Zuständigkeit des Gerichtshofs (Nr. 6.3 und 7), die Form und den Inhalt eines Ersuchens (Nr. 12, 13 und 14) sowie die Erteilung des Gutachtens durch den Gerichtshof (Nr. 32).

Zudem trat am 30.10.2023 die ebenfalls am 25.09.2023 geänderte **neue Gerichtsordnung** in Kraft, in welche die neue Regel 44F über die Behandlung hochsensibler Dokumente aufgenommen wurde (s. [PM vom 30.10.2023](#)). Ziel der neuen Regel ist es, eine besondere Regelung für die Behandlung hochsensibler Dokumente zu schaffen, die nach Auffassung eines Vertragsstaats aus Gründen der nationalen Sicherheit oder aus anderen zwingenden Gründen einer besonderen Behandlung bedürfen.

2.2 Ministerkomitee

Im Rahmen seiner [1484. Sitzung](#) am 13.12.2023 befasste sich das Ministerkomitee mit der [Empfehlung 2255 \(2023\)](#) der Parlamentarischen Versammlung über den **sozialen und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmer*innen ohne Papiere oder mit irregulärem Status** (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 67). In seiner [Antwort](#) führte das Ministerkomitee u.a. aus, dass zwar aktuell kein Konsens zwischen den Vertragsstaaten bestehe, den persönlichen Geltungsbereich oder die materiellen Inhalte der Charta auszuweiten, solche Anpassungen an die sich abzeichnenden neuen Realitäten auf dem Arbeitsmarkt in der Zukunft jedoch nicht ausgeschlossen seien. Allgemein verwies das Komitee auf seine Beschlüsse vom 15.03.2023 (s. zuletzt [HSI-Report 1/2023](#), S. 71), in denen es den Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte dazu auffordere, die bestehenden Bestimmungen der Charta nach Möglichkeit auf neue oder sich entwickelnde Situationen anzuwenden und im Fall von Lücken den Regierungssozialausschuss zu ersuchen, Möglichkeiten zur zukünftigen Füllung dieser Lücken zu prüfen.

2.3 Menschenrechtskommissarin

Im Rahmen einer fünftägigen Reise nach Deutschland traf sich die Menschenrechtskommission des Europarats, *Dunja Mijatović*, mit Vertreter*innen von verschiedenen Bundesministerien und Akteuren der Zivilgesellschaft. Sie rief dazu auf, effektivere Maßnahmen zur **Bekämpfung von wachsender Armut und Ungleichheit in Deutschland** durch einen besseren Schutz der sozialen Rechte zu ergreifen (s. [PM vom 04.12.2023](#)). Die anhaltenden Probleme beim Zugang zu sozialen Rechten hätten zu einem beunruhigenden Ausmaß an Armut, sozialer Ungleichheit und Obdachlosigkeit geführt, von dem ein wachsender Teil der Bevölkerung betroffen sei. Dabei sei bei zukünftigen Maßnahmen insbesondere auf einen besseren Schutz von besonders ausgegrenzten Gruppen zu achten, darunter Alleinerziehende, Kinder, Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen. Auch Menschen mit einer Beschäftigung seien aufgrund der rasant steigenden Lebenshaltungskosten und eines immer enger werdenden Wohnungsmarktes nicht mehr in der Lage, diese Kosten zu stemmen. Dies liege u.a. an zu komplexen Antragsverfahren und einer fehlenden Koordination zwischen den verschiedenen Verwaltungsebenen und Zuständigkeiten. Die Kommissarin forderte Deutschland auch dazu auf, die internationalen Standards zum Schutz der Kinderrechte sowie zum Schutz von Menschen mit Behinderungen umzusetzen und die eigene Zusage zu einer überfälligen inhaltlichen Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einzuhalten.

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Auf seiner [1477. Sitzung](#) am 04.10.2023 ernannte das Ministerkomitee ein **neues Mitglied** für den zum 01.07.2023 vakant gewordenen Sitz im Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (s. [PM vom 09.10.2023](#); zuletzt [HSI-Report 3/2023](#), S. 50). Die Amtszeit des neuen Mitglieds, *Grega Strban* (Slowenien), endet am 31.12.2028.

Am 09.11.2023 fand die 4. und letzte Sitzung des **Europäischen Ausschusses für Sozialen Zusammenhalt** (*European Committee for Social Cohesion, CCS*) statt (s. ausführlich [HSI-Report 2/2022](#), S. 67; zuletzt [HSI-Report 3/2023](#), S. 68). Darin erörterte der Ausschuss abschließend die Entwürfe zu Erklärungen zum sozialen Zusammenhalt am Scheideweg sowie zur Wahrung des sozialen Zusammenhalts beim Übergang zu einer grünen Wirtschaft (s. [PM vom 09.11.2023](#); [Bericht des Ausschusses](#)).

Vom 27.11.-02.12.2023 tagte der **Regierungssozialausschuss** der ESC zu seiner [147. Sitzung](#). Darin befasste er sich u.a. mit den Schlussfolgerungen 2022 zu den Staatenberichten in Bezug auf die Themengruppe „Arbeitsrechte“ sowie mit den bis Juni 2023 eingereichten Staatenberichten 2023 zum Themenkomplex „Kinder, Familien und Migrant*innen“ (s. ausführlich [HSI-Report 1/2023](#), S. 72-73). Der Regierungssozialausschuss ermutigt in diesem Rahmen alle Vertragsstaaten, die festgelegten Fristen für die Übermittlung ihrer Berichte einzuhalten.

