

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 1/2025

Berichtszeitraum: 01. Januar – 31. März 2025

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
Zur Reichweite betrieblicher Regelungsmacht im Lichte des Unionsrechts (C-65/23 – <i>K GmbH</i>)	
von <i>Dr. Alexander Pionteck</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Mag. Dr. Johannes Warter</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	12
Zum Schutz des Privatlebens (Art. 8 EMRK) im Fall von sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Nr. 24733/15 – <i>N.Ö. / Türkei</i>)	
von <i>Klaus Lörcher</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	19
1. Allgemeine Fragen.....	19
2. Berufsrecht	20
3. Datenschutz.....	21
4. Gleichbehandlung	22
5. Koalitionsfreiheit.....	25
6. Leiharbeit	25
7. Massenentlassung	26
8. Mindestlohn.....	27
9. Soziale Sicherheit	29
10. Whistleblowing	31
V. Verfahren vor dem EGMR.....	33
1. Diskriminierungsverbot.....	33
2. Koalitionsfreiheit.....	33
3. Meinungsfreiheit.....	35
4. Schutz des Eigentums	37
5. Schutz der Privatsphäre	38
6. Verfahrensrecht	41

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	47
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	50
1. Europäische Union.....	50
2. Europarat	53
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	54
4. EFTA-Gerichtshof	55

I. Editorial

Der HSI-Report 1/2025 bietet eine Übersicht über die Rechtsprechung des EuGH, des EGMR und weiterer international relevanter Spruchkörper sowie über neue Entwicklungen der Rechtspolitik im europäischen Arbeits- und Sozialrecht von Januar bis März 2025.

In der **Anmerkung zum EuGH** bespricht Rechtsanwalt *Dr. Alexander Pionteck*, Frankfurt a.M., das Urteil in der Rs. *K GmbH* (C-65/23) vom 19.12.2024, das von grundlegender Bedeutung für die betriebliche Mitbestimmung bei IT-Systemen und den Beschäftigtendatenschutz ist. Der EuGH entscheidet darin, dass Betriebsvereinbarungen volumäglich an der DSGVO zu messen und gerichtlich voll überprüfbar sind. *Pionteck* verweist auf die damit eingeschränkte Regelungsmacht der Betriebsparteien, sieht aber auch die Möglichkeit, strengere Datenschutzanforderungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Auf die Bedeutung der Entscheidung für das österreichische Recht geht *Mag. Dr. Johannes Warter*, Paris Lodron Universität Salzburg, ein.

Aus der **EuGH-Übersicht** ist der Schlussantrag zur Nichtigkeitsklage Dänemarks gegen die MindestlohnRL hervorzuheben. Der Generalanwalt *Emiliou* plädierte für die Nichtigkeit in vollem Umfang. In der Rs. *Bervidi* (C-38/24) vertritt Generalanwalt *Rantos* die Auffassung, dass auch die mittelbare Diskriminierung von erwerbstätigen Betreuungspersonen eines Kindes mit Behinderung geschützt sei (assoziierte Diskriminierung). Aktuelle Entwicklungen vollziehen sich auch im Massenentlassungsrecht, wo der Generalanwalt *Norkus* die anvisierte Rechtsprechungsänderung des BAG zur Wirkung der Entlassungssperre für nicht konform mit dem Unionsrecht ansieht (Rs. *Tomann* – C-134/24). Im ebenfalls deutschen Vorlageverfahren in der Rs. *Jobcenter Arbeitplus Bielefeld* (C-397/23) nimmt der Generalanwalt *de la Tour* Stellung zum Aufenthaltsrecht im Rahmen der Personensorge.

In der **Anmerkung zum EGMR** ordnet *Klaus Lörcher*, Frankfurt a.M., das Urteil in der Rs. *N.Ö. / Türkei* (Nr. 24733/15) ein, das einen Fall von sexueller Belästigung im Arbeitskontext betrifft. Anknüpfend an die Beurteilung des strafrechtlichen Verfahrens hebt der Autor hervor, welche Bedeutung die vom EGMR geforderte „kontext-sensible“ Beweiserhebung und -würdigung gerade im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis hat.

In den weiteren **Verfahren vor dem EGMR** geht es beispielsweise um die Reichweite des mitgliedstaatlichen Ermessensspielraums zur Beschränkung der Meinungsfreiheit in Fragen der Sitte und Moral (*P. / Polen* – Nr. 56310/15). Neu anhängig ist ein Verfahren zur Verpflichtung der Aufrechterhaltung von Mindestdienstleistung von Lehrkräften während Streikmaßnahmen (*Kiss / Ungarn* – Nr. 8412/23).

Der **Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR)** hat u.a. die flämische Wohnungspolitik beanstandet, hierbei insbesondere die unzureichenden Maßnahmen für mehr bezahlbaren Wohnraum, diskriminierende Zugangsvoraussetzungen und fehlende Maßnahmen gegen Obdachlosigkeit. Der Report schließt mit einer **Übersicht zu den aktuellen Entwicklungen** im internationalen Arbeits- und Sozialrecht.

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

II. Anmerkung zum EuGH

Zur Reichweite betrieblicher Regelungsmacht im Lichte des Unionsrechts

– Anmerkung zu EuGH v. 19.12.2024 – Rs. C-65/23 – K GmbH

von *Dr. Alexander Pionteck*, Apitzsch/Schmidt/Klebe Rechtsanwälte, Frankfurt a.M.

Zitiervorschlag: Pionteck, HSI-Report 1/2025, S. 4.

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

von *Mag. Dr. Johannes Warter*, Paris Lodron Universität Salzburg

Zitiervorschlag: Warter, HSI-Report 1/2025, S. 8.

1. Sachverhalt

Der Entscheidung lag die Klage eines Arbeitnehmers auf Ersatz immateriellen Schadens wegen rechtswidrig verarbeiteter personenbezogener Daten gem. Art. 82 DSGVO zugrunde. Der Kläger war beim beklagten Unternehmen als Organisationsprogrammierer beschäftigt. Ursprünglich nutzte die Beklagte zur Personalverwaltung die SAP-Software. Dann wurde die unternehmerische Entscheidung getroffen, die cloudbasierte Software *Workday* als einheitliches Personal-Informationsmanagementsystem einzuführen. Die Beklagte übertrug ausgewählte personenbezogene Daten der Arbeitnehmer*innen aus der SAP-Software auf einen Server der Muttergesellschaft des Konzerns, um in *Workday* für die Testphase die entsprechenden Daten hochzuladen. Eine „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ regelte die testweise Einführung von *Workday* bis zum Abschluss einer abschließenden Betriebsvereinbarung und enthielt u.a. das Verbot, *Workday* während des Testzeitraums für die Personalverwaltung zu verwenden. Der Kläger monierte, dass die Beklagte ihn betreffende personenbezogene Daten auf den Server der Muttergesellschaft übertragen habe, von denen einige in der „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ nicht genannt seien. Er trug ferner vor, dass die Verarbeitung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten weder für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses, für die die Beklagte die SAP-Software noch verwendete, noch für die Erprobung der Software *Workday* erforderlich gewesen seien. Zu diesem Zweck hätte die Verwendung fiktiver Daten ausgereicht und sichergestellt, dass innerhalb des Konzerns keine Echtdaten zugänglich gemacht würden. Die „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ stelle, selbst wenn sie taugliche Rechtsgrundlage zur Abweichung von zwingenden Vorgaben der DSGVO sein könne, keine ausreichende Grundlage für diese Verarbeitungsvorgänge dar, da die Beklagte andere als die in dieser Vereinbarung ausgewiesenen Daten übermittelt habe.

2. Entscheidungsgründe

Gegenstand der Entscheidung war die Annahme der Beklagten, dass eine Betriebsvereinbarung einen datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand neben den Art. 5, 6 Abs. 1, 9 Abs. 1 und 2 DSGVO darstellen kann mit der Folge, dass die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten auch dann rechtmäßig ist, wenn die Datenverarbeitung z.B. nicht für die

Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist (vgl. Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO). Vor diesem Hintergrund wollte das BAG¹ mit der ersten Vorlagefrage wissen, ob Art. 88 DSGVO dahin auszulegen ist, dass eine auf dieser Grundlage abgeschlossene Kollektivvereinbarung über die Verarbeitung personenbezogener Daten für die Zwecke von Arbeitsverhältnissen nur die Anforderungen erfüllen müsse, die sich aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO oder zusätzlich auch diejenigen, die sich aus Art. 5, 6 Abs. 1, 9 Abs. 1 und 2 DSGVO ergeben (Rn. 34).

Der EuGH bejahte letzteres. Die DSGVO sei darauf ausgerichtet, eine Harmonisierung der nationalen Rechtsvorschriften sicherzustellen (Rn. 35). Art. 88 DSGVO könne daher nicht dahingehend ausgelegt werden, dass die „spezifischeren Vorschriften“ die Umgehung der in der DSGVO statuierten Vorgaben bezeichnen oder bewirken könnten, da sonst die Ziele der DSGVO, insbesondere das Ziel, ein hohes Schutzniveau für die Beschäftigten im Fall der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext sicherzustellen, beeinträchtigt würden (Rn. 42). Ferner argumentiert der EuGH systematisch (Rn. 44 f.). Die Art. 5, 6 und 9 DSGVO seien im Kapitel II („Grundsätze“) enthalten, das gewissermaßen „vor die Klammer gezogen“ auch für Art. 88 DSGVO, der in Kapitel IX („Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen“) verortet ist, gilt. Zudem gehe aus dem Wortlaut von Art. 6 Abs. 2 und 3 DSGVO klar hervor, dass die in Art. 6 DSGVO statuierten Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen auch im Rahmen der in den Bestimmungen des Kapitels IX geregelten „besonderen Situationen“ verbindlich sind (Rn. 45).

Hinsichtlich der zweiten Vorlagefrage hat der Gerichtshof judiziert, dass Art. 88 Abs. 1 DSGVO dahin auszulegen ist, dass im Fall einer in den Anwendungsbereich dieser Bestimmung fallenden Kollektivvereinbarung die Regelungsmacht der Betriebsparteien bei der Bestimmung der „Erforderlichkeit“ einer Verarbeitung personenbezogener Daten gem. der Art. 5, 6 Abs. 1 sowie Art. 9 Abs. 1 und 2 DSGVO das nationale Gericht nicht daran hindert, insoweit eine umfassende gerichtliche Kontrolle auszuüben (Rn. 60). Das nationale Gericht sei wegen des Anwendungsvorrangs des Unionsrechts angehalten, nationale Bestimmungen und Kollektivvereinbarungen unangewendet zu lassen, wenn sie den Vorgaben der DSGVO nicht genügten (Rn. 53).

3. Kommentar

Dogmatischer Ausgangspunkt ist die (implizite) Annahme des BAG im Vorlagebeschluss, § 26 Abs. 4 BDSG könne eine „spezifischere Vorschrift“ i.S.d. Art. 88 Abs. 1 DSGVO sein.² Danach ist die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig (Satz 1); dabei ist nach dem Wortlaut von Satz 2 „lediglich“ Art. 88 Abs. 2 DSGVO zu beachten. Dem Wortlaut des § 26 Abs. 4 Satz 2 BDSG i.V.m. Art. 88 Abs. 2 DSGVO lässt sich nicht entnehmen, dass etwa Kollektivvereinbarungen als spezifischere Vorschriften auch die allgemeinen Anforderungen der Art. 5, 6 und 9 DSGVO erfüllen müssen. Ob § 26 Abs. 4 BDSG vor diesem Hintergrund EU-rechtskonform ist, war fraglich. Eng mit der ersten Vorlagefrage verknüpft, ist daher die im Schrifttum geführte Diskussion, ob die in Art. 88 DSGVO statuierte Öffnungsklausel eine Vollharmonisierung anstrebt, nur eine Mindestharmonisierung voraussetzt oder sogar die datenschutzrechtlichen Anforderungen der DSGVO in einer Kollektivvereinbarung abgesenkt werden können.³ Nach den Vertretern des Mindestharmonisierungsansatzes können die Mitgliedstaaten zulassen, dass

¹ BAG v. 22.09.2022 – 8 AZR 209/21 (A).

² BAG v. 22.09.2022 – 8 AZR 209/21 (A), vgl. Ls. 2 und Rn. 26 f.

³ Anschaulich zum Diskussionsstand Jankol/Krüger/Bretz, NZA 2025, 154, 157.

strenge als die in der DSGVO geregelten Anforderungen für die Beschäftigten – u.a. in Betriebsvereinbarungen – vereinbart werden können.⁴ Im Rahmen einer Vollharmonisierung verbleiben keine Gestaltungsspielräume für Kollektivvereinbarungen; danach können unter Einhaltung der DSGVO lediglich konkretere, auf den in Rede stehenden Betrieb angepasste Regelungen in einer Kollektivvereinbarung getroffen werden.⁵ Vertreten wird auch, dass eine Absenkung des Datenschutzniveaus in einer Kollektivvereinbarung möglich sei; verwiesen wird dabei auf den Wortlaut des Art. 88 Abs. 2 DSGVO, demzufolge spezifischere Regelungen möglich sind, ohne Hinweis darauf, dass dabei die Anforderungen der DSGVO zu berücksichtigen sind.⁶

Im Spannungsfeld dieses Diskurses ist die hier vorliegende EuGH-Entscheidung zu verorten. Der EuGH hat einer Absenkung des DSGVO-Niveaus im Rahmen einer Kollektivvereinbarung eine klare Absage erteilt und beschränkt auf diese Weise u.a. die Regelungsmacht der Betriebsparteien. Das Judikat überrascht nicht. Der EuGH führt seine bisherige Rechtsprechungslinie zum Beschäftigtendatenschutz konsequent fort. Bereits in seiner Entscheidung vom 30.03.2023 hat der EuGH judiziert, dass die Mitgliedstaaten, wenn sie von der ihnen durch Art. 88 Abs. 1 DSGVO eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, die Grenzen der Bestimmungen der DSGVO beachten müssen und ausschließlich Rechtsvorschriften erlassen dürfen, die nicht gegen den Inhalt und die Ziele der DSGVO verstößen.⁷ Der EuGH vertritt damit im Ergebnis den Ansatz der Mindestharmonisierung, demzufolge Betriebsvereinbarungen die Anforderungen der DSGVO beachten müssen und daher keinen eigenständigen Erlaubnistatbestand darstellen können.⁸ Damit wird zwar die Regelungsmacht der Betriebsparteien spürbar begrenzt. Der EuGH hat indes nicht ausdrücklich ausgeschlossen, strengere als die in der DSGVO statuierten datenschutzrechtlichen Anforderungen in einer Betriebsvereinbarung zu regeln, was gegen den Vollharmonisierungsansatz spricht. Vielmehr weist der Gerichtshof ausdrücklich darauf hin, „dass das angerufene nationale Gericht, sollte es nach seiner Prüfung feststellen, dass einzelne Bestimmungen der betreffenden Kollektivvereinbarung die von der DSGVO vorgeschriebenen Voraussetzungen und Grenzen nicht beachten, diese Bestimmungen (...) unangewendet lassen muss.“⁹ Diese Ausführungen des EuGH insinuieren, dass auch DSGVO-Regelungen – wie im Entscheidungsfall – Gegenstand einer Betriebsvereinbarung auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sein können. Dies legt den Schluss nahe, dass § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG unionsrechtlich dahingehend auszulegen ist, dass auch die Vereinbarung von (strengen) Datenschutzanforderungen Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts sind.¹⁰ Regelungen zur Einführung und Nutzung eines IT-Systems gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG setzen in der Praxis stets eine Konkretisierung und betriebsgerechte Spezifizierung der DSGVO-Anforderungen voraus, sodass Mitbestimmung und Datenschutz untrennbar miteinander verknüpft sind.

Das EuGH-Judikat zeigt dabei, dass auch das Unionsrecht die Reichweite betrieblicher Regelungsmacht konturieren kann; dies hat das BAG in seiner Entscheidung vom 29.06.2023 zu Beweisverwertungsverboten in Betriebsvereinbarungen übersehen.¹¹ Gegen diese Sichtweise wird in der Literatur eingewendet, der EuGH sei „nicht dafür zuständig, nationale Vorschriften“,

⁴ Janko/Krüger/Bretz, NZA 2025, 154, 157; Wünschelbaum, NZA 2023, 542, 544; Düwell/Brink, NZA 2016, 665, 668; Kort, ZD 2017, 319, 322; Taeger/Rose, BB 2016, 819, 830.

⁵ EUArbRK/Franzen, 5. Aufl. 2024, VO (EU) 2016/679 Art. 88 Rn. 7 ff.; Gola/Pötters/Thüsing, RDV 2016, 57, 59; Maschmann, DB 2016, 2488, 2490 ff.

⁶ BeckOK DatenschutzR/Riesenhuber, 50. Ed. 01.11.2024, DSGVO Art. 88 Rn. 67.

⁷ EuGH v. 30.03.2023 – C-34/21 – Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer, Rn. 59; siehe auch EuGH v. 28.04.2022 – C-319/20 – Meta Platforms Ireland, Rn. 60.

⁸ So auch die Interpretation von Janko/Krüger/Bretz, NZA 2025, 154, 157. Siehe für eine andere Einschätzung EUArbRK/Franzen, 5. Aufl. 2024, VO (EU) 2016/679 Art. 88 Rn. 9 ff.

⁹ EuGH v. 19.12.2024 – C-65/23 – K GmbH, Rn. 59.

¹⁰ A.A. Janko/Krüger/Bretz, NZA 2025, 154, 157 f.

¹¹ BAG v. 29.06.2023 – 2 AZR 296/22.

wie das BetrVG, „auszulegen oder über deren Anwendung zu entscheiden.“¹² Der umgekehrte Ansatz ist richtig: Der EuGH legt die Rechtsakte der EU, hier Art. 88 DSGVO, aus und bildet ihre Regelungen unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Ziele entsprechend fort, um auf diese Weise die einheitliche Anwendung des Unionsrechts und dessen Durchsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten zu gewährleisten.¹³ Lediglich die Anwendung des Unionsrechts auf einen konkreten Sachverhalt obliegt den nationalen Gerichten und kann nicht Gegenstand einer Entscheidung des EuGH sein.¹⁴ Indes sind die nationalen Bestimmungen, etwa § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, im Lichte der unionsrechtlichen Vorgaben auszulegen, soweit dies nach der Rechtsprechung des EuGH geboten ist. Der EuGH hat als höchstes Gericht der EU die Kompetenz, EU-Rechtsakte verbindlich auszulegen und fortzubilden, jeweils ggf. mit zu berücksichtigenden Implikationen und Reflexwirkungen für das nationale Mitbestimmungsrecht. Die EU-Kompetenz für das Mitbestimmungsrecht folgt ausdrücklich aus Art. 153 Abs. 1 lit. f AEUV, auf dessen Grundlage die EU auf dem Gebiet der Vertretung und kollektiven Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen tätig werden kann.¹⁵

Vor dem Hintergrund dieses Verständnisses kann resümierend festgehalten werden, dass der EuGH mit seiner Entscheidung vom 19.12.2024 zwar die Regelungsmacht der Betriebsparteien „nach unten“ begrenzt, aber zugleich die betriebliche IT-Mitbestimmung auf der Grundlage von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG stärkt.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Entscheidung hat erhebliche Konsequenzen für die betriebliche Mitbestimmungspraxis. Bislang verhandeln die Betriebsparteien Betriebsvereinbarungen zur Einführung von IT-Systemen im Rahmen der IT-Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG häufig in der Annahme, die Betriebsvereinbarung stelle einen eigenständigen Erlaubnistarbestand dar, der im Rahmen des Art. 88 DSGVO nicht an die sonstigen DSGVO-Anforderungen gebunden ist. Die Regelung in § 26 Abs. 4 BDSG ist aber – im Lichte des Art. 88 DSGVO in seiner durch den EuGH ausgelegten Gestalt – nicht unionsrechtskonform und darf von den nationalen Gerichten nicht angewendet werden. Die Betriebsparteien müssen sich auf der Grundlage der hier besprochenen Entscheidung daher umstellen. Sie müssen künftig minutiös prüfen, ob die Regelungen ihrer IT-Betriebsvereinbarung die Vorgaben der DSGVO erfüllen. Andernfalls kann die Betriebsvereinbarung teilweise oder vollständig unwirksam sein – mit ggf. weitreichenden Konsequenzen für den betrieblichen Beschäftigtendatenschutz. Der Arbeitgeber kann in betriebsverfassungsrechtlicher Hinsicht seine Grundlage für die Einführung eines IT-Systems verlieren. Zudem drohen dem Arbeitgeber Bußgelder nach Art. 83 DSGVO, wenn ein IT-System nicht die allgemeinen Anforderungen der DSGVO erfüllt und der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach dem hier in Rede stehenden EuGH-Judikat keinen eigenen Erlaubnistarbestand darstellen kann.

Gleichwohl verbleiben den Betriebsparteien Gestaltungsspielräume. Sie können strengere als die in der DSGVO statuierten Anforderungen vereinbaren, wenn sie dies für notwendig halten. Erfahrungsgemäß hat der Betriebsrat häufig das größere Interesse an Regelungen in Betriebsvereinbarungen, die über die DSGVO-Anforderungen hinausgehen, als der Arbeitgeber. Ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG – wie nach hier vertretener Auffassung – dahingehend unionsrechtlich auf der Grundlage dieses Judikats auszulegen, dass auch Regelungen über den Datenschutz mitbestimmungspflichtig sind, kann der

¹² Jankol/Krüger/Bretz, NZA 2025, 154, 158.

¹³ EuGH v. 06.03.2018 – C-284/16 – Achmea, Rn. 37; v. 22.02.2022 – C-430/21 – RS, Rn. 73.

¹⁴ Vgl. EuGH v. 15.07.1964 – 6/64 – Costa/E.N.E.L.; v. 16.11.2010 – C-76/10 – Pohotovost, Rn. 45 ff.

¹⁵ Damit ist – unter Berücksichtigung des Art. 153 Abs. 5 AEUV – grundsätzlich das gesamte kollektive Arbeitsrecht erfasst: EUArbRK/Franzen, 5. Aufl. 2024, AEUV Art. 153 Rn. 33; vgl. Calliess/Ruffert/Krepper, 6. Aufl. 2022, AEUV Art. 153 Rn. 20.

Betriebsrat diese unmittelbar zum Gegenstand der Verhandlungen machen. Aber auch wenn man diese Sichtweise nicht teilt, ist der Betriebsrat gut beraten, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG aktiv verhandlungstaktisch für die Vereinbarung strengerer Datenschutzregeln in Stellung zu bringen, wenn er solche sachlich für erforderlich hält. Verschließt sich der Arbeitgeber nämlich der Vereinbarung strengerer Datenschutzanforderungen, gewährt der Betriebsrat keine Freigabe für die Einführung des in Rede stehenden IT-Systems. Dem Arbeitgeber bleibt dann nur der umständliche und mitunter kostspielige Weg über die Einigungsstelle gem. § 87 Abs. 2 BetrVG, die ebenfalls an die Vorgaben der DSGVO gebunden ist. Will er diese vermeiden, wird er sich im Einzelfall gut überlegen, sich ggf. auf die Vereinbarung strenger Datenschutzanforderungen in der IT-Betriebsvereinbarung einzulassen.

