

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 1/2026

Berichtszeitraum: 01. Januar – 31. März 2026

Inhalt

I. Editorial	2
II. Anmerkung zum EuGH	4
Soziale Zuschlagskriterien und ihre Bedeutung für das deutsche Sozialleistungsrecht (C-210/24 – <i>AESTE</i>)	
von <i>Dr. Tania Bazzani</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	11
Das Recht auf ein faires Verfahren i.S.v. Art. 6 EMRK verpflichtet nationale Gerichte, die Ablehnung eines Vorabentscheidungsersuchens an den EuGH zu begründen (Nr. 34701/21 – <i>Gondert / Deutschland</i>)	
von <i>Rudolf Buschmann</i> und <i>Karsten Jessolat</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH	17
1. Allgemeine Fragen	17
2. Arbeitszeit	21
3. Befristung	22
4. Betriebsübergang	24
5. Gleichbehandlung	24
6. Soziale Sicherheit	29
7. Teilzeitbeschäftigung	32
V. Verfahren vor dem EGMR	33
1. Diskriminierungsverbot	33
2. Meinungsfreiheit	33
3. Schutz des Eigentums	35
4. Schutz der Privatsphäre	36
5. Verfahrensrecht	41
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR)	45
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	51
1. Europäische Union	51
2. Europarat	57
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	58

Der HSI-Report 1/2026 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 2026. Wir freuen uns besonders, dass sich mit dieser Ausgabe der Herausgeberkreis um *Prof. Dr. Matteo Fornasier* (Ruhr-Universität Bochum) erweitert hat und auf die kommende Zusammenarbeit.

Öffentliche Aufträge sind ein bedeutsames Instrument zur Förderung sozialer Ziele. Der EuGH hat nun dahingehend eine wichtige Entscheidung getroffen (Rs. *AESTE*, C-210/24), die im Rahmen der **Anmerkung zum EuGH** von *Dr. Tania Bazzani* (Universität Kassel / Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)), besprochen wird. Streitgegenständlich war ein Zuschlagskriterium bei der Vergabe von häuslichen Pflegedienstleistungen. Danach werden Unternehmen begünstigt, die Lohnkosten über den Branchentarifvertrag hinaus erhöhen und zu Tarifverhandlungen verpflichtet. Der Gerichtshof erkennt darin keinen Verstoß gegen Unionsrecht. Die Entscheidung zeigt Räume auf, um durch öffentliche Aufträge Tarifverhandlungen zu fördern und so neben qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen auch zu einer guten Versorgung beizutragen.

In der **Übersicht der EuGH-Verfahren** wird u.a. über die Entscheidung in der Rs. *Katholische Schwangerschaftsberatung* (C-258/24) berichtet. Darin entschied die Große Kammer, dass der Kirchenaustritt eine Arbeitgeberkündigung nicht grundsätzlich zu rechtfertigen vermag, wenn Personen mit gleicher Tätigkeit beschäftigt werden, die kein Kirchenmitglied sind. In der Rs. *Vilniaus tarptautinė mokykla* (C-48/24) erkennt der EuGH grundsätzlich an, dass Lehrkräfte an internationalen Privatschulen verpflichtet werden können, bestimmte Sprachkenntnisse der Amtssprache nachzuweisen. Rumänien hat die VereinbarkeitsRL (EU) 2019/1158 hinsichtlich des Kündigungsschutzes über das Mindestschutzniveau hinaus umgesetzt. Nach Ansicht des EuGH ist der Anwendungsbereich der EU-Grundrechtecharta im überschießenden Bereich nicht eröffnet (Rs. *Societatea Națională*, C-861/24), was ein geringeres Rechtfertigungsbedürfnis für hohe Sozialstandards im Recht der Mitgliedstaaten bedeutet.

In der **EGMR-Anmerkung** beleuchten *Rudolf Buschmann* (Kassel) und *Karsten Jessolat* (Hannover) ein grundsätzliches Urteil zur Begründungspflicht gerichtlicher Entscheidungen (Rs. *Gondert / Deutschland*, Nr. 34701/21). Der EGMR erkannte darin eine Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren, da der BGH die Ablehnung einer Vorlage an den EuGH nicht ausreichend begründete. Die Entscheidung ist in mehrfacher Hinsicht von Interesse und bedeutsam. Sie stärkt die Begründungspflichten letztinstanzlicher Gerichte und sichert den gerichtlichen Dialog im Mehrebenensystem zwischen nationalem Recht, Unionsrecht und EMRK weiter ab.

Auch im Rahmen weiterer **Verfahren vor dem EGMR** ging es um das Recht auf ein faires Verfahren u.a. im Zusammenhang mit einer Verdachtskündigung. Der EGMR erkennt eine Verletzung, wenn sich nationale Gerichte nur auf allgemeine Vermutungen stützen, selbst in sensiblen Tätigkeitsbereichen. Sie sind zur Prüfung verpflichtet, ob auf Grundlage der vorgebrachten Beweise das Vertrauensverhältnis erschüttert sei (Rs. *Kandemir / Türkei*, Nr. 30906/19). Außerdem hatte sich der EGMR zu den Anforderungen an den nationalen Rechtsrahmen für verdeckte Sicherheitsüberprüfungen von Staatsbediensteten zu äußern (Rs. *Sze-lényi u. a. / Ungarn*, Nr. 15147/23 und 38303/23).

Der Report schließt mit einer **Übersicht zu den aktuellen Entwicklungen** im internationalen Arbeits- und Sozialrecht. Hervorzuheben ist hier das sog. „28. Regime“. Mit dem ursprünglichen Ziel, Unternehmensgründung insbesondere im Startup-Bereich zu fördern, soll die „EU Inc.“ als neue Rechtsform für alle unternehmerischen Zwecke EU-weit eingeführt werden. Da

die Gesellschaften auf Unternehmensebene ohne Mitbestimmungsstrukturen auskommen, besteht die Befürchtung, dass sie zu einem weiteren Abbau von Mitbestimmung im Arbeitsleben beitragen würde.

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

Die Herausgeber*innen

Prof. Dr. Matteo Fornasier, Prof. Dr. Christina Hießl, Prof. Dr. Daniel Hlava und Dr. Ernesto Klengel

II. Anmerkung zum EuGH

Soziale Zuschlagskriterien und ihre Bedeutung für das deutsche Sozialleistungsrecht

– Anmerkung zu EuGH v. 05.03.2026 – Rs. C-210/24 – AESTE

von Dr. Tania Bazzani, Universität Kassel / Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Zitiervorschlag: Bazzani, HSI-Report 1/2026, S. 4.

1. Sachverhalt

Der EuGH hat eine wichtige Entscheidung zum öffentlichen Auftragswesen im Zusammenhang mit sozialen Dienstleistungen personenbezogener Art (häusliche Pflege) getroffen. Der Rechtsstreit betraf das von einer spanischen Verwaltungsbehörde bei der Vergabe eines Auftrags für den häuslichen Pflegedienst in der baskischen Gemeinde *Ortuella* nach den Ausschreibungsbedingungen zu berücksichtigende Zuschlagskriterium „Erhöhung der Gesamtlohnsumme“. Danach sollte nach einer festgelegten Formel ein Angebot positiv bewertet werden, das eine Vergütung vorsah, die über dem im Branchentarifvertrag für das mit der Leistungserbringung betraute Personal festgelegten Entgelt lag. Dieses Kriterium verpflichtete die erfolgreichen Wirtschaftsteilnehmer zudem, im Rahmen von Kollektivverhandlungen die Modalitäten der Lohnerhöhung zu klären und den Abschluss eines Kollektivvertrags anzustreben.

Die dem EuGH vorgelegte Frage betraf einerseits die Vereinbarkeit dieses Kriteriums mit Art. 67 Abs. 1 der Richtlinie 2014/24/EU über öffentliche Auftragsvergabe im Hinblick auf die Bestimmung des wirtschaftlich günstigsten Angebots, andererseits die mögliche Verletzung von Art. 28 EU-GRC (Recht auf Kollektivverhandlungen und -maßnahmen). Der EuGH hat die erste Frage bejaht und die zweite verneint: Das in Rede stehende Kriterium könne zur Bestimmung des wirtschaftlich günstigsten Angebots i.S.v. Art. 67 der Richtlinie herangezogen werden und stehe nicht in Widerspruch zu Art. 28 EU-GRC. Daraus folgt, dass der Begriff des wirtschaftlich günstigsten Angebots die Berücksichtigung sozialer Zuschlagskriterien zulässt, sofern diese mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen und der öffentlichen Auftraggeberin kein unbegrenztes Ermessen einräumen.

Die Entscheidung fügt sich in eine Linie¹ ein, die ein weites Verständnis der sozialen Aspekte bei den Zuschlagskriterien im Einklang mit dem Unionsrecht befürwortet. Zugleich erkennt sie den Mitgliedstaaten einen weiten Spielraum bei der Ausgestaltung ihrer sozialen Systeme zu. Dies betrifft auch die Entscheidung, ob das Instrument des öffentlichen Auftragswesens überhaupt genutzt werden soll oder nicht.