Schließlich verabschiedete das Ministerkomitee auf seiner [1484. Sitzung](#) am 13.12.2023 eine an **Deutschland** und Island gerichtete **Empfehlung** in Bezug auf deren **verspätet eingereichte Staatenberichte** für den Berichtszeitraum 2017-2020. Deutschland und Island hatten ihre Staatenberichte zu spät eingereicht, weshalb der Ausschuss keine Schlussfolgerungen in Bezug auf den Themenbereich „Gesundheit, soziale Sicherheit und sozialer Schutz“ hatte annehmen können (s. zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 59).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

Die ILO veröffentlichte verschiedene **Berichte und Analysen** zu den Themen:

- Greening von Unternehmen – Umgestaltung von Prozessen und Arbeitsplätzen,
- Auswirkungen des Klimawandels auf Kinderarbeit,
- Menschenzentrierte Wirtschaft – Lebensstandard von Nationen,
- Menschenzentrierter Ansatz zur Steigerung der Produktivität am Arbeitsplatz
- und „World Employment and Social Outlook – Trends 2024“.

Infolge der **israelischen Bombardierungen des Gazastreifens als Reaktion auf die Angriffe und Geiselnahmen durch die Hamas** kam es seit dem 07.10.2023 zu einer sich kontinuierlich verstärkenden **humanitären Katastrophe** im Gazastreifen. Neben den über 20.000 Todesopfern und den weit über 1 Millionen Vertriebenen, zum Großteil Zivilist*innen, führten die Bombardierungen der israelischen Armee nach Schätzungen der ILO und des Palästinensischen Zentralbüros für Statistik zu einem Verlust von mindestens 66 Prozent der Arbeitsplätze im Gazastreifen, was etwa 192.000 Arbeitsplätzen entspricht (s. PM vom 20.12.2023). Auch die wirtschaftlichen Bedingungen im Westjordanland nehmen in der aktuellen Situation zunehmend Schaden, wo seit dem 07.10.2023 rund 32 Prozent der Arbeitsplätze verloren gegangen sind, was weiteren 276 000 Arbeitsplätzen entspricht. Insgesamt bedeuten diese Arbeitsplatzverluste nach Schätzungen tägliche Einkommensverluste in Höhe von 20,5 Millionen US-Dollar sowie einen Anstieg der Arbeitslosenquote in den besetzten palästinensischen Gebieten von 24 in 2022 auf 46,1 Prozent, was die ohnehin schon verheerende humanitäre und wirtschaftliche Lage insbesondere im Gazastreifen weiter verschärfen wird.

3.2 Verwaltungsrat

Vom 30.10.-09.11.2023 tagte der Verwaltungsrat auf seiner **349. Sitzung** (s. PM vom 30.10.2023), in welcher er sich u.a. mit einer Stärkung des Aufsichts- und Berichtssystems, den Fortentwicklungen zu einer weltweiten Koalition für soziale Gerechtigkeit (s. zuletzt HSI-Report 1/2023, S. 74), einer globale Arbeitsschutzstrategie 2024-2030 sowie der Ernennung neuer Regionaldirektor*innen befasste, darunter Beate Andrees (Deutschland) für die Region Europa.

In diesem Rahmen beschloss der Verwaltungsrat zudem, den **Internationalen Gerichtshof** (IGH) in Den Haag mit der Beantwortung einer Gutachtenfrage (Advisory Proceedings) über das **Streikrecht** zu befassen (s. PM vom 11.11.2023). Seit vielen Jahren vertritt der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*) die Auffassung, dass das Streikrecht als logischer Teil des Rechts auf Vereinigungsfreiheit durch das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948) anerkannt und geschützt wird. Zuletzt stellte die Gruppe der Arbeitgeber diese Auslegung jedoch zunehmend in Frage, was in der Vergangenheit bereits zu institutionellen Schwierigkeiten in der ILO führte. Daraufhin ersucht der Verwaltungsrat den IGH nun gemäß Art. 37 der ILO-Verfassung, die folgende Frage zu beantworten: Ist das Streikrecht der Arbeitnehmer*innen und ihrer Organisationen durch das Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes von 1948 (Nr. 87) geschützt?

3.3 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 349. Sitzung des Verwaltungsrats wurde außerdem der 404. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Einer der im 404. Bericht behandelten Fälle betraf Europa: ein Verfahren gegen das Vereinigte Königreich (Fall Nr. 3432, Rn. 610-651, Kündigungsschutz, Tarifvertragsrecht, Leiharbeit).

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. EFTA-Gerichtshof

Allgemeine Informationen

Am 22.11.2023 wählten die Richter des EFTA-Gerichtshofs *Páll Hreinsson* (Island) für eine dritte Amtszeit, die am 31.12.2026 endet, erneut zum Präsidenten (s. PM vom 14.12.2023).

→ [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

Bluesky: bsky.app/profile/arbeitsrechthsi.bsky.social

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)