5. Bedeutung für das österreichische Recht

Die vorangegangenen Überlegungen lassen sich – wenig überraschend – in wesentlichen Zügen auch auf die österreichische Rechtslage übertragen. Anders als in Deutschland existiert in Österreich jedoch keine dem § 26 Abs. 4 BDSG entsprechende Norm. Aus diesem Grund verfolgten sowohl die rechtswissenschaftliche Literatur als auch die Rechtsprechung einen primär unionsrechtlich fokussierten Zugang bei der datenschutzrechtlichen Interpretation von Betriebsvereinbarungsbestimmungen, etwa auf Basis der §§ 96 oder 96a Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)¹⁶. Der EuGH bestätigt mit seiner Entscheidung nunmehr ausdrücklich, was in der herrschenden Lehre seit jeher vertreten wurde: Die Grundprinzipien des Datenschutzrechts sind stets zu wahren – auch dann, wenn ein Mitgliedstaat von einer Öffnungsklausel Gebrauch macht.¹⁷ Die vorliegende Entscheidung kam aus österreichischer Sicht insofern alles andere als überraschend, zumal der EuGH bereits in der Rs. *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer* klargestellt hat, dass die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten bzw. die Rechte der betroffenen Person, bei jeder Verarbeitung personenbezogener Daten beachtet werden müssen.¹⁸ Nicht DSGVO-konforme Datenverarbeitungen können und konnten deshalb nie über eine Betriebsvereinbarung „gerettet“ oder „immunisiert“ werden.¹⁹ Vor diesem Hintergrund sollen im Folgenden – ausgehend von der in Rede stehenden Entscheidung – weitergehende Überlegungen (nicht nur) für die österreichische Rechtslage angestellt werden.

Trotz der Klarstellung, dass auch Betriebsvereinbarungen die datenschutzrechtlichen Grundsätze beachten müssen, spielen Betriebsvereinbarungen in der Praxis (weiterhin) eine bedeutsame Rolle. Hierfür wesentlich ist zunächst das Verständnis, dass es sich bei Betriebsvereinbarungen um ein zentrales Element der kollektiven Kontrolle bei der Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeiter*innen handelt. Mit anderen Worten: Der Schutz der Arbeitnehmer*innen wird nicht nur durch (individuelle) zwingende Pflichten an die Verantwortlichen (Arbeitgeber*innen) und (individuelle) Rechten der Betroffenen (Arbeitnehmer*innen) sichergestellt. Hinzu kommen die Intervention und Mitbestimmung der Vertretung der betroffenen Personen. Der Betriebsrat soll durch seine Aktivitäten den Gefahren entgegenwirken, die individuellen Bemühungen drohen. Was für das Arbeitsrecht allgemein gilt, gilt für den Beschäftigtendatenschutz im Besonderen: Die kollektive Aktion ist das notwendige Korrektiv der in der (hier) informationellen Unterlegenheit sowie persönlichen Abhängigkeit doppelt unterlegenen

¹⁶ Österreichische Gesetze sind online unter <https://www.ris.bka.gv.at/Bundesrecht/> zugänglich.

¹⁷ Vgl. nur Goricnik, in: DatKomm Art. 88 Rz. 25 ff. l.d.S. bereits Haidinger/Löffler, Dako 2025/1, 21.

¹⁸ Vgl. EuGH v. 30.03.2023 – C-34/21 – *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer*, Rn. 68 ff.

¹⁹ Vgl. Thiele, jusIT 1/2025, 33.

Arbeitnehmer*innen, ihre Interessen geltend zu machen.²⁰ Dies gilt umso mehr, als die Datenschutzbehörden häufig mit erheblichen Ressourcenknappheit konfrontiert sind und es ihnen an Fachwissen im Arbeitsrecht mangelt.²¹ Außerdem sind sie notorisch zurückhaltend bei der Durchsetzung von Rechtsvorschriften und der Verhängung von Sanktionen.²²

Relevantester Anwendungsbereich für die Praxis bleiben vor allem die im Datenschutzrecht ubiquitären²³ Verhältnismäßigkeitsprüfungen. Diese spielen gerade im Bereich der Rechtmäßigkeit eine überragende Rolle, zumal die Einwilligung aufgrund der meist fehlenden Freiwilligkeit regelmäßig als Rechtmäßigkeitsgrundlage ausscheidet²⁴ und auch der Rechtmäßigkeitstatbestand der Vertragserfüllung nicht einschlägig ist, da die Verarbeitungen meist nicht für die Vertragserfüllung erforderlich sind.²⁵ Gerade dort (insb. bei Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO) ist es (weiterhin) sowohl für Arbeitnehmer*innen wie auch für Arbeitgeber*innen mit Blick auf die Rechtssicherheit von großem Vorteil, den Rechtmäßigkeitstatbestand durch eine Betriebsvereinbarung zu konkretisieren. Diese Konkretisierungsmöglichkeit betrifft bei genauerer Analyse – und das zeigt auch das vorliegende Urteil – die Prüfung der Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne. Während also die Prüfung der Erforderlichkeit (zur Zweckerreichung notwendig und geeignet sowie das Fehlen gelinderer Mittel) den Betriebsvereinbarungs-Parteien nicht zur Disposition stehen,²⁶ immerhin ist die Erforderlichkeit schon gem. Art. 52 EU-GRC grundrechtlich vorgesehen, besteht gerade beim dritten Element der Verhältnismäßigkeitsprüfung (*balancing test*) oftmals ein bestimmter Argumentationsspielraum.

Schon bisher hat die (österreichische) Datenschutzbehörde (DSB - früher Datenschutzkommission) festgehalten, dass bei Bestehen von Betriebsvereinbarungen eine Indizwirkung dafür besteht, vom Vorliegen überwiegender Verarbeitungsinteressen auszugehen.²⁷ Der Abschluss einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber*innen und Betriebsrat indiziert somit weiterhin, dass die Interessen, Rechte und Freiheiten der Arbeitnehmer*innen nicht überwiegen.²⁸ Dieses Argument steht im Einklang mit der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung, wonach für kollektive Verträge per se eine „Vermutung der Richtigkeit“ (Richtigkeitsgewähr) oder eine Vermutung der Angemessenheit gilt.²⁹

Um nun der Gefahr entgegenzuwirken, dass Belegschaftsvertreter*innen Vereinbarungen abschließen, die zweifelhafte Formen der Datenverarbeitung im Gegenzug für andere Vorteile zulassen („Kuhhandel-Betriebsvereinbarung“³⁰), bestimmt nicht nur Art. 88 Abs. 2 DSGVO, dass diese Vorschriften geeignete und spezifische Maßnahmen zum Schutz der Menschenwürde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person enthalten müssen, sondern die Verarbeitungen müssen auch die allgemeinen Bestimmungen der DSGVO wie Art. 5, 6, 9, erfüllen. Sofern Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen geregelt

²⁰ So schon *Simitis*, Schutz von Arbeitnehmerdaten (1980), S. 16; zur doppelten Unterlegenheit vgl. etwa *Abraha*, International Data Privacy Law 2022, 286 ff; *Abraha*, ELLJ 2023, 184 ff.

²¹ Vgl. *Abraha*, International Data Privacy Law 2022, 283, 286. In Österreich ist nunmehr im Regierungsprogramm vorgesehen, innerhalb der Datenschutzbehörde eine eigene Abteilung für Beschäftigtendatenschutz zu schaffen und mit entsprechenden Ressourcen auszustatten (vgl. https://www.spoe.at/wp-content/uploads/2025/02/Regierungsprogramm_2025.pdf).

²² *Noyb*, Data Protection Day: Only 1.3 % of cases before EU DPAs result in a fine, 28.01.2025 (<https://noyb.eu/en/data-protection-day-only-13-cases-eu-dpas-result-fine>, zuletzt abgerufen am 24.04.2025).

²³ *Dalla Corte*, International Data Privacy Law 2022 (12/4), 259.

²⁴ Vgl. etwa EDPB, Guidelindes 05/2020 on consent under Regulation 2016/679, Version 1.1 (2020) Rz. 21 ff.; Article 29 Data Protection Working Party (WP 249) Opinion 2/2017 on data processing at work, Rz. 6 ff.; ebenso *Abraha*, Bargaining over Workers' Data Rights (2024).

²⁵ Vgl. in restriktiver Interpretation des Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO durch den EuGH: EuGH v. 04.07.2023 – C-252/21 – *Meta Platforms u.a.*, Rn 98.

²⁶ Vgl. EuGH v. 19.12.2024 – C-65/23 – *K GmbH*, Rn 56.

²⁷ Vgl. nur *Köck*, DRDA 2017, 339 mwN.

²⁸ Siehe kürzlich *Abraha*, Bargaining over Workers' Data Rights (2024).

²⁹ So z.B. zuletzt OGH v. 19.09.2024 – 9 ObA57/24h; in Deutschland etwa BAG v. 28.03.2006 – 1 ABR 58/04; v. 26.06.2018 – 1 ABR 37/16, Rn. 63.

³⁰ *Haidinger/Löffler*, Dako 2025/1, 21.

werden, die die Bedingungen und Grenzen nicht einhalten, müssen diese nach zutreffender Ansicht des EuGH außer Acht gelassen werden.³¹ Daher können diese Vorschriften nicht bezoeken oder bewirken, dass die Verpflichtungen der DSGVO umgangen werden.³²

Nun besteht aber – wie das vorliegende Urteil zeigt – keine bindende Wirkung durch eine Betriebsvereinbarung. Vielmehr steht das Abwägungsergebnis einer gerichtlichen Nachprüfung offen.³³ Trotzdem können Betriebsvereinbarungen die Rechtssicherheit erhöhen und die Risiken sowohl für Arbeitgeber*innen als auch für Arbeitnehmer*innen minimieren. Selbst wenn die Kollektivvereinbarungen im Hinblick auf ihre Rechtmäßigkeit keine bindende Wirkung haben, können sich aus verfahrensrechtlicher Sicht Vorteile ergeben, da das Gericht nachweisen muss, dass die Bestimmungen gegen den Inhalt und die Ziele der DSGVO verstößen, was im Rahmen von fallbezogenen Abwägungsentscheidungen, die nicht offensichtlich unangemessen sind, schwierig sein kann.

Diese Überlegungen stehen im Kontext mit der aktuellen Diskussion zur Gestaltungsmacht von Kollektiven und deren Grundrechtsbindung. Überträgt man die aktuellen Überlegungen in der Literatur, die nicht nur auf verfassungsrechtlichen, sondern auch auf der Rechtsprechung des EGMR zur EMRK beruhen,³⁴ könnte argumentiert werden, dass gerade die einer Betriebsvereinbarung verhandelten Verhältnismäßigkeitsüberlegungen keiner granulare gerichtlichen Sachlichkeitsprüfung unterliegen. Der im Wege von Kollektivvertragsverhandlungen gefundenen Kompromisse ist nicht mit der Konzeption der Gestaltungsmacht von Kollektiven nach Art. 28 EU-GRC vereinbar. Die Grenze ist vielmehr erst dort zu ziehen, wo die Kollektivvertragsparteien ihre Gestaltungsmacht zu Lasten der Normunterworfenen missbrauchen, indem sie individuelle Schutzgarantien verletzen.³⁵ Dagegen spricht auch nicht die Aussage des EuGH, dass sich die gerichtliche Nachprüfung auf alle Voraussetzungen und Grenzen erstrecken können muss, die sich aus der DSGVO ergeben.³⁶ Umgekehrt kann freilich die Unterschreitung von Untergrenzen nicht unter Berufung auf die Tarifautonomie des Art. 28 EU-GRC gerechtfertigt werden.³⁷

Schließlich müssen bei der Verhängung etwaiger Sanktionen durch die DSB ein ordnungsgemäßer Verhandlungsprozess und ein ernsthafter Versuch, die Interessen der Arbeitnehmer*innen bei einer allfälligen Strafbemessung durch die DSB berücksichtigt werden.³⁸

Zuletzt wirft das vorliegende Urteil noch die Frage auf, von welchen Bestimmungen der DSGVO abseits der Art. 5, 6, 9 durch Kollektivvereinbarungen überhaupt abgewichen werden kann. Sowohl in der Rs. *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer* als auch in der vorliegenden Entscheidung spricht der EuGH davon, dass neben den in Kapitel II aufgestellten Grundsätzen auch die in Kapitel III geregelten Rechte der betroffenen Person beachtet werden müssen.³⁹

³¹ EuGH v. 30.03.2023 – C-34/21 – *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer*.

³² EuGH v. 19.12.2024 – C-65/23 – *K GmbH*, Rn. 59., Rn 42.

³³ EuGH v. 19.12.2024 – C-65/23 – *K GmbH*, Rn. 59. Rn 55 ff.

³⁴ So wird in Österreich neben Art. 120a Bundes-Verfassungsgesetz auch auf die Judikatur des EGMR (z.B. v. 22.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir and Baykara / Turkey*) verwiesen (vgl. etwa *Felten*, DRDA 2025 (in Druck); *Marhold*, Kollektivvertragsautonomie, in: FS Pfeil (2022), 211 (213); *Felten*, Koalitionsfreiheit und Arbeitsverfassungsgesetz (2015), S. 159 ff.

³⁵ So aktuell etwa *Felten*, DRDA 2025 (in Druck) mwN. Schutzgarantien könnten sich in datenschutzrechtlicher Hinsicht etwa dann ergeben, wenn Sekundärrechte in der EU-GRC verankerte Grundrechte konkretisieren (vgl. diesbezüglich etwa *Warter*, The legitimacy of modern data processing in the workplace, ELLJ 2025, mit weiteren Beispielen (<https://doi.org/10.1177/2031952521332923>)).

³⁶ EuGH v. 19.12.2024 – C-65/23 – *K GmbH*, Rn 55.

³⁷ Vgl. erneut *Felten*, DRDA 2025 (in Druck) mwN.

³⁸ Vgl. nur Art. 83 Abs. 3 DSGVO. I.d.S. bereits *Warter*, The legitimacy of modern data processing in the workplace, ELLJ 2025.

³⁹ Vgl EuGH v. 30.03.2023 – C-34/21 – *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer*, Rn. 68 ff.

Dies ergibt nunmehr aber einen Widerspruch zur kürzlich erlassenen PlattformarbeitsRL ([EU] 2024/2831). Dort wird nämlich in den ErwGr. 38 und 64 klargestellt, dass es sich bei den Bestimmungen der PlattformarbeitsRL um spezifischere Vorschriften im Zusammenhang mit der Plattformarbeit i.S.d. Art. 88 Abs. 1 DSGVO handelt, die von den allgemeinen Vorgaben, insbesondere Art. 22 DSGVO, abweichen.

Diese dogmatische Verankerung überrascht im vorliegenden Zusammenhang, weil der EuGH in der vorliegenden Entscheidung ausgesprochen hat, dass ein Abweichen von einer Bestimmung des Kapitel III nicht möglich ist.⁴⁰ Dieser Widerspruch kann mE aber dahingehend aufgelöst werden, dass es sich zunächst nach bei Art. 22 DSGVO entgegen der systematischen Verordnung nicht um ein Betroffenenrecht, sondern um ein Verbot handelt.⁴¹ Art. 22 DSGVO stellt auch keinen eigenen Rechtmäßigkeitstatbestand dar. Vielmehr regelt er, ob bzw. in welcher Form das Resultat einer (rechtmäßigen) Verarbeitung genutzt werden darf.⁴² Das Verbot automatisierter Entscheidungsfindung findet sich deshalb auch nicht in den Grundsätzen nach Art. 5 DSGVO und zuletzt behauptet die Plattformarbeits-Richtlinie von sich selbst, dass nicht nur angemessene Garantien für die Verarbeitung personenbezogener Daten vorliegen, sondern dass insgesamt sogar ein höheres Maß an Schutz der personenbezogenen Daten gewährleistet wird.⁴³ Insofern ist diese Argumentation auch vereinbar mit dem in der vorliegenden Entscheidung bestätigten Ansatz der Mindestharmonisierung.

Gerade in Zusammenhang mit algorithmischen Management zeigt die dogmatische Verankerung der Plattformarbeits-Richtlinie auf Basis der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO somit nicht nur, dass Abweichungen von Art. 22 DSGVO auf Basis von Art. 88 Abs. 1 DSGVO möglich sind, sondern sie liefern auch gleich die Blaupause für die notwendigen, angemessenen und besonderen Schutzmaßnahmen nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO.⁴⁴ Fraglich ist in diesem Zusammenhang deshalb einzig, ob eine Abweichung von Art. 22 DSGVO durch Betriebsvereinbarungen schon auf Basis der bestehenden Mitbestimmungstatbestände des ArbVG möglich ist, oder ob Österreich dafür (erst) spezifische Ermächtigungstatbestände schaffen muss.

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁴⁰ Vgl. wiederum Rn. 46.

⁴¹ Vgl. EuGH v. 07.12.2023 – C-634/21 – Schufa Holding, Rn. 52. Vgl zuvor schon Greiner, ZAS 2022, 258; *Jahnel* in *Jahnel*, DSGVO (2020) Art 22 Rz. 3. Ebenso Auer-Mayer, ZESAR 2024, 199 (202).

⁴² EuGH v. 07.12.2023 – C-634/21 – Schufa Holding, Rn. 67; *Jahnel* in *Jahnel*, DSGVO Art 22 Rz. 4.

⁴³ ErwGr. 38.

⁴⁴ So bereits Warter, DRdA 2024, 267 (276).

III. Anmerkung zum EGMR

Zum Schutz des Privatlebens (Art. 8 EMRK) im Fall von sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis

– Anmerkung zu EGMR v. 14.01.2025 – Nr. 24733/15 – N.Ö. / Türkei

von *Klaus Lörcher*, Frankfurt/Main*

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Report 1/2025, S. 12.

Im Fall von (behaupteter) sexueller Belästigung erfordert Art. 8 EMRK eine kontext-sensible Bewertung der Glaubwürdigkeit der gemachten Aussagen und die Überprüfung aller Begleitumstände. Eine längere Zeitspanne zwischen dem behaupteten Vorfall und der Einschaltung von Außenstehenden (v.a. Behörden) kann nicht für sich allein gegen das Vorliegen einer sexuellen Belästigung verwendet werden.

1. Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin (N.Ö.) war als Zahnärztin in einem Krankenhaus beschäftigt. Der Fall betrifft einen behaupteten sexuellen Übergriff durch den Chefarzt des Krankenhauses auf sie. Erst nach ca. zwei Jahren hat sie eine Anzeige erstattet und ausführlich die entsprechenden Vorgänge im Einzelnen geschildert. Ein Strafverfahren gegen den Chefarzt wurde zwar eingeleitet, führte aber zunächst nicht zur Verurteilung, da das Berufungsgericht die durch die Staatsanwaltschaft unterlassene Anklageerhebung – auf ein Rechtsmittel der Beschwerdeführerin hin – v.a. wegen nicht ausreichender Beweiserhebung aufgehoben hat. Im erneuten Verfahren vor dem erstinstanzlichen Strafgericht (im Folgenden ‚Prozessgericht‘) wurden zwar ausführliche Beweise erhoben (knapp 20 Zeug*innenvernehmungen und ein Sachverständigengutachten); der angeklagte Chefarzt wurde dennoch freigesprochen. Dabei spielte der Umstand, dass sich die Beschwerdeführerin nicht sofort an die Polizei gewandt hatte, eine nicht unerhebliche Rolle. Ein Rechtsmittel der Beschwerdeführerin war erfolglos und eine darauffolgende Verfassungsbeschwerde wurde vom Verfassungsgericht für offensichtlich unbegründet erklärt.

Die Beschwerde vor dem EGMR hat insoweit Erfolg, als eine Verletzung von Art. 8 EMRK festgestellt und eine Entschädigung für immateriellen Schaden in Höhe von 2.600 € zugesprochen wird.

2. Entscheidungsgründe

Allgemein stellt der Gerichtshof für seine Prüfung, ob Art. 8 EMRK (Achtung des Privatlebens) verletzt ist, zunächst fest, dass die innerstaatlichen Behörden vor einer schwierigen Aufgabe standen, da sie mit zwei widersprüchlichen Versionen der Ereignisse (hier der Beschwerdeführerin einerseits sowie des Angeklagten im Ausgangsverfahren andererseits) und wenig „direkten“ Beweisen, wie Spuren von Gewalt oder direkten Zeugen, konfrontiert waren. Dazu

* A. Seeland und R. Buschmann danke ich für wertvolle Hinweise.

führt der EGMR seine Rechtsprechung in ähnlichen Fällen an, nach der das Vorliegen von zwei unvereinbaren Versionen des Sachverhalts eine **kontext-sensitive** Bewertung der Glaubwürdigkeit der gemachten Aussagen und die Überprüfung aller Begleitumstände erfordert.¹ Daraus folgt für den Gerichtshof, dass wenn die Frage der fehlenden Zustimmung der betroffenen Frau zu den sexuellen Handlungen eine Schlüsselfrage für die Bewertung des Sachverhalts ist, die Behörden unter anderem ihre Aufmerksamkeit auf die Glaubwürdigkeit jeder Partei und die Zuverlässigkeit ihrer Aussagen richten² und die Untersuchungsbehörden sich eine Meinung über die Glaubwürdigkeit jeder Partei und die Vertrauenswürdigkeit ihrer Aussagen bilden müssen³ (Rn. 49).

Speziell zum Problem, dass das Prozessgericht dem Umstand, dass die **Beschwerdeführerin beträchtliche Zeit** gewartet hatte, bevor sie den Vorfall meldete, nicht unerhebliche Bedeutung beigemessen hat, stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass das zum betreffenden Zeitpunkt geltende Strafgesetzbuch keine Vorschrift enthielt, wonach ein Opfer eines sexuellen Übergriffs unverzüglich Anzeige zu erstatten habe.⁴ Zwar habe das Prozessgericht nicht ausdrücklich erklärt, dass es die Verzögerung der Beschwerdeführerin als ein Element ansieht, das die Glaubwürdigkeit ihrer Schilderung beeinträchtigt, aber die Betonung des Aspekts der Verzögerung (ohne ihn mit einer bestimmten Schlussfolgerung zu verknüpfen) durch das Gericht deute im Lichte des vom Kassationsgerichtshof in ähnlichen Fällen entwickelten Ansatzes dennoch darauf hin, dass die Schilderung der Ereignisse durch die Beschwerdeführerin möglicherweise nicht zuverlässig war (siehe Rn. 39 und 43). Der EGMR stellt in diesem Zusammenhang fest, dass Annahmen oder stereotype Vorstellungen darüber, wie sich ein Opfer sexueller Gewalt verhalten sollte, nicht angebracht sind und dass die Untersuchung von sexuellen Gewalttaten eine kontext-sensitive Bewertung erfordern kann, die auf den jeweiligen Sachverhalt zugeschnitten ist. Der angebliche sexuelle Übergriff stand im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, und der Beschuldigte war der Vorgesetzte der Klägerin. Wie bei häuslicher Gewalt kommen auch Fälle von sexueller Gewalt oder Belästigung nicht immer ans Licht, da sie nach wie vor deutlich zu wenig gemeldet werden: Solche Fälle spielen sich häufig im Rahmen persönlicher Beziehungen und hinter verschlossenen Türen ab, was es den Opfern noch schwerer macht, ihren Fall zu beweisen.⁵ Die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, Repressalien und andere psychologische Faktoren im Zusammenhang mit dem Trauma können eine Rolle bei der Entscheidung des Opfers spielen, (k)eine Anzeige zu erstatten. Dementsprechend hätte eine kontext-sensitive Bewertung von den nationalen Gerichten verlangt, dass sie die Relevanz des Zeitpunkts der Anzeige im Zusammenhang mit anderen Beweisen in der Verfahrensakte berücksichtigen. Das Versäumnis, diese differenzierte Analyse vorzunehmen, zeuge von einer unzureichenden Argumentation des Prozessgerichts und von einem Ansatz, der nicht mit dem in Art. 8 EMRK vorgesehenen Schutz vereinbar ist (Rn. 52).

Der Gerichtshof kritisiert weiter im Einzelnen, dass die Beweiserhebung und -würdigung auch in anderer Hinsicht unzureichend war (Unterlassen der Klärung von Spermaspuren sowie der Erhebung und Auswertung von Telefonmetadaten, Rn. 53).

Der Gerichtshof kommt einstimmig zum Ergebnis, dass eine Verletzung von Art. 8 EMRK vorliegt (Rn. 54-56). Im Hinblick auf dieses Ergebnis hält er eine Auseinandersetzung mit der ebenfalls geltend gemachten Verletzung von Art. 14 (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 8 EMRK nicht für erforderlich (Rn. 58).