¹ Für eine verstärkte Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Kriterien im Vergaberecht: EuGH v. 20.09.1988 – C-31/87 – *Beentjes / Niederländischer Staat*; EuGH v. 17.09.2002 – C-513/99 – *Concordia Bus Finland*; EuGH v. 04.12.2003 – C-448/01 – *EVN und Wienstrom*. In gegenläufiger Richtung, z.B. EuGH v. 03.04.2008 – C-346/06 – *Rüffert*. Diese Spannungslage wird auch in der nationalen Literatur hervorgehoben: *Latzel*, NZBau 2014, S. 673 ff.

2. Entscheidungsgründe

2.1. Vergaben: zwei Regelungsregime

Nach Art. 67 der Richtlinie 2014/24/EU erteilen die öffentlichen Auftraggeber Aufträge auf der Grundlage des wirtschaftlich günstigsten Angebots, das anhand des Preises oder der Kosten unter Anwendung eines Kosten-Wirksamkeits-Ansatzes bestimmt wird, gegebenenfalls verstanden als das beste Preis-Leistungs-Verhältnis. Die Zuschlagskriterien müssen dabei einen wirksamen Wettbewerb gewährleisten und dürfen dem öffentlichen Auftraggeber keinen unbegrenzten Entscheidungsspielraum einräumen.

Für die im Anhang XIV² der Richtlinie aufgeführten sozialen Dienstleistungen setzt die Anwendbarkeit der Regelungen das Überschreiten des Schwellenwerts von 750.000 EUR (Art. 4 Buchst. d der Richtlinie) voraus. Oberhalb dieses Schwellenwerts finden zudem die in den Artikeln 74 bis 77 der Richtlinie vorgesehenen Sonderregelungen Anwendung.³ Diese eröffnen den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, flexible Vergabeverfahren festzulegen, wobei die Grundsätze der Transparenz und der Gleichbehandlung der Wirtschaftsteilnehmer zu wahren sind (Art. 76 Abs. 1).

In diesem Zusammenhang können die öffentlichen Auftraggeber besondere qualitative Anforderungen berücksichtigen, wie etwa Kontinuität, Zugänglichkeit, Qualität der Dienstleistungen sowie die Bedürfnisse besonders schutzbedürftiger Nutzer. Die Auswahl des Auftragnehmers kann auf das beste Preis-Leistungs-Verhältnis gestützt werden und qualitative sowie soziale Kriterien umfassen, sofern diese mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehen.

2.2. Das wirtschaftlich günstigste Angebot

Der EuGH legt Art. 67 der Richtlinie dahin aus, dass die Zuschlagskriterien qualitative, umweltbezogene und soziale Aspekte umfassen könnten,⁴ sofern diese mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stünden (Rn. 92). In diesem Zusammenhang enthält die Richtlinie einerseits eine Aufzählung von Zuschlagskriterien, die auch soziale Aspekte umfasst⁵, andererseits ist diese Aufzählung nicht abschließend.⁶

Im vorliegenden Fall prüft der EuGH, ob das Kriterium der Lohnerhöhung über den einschlägigen Branchentarifvertrag hinaus zu den relevanten sozialen Aspekten zählt. Unter Bezugnahme auch auf die Schlussanträge des Generalanwalts (Rn. 36–37)⁷ hebt der EuGH hervor, dass der Begriff der „sozialen Aspekte“ weit auszulegen sei. Entscheidend sei, dass diese Kriterien mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stünden und den Wettbewerb nicht verfälschten.

Der EuGH stellt klar, dass ein Kriterium mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehe, wenn es sich in jeglicher Hinsicht und in allen Phasen des Lebenszyklus auf die im Rahmen dieses Auftrags zu erbringenden Leistungen beziehe, einschließlich der Faktoren, die im spezifischen Prozess der Leistungserbringung eine Rolle spielten, auch wenn diese Faktoren nicht

² Die in Anhang XIV aufgeführten Dienstleistungen betreffen insbesondere Gesundheits- und Sozialdienste sowie weitere administrative, kulturelle, Bildungs-, Hotel-, Sicherheits-, Post- und sonstige technische oder industrielle Dienstleistungen.

³ Schlussanträge des GA *Biondi* vom 3.07.2025 – C-210/24 – AESTE, Rn. 11.

⁴ Das deutsche Vergaberecht wurde im Jahr 2016 im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 2014/24/EU systematisch reformiert. Dies erfolgte durch das Vergaberechtsmodernisierungsgesetz (VRModG) von 2016, das insbesondere das GWB (Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen) sowie weitere Vorschriften reformierte.

⁵ Vgl. Art. 67 der Richtlinie i.V.m. den ErwGr. 90 und 92 der Richtlinie 2014/24, Buchst. a) bis c).

⁶ Die deutsche Literatur versteht § 127 GWB, der Art. 67 der RL 2014/24/EU umsetzt, als eine Öffnungsklausel für nicht rein wirtschaftliche Kriterien, die die Integration von Zielen der öffentlichen Politik in das Vergabeverfahren ermöglichen: Willenbruch/Wiedekind/Hübner, *Vergaberecht*, 5. Aufl. 2022, § 127 GWB, Rn 6.

⁷ Schlussanträge des GA *Biondi* v. 03.07.2025 – C-210/24 – AESTE.

Bestandteil ihres materiellen Inhalts seien.⁸ Folglich sei das Vorliegen eines Zusammenhangs zwischen dem streitigen Kriterium und dem Auftragsgegenstand unter Berücksichtigung der spezifischen Merkmale der zu vergebenden Dienstleistung zu beurteilen.

Im konkreten Fall stellt der EuGH fest, dass die Dienstleistung durch einen hohen Arbeitkräfteeinsatz gekennzeichnet sei und Qualität und Kontinuität der Leistung maßgeblich vom eingesetzten Personal abhingen. Vor diesem Hintergrund gelangt der EuGH zu dem Ergebnis, dass das streitige Kriterium tatsächlich mit dem Auftragsgegenstand in Verbindung stehe, da eine Verbesserung der Vergütungsbedingungen zur Stabilisierung der Belegschaft und zur Gewinnung qualifizierten Personals beitragen könne und sich somit positiv auf die Qualität der Dienstleistung auswirke (Rn. 46–47).

In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGHs wird auch in der deutschen Literatur hervorgehoben, dass die Qualität des eingesetzten Personals einen erheblichen Einfluss auf das Leistungsniveau des Auftrags haben könne; in einem solchen Fall könnten auch die Organisation, die Qualifikation und die Erfahrung des mit der Auftragsausführung betrauten Personals berücksichtigt werden.⁹

So markierten die Reformen des öffentlichen Auftragswesens, insbesondere auf europäischer Ebene, seit 2014 einen Übergang zu einer „sozial verantwortlichen öffentlichen Beschaffung“, in der der Staat durch die Nutzung seiner Nachfragemacht eine aktive Rolle bei der Förderung besserer Arbeitsbedingungen auch bei den Auftragnehmern übernehme.¹⁰

Renner weist überzeugend darauf hin, dass das europäische Recht zunehmend soziale Erwägungen in die Zuschlagskriterien integriere, wodurch die traditionelle Trennung zwischen wirtschaftlichen Kriterien und außervertraglichen Kriterien an Strenge verliere, und sich die nationale Rechtsprechung entsprechend angepasst habe.¹¹

2.3. Recht auf Kollektivverhandlungen

Ein weiterer Angriffspunkt galt der Vereinbarkeit des Kriteriums der Lohnerhöhung mit Art. 28 EU-GRC. Zweifel an dessen Europarechtskonformität ergeben sich daraus, dass dieses Kriterium die Aufnahme von Kollektivverhandlungen, die Konkretisierung der Modalitäten der Entgelterhöhung sowie schließlich den Abschluss eines Kollektivvertrags voraussetzt.

Nach Ansicht des EuGHs erkennt Art. 28 EU-GRC den Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder ihren Organisationen das Recht zu, auf den geeigneten Ebenen zu verhandeln und Kollektivverträge zu schließen (Rn. 68–69). Dieses Recht ist in den weiteren Kontext des Art. 152 AEUV eingebettet, der die Rolle der Sozialpartner aufwertet und ihre Autonomie schützt, wobei die unterschiedlichen nationalen Systeme zu achten sind.

Dies impliziert die Anerkennung der Autonomie der Sozialpartner als Möglichkeit, frei und ohne externe Eingriffe zu verhandeln (Rn. 69),¹² und zwar im Rahmen eines weiten Ermessensspielraums nicht nur hinsichtlich der verfolgten Ziele, sondern auch hinsichtlich der Mittel zu deren Verwirklichung (Rn. 70).