¹ Siehe EGMR v. 04.12.2003 – Nr. 39272/98 – *M.C. / Bulgarien*, Rn. 181; EGMR v. 13.02.2024 – Nr. 38588/21 – *X. / Griechenland*, Rn. 79.

² EGMR – *M.C. / Bulgarien*, Fn. 1, Rn. 181.

³ EGMR v. 15.05.2012 – Nr. 53519/07 – *J.G. / Moldawien*, Rn. 43.

⁴ Siehe *mutatis mutandis* EGMR v. 18.10.2016 – Nr. 16143/10 – *G.U. / Türkei*, Rn. 76.

⁵ Siehe EGMR v. 30.08.2022 – Nr. 47358/20 – *C. / Rumänien*, Rn. 79.

3. Kommentar

Sexuelle Belästigung am (oder i.V.m. dem) Arbeitsplatz betreffende Sachverhalte sind zwar nicht allzu oft Verfahrensgegenstand vor den EGMR.⁶ Dass es der vorliegende Fall dennoch bis zum EGMR geschafft hat, mag vielleicht auch damit zusammenhängen, dass er speziell unterstützt wurde.⁷ Es handelt sich um ein Strafverfahren gegen einen mutmaßlichen Täter sexueller Belästigung, was auf den ersten Blick nichts mit dem Arbeitsrecht zu tun zu haben scheint. Der zweite Blick zeigt allerdings, dass das zugrundeliegende arbeitsrechtliche Abhängigkeitsproblem hier in strafrechtlicher Form erscheint, aber letztlich den Kern des Problems darstellt.

Zunächst ist allgemein zu bemerken, dass der Gerichtshof nur einmal kurz auf den Beurteilungsspielraums („margin of appreciation“) hinweist,⁸ ohne daraus jedoch irgendwelche Folgerungen abzuleiten. Das bedeutet, dass er selbst in einem Fall, in dem es um Schutzpflichten („positive obligations“) geht, eine relativ strikte Kontrolle ausüben will.

3.1 Positive Aspekte des Urteils

Nicht nur vom Ergebnis, sondern auch von seiner Begründung her kann dieses Urteil positiv bewertet werden.

3.1.1 Allgemeine Problematik der sexuellen Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis

Die ausführliche Fallschilderung (Rn. 6 ff.) lässt sich als „typisches Beispiel“ für die Entwicklung des Abhängigkeitsverhältnisses (angestellte Ärztin gegenüber Chefarzt) in Richtung auf sexuelle Belästigung sehen und nachvollziehen, auch wenn die Einlassungen des Chefarztes in eine andere Richtung deuten. Um den konkreten Verhaltensweisen näher auf den Grund gehen zu können, bedarf es also einer möglichst weitgehenden Aufklärung.

Dabei ist der vom EGMR verwendete Begriff „kontext-sensibel“ („context-sensitive“) von zentraler Bedeutung. Der Kontext sexueller Belästigung ist schon im Allgemeinen durch ein Ungleichheitsverhältnis von Frauen gegenüber Männern gekennzeichnet. Im Arbeitsverhältnis wird das noch ganz wesentlich verstärkt. Wenn der Vorgesetzte (männlich) über alle direkten (und häufig eben auch indirekten, dafür aber nicht selten ebenso effektiven) Druckmittel gegenüber (weiblichen) Abhängigen verfügt, dann ist dieser Kontext als besonders brisant in der rechtlichen Wertung zu berücksichtigen (s. oben Rn. 49).

⁶ S. ebd.

⁷ "The judgment is a result of the efforts of several feminist lawyers in the country at the domestic and international courts." Shared by Mor Çatı Women's Shelter Foundation (Mor Çatı Kadın Sığınacı Vakfı), WAVE member in Türkiye, WAVE Network, Newsletter January 2025, S. 5: <https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE-January-2025-Newsletter.pdf>, abgerufen am 17.04.2025.

⁸ „While the choice of the means to be employed to secure compliance with Article 8 within the sphere of protection against acts of individuals is in principle within the State's margin of appreciation, effective deterrence against serious acts such as rape, where fundamental values and essential aspects of private life are at stake, requires efficient criminal-law provisions“ (Rn. 46).

3.1.2 Spezielle Problematik des Nachweises sexueller Belästigung

„Aussage gegen Aussage“ das ist die häufige Konstellation bei Vorwürfen sexueller Belästigung.⁹ So können Frauen zwar häufig – so auch hier – konkrete Verhaltensweisen schildern, die die sexuelle Belästigung leicht nachvollziehbar machen. Dagegen tendieren die beschuldigten Männer dann typischerweise dazu, die geschilderten Umstände möglichst zu verneinen, zu ‚verschönern‘, sich aber zumindest darauf zu berufen, dass sexuelle Handlungen mit der Zustimmung der entsprechenden Frauen stattgefunden hätten. Damit sind Frauen häufig vor strukturelle Probleme gestellt. Im konkreten Fall gab es Beweisanträge der Beschwerdeführerin, denen das Prozessgericht jedoch nicht nachgekommen ist (was der Gerichtshof entsprechend rügt, s. oben Rn. 53).

Das besondere Problem, dass sich Frauen im Abhängigkeitsverhältnis oft nicht oder nur „verspätet“ trauen, sich gegen Vorgesetzte zu wehren, ist bekannt. Der Gerichtshof trägt diesem Umstand insoweit Rechnung, als er dem Prozessgericht vorhält, es habe der beträchtlichen Zeitspanne (von ca. zwei Jahren zwischen einem behaupteten Vorfall und der Anzeige bei der Polizei) ein zu hohes Gewicht beigemessen gegenüber der „Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, Repressalien und andere[n] psychologische[n] Faktoren im Zusammenhang mit dem Trauma“; sie könnten „eine Rolle bei der Entscheidung des Opfers spielen, eine Anzeige zu erstatten“ (s. oben Rn. 52).

3.2 Negative Aspekte des Urteils

Den genannten positiven Aspekten stehen jedoch auch negative Gesichtspunkte entgegen.

3.2.1 Nichtberücksichtigung internationalen Rechts

Wie Art. 8 EMRK im Einzelnen auszulegen ist, lässt sich nicht ohne Berücksichtigung europäischen und internationalen Rechts klären.¹⁰ Daran fehlt es im vorliegenden Urteil jedoch vollkommen. Das ist umso erstaunlicher als der EGMR in anderen Fällen der sexuellen Belästigung durchaus darauf eingegangen ist. So ist im bereits erwähnten Urteil *C. / Rumänien* (der von Rumänien nicht anerkannte) Art. 26 ESC zum Recht auf Würde am Arbeitsplatz¹¹ sowie die (ratifizierte) „Istanbul Konvention“ (Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen),¹² ja sogar die Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats über

⁹ Vgl. v. Schirach, Sie sagt. Er sagt, 2024.

¹⁰ Grundsätzlich dazu EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 u.a. – *Demir und Baykara / Türkei*, Rn. 85; s. auch Lörcher, AuR 2009, 229-242. Auch wenn der EGMR im Fall *Humpert* die Bedeutung internationalen Rechts (punktuell) abgelehnt hat (EGMR v. 04.12.2023 – Nr. 59433 u.a. – *Humpert u.a. / Deutschland*, Rn. 127; dazu kritisch Lörcher, AUR 2024, 234-238), so hat er sie doch im nachfolgenden Urteil *Klimaseniorinnen* wiederum betont, EGMR v. 09.04.2024 – Nr. 53600/20 – *Verein Klimaseniorinnen Schweiz u.a. / Schweiz* – Rn. 456.

¹¹ S. Fn. 5, Rn. 41 ff.; Art. 26 Abs. 1 lautet: „Um die wirksame Ausübung des Rechts aller Arbeitnehmer auf Schutz ihrer Würde am Arbeitsplatz zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, in Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen: 1. das Bewußtsein, die Aufklärung und die Vorbeugung hinsichtlich sexueller Belästigung am Arbeitsplatz oder in Verbindung mit der Arbeit zu fördern und alle geeigneten Maßnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmer vor solchem Verhalten zu schützen.“

¹² Europaratsübereinkommen (CETS) Nr. 210, v. 11.05.2011; s. Fn. 5., Rn. 44., s. auch EGMR, Fn. 1, Rn. 28 und EGMR v. 18.10.2016 – Nr. 16143/10 – *G.U. / Türkei*, Rn. 49 (ratifiziert am 07.12.2011, wobei der Vorfall im Jahr 2002 lag) mit Zitaten aus dem „Erläuternden Bericht“ in Rn. 50 f.

den Schutz von Frauen vor Gewalt¹³ herangezogen worden. Darüber hinaus hat der Gerichtshof – noch weitergehend – auf das vom Inhalt her einschlägige inter-amerikanische und afrikanische Recht hingewiesen.¹⁴

Speziell für die Türkei wäre darauf hinzuweisen gewesen, dass diese Art. 26 ESC anerkannt hat.¹⁵ Außerdem hätte der Bericht der UN-Sonderberichterstatterin zur Türkei erwähnt werden sollen, der verschiedene Punkte kritisiert¹⁶ und sich v.a. mit der Kündigung der Istanbul-Konvention durch die Türkei unter rechtlichen Gesichtspunkten auseinandergesetzt hat.¹⁷ Besondere Bedeutung hätte auch dem CEDAW-Ausschuss¹⁸ zugemessen werden müssen, der im Hinblick auf die Türkei „*das Fehlen von Maßnahmen zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, insbesondere von jungen Frauen und lesbischen, bisexuellen, transgender und intersexuellen Frauen, einschließlich der geringen Zahl von Untersuchungen in Fällen sexueller Belästigung*“ kritisiert¹⁹ und eine „*Änderung des Arbeitsgesetzes und des Strafgesetzbuches empfohlen hatte, um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ausdrücklich unter Strafe zu stellen und sicherzustellen, dass die Opfer von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Zugang zu wirksamen, unabhängigen und vertraulichen Beschwerdeverfahren haben und dass allen Beschwerden wirksam nachgegangen wird, die Täter verfolgt und angemessen bestraft werden und die Opfer vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden*“.²⁰

Außerdem hat die Türkei den UN-Sozialpakt²¹ ratifiziert, für den der zuständige UN-Sozialpaktausschuss schon 2011 auf das besondere Problem der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz hingewiesen hatte.²² Auch die Frauenrechtskonvention CEDAW sowie das ILO-Übereinkommen gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 111)²³ wurde ratifiziert, jedoch nicht das Übereinkommen Nr. 190.²⁴

¹³ EGMR – X. / Griechenland, Fn. 1, Rn. 27 (der zitierte Teil der Empfehlung (Rec(2002)5, Rn. 35 des Anhangs lautet wie folgt: „Die Mitgliedstaaten sollten in ihren nationalen Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen und Sanktionen vorsehen, die es ermöglichen, rasch und wirksam gegen Gewalttäter vorzugehen und das Unrecht, das Frauen, die Opfer von Gewalt geworden sind, wiedergutzumachen.“, Hervorhebungen nicht in Original).

¹⁴ EGMR (GK) v. 25.06.2020 – Nr. 60561/14 – S.M. / Kroatien, Rn. 188 ff.

¹⁵ Text s. Fn.11.

¹⁶ UN, Visit to Türkiye. Report of the Special Rapporteur on violence against women and girls, its causes and consequences, 25.04.2023 – A/HRC/53/36/Add.1: “While relevant laws protect women against sexual harassment, exploitation and abuse in the workplace, enforcement is still problematic” (Rn. 16), “harmful stereotypes about sexual harassment remain and often result in victims being blamed” (Rn. 17).

¹⁷ Ebd. Rn. 43 ff.

¹⁸ UN-Frauenrechtsausschuss; er überprüft die Einhaltung der UN-Frauenrechtskonvention (Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau), engl.: CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women).

¹⁹ CEDAW Committee, Concluding observations on the eighth periodic report of Türkiye, 12.07.2022 – CEDAW/C/TUR/CO/8, Rn. 45(e).

²⁰ Ebd., Rn. 46(e).

²¹ Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, 1966.

²² Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), 12.07.2011 – E/C.12/TUR/CO/1: “The Committee notes with concern that the incidence of sexual harassment in the workplace is reportedly widespread” (Rn. 15).

²³ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

²⁴ Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), s. dazu Zimmer, in: Moore/Scherrer/van der Linden, The Elgar Companion to Decent Work and the Sustainable Development Goals, Chapter 27: The elimination of violence and harassment in the world of work: ILO Convention No. 19.

Die genannten völkerrechtlichen Verpflichtungen zum Schutz vor sexueller Belästigung hätten also berücksichtigt werden müssen. Dies gilt umso mehr, als völkerrechtliche Verträge mit menschenrechtlichem Inhalt einem ggf. entgegenstehenden nationalen Recht vorgehen.²⁵

3.2.2 Ausblendung von Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Wie erwähnt, hält es der EGMR nicht für erforderlich, sich angesichts seiner Ausführungen zu Art. 8 EMRK noch näher mit dem Diskriminierungsverbot gem. Art. 14 (i.V.m. Art. 8) EMRK auseinanderzusetzen. Das wäre jedoch erforderlich gewesen, um die Probleme der strukturellen Diskriminierung, die hinter dem im vorliegenden Fall zu Tage getretenen Problem liegen, zu analysieren und auf den konkreten Fall zu beziehen. Dazu wäre das Eingehen auf die genannten internationalen Vorgaben besonders wichtig gewesen. Das Fehlen dieser Auseinandersetzung ist auch anderweitig unter Hinweis auf die Rechtsprechung im Fall Opuz / Türkei²⁶ kritisiert worden.²⁷ In der Tat hatte sich der EGMR in diesem Verfahren (zu häuslicher Gewalt gegen Frauen – Art. 2 und 3 EMRK) ausführlich mit der strukturellen Diskriminierung unter Art. 14 (i.V.m. Art. 2 und 3) EMRK auseinandergesetzt²⁸ und dabei auf z.B. auch auf die entsprechenden Äußerungen des Frauenrechtsausschusses hingewiesen.²⁹ Es hätte deshalb auch für eine sexuelle Belästigung nach Art. 8 EMRK sehr nahe gelegen, die weiteren genannten Stellungnahmen zur Situation in der Türkei zu berücksichtigen.³⁰ Wesentliche Argumente hätten demnach für eine Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK gesprochen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Dieses Urteil kann als weiteres Beispiel für die Bedeutung vom Art. 8 EMRK auch im innerstaatlichen Kontext gelten. In arbeitsrechtlicher Hinsicht enthält er nicht nur eine kündigungsschutzrechtliche Komponente,³¹ sondern eben auch den Schutz vor sexueller Belästigung.³² Dafür ist Art. 8 EMRK sowohl bei arbeitsrechtlichen Verfahren als auch (wie hier vorliegen) bei Strafverfahren zu berücksichtigen. Der konkrete Fall zeigt auf, wie wichtig in diesem Zusammenhang eine kontext-sensible Beweiserhebung und -würdigung ist. Konkreter, wie es darauf ankommt, die von den betroffenen Frauen genannten Umstände und benannten Beweismittel ernst zu nehmen und ihnen im Einzelnen nachzugehen. Dabei sind gerade die besonderen Abhängigkeitsbedingungen im Arbeitsverhältnis besonders zu berücksichtigen, die stereotype Reaktionen wie z.B. „hat sich zu spät beschwert“ tendenziell ausschließen.

²⁵ So ausdrücklich Art. 27 Wiener Vertragsrechtskonvention, WVRK. Durch das türkische Gesetz Nr. 5170 vom 07.05.2004 wurden dem Art. 90 Abs. 4 der Verfassung Folgendes angefügt: "Soweit Grundrechte und -freiheiten regelnde Vorschriften verfahrensmäßig in Kraft gesetzter völkerrechtlicher Verträge mit nationalen Bestimmungen mit gleichem Regelungsgehalt nicht übereinstimmen, finden die Bestimmungen der völkerrechtlichen Verträge vorrangig Anwendung.", <https://www.verfassungen.eu/tr/>, abgerufen am 17.04.2025.

²⁶ EGMR v. 09.06.2009 – Nr. 33401/02 – Opuz / Türkei.

²⁷ Demir/Güneş, ECtHR's Judgment in N.O. v. Türkiye: A Missed Opportunity to Address the Structural Gender Inequalities, 13.02.2025.

²⁸ EGMR – Opuz / Türkei, Fn. 26, Rn. 183 ff.

²⁹ Ebd., Rn. 186 ff.; speziell zur Türkei Rn. 192.

³⁰ S. insbes. Fn. 166, 19 und 222.

³¹ S. dazu z.B. Lörcher, AuR 2025, 141 ff.

³² Dass dies in Deutschland immer noch ein erhebliches Problem darstellt, lässt sich beispielhaft aus einer Untersuchung der BG Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege ersehen (Adler/Vaupel, Sexuelle Belästigung und Gewalt im Gesundheits- und Sozialwesen, 13.09.2021, https://www.bgw-online.de/resource/blob/78918/16cdc7fbfe4032cc0502a6da8157da0b/Praesentation_BGW-Studie_Infoveranstaltung-sex-Belaestigung-Gewalt-BGW.pdf, abgerufen am 17.4.2025).

Auch wenn sich das Urteil (kritikwürdig) nicht mit dem einschlägigen völkerrechtlichen Rahmen auseinandergesetzt hat, ist es für Deutschland trotzdem wichtig.³³ Darüber hinaus ist aber auch den EU-rechtlichen Vorgaben zu entsprechen.³⁴ Die einschlägigen Gesetze (v.a. AGG) sind entsprechend auszulegen und anzuwenden. Insbesondere ist eine einerseits niederschwellige, andererseits aber gleichzeitig effektive Unterstützungsstruktur für die Betroffenen von zentraler Bedeutung. Dazu leisten die Antidiskriminierungsstelle des Bundes³⁵ aber auch Gewerkschaften³⁶ sowie die erforderlichen betrieblichen Strukturen³⁷ einen wichtigen Beitrag.

→ [zurück zur Übersicht](#)

³³ Deutschland ist an alle der genannten internationalen Vorgaben gebunden, insbesondere an den UN-Sozialpakt (s. Fn. 211), die Frauenrechtskonvention (CEDAW, s. Fn. 18), die ILO Übereinkommen Nr. 111 (s. Fn. 23) und 190 (s. Fn. 24), die ESC (Art. 26, s. Fn. 11) und die Istanbul-Konvention (s. Fn. 12).

³⁴ S. v.a. die GleichbehandlungsRL 2006/54/EG (Art. 2 Abs. 1 Buchst. d zur Begriffsdefinition „sexuelle Belästigung“).

³⁵ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Website \(Thema: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz\)](#); s. auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes, [Was tun bei sexueller Belästigung - Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber*innen und Betriebsräte](#), 11. Aufl., April 2024, jeweils abgerufen am 17.04.2025.

³⁶ S. z.B. [DGB, Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern! Ein Handlungsleitfaden für betriebliche Interessenvertretungen](#), November 2023, abgerufen am 17.04.2025, mit vielen weiteren Hinweisen.

³⁷ Z.B. das Beschwerderecht nach § 13 AGG und die weiteren Möglichkeiten der Regelung von Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens gem. § 86 BetrVG; vgl. insgesamt zu den Handlungsalternativen und damit rechtliche Schutzlücken geschlossen werden?

IV. Verfahren vor dem EuGH



*Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Katharina Ruhwedel und Antonia Seeland*

1. Allgemeine Fragen

Urteile

Urteil des Gerichts (Zehnte Kammer) vom 26.02.2025 – T-1076/23 – Bowles u.a. / EZB

Rechtsvorschriften: Artikel 13 der Beschäftigungsbedingungen der EZB

Schlagworte: Bedienstete der EZB – jährliche Gehaltsanpassung – Berechnungsmethode

Kernaussage: Die von den Kläger*innen vorgebrachten Einwände gegen die Anwendung des „Salary Adjustment Methodology“ der EZB dringen nicht durch.

Erläuterungen: Gemäß Art. 13 der Beschäftigungsbedingungen der Europäischen Zentralbank (EZB), die von der EZB einseitig und ohne Mitarbeiter*innenbeteiligung erlassen werden, beschließt der EZB-Rat auf Vorschlag des Direktoriums eine Methodik, um die Anpassung der Gehälter der EZB-Beschäftigten der Höhe nach festzulegen („Salary Adjustment Methodology“). Diese tritt am 1. Januar eines jeden Jahres in Kraft. Die Kläger*innen, Beschäftigte der EZB, sind für den Rechtsweg an das EuG in Luxemburg verwiesen. Sie rügten hier mehrere Fehler bei der Anwendung der Methodik für das Jahr 2023. Das EuG teilte diese nicht.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 06.03.25 – C-575/23 – ONB

Rechtsvorschriften: Art. 2 und 3 Abs. 2, Art. 18 bis 23 UrheberrechtsRL 2001/29/EG; Art. 7 bis 9 Vermiet- und VerleihRL 2006/115/EG

Schlagworte: Geistiges Eigentum – Urheberrecht und verwandte Schutzrechte – Orchestermusiker*innen – Grundsatz der angemessenen und verhältnismäßigen Vergütung – automatischer Übergang von verwandten Schutzrechten auf Arbeitgeber*innen

Kernaussage: Verwandte Schutzrechte, die im Rahmen ihres Dienstes von ausübenden Künstler*innen erworben werden, deren Beschäftigungsverhältnis auf einer verwaltungsrechtlichen Grundlage beruht, können nicht ohne ihre Zustimmung im Wege eines Rechtsetzungsakts an den*die Arbeitgeber*in abgetreten werden

Erläuterungen: Orchestermusiker*innen erwerben von Rechts wegen an den Leistungen, die sie im Rahmen ihrer Aufgaben im Dienst erbringen, verwandte Schutzrechte (vgl. Art. 3 Abs. 2 UrheberrechtsRL, §§ 73 ff. UrhG). Nach belgischem Recht werden verwandte Schutzrechte der mit verwaltungsrechtlichem Status eingestellten Beschäftigten ohne ihre vorherige Zustimmung im Wege eines Rechtsetzungsakts an den Dienstherren/die Dienstherrin abgetreten. Diese Bestimmung steht nicht in Einklang mit Regelungen, die die UrheberrechtsRL für ausübende Künstler*innen anwendet, wie der EuGH nun festgestellt hat.

Im deutschen Recht wird bei Werken, zu deren Schaffung gerade eine arbeitsvertragliche Pflicht besteht, angenommen, dass Arbeitnehmer*innen kraft (auch stillschweigender) Vereinbarung verpflichtet sind, dem*der Arbeitgeber*in das Urheberrecht einzuräumen.¹ Die entsprechende Vergütung kann – je nach Sachlage – mit dem Arbeitsentgelt abgegolten sein.² Die neue EuGH-Rechtsprechung wirft die Frage auf, ob die Annahme eines konkludent vereinbarten Übergangs des Anspruchs den*die Arbeitgeber*in aufrechterhalten werden kann.