Nach Auffassung des EuGH beeinträchtigt dieses Kriterium die Autonomie der Sozialpartner nicht (Rn. 73), da es weder den Inhalt der Verhandlungen im Voraus festlege noch die Arbeitnehmervertreter dazu verpflichte, die Vorschläge des Bieters anzunehmen. Im Gegenteil qualifiziert der EuGH – wie vom Generalanwalt in Rn. 70 seiner Schlussanträge hervorgehoben –

⁸ Dies ergibt sich aus Art. 67 Abs. 3 der Richtlinie 2014/24/EU i.V.m. ErwGr. 97.

⁹ Burgi/Dreher/Opitz/Opitz, Beck'scher Vergaberechtskommentar, Bd. 1, 4. Aufl. 2022, § 127 GWB Rn. 72, 3. Leistungsbezogene Zuschlagskriterien.

¹⁰ Jaehrling/Stiehm, Der Staat als „Guter Auftraggeber“? Öffentliche Auftragsvergabe zwischen Vermarktlichung und Sozialpolitisierung, 2022, S. 3.

¹¹ Pünder/Schellenberg/Renner, Vergaberecht, 3. Aufl. 2019, § 127 GWB Rn. 44–51.

¹² Vgl. insoweit EuGH v. 15.12.2022 – C-311/21 – *TimePartner Personalmanagement*, Rn. 72 sowie die dort zitierte Rechtsprechung.

das Kriterium als ein Instrument, das darauf abzielt, den sozialen Dialog zu erleichtern und die Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu fördern (Rn. 74). Es handelt sich somit um eine Verfahrens-, nicht um eine Erfolgspflicht: Der Zuschlagsempfänger ist verpflichtet, sich an den Verhandlungen zu beteiligen, jedoch wird deren Ergebnis weder garantiert noch vorgeschrieben. Etwaige indirekte Auswirkungen auf die Lohnstruktur genügen nicht, um ohne konkrete Anhaltspunkte eine Verletzung zu begründen (Rn. 75).

3. Kommentar

3.1. Die Besonderheit sozialer Dienstleistungen

Der EuGH entscheidet in einem Kontext, in dem ein Mitgliedstaat die Inanspruchnahme des Instruments der Auftragsvergabe für soziale Dienstleistungen wählt. Diese Entscheidung fällt in die nationale Zuständigkeit, da das Unionsrecht die Art und Weise, in der die Mitgliedstaaten ihre Systeme der sozialen Sicherheit organisieren, nicht berührt (Art. 1 Abs. 5 der Richtlinie).

Im vorliegenden Fall nutzt Spanien nicht nur die Auftragsvergabe für die Erbringung einer sozialen Dienstleistung, sondern wendet die Richtlinie auch über den für die streitgegenständlichen sozialen Dienstleistungen maßgeblichen Schwellenwert hinaus an, wodurch die Notwendigkeit einer einheitlichen Auslegung des Unionsrechts entsteht (Rn. 14).

Vor diesem Hintergrund ist daran zu erinnern, dass das nationale vorliegende Gericht Bedenken hinsichtlich der möglichen diskriminierenden Wirkung des hier in Rede stehenden Kriteriums geäußert hat, da dieses Wirtschaftsteilnehmer mit geringerer wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit benachteiligen könnte. Dieses Risiko ist jedoch der nationalen Entscheidung immanent, das Modell der Auftragsvergabe für die Erbringung sozialer Dienstleistungen wie der hier in Rede stehenden zu wählen.

3.2. Deutschlands Zulassungssystem

Die von der Entscheidung betroffene Pflegeleistung ist

„die Ausführung des häuslichen Pflegediensts ... mit dem Ziel der Bereitstellung einer gemeinschaftsbezogenen sozialen Dienstleistung, die von einem qualifizierten, geschulten und beaufsichtigten Fachpersonal erbracht wird und in vorbeugenden, erzieherischen und pflegenden Tätigkeiten für Familien und/oder Personen, die Schwierigkeiten haben, ihr körperliches, soziales und/oder emotionales Wohlbefinden aufrechtzuerhalten oder zu bewahren, besteht und es den Nutzern ermöglichen soll, so lange es möglich und sinnvoll ist, weiter in ihrer Wohnung und/oder Umgebung zu leben“ (Rn. 14).

In Deutschland werden vergleichbare Dienstleistungen nicht im Wege von Vergabeverfahren organisiert, sondern durch ein auf vorher festgelegten Voraussetzungen beruhendes Zulassungssystem. Das Bundessozialgericht¹³ hat klargestellt, dass das System des SGB XII (Sozialhilfe) und des SGB IX (Eingliederungshilfe) keinen wettbewerblichen Markt mit Ausschreibungspflichten begründe, sondern ein Zulassungsmodell darstelle, in dem alle geeigneten Leistungserbringer unter gleichen Bedingungen Zugang hätten. In diesem System erfolgt keine Auswahl zwischen Wirtschaftsteilnehmern, sondern der Abschluss standardisierter Vereinbarungen auf der Grundlage von Kriterien wie Leistungsfähigkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.

Die europäische Rechtsprechung wird vom Bundessozialgericht¹⁴ herangezogen, um zu betonen, dass eine Ausschreibungspflicht eine selektive Entscheidung der Verwaltung voraussetze, die in Modellen fehlte, in denen eine öffentliche Stelle Leistungen lediglich am Markt

¹³ BSG v. 17.05.2023 – B 8 SO 12/22 R, Rn 21.

¹⁴ BSG v. 17.05.2023 – B 8 SO 12/22 R, Rn 17.

beschaffe und Verträge mit allen Wirtschaftsteilnehmern abschließen, die sich verpflichteten, die Leistungen zu vorab festgelegten Bedingungen zu erbringen, ohne eine Auswahl unter den Interessenten vorzunehmen.¹⁵

Das deutsche System gewährleistet so¹⁶ das Recht der Leistungsempfänger auf Wahlfreiheit und die Vielfalt der Anbieter, vermeidet Wettbewerbsverzerrungen und reduziert das unternehmerische Risiko, mit Auswirkungen auch auf die Kostenstruktur und die Vergütung. Dieses System entspricht sowohl dem staatlichen Interesse an der Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben (§ 53 Abs. 1 und 3 SGB XII in der Fassung des Gesetzes vom 27.12.2003 bzw. § 102 SGB IX neue Fassung) als auch den individuellen Interessen der Leistungserbringer.

Das SGB XI (Soziale Pflegeversicherung) folgt hingegen im Unterschied zum SGB IX und SGB XII keinem vollständig offenen Zulassungsmodell, sondern einem stärker regulierten Vertragssystem mit Versorgungsverträgen, das den Marktzugang der Leistungserbringer von einer vertraglichen Einbindung in die Pflegekassen abhängig macht.¹⁷ Der Zugang zum System ist insoweit restriktiver ausgestaltet, als Einrichtungen tarifgebunden sein oder mindestens ein Tarifniveau bzw. eine tarifäquivalente Vergütung gewährleisten müssen.¹⁸ Zudem bestehen Anforderungen an Qualität, Personalstruktur, Organisation sowie an Kontroll- und Compliancepflichten.¹⁹ Im System des SGB XI genügt es daher nicht, lediglich „geeignet“ zu sein. Es handelt sich weder um ein klassisches Vergaberechtssystem noch um ein offenes Zulassungsmodell wie im SGB XII und SGB IX, sondern um ein System, das maßgeblich durch die vertragliche Steuerung der Pflegekassen geprägt ist.

In der aktuellen Diskussion um das Modell des SGB XI besteht eine strukturelle Spannung zwischen dem Ziel, angesichts des Fachkräftemangels durch bessere Arbeitsbedingungen und höhere Vergütungen mehr Personal zu gewinnen, und dem zugleich bestehenden Erfordernis, die Kosten der Pflegeversicherung zu begrenzen.²⁰ Dies führt zu einer erheblichen indirekten Steuerung der Lohn- und Kostenstruktur über die Finanzierungssystematik der Pflegeversicherung. Die tarifliche Orientierung im SGB XI verstärkt diese Dynamik und bewirkt damit eine funktionale Annäherung an das Vergaberecht, da der Marktzugang der Leistungserbringer faktisch an wirtschaftliche Vorgaben der öffentlichen Hand gebunden wird. Auch ohne formelle Auswahlentscheidung entstehen so typische Effekte eines regulierten Beschaffungssystems, insbesondere eine Standardisierung der Kosten, eine indirekte Kontrolle der Lohnpreise sowie ein an vertragliche Einbindung geknüpfter Marktzugang.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Nationale Auswirkungen: Würdigung der Entscheidung

Auf nationaler Ebene stellt sich die Frage, ob die Entscheidung des EuGHs Auswirkungen auf die Koalitionsfreiheit in Deutschland entfaltet. Dies ist zu verneinen, da der betroffene Bereich (soziale Dienstleistungen gem. SGB XII und SGB IX) in Deutschland nicht Gegenstand öffentlicher Vergabeverfahren ist. Fraglich ist jedoch, ob die tragenden Erwägungen der Entscheidung auf andere Kategorien öffentlicher Aufträge übertragbar wären. In diesem Fall stellt sich

¹⁵ EuGH v. 02.06.2016 – C-410/14 – *Falk Pharma*.

¹⁶ BSG v. 17.05.2023 – B 8 SO 12/22 R, Rn 22.

¹⁷ Udsching/Schütze/Schumann, 6. Aufl. 2024, SGB XI § 72 Rn. 3, 3a.

¹⁸ Udsching/Schütze/Schumann, 6. Aufl. 2024, SGB XI § 72 Rn. 7c-8a.

¹⁹ Udsching/Schütze/Schumann, 6. Aufl. 2024, SGB XI § 72 Rn. 4, 7b.

²⁰ Goddar, Es geht nicht nur ums Geld: Wie Reformen die Tarifbindung in der Pflege unterlaufen, Tagungsbericht der Hans-Böckler-Stiftung vom 30.06.2025, online abrufbar unter: <https://www.boeckler.de/de/tagungsberichte-18029-wie-reformen-die-tariffindung-in-der-pflege-unterlaufen-70033.htm> (zuletzt abgerufen am 26.04.2026); dazu ausführlicher Brockmann/Welti (Hrsg.), Sozialrecht und Tarifbindung, 2025, HSI-Schriftenreihe Bd. 55; Richter, NZS 2023, 481 ff.; Udsching/Schütze/Schumann, 6. Aufl. 2024, SGB XI § 72 Rn. 7c-8a.

die weitergehende Frage, ob ein soziales Zuschlagskriterium, das eine übertarifliche Vergütung im Verhältnis zum anwendbaren Tarifvertrag voraussetzt und zur Bestimmung des wirtschaftlich günstigsten Angebots herangezogen wird, rechtliche Probleme aufwerfen könnte.

Art. 67 der Richtlinie 2014/24/EU erlaubt ausdrücklich die Berücksichtigung sozialer Zuschlagskriterien bei der Ermittlung des wirtschaftlich günstigsten Angebots für alle Arten öffentlicher Aufträge. Entscheidend ist daher, ob ein Kriterium, das auf eine übertarifliche Entlohnung abstellt, auch außerhalb des von der Entscheidung des EuGHs erfassten Bereichs sozialer Dienstleistungen als zulässig anzusehen ist.

Der hier vorgenommene Analyseansatz ist aus Platzgründen notwendigerweise begrenzt; gleichwohl spricht vieles dafür, dass auch außerhalb klassischer Sozialdienstleistungen bestimmte öffentliche Aufträge einen zumindest begrenzten grenzüberschreitenden Bezug aufweisen können, der die Einbeziehung eines solchen Kriteriums grundsätzlich eröffnet.

Unabhängig davon genügt die abstrakte Zulässigkeit eines sozialen Zuschlagskriteriums nicht. Vielmehr muss dieses in einem hinreichenden Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen. Dies erfordert stets eine einzelfallbezogene Bewertung unter Berücksichtigung der konkreten Leistung, die sich vom Sachverhalt der vorliegenden Entscheidung unterscheiden kann.

Dies folgt bereits daraus, dass Art. 67 der Richtlinie 2014/24/EU die Zulässigkeit solcher Kriterien ausdrücklich an ihre Auftragsbezogenheit knüpft; ob ein solcher Zusammenhang besteht, kann nur anhand der konkreten Ausgestaltung des jeweiligen Auftrags beurteilt werden, wobei bei Aufträgen mit grenzüberschreitender Relevanz zusätzlich die Verhältnismäßigkeit im Lichte der Grundfreiheiten, insbesondere der Dienstleistungsfreiheit, zu prüfen ist.

Dies würde jedoch nicht bedeuten, dass die Bewertung der Verhältnismäßigkeit in einem wertneutralen Sinne erfolgt. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass das Primärrecht der Union, insbesondere die Art. 3 und 9 EUV, soziale und ökologische Belange als objektive Zieldimensionen anerkennt, die grundsätzlich berücksichtigungsfähig sind. Dies könnte in evolutiver Perspektive dahin verstanden werden, dass die Bedeutung der sozialen Dimension des Binnenmarkts sowie des Modells der sozialen Marktwirtschaft gestärkt wird. Im Sekundärrecht wird dieser Ansatz dadurch bestätigt, dass Art. 67 der Richtlinie 2014/24/EU soziale und ökologische Aspekte ausdrücklich als mögliche Zuschlagskriterien anerkennt. Aus nicht-juristischer, sondern politischer Perspektive steht dies zudem im Einklang mit der Verabschiedung der UN-Agenda 2030 und den Zielen für nachhaltige Entwicklung, die die Politik der Union seit über einem Jahrzehnt prägen.

In den Fällen, in denen soziale und ökologische Kriterien in öffentlichen Aufträgen einen hinreichenden Auftragsbezug („Auftragsbezogenheit“) aufweisen und somit als zulässig anzusehen sind sowie bei grenzüberschreitenden Sachverhalten auch dem Erfordernis der Verhältnismäßigkeit im Lichte der Grundfreiheiten – insbesondere der Dienstleistungsfreiheit – genügen, könnte sich im Hinblick auf das deutsche kollektive Arbeitsrecht eine zusätzliche Problematik ergeben. Zwar könnte der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG grundsätzlich im Rahmen seiner Mitbestimmung auch Regelungen über Entgeltbestandteile mitgestalten; allerdings dürfte diese Kompetenz aufgrund des im Einleitungssatz von § 87 Abs. 1 BetrVG angeordneten Vorrangs tariflicher Regelungen eingeschränkt sein. Dies gilt jedoch nicht ausnahmslos: Zum einen könnte eine tarifvertragliche Öffnungsklausel bestehen, die entsprechende Regelungen ausdrücklich zulässt. Im Lichte der Entscheidung des EuGHs könnte der einschlägige Tarifvertrag angepasst werden, um im Fall bestimmter öffentlicher Vergabeverfahren mit begrenztem grenzüberschreitendem Bezug entsprechende Abweichungen zu ermöglichen. Zum anderen besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber einen Firmentarifvertrag mit einer Gewerkschaft abschließt, ohne dass der Betriebsrat beteiligt ist; ein solcher spezifischer Tarifvertrag würde den Branchentarifvertrag verdrängen.

Sollte ein solches Modell Anwendung finden, könnten übertarifliche Vergütungen im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren positive soziale Effekte entfalten – sowohl für die Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen verbessert würden, als auch für die Leistungsempfänger, die von einer höheren Dienstleistungsqualität profitieren. Die damit einhergehende Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Kollektivparteien stünde zudem im Einklang mit dem unionsrechtlichen Verständnis der Tarifautonomie auf europäischer Ebene.

Unbeschadet dessen, dass der unionsrechtliche Rahmen des Vergaberechts nur eingreift, soweit die Mitgliedstaaten sich im Bereich sozialer Dienstleistungen für die Form der öffentlichen Auftragsvergabe entscheiden, und ihnen insoweit erhebliche Gestaltungsspielräume bei der Ausgestaltung der sozialen Dienstleistungen zukommen, könnte die hier untersuchte Entscheidung des EuGH gleichwohl mittelbare Wirkungen auf das System des SGB XI entfalten. Sie ließe sich einerseits als eine Form indirekter Legitimierung staatlicher Einflussnahmen auf die Lohnstruktur deuten, soweit soziale Kriterien mit Entgeltrelevanz zugelassen werden. Andererseits bleibt die konkrete Entgeltgestaltung der Autonomie der Sozialpartner sowie der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen vorbehalten.

Diese Spannung ist vor dem Hintergrund der im Schrifttum gegen § 72 Abs. 3b SGB XI erhobenen verfassungsrechtlichen Bedenken zu sehen. Kritisiert werden insbesondere Eingriffe in die Vertragsfreiheit sowie die negative Koalitionsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG; Art. 9 Abs. 3 GG bzw. Art. 2 Abs. 1 GG), da die mittelbare Steuerung von Entgeltstrukturen faktisch Vorgaben erzeugt und Anpassungsdruck zugunsten kollektivrechtlicher Vergütungsmodelle auslöst; zudem wird eine mögliche Beeinträchtigung des Demokratieprinzips (Art. 20 Abs. 2 GG) diskutiert.²¹

[→ zurück zur Übersicht](#)

²¹ Udsching/Schütze/Schumann, SGB XI, 6. Aufl. 2024, § 72 Rn. 7c–8a. Es wird auch auf die im Kommentar referierten kritischen Stimmen in der Literatur zum System des SGB XI verwiesen (vgl. Hartmann, Tariftreue in der Pflege, Rechtsgutachten für den bpa Arbeitgeberverband e.V. v. 05.09.2021, S. 22 ff.; Hartmann, RdA 2023, 90 ff.; ferner Hänlein, SGB 2023, 201, 207 ff.; Bieback, SGB 2023, 8, 11 ff.; Brockmann/Welti (Hrsg.), Sozialrecht und Tarifbindung, 2025, HSI-Schriftenreihe Bd. 55).