Neu anhängige Verfahren

Klage der Kommission vom 17.01.2025 – C-25/25 – Kommission/Republik Bulgarien

Rechtsvorschriften: Art. 16 DienstleistungsRL 2006/123/EG; Art. 56 AEUV

Schlagworte: Grenzüberschreitende Erbringung von sozialen Dienstleistungen – Höchstdauer

Erläuterungen: Die Kommission macht geltend, dass die Republik Bulgarien durch den Erlass des Gesetzes über soziale Dienstleistungen die Dienstleistungsfreiheit nach Art. 16 der DienstleistungsRL sowie Art. 56 und 57 AEUV unzulässig beschränkt und leitet ein Vertragsverletzungsverfahren ein. Das genannte Gesetz sieht eine Höchstdauer von sechs Monaten pro Jahr für die vorübergehende grenzüberschreitende Erbringung von sozialen Dienstleistungen durch Anbieter*innen mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat oder im Europäischen Wirtschaftsraum vor. Wollen die Anbieter*innen auch nach diesem Zeitraum dort soziale Dienstleistungen erbringen, sind sie verpflichtet, sich im bulgarischen Hoheitsgebiet niederzulassen, was die Erteilung einer Lizenz nach den bulgarischen Rechtsvorschriften voraussetzt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Berufsrecht

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichts (Dritte Kammer) vom 03.02.2025 – T-1126/23 – Asociația Inițiativa pentru Justiție / Kommission

Rechtsvorschriften: Art. 263 Abs. 4 AEUV; Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Berufsvereinigung von Staatsanwält*innen – Zulässigkeit einer Nichtigkeitsklage – Klagebefugnis – Justizreform – Korruptionsbekämpfung

Kernaussagen: Gegenstand der zugrunde liegenden Klage war der Beschluss der Kommission, das Verfahren für Zusammenarbeit und Überprüfung (VZÜ) zu beenden. Ziel der VZÜ war die Überwachung der Justizreform und der Korruptionsbekämpfung in Rumänien. Gegen den Aufhebungsbeschluss klagte eine Berufsvereinigung rumänischer Staatsanwält*innen, da sie sich hierdurch verstärkt rechtswidrigen Disziplinarverfahren ausgesetzt sähen. Die Klage wurde als unzulässig abgewiesen, da der EuGH die klagende Vereinigung als nicht klagebefugt ansieht – sie sei durch den Klagegegenstand nicht unmittelbar betroffen.

¹ Becker, in: Deinert/Wenckebach/Zwanziger, Handbuch Arbeitsrecht, § 57 Rn. 80.

² Becker, in: Deinert/Wenckebach/Zwanziger, Handbuch Arbeitsrecht, § 57 Rn. 82.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 25.02.2025 – C-146/23 – Sąd Rejonowy w Białymstoku

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 i.V.m. Art. 2 EUV; Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit – Festlegung der Bezüge von Richter*innen – Befugnisse der Legislative und Exekutive

Kernaussagen: Die Bezüge von Richter*innen müssen als eine Garantie der richterlichen Unabhängigkeit bestimmten Anforderungen genügen: Ihre Festlegung muss eine Rechtsgrundlage haben, objektiv, vorhersehbar, beständig und transparent sein. Außerdem müssen sie eine ausreichende Höhe haben, die vom sozioökonomischen Kontext und dem Durchschnittsgehalt des jeweiligen Mitgliedsstaats abhängt. Wird von diesen Vorgaben abgewichen, muss dies durch eines dem Gemeinwohl dienenden Ziel gerechtfertigt und erforderlich, verhältnismäßig und vorübergehend sein.

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 27.02.2025 – C-674/23 – AEON NEPREMI-ČNINE u. a.

Rechtsvorschriften: Art. 15 Abs. 2 und 3 DienstleistungsRL 2006/123/EG; Art. 16 und 38 EU-GRC

Schlagworte: Immobilienvermittlung – nationale Provisionsobergrenze – Dienstleistungsfreiheit – unternehmerische Freiheit – Verbraucher*innenschutz – Verhältnismäßigkeit

Kernaussagen: Die Deckelung der Provision für Immobilienvermittlungen an natürliche Personen auf 4 % des Kaufpreises bzw. auf eine Monatsmiete ist grundsätzlich mit Unionsrecht vereinbar. Diese Regelung muss allerdings verhältnismäßig i.S.d. Art. 15 Abs. 3 lit. c DienstleistungsRL sein.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Datenschutz

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 13.02.2025 – C-383/23 – ILVA

Rechtsvorschriften: Art. 83 Abs. 4 bis 6 DSGVO

Schlagworte: Begriff „Unternehmen“ – Berechnung der Höhe der Geldbuße bei DSGVO-Verstoß – Berücksichtigung des Gesamtumsatzes

Kernaussagen: Der Begriff des Unternehmens in Art. 83 DSGVO entspricht dem Unternehmensbegriff der Art. 101 und 102 AEUV. Der Höchstbetrag einer Geldbuße, die gegen ein Unternehmen wegen eines DSGVO-Verstoßes verhängt wird, wird daher auf Grundlage eines Prozentsatzes des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs des Unternehmens bestimmt.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Sanchez-Bordona vom 20.03.2025 – C-655/23 – Quirin Privatbank

Rechtsvorschriften: Art. 17, 79, 82 DSGVO

Schlagworte: Bewerbungsverfahren – Weitergabe personenbezogener Daten eines Stellenbewerbers – Anspruch auf Unterlassung – Schadensersatz – immaterieller Schaden

Kernaussagen: Eine Person, deren personenbezogene Daten von dem Verantwortlichen unrechtmäßig offengelegt wurden, hat einen Anspruch gegen den Verantwortlichen auf künftige Unterlassung eines vergleichbaren Datenschutzverstoßes. Mitgliedstaaten können im Zuge der Ausgestaltung dieses Anspruchs den Nachweis der Wiederholungsgefahr verlangen oder eine widerlegbare Vermutung einer solchen Gefahr aufstellen. Die Tatsache, dass ein Unterlassungsanspruch besteht, ist bei der Bemessung der Höhe des zu ersetzenen immateriellen Schadens nicht zu berücksichtigen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Gleichbehandlung

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Čapeta vom 13.02.2025 – C-417/23 – Slagelse Almennyttige Boligselskab, Afdeling Schackenborgvænge

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 und 3 AntirassismusRL 2000/43/EG

Schlagworte: Sozialwohnungsbau – Wohngebiete mit überwiegend „nicht-westlicher“ Bevölkerung – Maßnahmen zur Reduzierung von Sozialwohnungen – Begriff „ethnische Herkunft“ – unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung

Kernaussagen: Der Begriff „ethnische Herkunft“ nach Art. 1 und 2 AntirassismusRL kann auch eine nicht homogene ethnische Personengruppe umfassen, wenn das Kriterium dafür, dass Personen in diese Gruppe eingeordnet werden, das ihrer ethnischen Herkunft ist.

Eine Regelung, die Begriffe wie „Einwanderer und ihre Nachkommen aus nicht-westlichen Ländern“ für die Kategorisierung eines Wohngebiets verwendet, in dem die Anzahl der Wohnungen des öffentlichen Wohnungswesens verringert werden soll, ist eine unmittelbare Diskriminierung.

Erläuterungen: Mit dem dänischen Gesetz über das öffentliche Wohnungswesen soll die Integration von Einwander*innen und ihren Nachkommen gefördert werden. Dabei werden Wohngebiete je nach sozioökonomischen Kriterien der Bewohner*innen eingestuft sowie danach, wie viele der Bewohner*innen prozentual aus „nicht-westlichen Ländern“ stammen. So müssen bspw. in dem Gebiet einer „Parallelgesellschaft“ über 50% der Bewohner*innen „Einwanderer*innen und ihre Nachkommen aus einem nicht-westlichen Land“ sein. Erfüllt ein Gebiet fünf Jahre die Kriterien der „Parallelgesellschaft“, ist es als „Umgestaltungsgebiet“ einzustufen. Damit sind Maßnahmen zur Verringerung des Anteils der Wohnungen des öffentlichen Wohnungswesens zu ergreifen. Letztlich gehen damit häufig einseitige Beendigungen des Mietverhältnisses einher, wovon auch die Kläger*innen des Ausgangsverfahrens betroffen sind.

Wird mit diesen Rechtsvorschriften gegen die AntirassismusRL verstoßen, weil sie als Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft einzustufen sind? Die Beantwortung dieser Frage durch den Gerichtshof ist von allgemeiner Bedeutung für die nähere Bestimmung des Begriffs der „ethnischen Herkunft“ i.S.d. AntirassismusRL³ und für die Abgrenzung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung.

Die Generalanwältin legt zur Bestimmung des Begriffs „ethnische Herkunft“ die Urteile in den Rs. *CHEZ*⁴ sowie *Jyske Finans*⁵ zu Grunde. Demnach würden unter „Ethnie“ Personen auf der Grundlage mehrerer gemeinsamer Merkmale wie z.B. Religion, Sprache, kulturelle und traditionelle Herkunft, Lebensumgebung und unter Umständen die Staatsangehörigkeit zusammengefasst. Diese Merkmale seien nicht abschließend und müssen nicht alle erfüllt sein. Im Unterschied zur Rs. *CHEZ* handelt es sich vorliegend bei den „nicht-westlichen“ Personen jedoch nicht um eine homogen wahrgenommene ethnische Gruppe (Rn. 83). Was dieser Gruppe jedoch gemeinsam sei, ist vielmehr die Wahrnehmung des dänischen Gesetzgebers, dass diese Gruppe *nicht* die Merkmale der anderen Gruppe („westliche“ Personen), besitze. Die Gruppe werde also im Wege der Ausgrenzung von „nicht-westlichen“ Personen aus der Gruppe der „westlichen“ Personen gebildet (Rn. 86-89). Damit könne auch die Benachteiligung inhomogen wahrgenommener Gruppen von der AntirassismusRL erfasst sein, da ansonsten deren Zweck unterlaufen würde.

Die Benachteiligung erfolge auf zwei Ebenen – die einseitige Beendigungsmöglichkeit der Mietverträge und die Stigmatisierung einer ethnischen Gruppe. Beides sind laut *Čapeta* Formen der unmittelbaren Diskriminierung. Zum einen werden Bewohner*innen in Umgestaltungsgebieten nämlich gegenüber jenen in vergleichbaren Gebieten, deren Bevölkerung mehrheitlich „westlich“ ist, weniger günstig behandelt, da nur erstere in eine prekäre Lage bezüglich ihres Rechts auf Wohnung versetzt würden. Ausschlaggebend für diese Behandlung sei allein die ethnische Unterscheidung zwischen „westlichen“ und „nicht-westlichen“ Bewohner*innen.⁶ Zum anderen beruhe das Gesetz auf Vorurteilen und Stereotypenbildung, da eine Verallgemeinerung sozial vorwerfbarer Eigenschaften, die nach Ansicht des dänischen Gesetzgebers letztlich eine mangelnde Integration belegen, auf alle „nicht-westlichen“ Personen vorgenommen werde. Damit werde – entgegen dem Gesetzesziel – die Stigmatisierung aufrechterhalten und Ausgrenzung weiter verschärft.⁷

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 13.03.2025 – C-38/24 – Bervidi

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 Abs. 1 und 2 Buchst. b und 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Kind mit Behinderung – Diskriminierung der Betreuungsperson – angemessene Vorkehrungen – mittelbare Diskriminierung durch unflexible Arbeitszeitmodelle

Kernaussagen: Arbeitnehmende ohne Behinderung können sich direkt auf das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung gemäß der GleichbehandlungsrahmenRL berufen, wenn sie wegen der Pflege und Betreuung des eigenen Kindes mit Behinderung behaupten, am Arbeitsplatz besonders benachteilt zu werden. Der*die Arbeitgeber*in

³ S. dazu bisher einzig EuGH v. 16.07.2015 – C-83/14 – *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*; v. 06.04.2017 – C-668/15 – *Jyske Finans*.

⁴ EuGH v. 16.07.2015 – C-83/14.

⁵ EuGH v. 06.04.2017 – C-668/15.

⁶ EuGH v. 16.07.2015 – C-83/14 – *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, Rn. 76, 95.

⁷ UN-Ausschuss für die Beseitigung der Rassendiskriminierung, Abschließende Bemerkungen zum zweiundzwanzigsten bis vierundzwanzigsten periodischen Bericht Dänemarks, 2022, *CERD/C/DNK/CO/22-24*, Rn. 10-12; Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Abschließende Bemerkungen zum sechsten periodischen Bericht Dänemarks, *E/C.12/DNK/CO/6*, Rn. 51 f.

ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen – insbesondere in Bezug auf die Anpassung der Arbeitszeit und die Änderung der Aufgaben – zu ergreifen. Den Arbeitnehmenden muss im Rahmen dieser Maßnahmen ermöglicht werden, dem Kind die primäre Pflege und Betreuung zu kommen zu lassen, sofern dies keine unverhältnismäßige Belastung für den*die Arbeitgeber*in darstellt.

Erläuterungen: Generalanwalt *Rantos* ist der Auffassung, dass Art. 2 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL nicht nur die unmittelbare, sondern auch die mittelbare Diskriminierung aufgrund der Verbindung mit einer Person, die das jeweilige Merkmal trägt (Assozierung), verbietet: Eine Unterscheidung zwischen diesen Diskriminierungsformen würde die innere Kohärenz der GleichbehandlungsrahmenRL in Frage stellen. Diese Ansicht bestätigte auch das Urteil in der Rs. *Coleman*.⁸ Zwar ging es dort um einen Fall unmittelbarer Diskriminierung durch Assozierung – die Diskriminierung der Arbeitnehmerin durch ihren Arbeitgeber war wegen der Behinderung ihres Kindes erfolgt, während im vorliegenden Fall die Diskriminierung der ihr Kind pflegenden Arbeitnehmerin über die Arbeitszeitgestaltung nur mittelbar wirkte, jedoch habe der Gerichtshof in seinem Urteil festgestellt, dass die GleichbehandlungsrahmenRL auf die Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung abziele, also weit auszulegen sei. Auch die UN-BRK, die für die Auslegung der GleichbehandlungsrahmenRL herangezogen werden könne, messe der Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung keine Bedeutung bei. Darüber hinaus sei es Zweck der GleichbehandlungsrahmenRL, den Gleichbehandlungsgrundsatz effektiv zu verwirklichen. Einen echten Schutz vor Benachteiligung am Arbeitsplatz könne es nicht geben, wenn nicht auch gegen beide Diskriminierungsformen vorgegangen werde. Die GleichbehandlungsrahmenRL komme nur dann zu ihrer vollen Wirksamkeit, wenn sie zugleich das Kind mit Behinderung und dessen Betreuungsperson in ihrem beruflichen Kontext schütze. Der Generalanwalt führt zur Unterstützung seiner Argumentation auch die Rechtsprechung des Gerichtshofs in der Rs. *CHEZ*⁹ an. Hier stand zwar die AntirassismusRL 2000/43/EG und damit rassistische Diskriminierung im Mittelpunkt, doch bejahte der EuGH in diesem Kontext eine mittelbare Diskriminierung durch Assozierung.

Auch Art. 5 der GleichbehandlungsrahmenRL ist nach Ansicht des Generalanwalts auf mittelbare Diskriminierung durch Assozierung anwendbar: Zu den angemessenen Vorkehrungen, die der*die Arbeitgeber*in zur Anpassung des Arbeitsplatzes einer nicht behinderten Pflegeperson treffen kann, zählen vor allem die Gestaltung der Arbeitszeit oder die Aufgabenverteilung. So ist für den Generalanwalt die Einführung eines unflexiblen Arbeitszeitmodells ein typisches Beispiel für eine Maßnahme, die mittelbar diskriminierend wirken kann.

Würde sich der EuGH der Auffassung des Generalanwalts anschließen, würde dies auch für das deutsche Recht weitreichende Folgen haben, etwa bei der Auslegung von §§ 1, 7 AGG, § 19a SGB IV, § 33c SGB I und § 164 Abs. 2 SGB IX. Zudem würden die Pflichten von Arbeitgeber*innen für Fälle der mittelbaren Diskriminierung durch Assozierung konkretisiert werden.¹⁰

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁸ EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*, Rn. 43.

⁹ EuGH v. 16.07.2015 – C-83/14 – *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*.

¹⁰ Zu den Arbeitgeber*innenpflichten i.R.d. Art. 5 RL 2000/78/EG vgl. Brose, EuZA 2020, 157.

5. Koalitionsfreiheit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi (Spanien) vom 14.03.2024 – C-210/24 – AESTE

Rechtsvorschriften: Art. 67 VergabeRL 2014/24/EU; EntsendeRL 96/71/EG; Art. 56 AEUV; Art. 28 EU-GRC

Schlagworte: Öffentliche Aufträge – Zuschlagskriterien – Kriterium des wirtschaftlich günstigsten Angebots – Recht auf Kollektivverhandlungen und -maßnahmen – freier Dienstleistungsverkehr – häuslicher Pflegedienst

Erläuterungen: Das vorlegende Gericht stellt die Frage, ob ein bestimmtes Zuschlagskriterium für die Vergabe eines öffentlichen Auftrags zur Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der häuslichen Pflege geeignet ist, das wirtschaftlich günstigste Angebot i.S.d. Art. 67 der VergabeRL zu ermitteln. Das Kriterium sieht vor, dass ein bietendes Unternehmen, das eine über den anwendbaren Branchentarifvertrag hinausgehende Erhöhung der Lohnsumme vorschlägt, positiv berücksichtigt wird. Außerdem wird der*die Zuschlagsempfänger*in verpflichtet, nach Durchführung von Kollektivverhandlungen zu präzisieren, worin sich die Vergütungserhöhung niederschlägt und den Abschluss einer Kollektivvereinbarung über die Arbeitsbedingungen des eingesetzten Personals anzustreben. Steht ein solches Kriterium dem freien Dienstleistungsverkehr, der VergabeRL oder der EntsendeRL entgegen? Verletzt es das Recht auf Kollektivverhandlungen aus Art. 28 EU-GRC?

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Leiharbeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des BAG (Deutschland) vom 13.02.2025 – C-136/25 – Pemak

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

Schlagworte: Betriebsübergang zwischen konzernangehörigen Unternehmen – Veräußerer und Erwerber als ein entleihendes Unternehmen – Konkretisierung des Merkmals "vorübergehend"

Erläuterungen: Im vorliegenden Verfahren steht die unionsrechtskonforme Auslegung der Überlassungshöchstdauer nach § 9 Abs. 1 Nr. 1b i. V. m. § 10 AÜG im Mittelpunkt. Ist sie rechtsträger- oder betriebsbezogen zu berechnen?

Der entleihende Betriebsveräußerer und der Betriebserwerber gehören im zugrunde liegenden Fall demselben Konzern an. Der Leiharbeitnehmer, der vor und nach dem Betriebsübergang auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wurde, beruft sich darauf, dass wegen Überschreitens der Überlassungshöchstdauer ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Entleiher fingiert wird. Ob dies der Fall ist, entscheidet sich zunächst danach, ob bei einem Betriebsübergang Veräußerer und Erwerber als ein und dasselbe entleihendes Unternehmen i.S.v. Art. 3 der

LeiharbeitsRL anzusehen sind. Diese grundlegende Frage legt das BAG dem EuGH vor: Bejaht der Gerichtshof sie, wäre § 1 Abs. 1b AÜG so auszulegen, dass die Einsatzzeiten der Leiharbeitnehmer*innen vor und nach dem Betriebsübergang zusammenzurechnen sind.

Die zweite dem EuGH vorgelegte Frage bezieht sich auf die besondere Konstellation des vorliegenden Falles, bei dem der entleihende Betriebsveräußerer und der Betriebserwerber demselben Konzern angehören und der Leiharbeitnehmer ununterbrochen auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt wurde. Sind – zumindest in diesem Fall – Veräußerer und Erwerber als ein einheitliches Unternehmen i.S.v. Art. 3 LeiharbeitsRL anzusehen? Hierbei nimmt das BAG Bezug auf das Urteil *Albron Catering*¹¹, in dem der EuGH den Entleiher als Arbeitgeber angesehen und angenommen hatte, dass der Betriebserwerber in die Stellung des Entleihers eingetreten kann. Für den Fall, dass der EuGH die ersten beiden Fragen verneint, will das BAG die Frage klären lassen, ob bzw. in welcher Weise die Missbrauchskontrolle nach Art. 5 Abs. 5 S. 1 LeiharbeitsRL zu berücksichtigen ist bzw. ob die oben beschriebene Konstellation der Überlassung rechtsmissbräuchlich ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Massenentlassung

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 27.02.2025 – C-134/24 – Tomann

Rechtsvorschriften: Art. 4 Abs. 1 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Fehlende oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige – Unwirksamkeit der Kündigung

Kernaussagen: Die Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung kann das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf der Entlassungssperre beenden. Außerdem kann die Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Behörde nicht mit der Wirkung nachgeholt werden, dass die Kündigung nach Ablauf der Entlassungssperre wirksam wird. Vielmehr muss nach der ordnungsgemäßen Massenentlassungsanzeige die Kündigung erneut ausgesprochen werden und kann frühestens 30 Tage nach der Anzeige wirksam werden.

Erläuterungen: Der 2. sowie der 6. Senat des BAG bereiten einen Paradigmenwechsel im Massenentlassungsrecht vor. Um diesen unionsrechtlich abzusichern, haben die Senate verschiedene Vorlagefragen an den EuGH gerichtet. Im vorliegenden Verfahren, das beim 2. Senat anhängig ist, geht es im Kern um die Wirkung der Entlassungssperre.¹²

Der Generalanwalt begründet seine Auffassung, dass eine Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung frühestens nach Ablauf der Entlassungssperre wirksam werden kann. Alles andere würde den Hauptzweck der RL, sicherzustellen, dass vor einer Massenentlassung die Arbeitnehmervertreter konsultiert und die zuständige Behörde informiert wird, gefährden.¹³ Insbesondere die Sanktionierung auf lediglich verwaltungsrechtlicher Ebene bei voller Wirksamkeit der Kündigung würde die praktische Wirksamkeit der RL gefährden.¹⁴

¹¹ EuGH v. 21.10.2010 – *Albron Catering*; näher dazu und zu Folgen für Fälle der konzerninternen Überlassung Winter, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Art. 2 RL 2001/23/EG, Rn. 12.

¹² Ausführlich dazu die Erläuterungen zum Vorabentscheidungsersuchen in der Rs. *Tomann*, *HSI-Report 3/2024*, S. 26 ff.

¹³ Schlussanträge des GA *Norkus* v. 27.02.2025 – C-134/24 – *Tomann*, Rn. 79.

¹⁴ Schlussanträge des GA *Norkus* v. 27.02.2025 – C-134/24 – *Tomann*, Rn. 83.

Zu Recht hat der Generalanwalt auch Zweifel an dem Konzept des 2. Senats, wonach eine verspätete Massenentlassungsanzeige lediglich die Wirkung der Kündigung aussetzen würde. Denn Arbeitgeber*innen würde so ein einfacher Weg eröffnet, die vorgesehene Reihenfolge von Massenentlassungsanzeige und Kündigung umzukehren.¹⁵ Folgt der EuGH dem Plädyer, wäre die angestrebte Rechtsprechungsänderung kaum unionsrechtskonform umzusetzen.

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 20.03.2025 – C-249/24 – Ineo Infracom

Rechtsvorschriften: Art. 1 und 2 der MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Entlassung i.S.d. MassenentlassungsRL – betriebsbedingte Kündigung – Ablehnung der vorübergehenden Versetzung durch betroffene Arbeitnehmer*innen – Anhörung des Betriebsrats

Kernaussagen: Betriebsbedingte Kündigungen aufgrund der Ablehnung der Arbeitnehmer*innen, die Bestimmungen eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität auf ihre Arbeitsverträge anzuwenden, können „Entlassungen“ im Sinne dieser Bestimmung darstellen. Sie sind bei der Bestimmung des Schwellenwerts, mit dessen Erreichen sie als Massenentlassung anzusehen sind, zu berücksichtigen.

Die Information und Konsultation des Betriebsrats vor dem Abschluss eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität mit repräsentativen Gewerkschaften kann die betreffenden Arbeitgeber*innen von der Pflicht befreien, die Beschäftigtenvertretung vor der Massenentlassung zu unterrichten und anzuhören.¹⁶

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Mindestlohn

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Emiliou vom 14.01.2024 – C-19/23 – Dänemark/Parlament und Rat

Rechtsvorschriften: Art. 4, 5 MindestlohnRL (EU) 2022/2041; Art. 153 Abs. 5 AEUV

Schlagworte: Nichtigkeitsklage – angemessene Mindestlöhne in der EU – Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen – Kompetenz der EU für Regelungen zu „Arbeitsentgelt“ und „Vereinigungsrecht“ – Verfahren zur Festlegung angemessener Mindestlöhne – teilweise Nichtigerklärung der RL

Kernaussagen: Die MindestlohnRL der EU ist aus Sicht des Generalanwaltes vollumfänglich für nichtig zu erklären, da ihr Regelungsgehalt unter die in Art. 153 Abs. 5 AEUV festgelegten Ausnahmen von der Rechtssetzungskompetenz der EU für das Arbeitsentgelt und das Koalitionsrecht fällt. Sie verstößt damit gegen das in Art. 5 Abs. 2 EUV niedergelegte Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung.

¹⁵ Schlussanträge des GA Norkus v. 27.02.2025 – C-134/24 – *Tomann*, Rn. 83.

¹⁶ S. zur Einordnung auch die Erläuterungen zur Vorlagefrage des französischen Cour de cassation, *HSI-Report 2/2024*, S. 31 f.

Erläuterungen: Dänemark und Schweden haben Nichtigkeitsklage gegen die EU-MindestlohnRL eingelegt.¹⁷ Die MindestlohnRL dient der „*Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union, insbesondere der Angemessenheit der Mindestlöhne der Arbeitnehmer, um zur sozialen Aufwärtskonvergenz beizutragen und die Lohnungleichheit zu verringern*“ (Art. 1 MindestlohnRL). Sie enthält im Kern zwei Regelungsgegenstände: Sofern die Abdeckung mit Tarifverträgen in einem Mitgliedstaat weniger als 80 % beträgt, müssen nationale Aktionspläne erarbeitet werden, um diese zu erhöhen (Art. 4 MindestlohnRL). Außerdem sollen diejenigen Mitgliedstaaten, die Mindestlöhne staatlich festlegen, dabei zumindest folgende Kriterien berücksichtigen: die „*Kaufkraft der Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten*“, „*das allgemeine Niveau der Löhne und ihre Verteilung*“, „*die Wachstumsrate der Löhne*“ und „*langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen*“ (Art. 5 Abs. 2 MindestlohnRL). Schließlich sollen für die Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne gewisse Referenzwerte zugrunde gelegt werden (Art. 5 Abs. 4 MindestlohnRL).

Der Schlussantrag von Generalanwalt *Emiliou* ist ein Paukenschlag: Er schließt sich im Ergebnis der Argumentation der Kläger an und schlägt die vollständige Nichtigkeitsklärung der MindestlohnRL wegen Unvereinbarkeit mit Art. 153 Abs. 5 AEUV sowie wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung gem. Art. 5 Abs. 2 EUV vor. Der Ausschluss für Regelungen über das Arbeitsentgelt umfasse alle Aspekte der Lohnfestsetzung – auch die Rahmenbedingungen zur Entgeltbestimmung. Die Ausnahmebestimmung für das Recht der „Koalitionen“ sei hingegen nicht betroffen.

Seine Argumentation zur Regelungswirkung in Bezug auf das Arbeitsentgelt verkennt allerdings die Reichweite dieses Ausnahmetatbestands und vermag aus Rechtsgründen nicht zu überzeugen.¹⁸ Die Regelungswirkung der MindestlohnRL ist – vorsichtig formuliert – äußerst zurückhaltend, historisch wohl auch aufgrund der Kompetenzfrage. Sie betrifft lediglich Kriterien zur Festlegung der Höhe von Mindestlöhnen – wie sie angewendet werden und welches Gewicht sie haben, bleibt den Mitgliedstaaten überlassen. Insbesondere eine konkrete Höhe des Arbeitsentgelts kann aus der Richtlinienbestimmung nicht abgeleitet werden. Die Lohngestaltung obliegt deshalb nach wie vor in erster Linie den Koalitionen. Deshalb ist dieser Bestandteil der MindestlohnRL, anders als vom Generalanwalt angenommen, uE. nicht von der Ausnahmebestimmung des Art. 153 Abs. 5 AEUV erfasst.

Auch die Pflicht, Aktionspläne zur Förderung von Tarifverhandlungen vorzulegen, hat selbst keine unmittelbare Regelungswirkung für das Arbeitsentgelt oder die Koalitionen. Die Ausnahmebestimmung des Art. 153 Abs. 5 AEUV ist auch im Lichte der sozialen Ausrichtung des Unionsrechts auszulegen. Die Koalitionsfreiheit ist Teil der Europäischen Sozialordnung und in Art. 12 Abs. 1 und Art. 28 EU-GRC verankert. Auch die EU hat damit einen verfassungsrechtlichen Auftrag, die tatsächlichen Funktionsbedingungen der kollektiven Arbeitsbeziehungen sicherzustellen, ohne sie freilich selbst ausgestalten zu können. Art. 5 MindestlohnRL wird dem gerecht. Er greift weder in die Koalitionsfreiheit selbst ein noch in die Kompetenz der Mitgliedstaaten, diese auszustalten. Im Zuge der Austeritätspolitik in den Jahren nach 2010 hatte die EU noch Einschnitte in kollektive Rechte in verschiedenen Rechtsordnungen südeuropäischer Staaten veranlasst, wobei die Kompetenzeinschränkung für Entgelt und Koalitionen kein Hindernis waren.¹⁹ Nun beschreitet sie mit aller kompetenzieller Zurückhaltung den

¹⁷ Näher zu den Anträgen etwa *Franzen*, EuZA 2023, 361 f. sowie *HSI-Report 3/2023*, S. 27 f.

¹⁸ Siehe die Analyse der Schlussanträge von *Langbein* im A&W-Blog v. 3.3.2025: Steht die EU-Mindestlohnrichtlinie vor dem Aus?, <https://www.awblog.at/Europa/EU-Mindestlohnrichtlinie-vor-dem-Aus>; näher zur Kompetenzfrage *Ahmed/Streuter*, AuR 2024, 281; *Eichenhofer*, AuR 2021, 148; *Kovács*, SR 2023, 70, 73 ff.; *Sagan/Witschen/Schneider*, ZESAR 2021, 103 ff.

¹⁹ Siehe zu den Folgen etwa *Heinlein*, AuR 2016, 453 am Beispiel Spaniens; *Schiek/Zahn*, Europäisches Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2025, Rn. 82; zur Bewertung von Maßnahmen zur Austeritätspolitik durch den EuGH z.B. *Farahat/Krenn*, Der Staat 2018, 357 ff.

Weg einer Mindestharmonisierung sozialer und kollektiver Rechte, die nach der Konzeption der Grundlagenverträge mit der Schaffung des Europäischen Binnenmarktes untrennbar verbunden ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

9. Soziale Sicherheit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 16.01.2025 – C-277/23 – Ministarstvo finančija

Rechtsvorschriften: Art. 20, 21, Art. 165 Abs. 2 zweiter Gedankenstrich AEUV

Schlagworte: Freizügigkeit zu Bildungszwecken – steuerlicher Grundfreibetrag für ein unterhaltsberechtigtes Kind – Teilnahme des Kindes am Erasmus+-Programm – Gewährung einer Mobilitätsbeihilfe – Besteuerung der Mobilitätsbeihilfe – steuerliche Nachteile

Kernaussagen: Nimmt ein unterhaltsberechtigtes Kind am Programm Erasmus+ teil und erhält in diesem Rahmen eine Mobilitätsbeihilfe, darf diese finanzielle Unterstützung nicht bei der Berechnung des Einkommenssteuer-Grundfreibetrages, auf den ein steuerpflichtiger Elternteil für dieses Kind Anspruch hat, berücksichtigt werden, was ggf. den Verlust des Anspruchs auf Erhöhung dieses Freibetrags zur Folge hat.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 23.01.2025 – C-421/23 – ONSS

Rechtsvorschriften: Art. 76 Abs. 6 KoordinierungsVO (EG) 883/2004

Schlagworte: Entsendete Arbeitnehmer*innen – falsche A1-Bescheinigungen – Verpflichtung zur Durchführung eines Dialog- und Vermittlungsverfahrens

Kernaussagen: Die Vorschriften der KoordinierungsVO finden auch dann Anwendung, wenn zwischen den Beteiligten unstreitig ist, dass die in Rede stehende A1-Bescheinigung gefälscht ist. Auch im Rahmen eines Strafverfahrens wegen der Verwendung gefälschter A1-Bescheinigungen gegen den*die Unternehmer*in muss das Dialog- und Vermittlungsverfahren zwischen den beteiligten Trägern durchgeführt werden.

Erläuterungen: Entsendete Arbeitnehmer*innen werden in nur einem Mitgliedstaat in das Sozialversicherungssystem eingegliedert. Die KoordinierungsVO definiert, welchem Sozialversicherungssystem die Arbeitnehmer*innen zugeordnet werden. Sie greift unabhängig davon ein, ob im Herkunftsstaat eine A1-Bescheinigung ausgestellt wurde. Deshalb ist sie auch dann anwendbar, wenn die A1-Bescheinigung unstreitig gefälscht ist.

Juristisch schwieriger zu beurteilen ist die Frage, ob die Sozialversicherungsträger und andere Behörden am Einsatzort eine unstreitig gefälschte A1-Bescheinigung ohne Weiteres außer Acht lassen können – oder ob sie trotz der klaren Sachlage zunächst das in Art. 76 KoordinierungsVO vorgesehene Dialog- und Vermittlungsverfahren mit den Sozialversicherungsträgern des Herkunftslandes durchführen müssen. Danach müssen sich die Träger am Arbeitsort mit den Trägern des Herkunftslandes in Verbindung setzen, um die Wirksamkeit der A1-Bescheinigung zu klären. Der Gerichtshof stellt nun klar, dass das Dialog- und Vermittlungsverfahren

trotz der klaren Sachlage von den Behörden, aber auch den Gerichten²⁰ durchgeführt werden muss.²¹ Er verweist aber darauf, dass die Anfrage bei den Behörden des Herkunftsstaats formlos erfolgen kann. Wenn diese daraufhin bestätigen, dass die Bescheinigung nicht von ihnen stammt, dürfen die Behörden und Gerichte des Aufnahmestaats davon ausgehen, dass die Bescheinigung gefälscht wurde.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 13.02.2024 – C-397/23 – Jobcenter Arbeitplus Bielefeld

Rechtsvorschriften: Art. 18, 20, 21 AEUV; Art. 24 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

Schlagworte: „Mobile“ Unionsbürger*innen – Aufenthaltsrecht als Voraussetzung für Sozialhilfeleistung – Aufenthaltserlaubnis im Rahmen der Personensorge – Unterscheidung je nach der Staatsangehörigkeit des Kindes – Diskriminierung

Kernaussagen: Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für „mobile“ Unionsbürger*innen zur Ausübung der Personensorge darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass das minderjährige ledige Kind die Staatsangehörigkeit des Aufnahmemitgliedstaats hat, während die Aufenthaltserlaubnis verweigert wird, wenn es die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats besitzt.

Erläuterung: Im zugrundeliegenden Rechtsstreit wurde der Antrag eines polnischen Staatsbürgers, der sich als arbeitsuchender „mobiler“ Unionsbürger in Deutschland aufhielt, auf Leistungen nach dem SGB II durch das Jobcenter Bielefeld abgelehnt. Nach Ansicht des Jobcenters habe er kein Aufenthaltsrecht wegen Ausübung der Personensorge für sein minderjähriges Kind, weil es die polnische und nicht – wie in § 28 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG gefordert – die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt. Nach Ansicht des Generalanwalts verstößt diese Regelung des AufenthG gegen das Verbot einer Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit gem. Art. 18 AEUV, weil sie die Voraussetzung für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis an die (deutsche) Staatsangehörigkeit des Kindes knüpfe und damit Eltern deutscher Kinder bevorzuge. Den in Art. 24 der FreizügigkeitsRL festgelegten Grundsatz der Gleichbehandlung mit Inländer*innen hält der Generalanwalt – im Unterschied zur Ansicht der Kommission – in diesem Fall für nicht anwendbar, da der Streitgegenstand die Voraussetzungen für ein Aufenthaltsrecht und nicht den Zugang zu Leistungen der sozialen Grundsicherung betreffe. Nach Art. 24 der FreizügigkeitsRL genießt jede*r Unionsbürger*in, die*der sich aufgrund dieser RL in einem Aufnahmemitgliedstaat aufhält, die gleiche Behandlung wie eine Inländer*in. Das Recht auf Gleichbehandlung erstreckt sich dabei auch auf Familienangehörige, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaats besitzen und das Recht auf Aufenthalt oder das Recht auf Daueraufenthalt genießen. Diese Regelung – die Gleichbehandlung mit Inländern – kann also erst greifen, wenn das Aufenthaltsrecht bereits zuerkannt wurde. Damit ist Art. 24 der FreizügigkeitsRL auf den Bereich des Aufenthaltsrechts nicht anwendbar.

²⁰ Siehe etwa EuGH v. 02.03.2023 - C-410/21 und -C-661/21 – *DRV Intertrans u.a.*, Rn. 59.

²¹ Vgl. zum Fall, dass Indizien vorliegen, die für eine fehlerhafte, aber durch die zuständige Stelle ausgestellte Bescheinigung sprechen, bereits EuGH v. 02.04.2020 - C-370/17 und C-37/18 – *CRPNPAC und Vueling Airlines*, Rn. 72 m.w.N., m. Erläuterungen im *HSI-Report 2/2020*, S. 32 ff.; EuGH v. 06.02.2018 – C-359/16 – *Altun u. a.*, Rn. 54, mit Erläuterungen im *HSI-Newsletter 1/2018*, S. 33 f.

Vorabentscheidungsersuchen

Vorabentscheidungsersuchen des Administrativen sad Blagoevgrad (Bulgarien) vom 04.02.2025 – C-116/25 – NOI-Blagoevgrad

Rechtsvorschriften: Art. 62 Abs. 1 und 2 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Leistungen bei Arbeitslosigkeit – Berechnung nach dem Entgelt der letzten Beschäftigungszeit – längerer erforderlicher Versicherungszeitraum nach nationalem Recht – Nichtberücksichtigung von weiteren Beschäftigungszeiten – Ungleichbehandlung

Erläuterungen: Seit dem 12.08.2024 gelten in Bulgarien für Personen, die Versicherungszeiten nach dem Recht eines anderen Mitgliedstaates zurückgelegt haben, neue Modalitäten für die Ermittlung der Höhe der Leistungen bei Arbeitslosigkeit: Wurden in den letzten 24 Monaten vor der Arbeitslosigkeit (nach bulgarischem Recht der allgemeine Bemessungszeitraum) ausländische Versicherungszeiten zurückgelegt, sind diese nunmehr bei der Bestimmung der Leistungshöhe zu berücksichtigen. Vor der Neuregelung wurde die Leistungshöhe ausschließlich nach dem Einkommen während der letzten Beschäftigung – und damit gem. Art. 62 Abs. 1 und 2 KoordinierungsVO – bestimmt. Diese vormalige Berechnungsmethode kann praktisch einerseits dazu führen, dass die Leistungshöhe bei Personen, die vor der Arbeitslosigkeit nach dem Recht eines anderen Mitgliedstaats tätig waren, allein auf Grundlage dieser letzten Beschäftigung berechnet wird und dass nicht alle während des Bemessungszeitraums (hier 24 Monate) erzielten Entgelte berücksichtigt werden, wenn die letzte Beschäftigungsdauer kürzer als dieser Zeitraum ist. Für die Klägerin des Ausgangsverfahrens, die vor ihrer Arbeitslosigkeit für wenige Wochen in Spanien beschäftigt war, bedeutet die Berechnung anhand der neuen Rechtslage, dass neben den spanischen Einkünften auch die zuvor in Bulgarien erzielten zu berücksichtigen sind. Damit verringert sich die Leistungshöhe. Das vorlegende Gericht weist andererseits darauf hin, dass eine Ungleichbehandlung von Personen mit ausschließlich Beschäftigungszeiten nach bulgarischem Recht und solchen, die auch Beschäftigungszeiten nach dem Recht eines anderen Mitgliedstaates zurückgelegt haben, vorliegen könnte. Vor diesem Hintergrund möchte es die Unionrechtskonformität der Neuregelung geprüft wissen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

10. Whistleblowing

Vertragsverletzungsverfahren

Urteile des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 06.03.2025 – C-149/23 bis C-155/23 – Kommission / Deutschland; Luxemburg; Tschechische Republik; Estland; Ungarn

Rechtsvorschriften: Art. 258, 260 Abs. 3 AEUV; Art. 26 Abs. 1 und 3 WhistleblowerRL(EU) 2019/1937

Schlagworte: Unterbliebene Richtlinienumsetzung bzw. Mitteilung der Umsetzungsmaßnahmen – finanzielle Sanktionen – Sanktionshöhe

Kernaussagen: Deutschland, Luxemburg, die Tschechische Republik, Estland und Ungarn werden wegen Nichtumsetzung bzw. nicht fristgemäßer Umsetzung der WhistleblowerRL verurteilt. Deutschland habe auf Bundesebene die WhistleblowerRL erst im Jahr 2023 durch das

Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)²² in nationales Recht umgesetzt. Die Umsetzung von Art. 8 Abs. 1 und 9, der die internen Meldekanäle innerhalb kommunaler Stellen betrifft, erfolgte in den Landesgesetzen sogar noch später. Die Umsetzungsfrist wie auch eine Verlängerung dieser waren jedoch schon am 17.12.2021 bzw. 15.12.2022 abgelaufen. Auf die von Deutschland vorgebrachten Rechtfertigungsgründe – u.a. langwierige Diskussionen über einen überschießenden sachlichen Anwendungsbereich, wirtschaftliche Auswirkungen und der Verweis auf die eingeführten externen Meldestellen auf Bundesebene – könne sich nicht be rufen werden, da die zweijährige Umsetzungsfrist als ausreichend anzusehen sei und interne Meldekanäle von ganz besonderer Bedeutung zur Verhinderung von Unionsrechtsverstößen sind. Die genannten Staaten werden zur Zahlung von unterschiedlich hoch bemessenen Pauschalbeträgen verurteilt; gegen Estland wird zusätzlich ein tägliches Zwangsgeld erlassen. Für Deutschland beträgt der zu zahlende Pauschalbetrag 34.000.000 €.

→ [zurück zur Übersicht](#)

²² BGBI. I Nr. 140 2023.

V. Verfahren vor dem EGMR

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

1. Diskriminierungsverbot

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 13605/23 – Mukhopadov / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 17.03.2023 – zugestellt am 16.01.2025

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) i.V.m. Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Weigerung der Befolgung rechtswidriger Anordnungen – Strafanzeige gegen Vorgesetzten

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war bei der staatlichen Forstwirtschaft beschäftigt. Er weigerte sich, rechtswidrigen Anordnungen seines Vorgesetzten Folge zu leisten und erhob gegen diesen wegen der Nötigung zu rechtswidrigen Handlungen Strafanzeige. Daraufhin wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt. Auf die hiergegen erhobene Klage haben die innerstaatlichen Gerichte die Kündigung für unwirksam erklärt und dem Kläger eine Entschädigung zugesprochen. Eine gleichzeitig erhobene Diskriminierungsrüge und die damit verbundene Schadensersatzklage wurden zurückgewiesen.

Der Beschwerdeführer macht geltend, durch die Verpflichtung, rechtswidrigen Anordnungen Folge zu leisten und deshalb eine Strafanzeige gegen den Vorgesetzten erhoben zu haben, diskriminiert worden zu sein und rügt deshalb einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK i.V.m. Art. 14 EMRK.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Koalitionsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 8412/23 – Kiss / Ungarn (2. Sektion) – eingereicht am 31.01.2023 – zugestellt am 29.01.2025

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

Schlagworte: Durchführung von Streikmaßnahmen – Aufrechterhaltung von Mindestdienstleistungen – gesetzlicher Eingriff ins Streikrecht

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist Lehrerin an einer Schule in Budapest. Am 31.01.2022 beteiligte sie sich als Mitglied eines Streikkomitees an der Organisation eines landesweiten Streiks der Lehrkräfte. Am 2.10.2022 nahm sie für zwei Stunden des Schultages an

einem Streik teil. An sechs weiteren Tagen beteiligte sie sich ebenfalls an Streiks und Aktionen des zivilen Ungehorsams sowie einer Solidaritätskampagne.

Im Mai 2022 wurde vom Parlament ein Gesetz verabschiedet, mit dem die Aufrechterhaltung von Mindestdienstleistungen während eines Streiks im Bildungssektor festgelegt wurde. Damit besteht für Lehrkräfte faktisch nicht mehr die Möglichkeit, sich an Streiks zu beteiligen.

Die Beschwerdeführerin er hob im September 2022 eine Verfassungsbeschwerde mit dem Ziel der Aufhebung des Gesetzes. Diese wurde für unzulässig erklärt.

Vor dem Gerichtshof wendet die Beschwerdeführerin ein, das Gesetz bedeute einen unverhältnismäßigen Eingriff in ihr Streikrecht, ohne dass damit ein legitimes Ziel verfolgt werde. Dadurch werde gegen Art. 11 EMRK und Art. 18 EMRK verstößen.

Der Gerichtshof wird eine Verletzung von Art. 11 EMRK an den Maßstäben seiner bisherigen Rechtsprechung¹ insbesondere zu prüfen haben, ob die gesetzliche Beschränkung des Streikrechts gegen Art. 18 EMRK verstößt.²

Nr. 63413/16 – Abbagnano u. a. / Italien (1. Sektion) – zugestellt am 10.03.2025

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Verhinderung von Tarifverhandlungen – Senkung der öffentlichen Ausgaben – Verfassungswidrigkeit eines Gesetzes

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer sind 8924 Bedienstete des Gesundheitswesens, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, 106 kommunale Beschäftigte sowie ein Beamter der Handelskammer. Im Jahr 2010 wurde in Italien ein Gesetz zur Senkung der öffentlichen Ausgaben verabschiedet, das eine vorübergehende Aussetzung der Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften vorsah. Zudem wurden die Löhne und Gehälter von 2010 bis 2015 eingefroren. Mit Urteil vom 24.06. 2015 hat das Verfassungsgericht in einem Urteil die Auffassung vertreten, dass zwar das Einfrieren der Löhne und Gehälter nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstößen würde, da es sich dabei um eine angemessene Maßnahme zur Senkung der öffentlichen Ausgaben während der Finanzkrise handelte. Allerdings wurde die durch das Gesetz verfügte Aussetzung der Tarifverhandlungen für verfassungswidrig erklärt. Jedoch sei es Sache des Gesetzgebers, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Weg für Tarifverhandlungen zu ebnen. Der italienische Gesetzgeber ist bisher nicht tätig geworden und es wurden für die Jahre 2016 und 2018 keine Tarifverhandlungen geführt. Mehrere innerstaatliche Gerichte haben in ihren Entscheidungen auf den verfassungswidrigen Zustand hingewiesen und die Regierung zur Wiederaufnahme von Tarifverhandlungen verurteilt, was jedoch bisher ins Leere lief.

Mit der Beschwerde wird insbesondere geltend gemacht, dass durch ein Gesetz, das für verfassungswidrig erklärt wurde, in unverhältnismäßiger Weise in die Koalitionsfreiheit eingegriffen wird.³ Zudem könnte dadurch auch gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 verstößen werden.⁴ Ferner wird der Gerichtshof der Frage nachzugehen haben, ob Beschäftigte, die keiner Gewerkschaft angehören, beschwerdebefugt sind.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹ EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 31045/10 – *National Union of Rail, Maritime and Transport Worker / Vereinigtes Königreich*.

² EGMR v. 19.10.2021 – Nr. 40072/13 – *Todorova / Bulgarien*.

³ EGMR v. 14.12.2023 – Nrn. 59433/18, 59477/18, 59481/18 und 59494/18 – *Humpert u. a. / Deutschland*; EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*.