III. Anmerkung zum EGMR

Das Recht auf ein faires Verfahren i.S.v. Art. 6 EMRK verpflichtet nationale Gerichte, die Ablehnung eines Vorabentscheidungsersuchens an den EuGH zu begründen

– Anmerkung zu EGMR v. 16.12.2025 – Nr. 34701/21 – Gondert / Deutschland¹

von *Rudolf Buschmann*, Kassel, und *Karsten Jessolat*, Hannover

Zitiervorschlag: Buschmann/Jessolat, HSI-Report 1/2026, S. 11.

Wurde ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH von einer Partei beantragt und von einem innerstaatlichen Gericht abgelehnt, gegen dessen Entscheidungen nach innerstaatlichem Recht kein Rechtsmittel eingelegt werden kann, muss das Gericht die Ablehnung unter Berücksichtigung der in der Rechtsprechung des EuGH vorgesehenen Ausnahmen gemäß den *CILFIT*-Kriterien² begründen.

1. Sachverhalt

Der Fall spielt – auf hohem materiellem Niveau – im Anwaltsmilieu, lässt sich aber auf arbeitsrechtliche Verfahren übertragen. Der 1949 geborene Bf., Ex-Partner der Anwaltsfirma *Clifford Chance*, beanstandete Differenzierungen in deren (Alters-)Versorgungsordnung, konkret unterschiedliche Bonuszahlungen für vor 1946, vor 1950 und nach 1950 geborene Partner als Altersdiskriminierung. Gegenüber den nach 1950 geborenen Partnern errechnete er eine Differenz von 552.000 £ und klagte diese Summe ein. Das LG Frankfurt a.M. gab der Klage statt, das OLG wies sie ab; in seiner Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision setzte sich der Bf. mit Europarecht auseinander, beantragte erstmalig eine EuGH-Vorlage und formulierte vier konkrete Fragen dazu. Der BGH verneinte am 09.10.2018 die Voraussetzungen des § 543 Abs. 2 ZPO (grundsätzliche Bedeutung bzw. Erforderlichkeit zur Weiterentwicklung des Rechts oder im Interesse einer einheitlichen Rechtsprechung) und wies die Beschwerde u.a. mit folgender Aussage zurück:

„Der Senat hat auch die Frage einer Verpflichtung zur Vorlage der Angelegenheit an den EuGH zur Vorabentscheidung gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV geprüft.³ Von einer näheren Begründung wird gemäß § 544 Abs. 4 Satz 2, 2. Halbsatz ZPO abgesehen.“

Das BVerfG⁴ hat die Verfassungsbeschwerde gem. § 93 d Abs. 1 BVerfGG nicht zur Entscheidung angenommen, ohne dies näher zu begründen. Mit seiner Menschenrechtsbeschwerde rügt der Bf. eine Verletzung von Art. 6 EMRK (Recht auf faires Verfahren) und insbesondere, dass die nationalen Gerichte ihre Entscheidung, den Fall nicht dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen, nicht ausreichend begründet haben.

¹ Die Anmerkung beruht auf dem Beitrag der Autoren in AuR 3/2026, 119.

² EuGH v. 06.10.1982 – C-281/81 – *CILFIT / Ministero della Sanità*.

³ ... und offenbar verneint.

⁴ BVerfG v. 04.02.2021 – 1 BvR 2573/18.

2. Entscheidungsgründe

Der Gerichtshof bekräftigt zunächst, dass es Sache der nationalen Gerichte ist, innerstaatliches Recht auszulegen und anzuwenden und ggf. in Übereinstimmung mit EU-Recht zu entscheiden, ob es erforderlich ist, zur Entscheidung des Rechtsstreits den EuGH um eine Vorabentscheidung zu ersuchen. Die EMRK garantiert keinen Anspruch einer Partei auf eine Vorlage an den EuGH durch das nationale Gericht. Allerdings ist die Frage einer Vorlagepflicht nicht unabhängig von Art. 6 Abs. 1 EMRK zu beurteilen. Die Entscheidung des innerstaatlichen Gerichts, einen Rechtsstreit auszusetzen und dem EuGH zur Auslegung europäischen Rechts vorzulegen, kann unter bestimmten Umständen die Fairness des Verfahrens beeinträchtigen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich die Weigerung als willkürlich erweist.⁵ Eine solche Ablehnung ist dann als willkürlich anzusehen, wenn die geltenden Vorschriften keine Ausnahme von der Vorlagepflicht zulassen oder wenn die Ablehnung auf anderen als den in diesen Vorschriften vorgesehenen Gründen beruht oder nicht ordnungsgemäß begründet wurde.⁶

Die Verpflichtung der innerstaatlichen Gerichte, ihre Urteile und Entscheidungen zu begründen, dient dazu, den Parteien das Verständnis der getroffenen gerichtlichen Entscheidung zu ermöglichen, wodurch sie vor Willkürentscheidungen geschützt werden sollen. Darüber hinaus soll den Parteien mit der Begründung gerichtlicher Entscheidungen verdeutlicht werden, dass man sich mit ihrem Vortrag auseinandergesetzt hat. Dies dient der Akzeptanz der Entscheidungen.⁷ Auch wenn das Gericht nicht auf jedes einzelne Argument eingehen muss, kann die Partei eines Rechtsstreits vom Gericht eine Auseinandersetzung mit ihrem Vorbringen erwarten.⁸

Hat ein letztinstanzliches Gericht, das nach Art. 267 AEUV im Falle der Auslegung von Unionsrecht zur Vorlage an den EuGH verpflichtet ist, über ein von einer Partei beantragtes Vorabentscheidungsersuchen zu entscheiden, muss das Gericht die Ablehnung unter Berücksichtigung der in der Rechtsprechung des EuGH vorgesehenen Ausnahmen nach den *CILFIT*-Kriterien begründen. Das Gericht muss daher darlegen, warum es die Frage für irrelevant hält, warum es meint, dass die maßgebliche EU-Rechtsvorschrift bereits vom EuGH ausgelegt wurde oder warum die richtige Anwendung des EU-Rechts so offensichtlich ist, dass kein Raum für vernünftige Zweifel bleibt.⁹

In Anwendung dieser Grundätze stellt der EGMR in Übereinstimmungen mit den Parteien fest, dass es sich beim BGH um ein letztinstanzliches Gericht i.S.v. Art. 267 AEUV handelt und der Ausgangsrechtsstreit Unionsrecht berührte, sodass ein Vorabentscheidungsverfahren grundsätzlich möglich gewesen wäre. Auch hatte der Kl. den BGH gebeten, den EuGH um eine Vorabentscheidung zu ersuchen, um über vier konkret formulierte Fragen zur Auslegung der Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG zu befinden, und dargelegt, aus welchen Gründen eine Vorabentscheidung durch den EuGH für den Ausgang des nationalen Verfahrens erforderlich war. Ein solcher Vortrag durch den Bf. war zwingend erforderlich, um die Pflicht des Gerichts zur Begründung der Ablehnung des Antrags auf Vorlage an den EuGH auszulösen.¹⁰

⁵ EGMR v. 20.09.2011 – Nrn. 3989/07 und 38353/07 – *Ullens de Schooten u. Rezabek / Belgien*, Rn. 57 - 67 m.w.N.; EGMR v. 24.04.2018 – Nr. 55385/14 – *Baydar / Niederlande*, Rn. 39.

⁶ EGMR v. 11.04.2019 – Nr. 50053/16 – *Harisch / Deutschland*, Rn. 33; EGMR v. 20.09.2011 – Nrn. 3989/07 und 38353/07 – *Ullens de Schooten u. Rezabek / Belgien*, Rn. 54 - 59.

⁷ EGMR v. 11.04.2019 – Nr. 50053/16 – *Harisch / Deutschland*, Rn. 33, m.w.N.

⁸ EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*, Rn. 185.

⁹ EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 17120/09 – *Dhahbi / Italien*, Rn. 31.

¹⁰ EGMR v. 13.02.2007 – Nr. 15073/03 – *John / Deutschland*.

Der Schutz vor willkürlichen gerichtlichen Entscheidungen sowie die Tatsache, dass ein Recht auf Vorlage einer Frage zur Vorabentscheidung nicht besteht, macht einen begründeten Antrag notwendig. Fehlt es daran, kann die Tatsache, dass ein Gericht ohne Angabe von Gründen dem EuGH keine Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt hat, nicht als Verstoß gegen Art. 6 EMRK angesehen werden.