⁴ EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Béláné Nagy / Ungarn*; EGMR v. 29.11.1991 – Nr. 12742/87 – *Pine Valley Developments Ltd / Irland*.

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 13.02.2025 – Nr. 56310/15 – P. / Polen

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Entlassung eines Lehrers – Verfassen eines Internetblogs mit sexuellen Inhalten – innerstaatlicher Moralkodex

Kernaussage: In Ermangelung eines einheitlichen europäischen Standards zu Fragen von Sitte und Moral verfügen die innerstaatlichen Behörden und Gerichte im Hinblick auf die Einschränkung der Meinungsfreiheit über einen Ermessensspieldraum, wobei das Vorliegen eines dringenden sozialen Bedürfnisses, das einen Eingriff rechtfertigen soll, nachzuweisen ist.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war von 2007 bis 2013 als Lehrer an einer Mittelschule in *Koszalin* beschäftigt. Er ist homosexuell, was der Schulleitung seit längerem bekannt war. Er wurde als sehr guter Lehrer beurteilt. Rügen oder Beschwerden wurden gegen ihn zu keinem Zeitpunkt erhoben.

Im Juni 2013 nahm der Beschwerdeführer seinen Lebenspartner als Begleitperson auf zwei Klassenfahrten mit. Aufgrund einer Verordnung des Bildungsministers sowie der ständigen Praxis der Schule, an der der Beschwerdeführer eingesetzt war, war es untersagt, externe Personen ohne Genehmigung der Schulleitung auf Klassenfahrten mitzunehmen.

In der Zeit von April bis Juli 2013 veröffentlichte der Beschwerdeführer mehrere Beiträge im Zusammenhang mit seiner sexuellen Orientierung in einem öffentlichen Blog einer Internetseite, auf der Texte und Fotos mit eindeutigem sexuellem Inhalt veröffentlicht wurden.

Nachdem die Schulleitung darauf aufmerksam wurde, leitete sie gegen den Beschwerdeführer ein Disziplinarverfahren bei der zuständigen Disziplinarbehörde ein, das zum einen mit dem Vorwurf begründet wurde, seinen Lebenspartner ohne Genehmigung als Begleitperson mitgenommen zu haben. Zum anderen wurde ihm zur Last gelegt, sich an einem Internetblog beteiligt zu haben, der Texte und Bilder mit obszönen Inhalten enthielt, was die Annahme begründete, der Beschwerdeführer verfüge nicht über die moralische Eignung, Schüler*innen zu unterrichten.

Nach einer mündlichen Verhandlung befand die Disziplinarkommission, dass sich der Beschwerdeführer aufgrund der von ihm begangenen Verfehlungen des Lehrer*innenberufs für unwürdig erwiesen habe und ordnete seine Entlassung aus dem Schuldienst an. Auf den gegen die Disziplinarverfügung eingelegten Widerspruch stellte die Berufungskommission das Disziplinarverfahren zunächst ein. Die Berufung des Ministeriums für Nationale Bildung führte zur Aufhebung der Entscheidung und Entlassung des Beschwerdeführers aus dem Schuldienst. Ein weiterer Rechtsbehelf gegen diese Entscheidung war nicht vorgesehen.

Mit der Beschwerde wird eine Verletzung von Art. 8 EMRK i.V.m. Art. 14 EMRK geltend gemacht. Der Beschwerdeführer vertritt insoweit die Auffassung, dass durch die Disziplinarmaßnahme in diskriminierender Weise wegen seiner sexuellen Ausrichtung und seiner Beziehung zu einem gleichgeschlechtlichen Partner in sein durch die Konvention geschütztes Privatleben eingegriffen werde. Zudem macht der Beschwerdeführer geltend, dass die Entlassung aus dem Schuldienst gegen sein Recht auf freie Meinungsäußerung aus Art. 10 EMRK verstoßen habe.

Der Gerichtshof weist erneut unter Bezugnahme auf seine bisherige Rechtsprechung⁵ darauf hin, dass auch der Bereich des Arbeitsverhältnisses unter den Begriff „Privatleben“ i.S.v. Art. 8 EMRK fallen kann. Sowohl die Gründe der angefochtenen Maßnahme als auch deren Folgen können sich auf das Privatleben der Betroffenen auswirken.⁶ Zwar kann die durch Art. 8 EMRK geschützte Privatsphäre unabhängig von der sexuellen Ausrichtung einer Person deren Sexualleben betreffen. Jedoch ergeben sich aus dem vom Gerichtshof festgestellten Sachverhalt hierfür vorliegend keine Anhaltspunkte. Insbesondere war nicht ersichtlich, dass die Disziplinarmaßnahme im Zusammenhang mit der Homosexualität des Beschwerdeführers stand und er aus diesem Grunde diskriminiert wurde. Vielmehr wurde die Entlassung aus dem Schuldienst einerseits mit Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit der Durchführung von Klassenfahrten und andererseits mit den Inhalten seiner in dem Internetblog veröffentlichten Texte begründet. Daher war Art. 8 EMRK i.V.m. Art. 14 EMRK auf den vorliegenden Fall nicht anzuwenden.

Soweit die Beschwerde mit einem Verstoß gegen Art. 10 EMRK begründet wird, stellt der Gerichtshof fest, dass der Beschwerdeführer nach innerstaatlichem Recht verpflichtet war, sich zum Schutz der von ihm unterrichteten Schüler*innen an grundlegende moralische Prinzipien zu halten. Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist zwar eine der wesentlichen Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft, jedoch sind Äußerungen mit beleidigenden, schockierenden oder verstörenden Inhalten vom Schutz des Art. 10 EMRK ausgenommen.⁷ Der Gerichtshof erkennt an, dass die Blogbeiträge des Beschwerdeführers aus Sicht der innerstaatlichen Behörden und Gerichte gegen die in Polen vorherrschenden Moralvorstellungen verstoßen hat. Allerdings ist es nicht möglich, in den Rechts- und Sozialordnungen der Mitgliedstaaten des Europarats einen einheitlichen europäischen Kodex über Sitte und Moral zu finden, da die Auffassung über deren Erfordernisse von Zeit und Ort abhängig und durch tiefgreifende Meinungsunterschiede zu diesem Thema gekennzeichnet ist.⁸ Aus diesem Grunde verfügen die innerstaatlichen Behörden und Gerichte bei der Reichweite der Meinungsfreiheit in Bezug auf die Vorstellungen der Menschen, was Sitte und Moral betrifft, über einen größeren Ermessensspielraum, weil sie über eine genauere Kenntnis der in ihrem Land vorherrschenden Wertmaßstäbe verfügen als internationale Gerichte.⁹ Jedoch haben die staatlichen Organe im Falle eines Eingriffs in das Recht auf freie Meinungsäußerung die zur Rechtfertigung erforderlichen dringenden sozialen Bedürfnisse im Einzelnen nachzuweisen.¹⁰

Gemessen daran kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass das Verhalten des Klägers nach den Feststellungen der innerstaatlichen Gerichte gegen die in Polen vorherrschenden Moralvorstellungen verstoßen hat. Allerdings stand das Verhalten des Klägers nicht im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Tätigkeit als Lehrer. Insbesondere wurde das Disziplinarverfahren nicht aufgrund der Intervention von Schüler*innen oder Eltern ausgelöst, weil letztere um die sittliche Integrität ihrer Kinder fürchteten. Weiter ist zu berücksichtigen, dass das Verhalten des Klägers nicht als rechtswidrig anzusehen war, zumal gegen ihn weder ein Civil- noch ein Strafverfahren anhängig gemacht worden ist. Der Gerichtshof erkennt an, dass Lehrer*innen einen Beruf ausüben, mit dem eine wichtige öffentliche Aufgabe erfüllt wird und sie deshalb hohes Vertrauen genießen. Die damit verbundenen besonderen Aufgaben und Verantwortlichkeiten gelten daher auch in gewissem Maße für das außerschulische Verhalten.

⁵ EGMR v. 12.06.2024 – Nr. 56030/07 – Fernández Martínez / Spanien; EGMR v. 17.12.2020 – Nr. 73544/14 – Mile Novaković / Kroatien; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – Denisov / Ukraine.

⁶ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – Denisov / Ukraine.

⁷ EGMR v. 27.06.2017 – Nr. 17224/11 – Medžlis Islamske Zajednice Brčko u. a. / Bosnien-Herzegowina.

⁸ EGMR v. 10.09.2019 – Nr. 25047/05 – Pryanishnikov / Russland.

⁹ EGMR v. 07.07.2022 – Nr. 81292/17 – Chocholáč / Slowakei; EGMR v. 22.11.2016 – Nr. 4982/07 – Kaos GL / Türkei; EGMR v. 24.05.1988 – Nr. 10737/84 – Müller u. a. / Schweiz.

¹⁰ EGMR v. 30.06.2015 – Nr. 41418/04 – Khoroshenko / Russland.

Jedoch muss vorliegend berücksichtigt werden, dass der Beschwerdeführer nach den Feststellungen der innerstaatlichen Behörden und Gerichte weder während noch außerhalb des Unterrichts versucht hat, die moralische und staatsbürgerliche Einstellung seiner Schüler*innen zu beeinflussen. Unter Berücksichtigung dieser Umstände hält der Gerichtshof die gegen den Kläger verhängte Disziplinarmaßnahme insbesondere im Hinblick auf die sehr guten Leistungen des Beschwerdeführers als Lehrer und dessen bisher unbeanstandeten Verhalten für unverhältnismäßig.

Der Gerichtshof hat daher mit vier zu drei Stimmen auf einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK erkannt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 2.600 € verurteilt.

Die Richterin *Poláčková* sowie die Richter *Wojtyczek* und *Paczolay* vertreten in einer gemeinsamen abweichenden Meinung die Auffassung, dass ein Verstoß gegen Art. 10 EMRK nicht vorliegt, da die gegen den Beschwerdeführer verhängte Disziplinarmaßnahme nicht als unverhältnismäßig angesehen werden kann.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz des Eigentums

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 28660/23 – Biernacka / Polen (1. Sektion) – eingereicht am 13.07.2021 – zugestellt am 07.02.2025

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

Schlagworte: Kürzung des Ruhegehalts – rückwirkende Gesetzesänderung – Dienst unter einem totalitären Regime

Erläuterungen: Im Jahr 2017 wurde das Gesetz vom 18.02.1994 über die Altersrenten von Beamten*innen der Polizei und staatlicher Sicherheitsbehörden geändert, was zu einer Neurechnung und infolgedessen zu einer Kürzung der Rente der Beschwerdeführerin führte. Die in dem Zusammenhang erlassenen Verwaltungsbescheide waren sofort vollstreckbar. Die hiergegen erhobene Klage wurde von den innerstaatlichen Gerichten mit der Begründung abgewiesen, dass die Beschwerdeführerin zu ihrer aktiven Dienstzeit einem totalitären Regime gedient hätte und die Leistungskürzung daher gerechtfertigt sei.

Die Beschwerdeführerin macht einen Eingriff in ihr durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschütztes Eigentum geltend, wobei der Gerichtshof insbesondere zu prüfen hat, ob der Eingriff gesetzlich vorgesehen ist und die Beschwerdeführerin dadurch übermäßig belastet wird.

Nr. 66041/17 – Koşucu / Türkei (2. Sektion) – eingereicht am 21.07.2017 – zugestellt am 19.03.2025

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

Schlagworte: Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Gewährung einer Altersrente – fehlerhafte Berechnung der Beschäftigungsdauer

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde von der staatlichen Sozialversicherungsanstalt darüber informiert, dass er die Voraussetzungen für die Gewährung einer Altersrente erfülle

und ab Mai 2011 auf seinen Antrag hin in den Ruhestand treten könne. Im Hinblick darauf kündigte er sein Arbeitsverhältnis und beantragte die Gewährung der Altersrente ab dem genannten Zeitpunkt. Diese wurde ihm mit der Begründung versagt, dass er die hierfür erforderliche Dienstzeit von 25 Jahren noch nicht erreicht habe und er die Rente deshalb erst ab September 2012 beanspruchen könne. Der Beschwerdeführer erholte Klage auf Zahlung der Rente ab Mai 2011 bis einschließlich August 2012. Die Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass es in der Verantwortung des Beschwerdeführers liege, zu entscheiden, zu welchem Zeitpunkt er in den Ruhestand treten wolle. Für den Zeitpunkt des Zahlungsbeginns der Altersbezüge komme es auf die Erfüllung einer Dienstzeit von 25 Jahren an. Weitere Rechtsmittel gegen diese Entscheidung blieben erfolglos.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Zurückweisung seines Anspruchs, den er mit der fehlerhaften Angabe des Sozialversicherungsträgers über den Beginn der Altersrente begründet, einen Eingriff in sein durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschütztes Eigentum bedeutet.¹¹

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 27.03.2025 – Nrn. 16111/19 und 4737/21 – Golovchuk / Ukraine

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

Schlagworte: Beendigung des Dienstverhältnisses als Richterin – Justizreform – Möglichkeit der Zuweisung zu einem anderen Gericht – Zugang zu einem Gericht

Kernaussage: Auch wenn die Staaten nicht daran gehindert sind, zum Zwecke der Korruptionsbekämpfung legitime und notwendige Maßnahmen zur Reform des Justizwesens zu ergreifen, sind Richter*innen aufgrund ihrer Unabhängigkeit vor Eingriffen, die ihren Status oder ihre Laufbahn betreffen, besonders zu schützen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin wurde im Jahr 2008 auf unbestimmte Zeit zur Richterin am Hohen Verwaltungsgericht (HAC) gewählt, einem der drei Revisionsgerichte der Ukraine. Im Jahr 2016 wurde vom Parlament ein Gesetz zur Reform des Justizwesens verabschiedet, das insbesondere der Korruptionsbekämpfung dienen sollte. Das Gesetz sah u. a. die Bildung eines neuen Obersten Gerichtshofs unter Auflösung der drei bestehenden Revisionsgerichte vor. Die Beschwerdeführerin nahm in den Jahren 2016 und 2018 erfolglos an zwei Auswahlverfahren um die Besetzung vakanter Richter*innenstellen am neuen Obersten Gerichtshof teil. Die Zuweisung einer Richterinnenstelle an einem anderen Gericht unterblieb, sodass die Beschwerdeführerin seit 2016 unter Fortzahlung der Bezüge beschäftigungslos war. Im Februar 2024 wurde sie auf ihren eigenen Antrag hin in den vorzeitigen Ruhestand versetzt.

Die Beschwerdeführerin vertritt vor dem Gerichtshof die Auffassung, dass sie nach Auflösung des HAC, gezwungen war, sich an einem Auswahlverfahren zu beteiligen und sie infolge der erfolglosen Teilnahme faktisch ihres Amtes enthoben wurde. Dadurch sei gegen Art. 8 EMRK

¹¹ EGMR v. 12.12.2019 – Nr. 32141/10 – [Romeva / Nord Mazedonien](#); EGMR v. 15.09.2009 – Nr. 10373/05 – [Moskal / Polen](#).

verstoßen worden. Zudem haben ihr keine wirksamen Rechtsbehelfe gegen die Versagung der Ausübung des Richterinnenamtes zur Verfügung gestanden, so dass kein Zugang zu einem Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK bestand.

Der Gerichtshof weist einleitend darauf hin, dass die Staaten berechtigt sind, im Rahmen einer Reform des Justizwesens legitime und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Korruption innerhalb der Justiz zu beseitigen. Sofern allerdings von diesen Maßnahmen der Status oder die Laufbahn von Richter*innen betroffen ist, ist zu berücksichtigen, dass diese Personen in Anbetracht der herausragenden Stellung, die die Justiz in einer demokratischen Gesellschaft einnimmt, unter einem besonderen Schutz stehen.¹²

Unter Bezugnahme auf seine Entscheidung in der Rs. *Gumenyuk u. a.*¹³ stellt der Gerichtshof fest, dass die Folgen der Umsetzung der Justizreform in der Ukraine im Jahr 2016, soweit sie die Amtsausübung von Richter*innen betreffen, unter den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK fallen. Zudem ist Ergebnis dieser Entscheidung, dass die faktische Abberufung von Richter*innen aufgrund der Justizreform gegen Art. 8 EMRK verstößt.¹⁴ Auch wenn – anders als dem der Rs. *Gumenyuk u. a.* zugrunde liegenden Sachverhalt – vorliegend das Gericht, an dem die Beschwerdeführerin tätig war, vollständig aufgelöst wurde, bestand nach innerstaatlichem Recht ein Anspruch der Beschwerdeführerin auf Weiterbeschäftigung als Richterin, ggfs. an einem anderen Gericht. Auch hat die Beschwerdeführerin, nachdem ihre Bewerbung um eine Richter*innenstelle am Obersten Gerichtshof erfolglos geblieben ist, zu keinem Zeitpunkt eine Versetzung an ein anderes Gericht abgelehnt, obwohl für diesen Fall die Beschäftigung auf einem anderen Richter*innendienstposten ausdrücklich vorgesehen war. Die Tatsache, dass die Beschwerdeführerin vorzeitig in den Ruhestand getreten ist, ändert an ihrer Beschwerdebefugnis nichts, da sie sechs Jahre lang an der Ausübung ihres Amtes gehindert wurde. Der Gerichtshof kommt sodann zu dem Ergebnis, dass der Eingriff in das Recht aus Art. 8 EMRK rechtswidrig war, so dass die Frage, ob damit ein legitimes Ziel verfolgt wurde und ob er in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist, nicht mehr zu prüfen war.¹⁵

Ferner geht der EGMR, soweit mit der Beschwerde ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK gerügt wird, unter Hinweis auf seine Rechtsprechung¹⁶ von deren Zulässigkeit aus. Insbesondere ist die vorliegende Rechtssache auch insoweit mit dem Fall *Gumenyuk u. a.* vergleichbar.

Es wird erneut darauf hingewiesen, dass das Recht auf Zugang zu einem Gericht zu den grundlegenden Verfahrensrechten zum Schutz von Richter*innen gehört. Die Ziele der Justizreform waren neben der Korruptionsbekämpfung auch die Gewährleistung einer fairen innerstaatlichen Justiz und die Beschleunigung der Verfahren. Richter*innen den Rechtsgewährungsanspruch zu versagen, ist mit diesem Bestreben nicht vereinbar. Da die Beschwerdeführerin nicht die Möglichkeit hatte, die faktische Beendigung ihrer Tätigkeit gerichtlich überprüfen zu lassen, war ihr das Recht auf Zugang zu einem Gericht verwehrt.

Der EGMR hat daher einstimmig sowohl einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK als auch gegen Art. 6 EMRK festgestellt und die beklagte Regierung verurteilt, der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 5.000 € zu zahlen.

¹² EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*.

¹³ EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 11423/19 – *Gumenyuk u. a. / Ukraine*.

¹⁴ EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 11423/19 – *Gumenyuk u. a. / Ukraine*.

¹⁵ EGMR v. 12.01.2023 – Nrn. 27276/15 und 33692/15 – *Ovcharenko und Kolos / Ukraine*.

¹⁶ EGMR v. 12.01.2023 – Nrn. 27276/15 und 33692/15 – *Ovcharenko und Kolos / Ukraine*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 11423/19 – *Gumenyuk u. a. / Ukraine*.

Urteil (2. Sektion) vom 14.01.2025 – Nr.24733/15 – N.Ö. / Türkei

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

Schlagworte: sexuelle Übergriffe seines Vorgesetzten – fehlende Reaktion staatlicher Behörden – Anforderungen an die Sachverhaltsaufklärung

Kernaussage: Auch wenn die innerstaatlichen Behörden bei der Wahl der Mittel zur Gewährleistung des Schutzes des Privatlebens über einen Ermessensspielraum verfügen, sind sie verpflichtet zum Schutz vor schweren Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, die das Privatleben grundlegend betreffen, Maßnahmen zu ergreifen, die eine wirksame Strafverfolgung ermöglichen.

Erläuterungen: Siehe hierzu Anm. von Lörcher, S. 12 ff.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 33053/22 – Toloraia / Georgien (4. Sektion) – eingereicht am 30.06.2022 – zugestellt am 22.01.2025

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

Schlagworte: Entlassung einer leitenden Beamtin – Auflösung der Behörde – Entscheidung des Gesetzgebers – fehlender Rechtsbehelf

Erläuterungen: Im Jahr 2018 wurde aufgrund eines Gesetzes eine staatliche Behörde geschaffen, deren Aufgabe darin bestand, interne Ermittlungen bei den Strafverfolgungsbehörden durchzuführen und die Verarbeitung personenbezogener Daten sowie verdeckte Ermittlungsmaßnahmen zu überwachen. Im Jahr 2019 wurde die Beschwerdeführerin für einen Zeitraum von sechs Jahren zur Leiterin dieser Behörde ernannt.

Im Jahr 2021 wurde diese Behörde aufgrund eines Gesetzes abgeschafft und stattdessen zwei getrennte Behörden errichtet, die einerseits für den Datenschutz und andererseits für den Sonderermittlungsdienst zuständig waren. Die Folge der Auflösung der Behörde war die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin.

Sie er hob gegen die Beendigung ihres Dienstverhältnisses Klage, die mit der Begründung zurückgewiesen wurde, dass die Überprüfung der Rechtswidrigkeit eines vom Parlament verabschiedeten Gesetzes nicht in die Zuständigkeit der Gerichtsbarkeit falle. Die dagegen eingegangene Berufung wurde zurückgewiesen. Eine parallel zu diesem Verfahren eingereichte Verfassungsbeschwerde war insoweit teilweise erfolgreich, als die Gesetzesänderung deshalb für verfassungswidrig erklärt wurde, weil sie eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin ohne angemessene Entschädigung oder das Angebot einer gleichwertigen Position zur Folge hatte.

Im Hinblick auf die Beschwerde, mit der die Verletzung auf Zugang zu einem Gericht sowie die Verletzung des Rechts auf Achtung des Privatlebens geltend gemacht wird, wird der Gerichtshof zu prüfen haben, ob Art. 6 EMRK auf den vorliegenden Fall anzuwenden ist.¹⁷ Zudem stellt sich die Frage, ob Art. 8 EMRK im Hinblick auf die Gründe der Entlassung der Beschwerdeführerin einschlägig ist.¹⁸

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁷ EGMR v. 09.04.2024 – Nr. 73532/16 – Sözen / Türkei; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

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

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 09.01.2025 – Nr. 21766/22 – Cavca / Republik Moldawien

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

Schlagworte: Disziplinarverfahren gegen einen Beamten – Vorwurf der Korruption – Überprüfung der Integrität durch verdeckte Ermittlungen

Kernaussage: Die Feststellung der beruflichen Integrität von Staatsbediensteten durch verdeckte Ermittlungen ist für sich genommen mit Art. 6 EMRK vereinbar, wenn nach innerstaatlichem Recht die Möglichkeit besteht, die Planung, Durchführung und Bewertung einer solchen Untersuchung in einem kontradiktionsfreien Verfahren von den Gerichten überprüfen zu lassen.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war Leiter einer Unterabteilung der staatlichen Umweltschutzzinspektion (EPI). Er war bisher disziplinarisch nicht in Erscheinung getreten. Im Jahr 2019 leitete die nationale Antikorruptionsbehörde (NAC) ein Verfahren zur Überprüfung der beruflichen Integrität von Mitarbeiter*innen der EPI ein. Im Rahmen stichprobenartiger Kontrollen, die verdeckt durchgeführt wurden, sollten Korruptionsfälle aufgeklärt werden.

Im Zuge dieser Überprüfung wurde der Beschwerdeführer von einem verdeckten Ermittler der NAC auf das illegale Fällen von Bäumen aufmerksam gemacht. Der vermeintliche Delinquent bot dem Beschwerdeführer als Bestechungsgeld die Überlassung der Kettensäge an, die dieser annahm.

Infolge dieses Vorfalls wurde gegen den Beschwerdeführer ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das mit dessen Entlassung aus dem Dienst endete. Im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung der Disziplinarverfügung wandte der Kläger ein, von dem verdeckten Ermittler und zur Begehung einer Straftat angestiftet worden zu sein. Die Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, der Kläger sei einer Korruptionshandlung überführt worden. Weitere Rechtsmittel gegen diese Entscheidung blieben erfolglos.

Der Beschwerdeführer macht einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK geltend, da er durch den verdeckten Ermittler in eine Falle gelockt und dadurch zu einer Straftat provoziert wurde. Dieses Vorgehen widerspreche dem Recht auf ein faires Verfahren.

Hinsichtlich der Zulässigkeit der Beschwerde weist der Gerichtshof darauf hin, dass das Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer keine strafrechtliche Anklage i.S.v. Art. 6 EMRK betrifft und die Norm daher ausschließlich hinsichtlich ihres zivilrechtlichen Teils auf die Rechtssache anwendbar ist.¹⁹

Der Gerichtshof weist zunächst auf die großen Schwierigkeiten der staatlichen Behörden hin, die mit der Aufklärung der Korruption verbunden sind. Zudem ist die Korruption in vielen Mitgliedstaaten des Europarats zu einem großen Problem geworden, was den Einsatz besonderer Ermittlungstechniken erforderlich macht. Unter diesen Umständen kann der Einsatz verdeckter Ermittlungsmethoden für sich genommen nicht gegen das Recht auf ein faires Verfahren verstößen, wobei sich wegen der Gefahr der Provokation von Straftaten deren Einsatz in klaren Grenzen zu halten hat.²⁰

¹⁹ EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – Xhoxhaj / Albanien; EGMR v. 28.01.2020 – Nr. 30226/10 – Ali Riza u. a. / Türkei;

EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal.

²⁰ EGMR v. 05.02.2008 – Nr. 74420/01 – Ramanauskas / Litauen.

Im vorliegenden Fall stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass die für das Strafverfahren anzuwendenden Garantien im Hinblick auf den Einsatz eines sog. *agents provocateurs* auch in einem Disziplinarverfahren, das zur Entlassung aus dem Dienst führt, Bedeutung haben können.²¹ Danach ist zu prüfen, ob eine Provokation tatsächlich stattgefunden hat und ob es sich dabei noch um ein legitimes Mittel oder schon um eine Anstiftung zu einer Straftat gehandelt hat.²² Es ist auch zu berücksichtigen, ob auf die vermeintlichen Täter*innen Druck zur Begehung einer Straftat ausgeübt wurde. Jedenfalls ist es Sache der staatlichen Behörden, den Nachweis dafür zu erbringen, dass keine Anstiftung zu einer Straftat vorliegt, sondern es sich bei den Maßnahmen um eine legitime Form der verdeckten Ermittlung gehandelt hat. Jedenfalls muss der Anordnung verdeckter Ermittlungsmaßnahmen und deren Überwachung ein rechtsstaatliches Verfahren zugrunde liegen, das einer gerichtlichen Kontrolle zugänglich ist.²³

In Anwendung dieser Grundsätze kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass der Beschwerdeführer im Disziplinarverfahren, in dem über seine Entlassung aus dem Dienst entschieden wurde, ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass er in einen Hinterhalt gelockt wurde und dadurch zur Begehung der Straftat provoziert wurde. Diesem Einwand sind die innerstaatlichen Gerichte jedoch nicht nachgegangen und haben es daher unterlassen, zu überprüfen, ob es sich bei diesem Vorgehen noch um eine legitime verdeckte Ermittlung oder schon um eine Anstiftung zu einer Straftat gehandelt hat. Dadurch wurden die Garantien für ein faires Verfahren nicht eingehalten.

Aus diesem Grunde hat der EGMR einstimmig einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und diese Feststellung als ausreichende gerechte Entschädigung für den Beschwerdeführer angesehen.

Urteil (5. Sektion) vom 09.01.2025 – Nr. 38127/22 – Zafferani u. a. / San Marino

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

Schlagworte: Anerkennung von Dienstzeiten – rückwirkende Gesetzesänderung – Eingriff in anhängiges Gerichtsverfahren

Kernaussage: Wirkt sich die Änderung eines Gesetzes auf das Ergebnis eines anhängigen Rechtsstreits aus, müssen zwingende Gründe des Allgemeininteresses für eine sofortige und rückwirkende Anwendung der geänderten gesetzlichen Bestimmungen vorliegen, damit sich diese auf das noch nicht entschiedene Verfahren auswirken können.

Erläuterungen: Bei den sieben Beschwerdeführern handelt es sich um Offiziere der uniformierten Einheit der Festungsgarde (*Nucleo Uniformato della Guardia di Rocca*), einer militärischen Einrichtung von San Marino. Ihre Einstellung erfolgte jeweils in den Jahren zwischen 2006 und 2008. Nach einer erfolgreichen einjährigen Probezeit war die Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis vorgesehen. Damit wäre auch ein Aufstieg in eine höhere Laufbahn verbunden gewesen. Tatsächlich wurden die Dienstverhältnisse der Beschwerdeführer erst im Januar 2016 als unbefristete Dienstverhältnisse anerkannt. Sie beantragten daraufhin auf der Grundlage eines Gesetzes aus dem Jahr 2015 die rückwirkende Anpassung ihrer Laufbahn für die Zeit ab dem Beginn des unbefristeten Dienstverhältnisses, wie es nach Ablauf der Probezeit bestimmt war. Die geltend gemachten Ansprüche beliefen sich auf etwa 25.000 € bis 50.000 €. Das Gesetz wurde, nach dem die Beschwerdeführer ihre Anträge gestellt hatten,

²¹ EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*.

²² EGMR v. 15.10.2020 – Nr. 40495/15 – *Akbay u. a. / Deutschland*; EGMR v. 04.11.2010 – Nr. 18757/06 – *Bannikova / Russland*.

²³ EGMR v. 04.04.2017 – Nr. 2742/12 – *Matanović / Kroatien*; EGMR v. 05.02.2008 – Nr. 74420/01 – *Ramauskas / Litauen*; EGMR v. 27.10.2004 – Nrn. 39647/98 und 40461/98 – *Edwards und Lewis / Vereinigtes Königreich*.

im Juli 2016 dahingehend geändert, dass sämtliche wirtschaftlichen Vorteile, die sich aus der rückwirkenden Laufbahnanpassung ergeben, erst ab dem 01.02.2016 zu laufen begannen. Infolgedessen wurden die Ansprüche der Beschwerdeführer im November 2018 abgelehnt. Dagegen erhobene Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten ohne Erfolg.

Die Beschwerdeführer sind der Ansicht, dass der Staat aufgrund der im Juli 2016 erfolgten Gesetzesänderung in anhängige Gerichtsverfahren eingegriffen hat, um ein für ihn günstiges Ergebnis herbeizuführen. Dadurch werde in unzulässiger Weise gegen Art. 6 EMRK verstößen.

Im Hinblick auf die Zulässigkeit der Beschwerde weist der Gerichtshof darauf hin, dass sowohl Arbeitsrechtsstreitigkeiten zwischen privaten Vertragsparteien als auch Rechtsstreite von Beamten*innen gegen den Staat als Dienstherr, die sich auf vermögensrechtliche Ansprüche beziehen, unter den Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK fallen.²⁴

Grundsätzlich ist der staatliche Gesetzgeber nicht daran gehindert, die aus geltenden Vorschriften abgeleiteten Rechte durch neue rückwirkende Bestimmungen zu ändern. Allerdings verbietet das Rechtsstaatsprinzip und der Grundsatz des fairen Verfahrens gemäß Art. 6 EMRK jeden Eingriff des Gesetzgebers in die Rechtspflege, der geeignet ist, eine gerichtliche Entscheidung zu beeinflussen, es sei denn zwingende Gründe des Allgemeininteresses würden dies rechtfertigen.²⁵ Die Achtung der Rechtsstaatlichkeit und das Prinzip des fairen Verfahrens machen es erforderlich, dass die zur Rechtfertigung einer rückwirkenden Gesetzgebung angeführten Gründe mit größter Sorgfalt bewertet werden müssen.²⁶ Die Beilegung von Rechtsstreitigkeiten durch den Gesetzgeber anstelle von Gerichten kann nicht durch finanzielle Erwägungen gerechtfertigt werden.²⁷

In Anwendung dieser Grundsätze auf die vorliegende Rechtssache hält der EGMR das Vorbringen der beklagten Regierung, wonach mit der Gesetzesänderung lediglich eine bestehende Regelungslücke geschlossen werden sollte, für nicht überzeugend. Eine solche Regelungslücke konnte nicht festgestellt werden. Darüberhinausgehende zwingende Gründe des Allgemeininteresses, die eine staatliche Einmischung in ein gerichtliches Verfahren rechtfertigen würden, sind nicht dargelegt worden. Der gesetzgeberische Eingriff führte, auch wenn er bereits während des Verwaltungsverfahrens und nicht erst während der gerichtlichen Auseinandersetzung erfolgte, zu einer Einflussnahme des Gesetzgebers auf die spätere gerichtliche Entscheidung, an der der Staat und der Beschwerdeführer beteiligt waren.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt. Den Beschwerdeführern werden jeweils Entschädigungen zwischen 2.250 € und 5.300 € zugesprochen.

Urteil (5. Sektion) vom 23.01.2025 – Nr. 20140/23 – Suren Antonyan / Armenien

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

Schlagworte: Entlassung eines Richters – Unabhängigkeit einer Disziplinarkommission – Zugang zu einem Gericht

²⁴ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – Vilho Eskelinen u. a. / Finnland.

²⁵ EGMR v. 16.03.2021 – Nr. 45187/12 – Hussein u. a. / Belgien; EGMR v. 02.04.2019 – Nr. 37766/05 – Dimopoulos / Türkei; EGMR v. 29.03.2006 – Nr. 36813/97 – Scordino / Italien; EGMR v. 09.12.1994 – Nr. 13427/87 – Stran Greek Refineries und Stratis Andreadis / Griechenland; EGMR v. 28.10.1990 – Nrn. 24846/94, 34165/96, 34166/96 u. a. – Zielinski, Pradal, Gonzalez u. a. / Frankreich.

²⁶ EGMR v. 03.11.2022 – Nr. 49812/09 – Vegotex International S.A. / Belgien; EGMR v. 31.05.2011 – Nrn. 46286/09, 52851/08, 53727/08, 54486/08 und 56001/08 – Maggio u. a. / Italien.

²⁷ EGMR v. 24.06.2014 – Nrn. 48357/07, 52677/07, 52687/07 und 52701/07 – Azienda Agricola Silverfunghi S.a.s. u. a. / Italien; EGMR v. 29.03.2006 – Nr. 36813/97 – Scordino / Italien.

Kernaussage: Die Unparteilichkeit eines Gerichts hat durch die Feststellung subjektiver Kriterien zu erfolgen, nämlich der persönlichen Überzeugung und dem Verhalten einer Richterin bzw. eines Richters, wobei objektive Tatsachen daraufhin zu überprüfen sind, ob das Gericht hinreichende Garantien bietet, um jeden berechtigten Zweifel an der Unparteilichkeit auszuschließen.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war Richter einer Zivil- und Verwaltungskammer am Revisionsgericht. In dieser Funktion war er an einer Entscheidung beteiligt, die später Gegenstand der vor dem Gerichtshof anhängigen Rechtssache *Amirkhanyan / Türkei*,²⁸ war und mit der ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK i.V.m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt wurde. Aus diesem Grunde wurde gegen den Beschwerdeführer ein Disziplinarverfahren mit der Begründung eingeleitet, er habe durch die Aufhebung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung sowohl gegen innerstaatliches Recht als auch gegen die EMRK verstößen. Im Januar 2023 wurde der Beschwerdeführer vom obersten Justizrat (SJC) seines Amtes enthoben. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung war nicht gegeben.

Der SJC ist als staatliche Gremium ausschließlich für die Entscheidung über Disziplinarmaßnahmen gegen Richter*innen zuständig ist. Seine jeweils fünf richterlichen und nichtrichterlichen Mitglieder werden für fünf Jahre ernannt, wobei die richterlichen Mitglieder von der Generalversammlung der Richter*innen und die nichtrichterlichen Mitglieder von den Fraktionen der Nationalversammlung gewählt werden.

Der Beschwerdeführer hat im Disziplinarverfahren die Ablehnung des Vorsitzenden des SJC wegen der Besorgnis der Befangenheit beantragt. Dieser sei mit dem amtierenden Justizminister befreundet und die Ehefrau des Vorsitzenden halte gemeinsam mit dem Justizminister Anteile an einer örtlichen Anwaltskanzlei. Der Befangenheitsantrag wurde vom SJC zurückgewiesen.

Unter Berufung auf Art. 6 EMRK rügt der Beschwerdeführer die fehlende Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des SJC, da die nichtrichterlichen Mitglieder in einem intransparenten Verfahren von der Legislative nominiert werden und deren Ernennung politisch motiviert sei. Zudem sei der gegen den Vorsitzende des SJC im Disziplinarverfahren gestellte Befangenheitsantrag mit unzureichender Begründung zurückgewiesen worden. Schließlich habe der Beschwerdeführer keine Möglichkeit gehabt, die Entlassungsentscheidung anzufechten, sodass ihm das Recht auf Zugang zu einem Gericht verwehrt worden sei.

Nach der Rechtsprechung des EGMR muss ein Gericht i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK nicht zwingend in den üblichen staatlichen Rechtsprechungsapparat eingebunden sein.²⁹ Entscheidend ist, dass es im materiellen Sinn des Wortes durch seine richterliche Funktion gekennzeichnet ist, d. h. über Angelegenheiten zu entscheiden hat, die in seine Zuständigkeit fallen und Entscheidungen über eine Rechtssache auf der Grundlage von Rechtsnormen und nach einem vorgeschriebenen Verfahren zu treffen hat.³⁰ Nur ein Organ, dem die vollen Befugnisse der Gerichtsbarkeit übertragen sind und unabhängig von der Exekutive sowie der Legislative handelt, kann als Gericht i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK angesehen werden.³¹

Gemessen daran ist der SJC ein Gericht i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK, da er nach innerstaatlichem Recht für die Entscheidungen in Disziplinarverfahren gegen Richter*innen zuständig ist und

²⁸ EGMR v. 03.12.2015 – Nr. 22343/08 – *Amirkhanyan / Armenien*.

²⁹ EGMR v. 17.01.2023 – Nr. 30745/18 – *Cotora / Rumänien*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*; EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 51160/06 – *Di Giovanni / Italien*, EGMR v. 01.07.1997 – Nr. 23196/94 – *Rolf Gustafson / Schweden*.

³⁰ EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*.

³¹ EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*; EGMR v. 05.02.2009 – Nr. 22330/05 – *O. Iujić / Kroatien*.

dabei als Gericht handelt. Auch wenn seine Entscheidungen nicht mit Rechtsmitteln angefochten werden können, hat das Verfahren dennoch einen kontradiktionscharakter.

Soweit der Beschwerdeführer die Beteiligung nichtrichterlicher Mitglieder im SJC rügt, kann deren Einbeziehung in ein Disziplinarorgan dessen Unabhängigkeit nicht infrage stellen.³² Die Art und Weise der Ernennung der nichtrichterlichen Mitglieder bedeutet keinen Eingriff in die Unabhängigkeit des SJC, da das innerstaatliche Recht einen ausreichenden Schutz vor unzulässiger Einflussnahme der Legislative gewährleistet.

Im Hinblick auf den Vorwurf der Befangenheit des Vorsitzenden des SJC, gaben die engen Beziehungen zwischen dem Justizminister und dem Vorsitzenden Anlass zu Bedenken. Daher hätten die vom Beschwerdeführer vorgebrachten Ablehnungsgründe ernsthaft geprüft werden müssen. Soweit der SJC lediglich davon ausging, die mangelnde Unparteilichkeit eines Mitglieds könne die Unparteilichkeit des gesamten Gremiums nicht infrage stellen, wurde versäumt, die berechtigten Zweifel an der Unparteilichkeit seines Vorsitzenden auszuräumen. Dem Beschwerdeführer wurden daher die notwendigen Verfahrensgarantien versagt.

Der EGMR hat daher einstimmig ein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK festgestellt. Die beklagte Regierung wurde zur Zahlung von 3.600 € an den Beschwerdeführer verurteilt.

Urteil (2. Sektion) vom 25.03.2025 – Nr. 61590/19 – Onat u. a. / Türkei

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

Schlagworte: Kündigung eines Arbeitsverhältnisses – angebliche Verbindung zu einer terroristischen Vereinigung – Unschuldsvermutung

Kernaussage: Der Anspruch auf ein faires Verfahren beinhaltet die Pflicht der innerstaatlichen Gerichte, die von Rechtsuchenden vorgebrachten Anliegen im Hinblick auf die entscheidungsreheblichen Tatsachen und rechtlichen Aspekte zu prüfen und die Entscheidung über einen Anspruch klar zu begründen.

Erläuterungen: Die Beschwerden betreffen die Kündigung der Arbeitsverhältnisse der sieben Beschwerdeführer wegen ihrer angeblichen Verbindungen zu einer terroristischen Vereinigung. Nach dem Putschversuch vom 15.07.2016 wurde in der Türkei der Ausnahmezustand verhängt. Infolgedessen konnten aufgrund von Dekreten des Ministerrates Kündigungen von Arbeitsverhältnissen allein deshalb ausgesprochen werden, die Betroffenen hätten im Verdacht gestanden, am Putschversuch beteiligt gewesen zu sein. Die Beschwerdeführer, die in verschiedenen privaten, von kommunalen Behörden beauftragten Unternehmen beschäftigt waren, wurden mit dieser Begründung fristlos gekündigt. Mit den Kündigungsschutzklagen wurde das Fehlen eines wichtigen Kündigungsgrundes geltend gemacht. Außerdem beriefen sich die Beschwerdeführer darauf, dass die gegen sie anhängig gemachten Strafverfahren nicht zu einer Verurteilung führten, sondern eingestellt wurden oder mit Freisprüchen endeten.

Die Arbeitsgerichte haben die Klagen abgewiesen, weil sich der Verdacht der Verbindung zu einer terroristischen Vereinigung aus den gegen die Beschwerdeführer eingeleiteten Strafverfahren ergeben habe. Unerheblich seien die Freisprüche bzw. Einstellungen der Verfahren. Eine rechtskräftige Verurteilung wegen der Mitgliedschaft in einer terroristischen Vereinigung sei nicht Voraussetzung für die Kündigung.

³² EGMR v. 09.01.2023 – Nr. 21722/11 – Oleksandr Volkov / Ukraine; EGMR v. 23.06.1981 – Nr. 7238/75 – Le Compte, Van Leuven und De Meyere / Belgien.

Mit der Beschwerde wird neben der fehlenden wirksamen gerichtlichen Kontrolle i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK insbesondere geltend gemacht, dass die Arbeitsgerichte die von den Strafgerichten festgestellte Unschuld der Beschwerdeführer unbeachtet gelassen haben und deshalb auch gegen Art. 6 Abs. 2 EMRK verstoßen wird.

Was die durch Art. 6 Abs. 2 EMRK garantierte Unschuldsvermutung betrifft, weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Regelung einerseits der Verhinderung der Vorverurteilung eines Angeklagten dient. Andererseits wirkt die Unschuldsvermutung auch dann nach Abschluss des Strafverfahrens fort, wenn dieses mit einem Freispruch oder einer Einstellung endet.³³ Darüber hinaus ist die Unschuldsvermutung als Verfahrensgarantie nicht auf Strafsachen beschränkt ist.³⁴ Sie kann Art. 6 Abs. 2 EMRK in anderen Verfahren, die im Zusammenhang mit einem Strafverfahren stehen, wie beispielsweise Disziplinar- oder Kündigungsschutzverfahren, anwendbar sein.³⁵

In Anwendung dieser Grundsätze kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsgerichte die Wirksamkeit der Kündigungen nicht mit den zuvor anhängig gewesenen Strafverfahren begründet hatten. Vielmehr wurden die klageabweisenden Entscheidungen auf den Ministererlass gestützt, der Kündigungen allein wegen des Verdachts der Verbindung zu einer terroristischen Vereinigung ermöglichte. Daher wurde ein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 2 EMRK verneint.

Nach der Rechtsprechung des EGMR zum Umfang der Kontrolle innerstaatlicher Gerichte haben diese ihre Entscheidungen hinreichend zu begründen.³⁶ Für Arbeitsrechtsstreite infolge des Erlasses vom 23.07.2016 hat der Gerichtshof entschieden, dass die Arbeitsgerichte in Anwendung dieser Regelung die damit im Zusammenhang ausgesprochenen Kündigungen sowohl in tatsächlicher als auch rechtlicher Hinsicht vollumfänglich zu überprüfen haben. Das bedeutet, dass Feststellungen dazu getroffen werden müssen, ob sich aus dem Verhalten von Arbeitnehmer*innen Anhaltspunkte ergeben, die auf eine Verbindung zu einer terroristischen Organisation schließen lassen und deshalb ein wichtiger Grund für die Kündigung gegeben ist.³⁷ Hierzu haben die innerstaatlichen Gerichte jedoch keine Tatsachen unter Berücksichtigung des Vorbringens der Beschwerdeführer festgestellt, sondern ausschließlich auf den Tat-sachenvortrag des Arbeitgebers und dessen Schlussfolgerungen Bezug genommen. Aus diesem Grunde fehlt es den Entscheidungen der Arbeitsgerichte an einer umfassenden Begründung i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK.

Der EGMR hat daher einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK erkannt. Jedem der Beschwerdeführer wurde eine Entschädigung in Höhe von 1.500 € zugesprochen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

³³ EGMR v. 11.06.2024 – Nrn. 32483/19 und 35049/19 – Nealon und Hallam / Vereinigtes Königreich.

³⁴ EGMR v. 24.05.2011 – Nr. 53466/07 – Konstas / Griechenland.

³⁵ EGMR v. 10.10.2023 – Nr. 58073/17 – U.Y. / Türkei; EGMR v. 27.06.2023 – Nr. 11643/20 – İspiryan / Litauen; EGMR v. 27.11.2018 – Nrn. 53561/09 und 13952/11 – Urat / Türkei; EGMR v. 12.04.2011 – Nr. 34388/05 – Çelik (Bozkurt) / Türkei; EGMR v. 16.10.2008 – Nrn. 39627/05 und 39631/05 – Taliadorou und Stylianou / Zypern; EGMR v. 13.09.2007 – Nr. 27521/04 – Mouillet / Frankreich.

³⁶ EGMR v. 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – Pişkin / Türkei, s. HSI-Report 4/2020, S. 50 f.; EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal.

³⁷ EGMR v. 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – Pişkin / Türkei, s. HSI-Report 4/2020, S. 50 f.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Hanna Schönlau, LL.M., Rechtsreferendarin am OLG Rostock

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 11.09.2024 – Nr. 199/2021 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Portugal³⁸ (s. PM vom 06.03.2025)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsfreiheit); Art. 6 §§ 1, 2, 4 (Recht auf Kollektivverhandlungen) i.V.m. Art. G RESC (Einschränkungen)

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Recht auf Kollektivverhandlungen – Streikrecht – Berufsmilitärverbände – Soldat*innen – Beschränkungen

Kernaussagen: 1. Eine bloße Konsultation ist nicht ausreichend, um die Anforderungen des Art. 6 § 2 RESC zu erfüllen. Stattdessen muss eine Beteiligung an den Verhandlungen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erzielt werden. Ausnahmen hiervon müssen hinreichend begründet sein.

2. Ein absolutes Streikverbot kann für Soldat*innen aufgrund der besonderen Art und Umstände ihrer Aufgaben gerechtfertigt sein, da ein Arbeitskampf die militärische Disziplin stören und die nationale Sicherheit gefährden könne.