Vorliegend hat der BGH die Nichtzulassungsbeschwerde (nachfolgend NZB) des Kl. und Bf. mit summarischer Begründung zurückgewiesen und nach deutschem Verfahrensrecht auf eine ausführlichere Begründung verzichtet. Die NZB wurde nicht aus (verfahrensrechtlichen) Unzulässigkeitsgründen, sondern als unbegründet zurückgewiesen. Zum Antrag auf Vorabentscheidung durch den EuGH führte der BGH lediglich aus, dass „(er) auch die Frage einer Verpflichtung zur Vorlage der Angelegenheit an den EuGH zur Vorabentscheidung gemäß Art. 267 Abs. 3 AEUV geprüft hat“.

Auch unter Berücksichtigung der von der Regierung dargelegten Belastung der obersten Gerichte durch eine hohe Zahl von Rechtssachen und der Notwendigkeit der Verfahrensbeschleunigung bekräftigt der Gerichtshof die hohe Bedeutung der Begründung gerichtlicher Entscheidungen für die Parteien. Nur, wenn ihnen ermöglicht wird, diese nachzuvollziehen, kann die Akzeptanz von Gerichtsurteilen gewährleistet werden. Wird in einem Verfahren, das die Entscheidung über eine NZB zum Gegenstand hat, von einer Partei ein hinreichend begründeter Antrag auf eine EuGH-Vorlage gestellt, muss dessen Ablehnung durch das Gericht nach Auffassung des EGMR zumindest die *CILFIT*-Kriterien angeben. Der EuGH hat in einem kürzlich ergangenen Urteil bestätigt, dass ein letztinstanzliches Gericht in seiner Entscheidung über die Abweisung einer NZB, die einen Antrag auf EuGH-Vorlage umfasst, die Gründe darlegen muss, aus denen eine solche Vorlage nicht erfolgt ist.¹¹

Auch wenn der BGH nach seiner eigenen Darlegung die Frage der Verpflichtung zu einer Vorlage an den EuGH geprüft hat, fehlt es an einer Begründung der Ablehnungsentscheidung. Er hat keine Ausführungen dazu gemacht, ob er die vom Bf. aufgeworfenen Fragen für irrelevant hielt, ob die fragliche Bestimmung des Unionsrechts bereits vom EuGH ausgelegt worden war oder ob die richtige Anwendung des Unionsrechts so offensichtlich war, dass kein Raum für vernünftige Zweifel blieb. Insbesondere war für den EGMR nicht ersichtlich, dass der BGH bei Ablehnung des Antrags das besondere *CILFIT*-Kriterium angewandt hatte, wonach die vom Bf. aufgeworfenen Fragen für die Entscheidung irrelevant seien.

Der EGMR gelangt daher zu dem Schluss, dass der BGH die Ablehnung des Antrags, dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen, nicht hinreichend begründet hat, wodurch der Bf. in seinem Recht auf ein faires Verfahren verletzt und deshalb gegen Art. 6 EMRK verstoßen wurde.

3. Kommentar

3.1. Vorlage- und Begründungspflichten

Der EGMR hebt mit seiner Entscheidung einmal mehr die Bedeutung der Begründungspflicht gerichtlicher Entscheidungen hervor. Auch wenn es einen individuellen Rechtsanspruch auf Durchführung eines Vorabentscheidungsverfahrens vor dem EuGH nicht gibt, müssen nationale Gerichte die Entscheidung, von einer Vorlage abzusehen, begründen, wenn dies von einer Partei des Rechtsstreits beantragt oder angeregt wurde. Aus der aktuellen Entscheidung des Gerichtshofs ergeben sich besondere Anforderungen an Entscheidungsbegründungen letztinstanzlicher Gerichte, die konkrete Anträge auf EuGH-Vorlagen weder übergehen noch

¹¹ EuGH v. 15.10.2024 – C-144/23 – KUBERA, Rn. 65; dazu auch *Buschmann/Jessolat*, AuR 2025, 183, 189, Fn. 41.

pauschal abweisen dürfen. Sie müssen sich mit den *CILFIT*-Kriterien¹² auseinandersetzen und ihre tragenden Überlegungen offenlegen. Danach besteht keine Vorlagepflicht, wenn erstens die Auslegungsfrage nicht entscheidungserheblich ist (fehlende Entscheidungserheblichkeit), zweitens die betreffende unionsrechtliche Bestimmung bereits Gegenstand einer Auslegung durch den Gerichtshof war (*acte éclairé*) oder drittens die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt (*acte clair*). Im Einzelfall kann ein so verschärfter Nachdenkprozess das Ergebnis beeinflussen.

Offen bleibt, ob sich aus Art. 6 EMRK Begründungspflichten auch in Bezug auf andere Fragestellungen ableiten lassen. So ist denkbar, aus Art. 6 EMRK inhaltliche Maßstäbe abzuleiten, die über eine bloße erweiterte Begründungspflicht hinausgehen, z.B. wenn ein nationales letztinstanzliches Gericht die *CILFIT*-Kriterien zwar zitiert, aber offenkundig verkennt. Willkürlich wäre ein Abweichen ohne Vorlagebereitschaft des letztinstanzlichen Fachgerichts, wenn es bewusst von einer EuGH-Rechtsprechung zu entscheidungserheblichen Fragen abweicht und gleichwohl nicht oder nicht neuerlich vorlegt.¹³ Die Möglichkeit und Notwendigkeit einer erneuten Vorlage in demselben Verfahren besteht auch für den Fall, dass das letztinstanzliche Gericht eine Änderung der EuGH-Rechtsprechung anstrebt, damit aber in der ersten Vorabentscheidung keinen Erfolg hatte.¹⁴ Gibt also ein Revisionsgericht nur deklamatorisch vor, dem EuGH zu folgen, weicht es aber in rechtlicher Hinsicht ab, kommt nach einer Verfassungsbeschwerde, gestützt auf Art. 101 GG, auch die Menschenrechtsbeschwerde wegen Verletzung des Art. 6 EMRK infrage.

3.2. Prüfungsverpflichtung von Amts wegen

Selbstverständlich ist die gerichtliche Prüfung einer Vorlagepflicht unabhängig von entsprechenden Anträgen nach Art. 267 AEUV schon von Amts wegen vorzunehmen. Im Hinblick auf Art. 6 EMRK und die Möglichkeit der Menschenrechtsbeschwerde erlangen förmliche Anträge auf Vorlage und europarechtlichen Ausführungen im Parteivortrag aber besondere materielle und prozessuale Bedeutung.

3.3. Vortragsobliegenheit vor Fachgerichten

In einem weiteren Verfahren, in dem der Bf. seine Beschwerde vor dem EGMR u.a. mit einer unterbliebenen EuGH-Vorlage begründete, beschied dieselbe Sektion am 02.12.2025 eine ähnliche Beschwerde als unzulässig.¹⁵ Zur Begründung heißt es u.a.:

„35. Dementsprechend hat der Bf. weder eine Vorlage beantragt noch Argumente zur Begründung eines solchen Antrags vorgebracht. Daher verlangte Art. 6 Abs. EMRK nicht, dem Bf. eine Begründung zu einem Streitpunkt zu liefern, den er im Verfahren nicht vorgebracht hatte, nämlich eine Vorlage an den EuGH zur Vorabentscheidung.

36. Daher ist diese Beschwerde offensichtlich unbegründet und muss gem. Art. 35 Abs. 3 und 4 EMRK zurückgewiesen werden.“

Art. 35 Abs. 1 EMRK beinhaltet als besondere Zulässigkeitsvoraussetzung einer Menschenrechtsbeschwerde die Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges. Dieses Erfordernis interpretiert der EGMR regelmäßig weit i.d.S., dass nicht nur die prozessual vorgesehenen

¹² EuGH v. 06.10.1982 – C-283/81 – *CILFIT / Ministero della Sanità*.

¹³ BVerfG v. 19.07.2011 – 1 BvR 1916/09, Rn. 98, vgl. auch BVerfGE 82, 159, 195 f.; 126, 286, 316 f.; 128, 157, 187 f.; 129, 78, 106 f.; 135, 155, 232 Rn. 182; 147, 364, 381 Rn. 42.

¹⁴ Zu Differenzen in der Rspr. zwischen EuGH und BAG zur Gleichbehandlung nach Art. 5 der LeiharbeitsRL 2008/104/EG vgl. *ErfK/Roloff*, 26. Aufl. 2026, AÜG § 8, Rn. 13 c: „Ggf. wird der EuGH in diesen Fällen erneut angerufen werden müssen.“

¹⁵ EGMR v. 02.12.2025 – Nr. 21853/23 – *Claudio de Simone / Deutschland*.

Rechtsmittel, sondern auch die relevanten Gesichtspunkte und Argumente schon im nationalen Verfahren vorgebracht werden müssen und nicht erst in der Beschwerde gem. Art. 34 EMRK. Fehlt es daran, werden Beschwerden für unzulässig erklärt.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

4.1. Zusammenhang europäischer und nationaler Vorlageverpflichtungen

In Bezug auf gerichtliche Vorlageverpflichtungen stehen europäische und nationale verfassungsrechtliche Vorschriften in einem funktionellen Zusammenhang: Art. 267 AEUV (Vorlagemöglichkeit aller nationalen Fachgerichte und u.U. Vorlageverpflichtung letztinstanzlicher Fachgerichte), Art. 101 Abs. 1 GG (EuGH als gesetzlicher Richter mit der Möglichkeit der Verfassungsbeschwerde an das BVerfG) und Art. 6 EMRK (faïres Verfahren mit der Möglichkeit der Menschenrechtsbeschwerde an den EGMR).¹⁶

4.2. Rolle des Bundesverfassungsgerichts

Besondere Beachtung verdient dabei die Rolle des BVerfG. Stellt es auf eine entsprechende Verfassungsbeschwerde die Verletzung von Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG fest, ergreift diese Feststellung nicht nur die unzulängliche Begründung, sondern die Nichtvorlage als solche und führt zur Aufhebung der angegriffenen fachgerichtlichen Entscheidung. In Bezug auf die Zulässigkeit der Verfassungsbeschwerde verhält sich das BVerfG ähnlich restriktiv wie der EGMR: Auf die Verletzung des Art. 101 Abs. 1 Satz 2 GG gestützte Verfassungsbeschwerden, in denen erstmalig die Verletzung der Vorlagepflicht gerügt wird, obwohl die Möglichkeit diesbezüglichen Vortrags schon vor den Fachgerichten bestanden hätte, erklärt es für unzulässig.¹⁷ Im vorliegenden Fall muss sich das BVerfG allerdings die gleiche Kritik wie der BGH gefallen lassen. Die Nichtannahme einer Verfassungsbeschwerde ohne Begründung verrät noch weniger Aufklärung als die pauschale Aussage, man habe die Vorlageverpflichtung geprüft.

4.3. Letztinstanzliches Fachgericht

Welches ist nun das letztinstanzliche Gericht i.S.d. Art. 267 AEUV? Diese Frage stellte sich vorliegend, weil der Bf. seine konkreten Anträge und Frageformulierungen erst in der NZB vor dem BGH vorgebracht hatte. Der EGMR billigt diese Vorgehensweise, wertet diesen Parteivortrag also nicht als verspätet. Er geht zwar auf Einzelheiten des nationalen Prozessrechts nicht ein, steht dazu aber auch nicht im Widerspruch. Nach der Rechtsprechung des BAG zählen Landesarbeitsgerichte, die die Revision bzw. Rechtsbeschwerde nicht zulassen, aufgrund der Möglichkeit, die NZB auf grundsätzliche Bedeutung einer Frage des Unionsrechts zu stützen, nicht zum Kreis der vorlagepflichtigen Gerichte i.S.v. Art. 267 Abs. 3 AEUV.¹⁸ Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BVerfG zur sog. „Novemberrevolution“¹⁹ wäre auch eine Vorlageverpflichtung des BVerfG selbst als letztentscheidende Instanz i.S.v. Art. 267 Abs. 3 AEUV zu erwägen, die aber den BGH nicht entlasten würde.²⁰

4.4. Rechtsfolgen

Der Bf. hatte als Prozesskosten und Auslagen vor den nationalen Gerichten 147.910,01 € und vor dem EGMR 23.377,55 € geltend gemacht. Die Regierung trug vor, dass diese Kosten un-

¹⁶ *Buschmann/Jessolat*, AuR 2025, 183, 186 ff.

¹⁷ BVerfG v. 19.04.2017 – 1 BvR 1994/13; dazu auch *Buschmann/Jessolat*, AuR 2025, 183, 187.

¹⁸ BAG v. 08.12.2011 – 6 AZN 1371/11; ausführlich dazu *Buschmann/Jessolat*, AuR 2025, 183, 188.

¹⁹ BVerfG v. 06.11.2019 – 1 BvR 276/17, Rn. 72.

²⁰ Vgl. EuGH-Vorlage des BAG v. 17.06.2020 – 10 AZR 210/19 (A), Rn. 59.

abhängig von der festgestellten Verletzung des Art. 6 Abs. 1 EMRK aufgetreten und unverhältnismäßig hoch seien. Der EGMR sprach 2.000 € zu. Als Schadensersatz hatte der Bf. 552.000 £ und als immateriellen Schaden 20.000 € geltend gemacht. Diese Summen erscheinen ambitioniert. Zugespochen wurden 3.000 €. Art. 41 EMRK (gerechte Entschädigung) kompensiert nur die dem Vertragsstaat zuzurechnende Verletzung, macht ihn aber nicht zum passiv legitimierten Prozessgegner des Ausgangsverfahrens.

Nach Art. 46 EMRK ist der Vertragsstaat verpflichtet, das endgültige Urteil des Gerichtshofs zu befolgen. Wie soll er das bewerkstelligen? In das Zivilverfahren eingreifen kann er nicht. Nach § 580 Nr. 8 ZPO findet die Restitutionsklage statt, „wenn der EGMR eine Verletzung der EMRK oder ihrer Protokolle festgestellt hat und das Urteil auf dieser Verletzung beruht.“ Beruht die BGH-Entscheidung zur Nichtvorlage auf ihrer rechtswidrigen Nichtbegründung? Diese Kausalität zu belegen, wird eine Hürde sein. Allerdings erscheint es unterkomplex, die Zulässigkeit der Restitutionsklage allein mit dem Hinweis zu verneinen, die Nichtbegründung der Nichtvorlage sei zwar rechtswidrig, nicht aber ursächlich für die getroffene Entscheidung selbst. Schließlich muss auch § 580 ZPO europarechtskonform interpretiert werden. Und hier verlangt Art. 46 EMRK eben eine wirksame Abhilfe. Zuletzt wurden diese Grundsätze vom EGMR im Urteil *Georgiou* wiederholt.²¹ Darin verlangt der Gerichtshof unter Rn. 33 als Abhilfe der von ihm festgestellten Verletzung von Art. 6 EMRK konkret ein Restitutionsverfahren:

„Ergreifung von Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass das innerstaatliche Verfahren auf Antrag wieder aufgenommen wird, damit der Antrag auf Vorabentscheidungsersuchen vom Kassationsgericht geprüft wird.“

Danach dürfte ein Restitutionsverfahren zulässig sein, was aber nicht ausschließt, dass es dann bei dem Ergebnis bleibt und die Begründung nur nachgeliefert wird.²²

→ [zurück zur Übersicht](#)

²¹ EGMR v. 14.03.2023 – Nr. 57378/18 – *Georgiou / Griechenland*, AuR 2023, 435, mit Anm. *Lörcher*.

²² Kritische Überlegungen auch bei *Hilpold*, *When National Courts Say No*, Verfassungsblog, 02.01.2026, <https://verfassungsblog.de/gondert-v-germany-ecthr-judgment/> (zuletzt abgerufen am 15.04.2026).

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von

Dr. Laurens Brandt, Sandrina Hurler und Dr. Ernesto Klengel, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI), Frankfurt a. M.

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 12.02.2026 – C-48/24 – Vilniaus tarptautinė mokykla

Rechtsvorschriften: Art. 49 AEUV; Art. 53 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

Schlagnote: Niederlassungsfreiheit – private Bildungseinrichtung mit internationaler Ausrichtung – Lehrtätigkeit – Erfordernis von Sprachkenntnissen des Sitzlandes

Kernaussagen: Die Niederlassungsfreiheit gem. Art. 49 AEUV ist auf eine private Bildungseinrichtung anzuwenden, die auf Schulabschlüsse vorbereitet, gegen Entgelt ein internationales Bildungsprogramm anbietet und aufgrund einer Kapitalbeteiligung durch einen Angehörigen eines anderen Mitgliedstaats entscheidend beeinflusst wird. Ein Mitgliedstaat kann von dieser Einrichtung verlangen, dass sie kontrolliert, ob ihre Lehrkräfte und die Mitglieder ihres Verwaltungspersonals, die regelmäßig mit der Öffentlichkeit und mit den Behörden kommunizieren, mittlere Kenntnisse der Amtssprache haben, auch, wenn das Lehrpersonal in einer anderen Sprache unterrichtet. Allerdings muss diese Anforderung durch den Schutz und die Förderung dieser Amtssprache gerechtfertigt, erforderlich und verhältnismäßig sein. Daher muss es Ausnahmen von den Sprachanforderungen geben und es müssen Sprachzertifikate aus anderen Mitgliedstaaten anerkannt werden.

Erläuterungen: Eine internationale Privatschule bietet in Vilnius englischsprachigen Unterricht an, Teile des Personals kommen aus anderen EU- und Drittstaaten. Nach nationalem Recht müssen diese Personen mittlere Kenntnisse des Litauischen nachweisen. Die Regelung dient dem Schutz des Litauischen und ist damit grundsätzlich gerechtfertigt. Im juristischen Sinn nicht erforderlich ist allerdings ein Nachweis der Sprachkenntnisse durch ein vor Ort erworbenes Zertifikat. Unverhältnismäßig ist die Regelung, wenn sie keine Ausnahmen vorsieht, z.B. für befristete Arbeitsverhältnisse oder wenn sich keine geeigneten Bewerber*innen mit Sprachkenntnissen finden.