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass Berufsmilitärverbände in Portugal keine Gewerkschaftsrechte innehaben und ihnen daher untersagt sei, ihre Mitglieder kollektiv zu vertreten und verbindliche Vereinbarungen zu deren Schutz zu treffen. Zudem würden keine Konsultationen zwischen militärischen Berufsverbänden als Arbeitnehmerorganisationen und dem Verteidigungsministerium als Arbeitgeber gefördert und die Ausübung des Streikrechts untersagt. Darin sah sie einen Verstoß gegen die in der Charta verankerte Vereinigungsfreiheit, dem Recht auf Kollektivverhandlungen und dem Streikrecht. Der Ausschuss stimmt dem teilweise zu und nimmt insbesondere einen Verstoß gegen die Pflicht, Verfahren für freiwillige Verhandlungen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zu fördern und einen Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit an. Bei ersterem bemängelte er die fehlende Begründung einer Notwendigkeit der Beschränkung i.S.v. Art. G RESC. Hinsichtlich des Verstoßes gegen die Vereinigungsfreiheit seien die portugiesischen Gesetze unverhältnismäßig und würden über die zulässigen Einschränkungen des Art. G RESC hinausgehen. Dabei zieht er Parallelen zu dem Recht auf kollektive Maßnahmen der Polizei.³⁹ Daneben nahm er bei vielen Vertragsstaaten auch in Bezug auf Soldat*innen eine zunehmende Tendenz ein Streikrecht zur Kenntnis. Jedoch kann sowohl die Beschränkung des Streikrechts rechtmäßig sein, wenn sie verhältnismäßig und gesellschaftlich notwendig sind, beispielsweise für die nationale Sicherheit. In dieser Entscheidung sieht der Ausschuss das absolute Streikverbot für gerechtfertigt.

³⁸ S. zuletzt HSI-Report 1/2022, S. 51.

³⁹ Vgl. Sachentscheidung v. 12.09.2017 – Nr. 112/2014 – European Organisation of Military Associations (EUROMIL) / Irland.

Sachentscheidung vom 17.10.2024 – Nr. 203/2021 – European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) / Belgien⁴⁰ (s. PM vom 19.03.2025)

Rechtsvorschriften: Art. 11 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit); Art. 16, 17 RESC (Recht der Familie und der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); Art. 19 § 4 RESC (Recht der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familien auf Schutz und Beistand); Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung) und Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Recht auf Wohnraum – Wohnungspolitik – vulnerable Gruppen – Obdachlosigkeit – Familien mit Kindern – Wanderarbeitnehmer*innen – Minderheiten – bezahlbarer Wohnraum – diskriminierender Zugang

Kernaussagen: 1. Unzureichende Maßnahmen zur Verbesserung der Erschwinglichkeit von Wohnraum für schutzbedürftige Gruppen sowie zur Durchsetzung von Wohnstandards am unteren Ende des privaten Mietmarktes und ein hoher Anteil unzureichender Wohnungen verstößen gegen Art. 16 RESC.

2. Wohnraum gilt als erschwinglich, wenn der Haushalt die anfänglichen Kosten (Kaution, Mietvorauszahlung), die laufende Miete und/oder andere Kosten (Versorgungs-, Instandhaltungs- und Verwaltungskosten) langfristig bezahlen kann und dennoch in der Lage ist, einen Mindestlebensstandard aufrechtzuerhalten, wie er von der Gesellschaft, in der der Haushalt lebt, definiert wird.

3. Eine fehlende systematische Erhebung von Daten über Zwangsräumungen und Obdachlosigkeit, kurzfristige Mietverträge anstatt der sonst üblichen Neunjahresverträge und fehlende Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsräumungen aus Mietwohnungen können einen Verstoß gegen Art. 16 RESC darstellen.

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass die Maßnahmen der flämischem Wohnungspolitik zur Verwirklichung des Rechts auf Wohnraum für schutzbedürftige Gruppen wie (obdachlose) Familien mit Kindern, Wanderarbeitnehmer*innen oder Familien ausländischer Herkunft unzureichend sind. Konkret macht sie beispielsweise geltend, dass nicht auf die Förderung des Zugangs zu Wohnraum zur Beseitigung von Armut und sozialer Ausgrenzung, sondern des Erwerbs von privatem Wohneigentum gezielt wird. Zudem seien das Angebot an Sozialwohnungen unzureichend und die Zugangsvoraussetzungen zu diesen Wohnungen teilweise diskriminierend. Außerdem bringt die beschwerdeführende Organisation vor, dass mangels einer systematischen Datenerhebung keine kohärente Politik zur Bekämpfung von Obdachlosigkeit möglich sei. Damit werde gegen die oben genannten Bestimmungen der Charta verstößen.

Der Ausschuss stimmte dem weitestgehend zu und stellte fest, dass Art. 16 RESC, welcher zum Schutz von Familien unter anderem eine Pflicht zum familiengerechten Wohnungsbau enthält, im vorliegenden Fall verletzt wurde, da die meisten der betroffenen Personen in Familien leben. Darüber hinaus betonte er, dass Wohnraum in erster Linie ein Menschenrecht und von zentraler Bedeutung für die Ausübung von bürgerlichen, politischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Rechten sei und nicht nur ein Mittel zur Anhäufung von individuellem Reichtum, wobei die Vertragsstaaten eine aktive Rolle bei der Lösung der Krise für bezahlbares Wohnen spielen müssen.⁴¹ Die Beschwerde bot dem Ausschuss erstmalig die Möglichkeit,

⁴⁰ S. zuletzt HSI-Report 1/2022, S. 51.

⁴¹ Vgl. Sachentscheidung v. 22.06.2010 – Nr. 52/2008 – Centre on Housing Rights and Evictions / Kroatien, Rn. 56; Sachentscheidung vom 08.12.2004 – Nr. 15/2003 – European Roma Rights Centre (ERRC) / Griechenland, Rn. 24; Sachentscheidung vom 18.10.2006 – Nr. 31/2005 – European Roma Rights Centre / Bulgarien, Rn. 16-17.

die Faktoren, die der Krise für bezahlbares Wohnen in Europa zugrunde liegen, detailliert zu untersuchen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt und kommentiert von Hanna Schönlau, LL.M., Rechtsreferendarin am OLG Rostock

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Resolutionen zur wirtschaftlichen und sozialen Koordination (PM vom 12.03.2025)

Am 12.03.2025 haben die Abgeordneten des Parlaments ihre Prioritäten für den nächsten Zyklus der wirtschaftlichen und sozialen Koordination bekannt gegeben. Sie forderten insbesondere die Erhöhung von öffentlichen und privaten Investitionen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und des Unternehmerpotentials sowie zur Fortsetzung der Haushaltskonsolidierung. Gleichzeitig solle der soziale Zusammenhalt und hohe Lebensstandards gesichert werden, wobei Investitionen in Hinblick auf Beschäftigung und Soziales im Einklang mit nachhaltigem Wachstum und der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESPR) stehen müssen. Vor diesem Hintergrund betonen die Abgeordneten die Bedeutung einer Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen zu mehr Innovation und qualitativ besseren Arbeitsplätzen und fordern die Kommission auf die ESPR umzusetzen.

Maßnahmen gegen Arbeits- und Fachkräftemangel (PM vom 19.03.2025)

Am 19.03.2025 sprach sich der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten für die Schaffung eines EU-Talentpools (s. zuletzt [HSI-Report 3/2024](#), S. 57 f.) aus. Der EU-Talentpool soll es Arbeitsuchenden ermöglichen, ihre Profile auf der Plattform des Talentpools zu registrieren, um so in Kontakt mit europäischen Arbeitgeber*innen zu treten. Der Ausschuss setzte zudem Änderungen um, welche die Anwendung fairer Einstellungsstandards nach den Grundsätzen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sicherstellen sollen. Insbesondere soll Diskriminierung verhindert und der kostenlose Zugriff von Arbeitsuchenden aller Qualifikationsniveaus auf die Plattform gewährleistet werden. Der aktuelle Entwurf muss nun vom Parlament angenommen werden.

1.2 Europäische Kommission

Aktualisierung der MISSOC-Informationen (PM vom 07.01.2025)

Die letzte Aktualisierung der [MISSOC](#)-Informationen (Stand Juli 2024), dem gemeinsamen Informationssystem zum Sozialschutz, ist nun [online](#) verfügbar. MISSOC liefert wichtige Informationen zum Vergleich der Sozialschutzsysteme der Mitgliedstaaten. Die Daten wurden von Vertreter*innen der nationalen Ministerien sowie den Träger der sozialen Sicherheit zur Verfügung gestellt, was das MISSOC-Sekretariat koordinierte.

Arbeitsprogramm der Kommission für 2025 (PM vom 12.02.2025)

Am 11.02.2025 nahm die Kommission ihr Arbeitsprogramm für das Jahr 2025 an. Darin setzt, sie sich die Ziele, die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, die Sicherheit zu erhöhen und die wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit in der EU zu stärken. In diesem Rahmen soll etwa durch die Initiative des Kompasses für Wettbewerbsfähigkeit, basierend auf dem Draghi Bericht, eine Initiative zum Aufbau einer Union der Kompetenzen („Union of Skills) vorgelegt werden (PM vom 29.01.2025). Diese soll unter anderem Erwachsenenbildung, lebenslanges Lernen, zukunftssichere Qualifikationen, faire Mobilität, die Anwerbung und Integration qualifizierter Talente aus dem Ausland und die Anerkennung verschiedener Ausbildungen stärken. Die ILO begrüßte die starke Fokussierung auf die Bedeutung der Menschen in der EU für deren Wettbewerbsfähigkeit (s. PM der ILO vom 18.02.2025). Auch die Stärkung des europäischen Sozialmodells und der sozialen Gerechtigkeit ist ein Kernziel des neuen Arbeitsprogrammes. Die Kommission möchte in diesem Zuge die Bemühungen zur Modernisierung der Sozialpolitik durch den neuen Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte anführen (s. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 55 und HSI-Report 4/2024, S. 58).

Arbeitnehmer*innenschutz vor gefährlichen Arzneimitteln (PM vom 25.02.2025)

Am 18.02.2025 veröffentlichte die Kommission eine vorläufige Liste von gefährlichen Arzneimitteln. Sie ergänzt damit die Leitlinien für den sicheren Umgang mit gefährlichen Arzneimitteln am Arbeitsplatz, die von der EU im Jahr 2023 veröffentlicht wurden. Es soll durch die Ergänzung die Risikobewertung von krebserzeugenden, erbgutverändernden und fortppflanzunggefährdenden Stoffen verbessert werden.

Flexible Renten (PM vom 04.03.2025)

Zudem veröffentlichte die Kommission eine Analyse der Rentenpolitik von 28 europäischen Staaten, in der insbesondere flexible Ruhestandsmodelle und jüngste Reformen untersucht wurden. Dabei wurden drei Haupttrends festgestellt: Erstens wird eine Kombination von Arbeit und Rentenbezug gefördert. Zweitens werden die Anreize für einen späteren Renteneintritt erhöht und drittens Anspruchsvoraussetzungen für unterschiedliche Renteneintrittsalter eingeführt, um Menschen mit einer langen beruflichen Laufbahn zu unterstützen. Damit stiegen das Renteneintrittsalter und die Erwerbsquoten der Rentner*innen in den letzten zehn Jahren. Jedoch profitieren besonders Frauen und gering qualifizierte Arbeitnehmer*innen weniger von den flexiblen Ruhestandsregelungen. Auch in Deutschland sind flexible Renten möglich und die Beschäftigungsquote der 65- bis 74-Jährigen ist deutlich gestiegen. Bisher ist es ist allerdings nicht möglich, diese Entwicklung auf die Möglichkeit von flexiblen Renten zurückzuführen.

Sozialer Dialog in Europa (PM vom 05.03.2025)

Gemeinsam mit europäischen branchenübergreifenden Sozialpartnern unterzeichnete die Kommission einen neuen Pakt für den europäischen sozialen Dialog. Damit soll die Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung der Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, und Sozialpolitik gestärkt werden (s. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 55). Konkrete Maßnahmen des Pakts beinhalten die Ernennung einer/s Beauftragten für den europäischen sozialen Dialog zur Förderung der Konsultation von Sozialpartnern, auch jenseits der Anwendungsbereiche der Art. 153 und 154 AEUV, einen gemeinsamen Plan für hochwertige Arbeitsplätze sowie einen Mechanismus für gemeinsame Berichte der Sozialpartner zum sozialen Dialog. Der neue Pakt stützt sich auf die Erklärung der Sozialpartner von Val Duchesse aus dem Jahr 2024.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Dreigliederiger Sozialgipfel (PM vom 19.03.2025)

Am 19.03.2025 kamen die EU-Führungsspitzen und die Sozialpartner der EU zu einem dreigliedrigen Sozialgipfel zusammen. Dabei diskutierten sie die Stärkung der EU in dem aktuellen geopolitischen Umfeld und Maßnahmen, um Europa zu einem attraktiven, wettbewerbsfähigen und investitionsfreundlichen Standort zu machen, der hochwertige Arbeitsplätze schafft und schützt.

Arbeitsmarktstatistiken (PM vom 24.03.2025)

Mit einer neuen Verordnung soll die Erhebung von unternehmensbezogenen Arbeitsmarktstatistiken auf EU-Ebene verbessert werden. Dadurch sollen die Statistiken aktueller und vergleichbarer werden, womit die wirtschaftliche Lage besser erfasst wird und Daten über geschlechterspezifische Lohngefälle gesammelt werden. Die Verordnung muss als nächstes vom Parlament angenommen werden.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Jahresbericht (PM vom 21.03.2025)

Der Gerichtshof veröffentlichte seinen Jahresbericht 2024, welcher aus einem Jahresrückblick, einer Auswahl wichtiger Urteile und dem Verwaltungsbericht besteht. Der Jahresüberblick bietet eine Zusammenschau der Tätigkeit des Gerichtshofs und des Gerichts in justiziel-ler, institutioneller und administrativer Hinsicht. Das Format der „Auswahl wichtiger Urteile“ stellt die wichtigsten Urteile der beiden Gerichte dar, erläutert ihre Bedeutung für die Unionsbürger*innen und soll die Rechtsprechung der Gerichte sichtbarer und zugänglicher machen. Auch die Rechtssprechungsstatistiken des Gerichts und des Gerichtshofs sind Teil des Jahresberichts (Zusammenfassung). Beide Rechtssprechungsorgane verzeichneten signifikante Anstiege bei der Erledigung von Rechtssachen im Vergleich zum Jahr 2023.

Ernennung neuer Mitglieder des Gerichtshofs (PM des Rates vom 26.03.2025)

Am 26.03.2025 wurden *Francesco Bestagno* (Italien), *Jörgen Hettne* (Schweden), *Danute Jocienė* (Litauen) und *Tanja Pavelin* (Kroatien) zu Richter*innen des Gerichts ernannt. Die Amtszeiten von *Hervé Cassagnabère* (Frankreich), *Saulius Lukas Kalėda* (Litauen), *Ulf Öberg* (Schweden), *Tamara Perišin* (Kroatien), *David Petrlík* (Tschechien), *Inga Reine* (Lettland), *Petra Škvářilová-Pelzl* (Tschechien), *Laurent Truchot* (Frankreich) und *Pēteris Zilgalvis* (Lettland) wurden verlängert.

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

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

- Ältere Arbeitnehmer*innen im Erwerbsleben halten (Länderbericht Deutschland),
- Soziale Governance auf nationaler Ebene im Rahmen des Europäischen Semesters,
- Unangemeldete Pflegearbeit in der EU,
- Managementherausforderungen bei hybrider Arbeit und
- Lebensqualität in der EU im Jahr 2024.

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Aktionswoche im Straßenverkehr (PM vom 12.03.2025)

Vom 17.-23.02.2025 koordinierte und unterstützte die ELA in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Verkehrspolizeinetzwerk (ROADPOL) mehrere Verkehrskontrollen in 7 Mitgliedstaaten der EU. Dabei beteiligten sich 12 Mitgliedstaaten bei der Kontrolle der Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten im Straßenverkehr (s. zuletzt HSI-Report 4/2024, S. 60). Insgesamt wurden 420 Fahrzeuge überprüft und 208 Verstöße festgestellt, sowie Geldbußen in Höhe von mehr als 240.000 € verhängt.

E-Learning Plattform (PM vom 17.03.2025)

Darüber hinaus startete die ELA im März eine neue E-Learning-Plattform, mit kostenlosen, übersichtlichen und benutzerfreundlichen Trainingsangeboten die Organisationen, Individuen und Institutionen ein besseres Verständnis zu EU-Rechtsvorschriften im Bereich Arbeitsmobilität und sozialer Sicherheit ermöglichen sollen. Das Tool ist besonders an Inspektor*innen, Beamter*innen, Arbeitssuchende, Arbeitnehmer*innen und Sozialpartner*innen gerichtet.

Studie zu Erfahrungen von Drittstaatsangehörigen in der EU (PM vom 20.03.2025)

In einer Studie mit einem Fokus auf Polen, Portugal und Slowenien zu Erfahrungen von Drittstaatsangehörigen, die in die EU entsandt wurden, untersucht die ELA Vertragsketten, Anwendungsmuster und die Umsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten. Branchenübergreifend berichteten die Befragten von Unterbezahlung, überlangen Arbeitszeiten und eingeschränktem Zugang zu ihrem Jahresurlaub. Auch Unsicherheit in Bezug auf das Visum oder die Arbeitserlaubnis prägen die Erfahrungen der Befragten.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) hat am 29.01.2025 *Canòlic Minguorance Cairat* (Andorra), *Vahe Grigoryan* (Armenien) und *Vasilka Sancin* (Slowenien) zu Richter*innen am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) gewählt (s. PM vom 29.01.2025).

Am 31.01.2025 informierte der Präsident des Gerichtshofs in seiner Jahrespresseerklärung über verschiedene Entwicklungen des letzten Jahres (s. PM vom 31.01.2025). Dazu gehörten die Fallzahlen vor dem Gerichtshof: Auch Ende des Jahres 2024 war die Anzahl der Verfahren mit 60.350 anhängigen Klagen sehr hoch. Insgesamt sank die Zahl der Klagen jedoch um 8.100 bzw. 14.300 im Vergleich zu dem Jahresende von 2023 bzw. 2022. Dreiviertel der anhängigen Anträge beziehen sich auf fünf Staaten (Türkei, Russische Föderation, Ukraine, Rumänien und Griechenland). Das deutsche Länderprofil lässt sich [hier](#) finden.

2.2 Europäische Sozialcharta (ESC)

Im März veröffentlichte der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR) einen **Bericht** zu den Auswirkungen der starken Steigerung der Lebenserhaltungskosten auf die sozialen Rechte in Europa. Neben einem Überblick über die Herausforderungen werden auch Empfehlungen an Regierungen zur Sicherstellung der sozialen Rechte ausgesprochen.

2.3 Generalsekretär

Im Vorfeld des Internationalen Frauentages betonte der Generalsekretär des Europarates, *A-lain Berset*, die Bedeutung **der Geschlechtergleichstellung im Rahmen der KI- und digitalen Revolution**. Noch immer sind nur 22 % der KI-Fachleute weltweit Frauen (s. [PM vom 05.03.2025](#)). Soll KI aber eine positive Rolle bei der Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit spielen, müssen Frauen einen signifikanten Beitrag leisten können. Im schlimmsten Fall kann KI Geschlechterstereotype zementieren und Vorurteile oder geschlechterspezifische Gewalt verstärken.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

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

- [World Employment and Social Outlook – Trends 2025](#),
- [Sozialschutz für alle – Bericht 2024](#),
- [Schutz von Whistleblowern im öffentlichen Dienst](#),
- [Krankenversicherungen in sozialen Gesundheitsschutzsystemen](#),
- [Beschäftigungsqualität in Schwellenländern – Studie](#),
- [Frauen und Wirtschaft: 30 Jahre nach der Erklärung von Peking](#),
- [Generative KI und die Medien- und Kulturindustrie](#),
- [Trends in der Bildungs- und Einkommensmobilität](#),
- [Ehrenamtliche Tätigkeit, unbezahlte Sorgearbeit und Geschlecht](#),
- [Recht auf soziale Sicherheit und](#)
- [Weg zur sozialen Gerechtigkeit für Wanderarbeiter](#).

Im Rahmen des „**AI Action Summit**“ in Paris stellte der ILO-Generalsekretär, *Gilbert F. Houngbo*, fest, dass aufgrund des Einsatzes von KI mit einem Verlust von Arbeitsplätzen zu rechnen ist (s. [PM vom 18.02.2025](#)). Laut Generalsekretär sei dennoch davon auszugehen, dass die Anzahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze überwiegen werde. Bestehen bleibt dagegen das Problem, dass besonders Arbeitsplätze von Frauen durch die Automatisierung betroffen sein werden, was insbesondere eine Vergrößerung des geschlechterspezifischen Lohngefälles mit sich bringen werde.

3.2 Verwaltungsrat

Vom 10.-20.03.2025 tagte der Verwaltungsrat auf seiner **353. Sitzung** (s. [PM vom 26.03.2025](#)). Darin befasste er sich unter anderem mit globalen Herausforderungen für die Arbeitswelt, der [Förderung der Chemikaliensicherheit](#) und [menschenwürdiger Arbeit in der gesamten Lieferkette](#).

3.3 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 353. Sitzung des Verwaltungsrats wurden außerdem der 409. Bericht und 410. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Einer der im 409. Bericht behandelten Fälle betraf Europa: ein Verfahren gegen Großbritannien und Nordirland (Fall Nr. 3455, Rn. 350-400, Recht auf Kollektivverhandlungen, Vereinigungsrecht).

Zudem veröffentlichte der Ausschuss seinen Jahresbericht für das Jahr 2024.

3.4 Sachverständigenausschuss

In Vorbereitung auf die im Juni 2025 stattfindende 113. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)) seinen Bericht (gekürzt auf Deutsch) sowie seinen General Survey zum Schutz bei Arbeitsunfällen („Achieving comprehensive employment injury protection“) veröffentlicht.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. EFTA-Gerichtshof

Urteil des Gerichtshofs vom 20.11.2024 – E-2/24 – Bygg & Industri Norge AS and others / Norwegen (s. auch PM vom 20.11.2024)

Rechtsvorschriften: Art. 28, 31, 33, 34 EWR-Abkommen; Art. 4 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG

Schlagworte: Leiharbeitsunternehmen – Niederlassungsfreiheit – zwingende Gründe des Allgemeininteresses – Verhältnismäßigkeit – Schutzbereich

Kernaussage: 1. Für die Beurteilung, ob nationale Vorschriften den Schutzbereich einer Grundfreiheit des EWR-Abkommen berühren, muss auf den Zweck der Vorschrift und auf die konkrete Tatsache im Einzelfall abgestellt werden. In Hinblick auf eine norwegische Vorschrift, die die Tätigkeit von Leiharbeitsunternehmen einschränkt, indem sie eine Überlassung von Arbeitnehmer*innen für befristete Tätigkeit – abgesehen von wenigen Ausnahmen – verbietet und den Einsatz von Leiharbeitnehmer*innen für Bauvorhaben an bestimmten Orten untersagt, sieht der Gerichtshof den Schutzbereich der Niederlassungsfreiheit für eröffnet.

2. Der Eingriff in den Schutzbereich kann durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sein. Dahingehend bestätigte der Gerichtshof, dass die fraglichen nationalen Vorschriften einen legitimen Zweck verfolgen würde. Dieser bestünde hier im Schutz der Arbeitnehmer*innen, in der Verhinderung von Missbräuchen, im Funktionieren des Arbeitsmarktes sowie in der Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen. Jedoch muss nun das vorlegende Gericht prüfen, ob die betreffenden Maßnahmen mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz des EWR-Rechts vereinbar sind.

→ [zurück zur Übersicht](#)

Redaktion: Ass. iur. Katharina Ruhwedel, M.A./Antonia Seeland, LL.M., Hugo Sinzheimer
Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

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

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

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

Impressum