Die Entscheidung kann Auswirkungen auf das deutsche Recht haben: Das Erfordernis einer guten Beherrschung der deutschen Sprache kann grundsätzlich eine mittelbare Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft darstellen.¹ Verfolgen Arbeitgeber*innen mit der Anforderung einen legitimen Zweck und ist sie verhältnismäßig, so dürfen sie diese in eine Stellenausschreibung aufnehmen und Bewerber*innen ohne Kenntnisse ablehnen, ohne (mittelbar) zu diskriminieren. Bei den geforderten Sprachkenntnissen handelt es sich um eine zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen gem. § 8 AGG, auch wenn sie nicht für die Arbeitstätigkeit selbst erforderlich sind, sofern die Anforderungen auf gesetzlichen Vorgaben für den ausgeübten Beruf beruhen.

¹ BAG v. 28.01.2010 – 2 AZR 764/08, NZA 2010, 625 Rn. 17; ErfK/Schlachter/Ulber, 26. Aufl., AGG § 1 Rn. 6; abschwächend: BAG v. 23.11.2017 – 8 AZR 604/16, NZA-RR 2018, 287 Rn. 46 ff.

Beschluss des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 12.02.2026 – C-861/24 – Societatea Națională

Rechtsvorschriften: Art. 16, Art. 17 Abs. 1, Art. 51 Abs. 1 EU-GRC; Art. 12 VereinbarkeitsRL (EU) 2019/1158

Schlagworte: Kündigungsschutz für Arbeitnehmer*innen mit Integrationshilfe – Anwendungsbereich der EU-GRC – Durchführung des Unionsrechts

Kernaussagen: Das rumänische Recht sieht einen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer*innen vor, die im Anschluss an einen Elternurlaub eine Integrationsbeihilfe in den Job erhalten. Damit geht es über den durch die VereinbarkeitsRL gewährten Kündigungsschutz für Arbeitnehmer*innen hinaus, die Elternzeit beantragt haben. Die unternehmerischen Grundrechte der EU-GRC sind auf diesen, nicht unionsrechtlich determinierten Fall der günstigeren Richtlinienumsetzung durch den Mitgliedstaat nicht anwendbar.

Erläuterungen: Der EuGH festigt seine Rechtsprechung, wonach ein Mitgliedstaat im Fall der übererfüllenden (günstigeren) Umsetzung arbeitsrechtlicher Vorschriften nicht Unionsrecht i.S.v. Art. 51 Abs. 1 EU-GRC durchführt.² Damit unterliegen günstigere mitgliedstaatliche Vorschriften nicht der Kontrolle durch die unternehmerischen Grundrechte der EU-GRC. Anwendbar sind somit ausschließlich die mitgliedstaatlichen Grundrechtsgewährleistungen. Davon unberührt ist die Anwendung der wirtschaftlichen Grundfreiheiten der EU, sofern diese durch die betreffende mitgliedstaatliche Vorschrift beschränkt werden, was aber nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens gewesen ist.

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 05.03.2026 – C-210/24 – AESTE

Rechtsvorschriften: Art. 67 VergabeRL 2014/24/EU; Art. 28 EU-GRC

Schlagworte: Öffentliche Auftragsvergabe – soziale Dienstleistungen – Zuschlagskriterien – wirtschaftlich günstigstes Angebot – übertarifliche Lohnerhöhung

Kernaussage: Für die Entscheidung über die Erteilung eines Zuschlags für einen öffentlichen Auftrag über soziale Dienstleistungen darf die Erhöhung der Lohnsumme über die sich aus der Anwendung des anwendbaren Branchentarifvertrags ergebende Höhe hinaus herangezogen werden. Der Bieter darf verpflichtet werden, nach einer Tarifverhandlung die von der Lohnerhöhung betroffenen Vergütungsbestandteile anzugeben und sich um den Abschluss eines für das betreffende Personal geltenden Tarifvertrags zu bemühen.

Erläuterungen: Siehe Anmerkungen von Bazzani, S. 4.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 12.03.2026 – C-477/24 – Deldwyn

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 3 Buchst. b FreizügigkeitsRL 2004/38/EG; Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen – abgeleitetes Aufenthaltsrecht – Berechnung der Beschäftigungszeiten

Kernaussagen: Ein Recht auf längerfristigen Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat besteht u.a. für Erwerbstätige. Die Erwerbstätigeneigenschaft bleibt gem. Art. 7 Abs. 3 Buchst. b FreizügigkeitsRL bei ordnungsgemäß bestätigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit nach mehr als

² So bereits deutlich EuGH v. 19.11.2019 – C-609/17 und C-610/17 – TSN und AKT, Rn. 48; anders Franzen/Gallner/Oetker/C. Schubert, EUArbR, 5. Aufl. 2024, Art. 51 GRC Rn. 19 f. und wohl Meyer/Hölscheidt/Schwerdtfeger, Charta der Grundrechte der EU, 6. Aufl. 2024, Art. 51 Rn. 50; zutreffend wie der EuGH Jarass/Jarass, GRCh, 4. Aufl. 2021, Art. 51 GRC Rn. 28.

einjähriger Beschäftigung erhalten. Mit dem Begriff „mehr als einjähriger Beschäftigung“ ist ein einziger zusammenhängender Zeitraum einer Erwerbstätigkeit gemeint. Die Tatsache, dass Unionsbürger*innen von dem Mitgliedstaat, in dem sie sich aufhalten, Arbeitslosenunterstützung beziehen, genügt nicht als hinreichender Nachweis gegenüber der Aufenthaltsbehörde, dass sich die Unionsbürger*innen in einer „ordnungsgemäß bestätigten“ unfreiwilligen Arbeitslosigkeit befinden. Die Aufenthaltsbehörde ist nach dem im Licht von Art. 47 EU-GRC (Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf) ausgelegten Sekundärrecht verpflichtet, einem Antragsteller ihre – gegebenenfalls ordnungsgemäß bereinigte – Akte zu übermitteln, bevor sie eine Entscheidung über sein Aufenthaltsrecht trifft, auch wenn diese personenbezogene Daten Dritter (hier: Beschäftigungszeiten der geschiedenen Ehefrau) enthält, sofern der Antragsteller diese Informationen nicht auf anderem Weg erhalten kann.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 12.03.2026 – C-119/24 – Chefquet

Rechtsvorschriften: Art. 45 Abs. 2 AEUV

Schlagworte: Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen – Einkommensteuerzuschlag für Gebietsfremde – mittelbare Diskriminierung – „umgekehrte Diskriminierung“ der eigenen Staatsangehörigen

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, nach der Gebietsfremde einen pauschalen Steuerzuschlag in Höhe der kommunalen Zuschlagsteuer entrichten müssen, die Gebietsansässige an ihre Gemeinden oder kommunalen Zusammenschlüsse zahlen, ist unionsrechtswidrig. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die steuerliche Gesamtbelastung für Gebietsfremde in bestimmten Fällen höher ist als die Belastung für Gebietsansässige. Die nationale Regelung stellt eine mittelbare Diskriminierung dar, die mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 Abs. 2 AEUV unvereinbar ist.

Diese Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit kann nicht damit gerechtfertigt werden, dass eine angebliche Benachteiligung der eigenen Staatsangehörigen verhindert werden müsse. Eine solche „umgekehrte Diskriminierung“ fällt nicht in den Anwendungsbereich des Unionsrechts und kann daher keine unionsrechtliche Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 24.03.2026 – C-767/23 – Remling

Rechtsvorschriften: Art. 267 AEUV; Art. 47 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Unterlassene Vorlage an den EuGH – Begründungspflicht

Kernaussagen: Ein letztinstanzliches nationales Gericht, das trotz entscheidungserheblicher Rechtsfragen über die Auslegung oder Gültigkeit einer Bestimmung des Unionsrechts kein Vorabentscheidungsverfahren gem. Art. 267 AEUV an den EuGH richtet, muss diese Entscheidung begründen und dabei angeben, welche durch den EuGH entwickelte Ausnahme von der Vorlagepflicht besteht.³

³ S. dazu bereits EuGH v. 06.10.1982 – C-283/81 – CILFIT.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italien) vom 10.11.2025 – C-762/25 – Foodinho

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1, 1a und 6 PostdiensteRL 97/67/EG

Schlagworte: Essenslieferdienst – Plattform – Begriff des „Postdienstes“ und der „Postsendung“

Erläuterungen: Die Plattform „Foodinho“ bietet in Italien verschiedene Dienstleistungen an, etwa Lieferungen von Essen aus eigenen Lagern, fremden Supermärkten oder Restaurants sowie von Waren von Privat an Privat. Die Lieferungen werden mittels sog. Rider befördert, die von der Plattform als Selbstständige eingestuft werden. Die zuständige Aufsichtsbehörde ist der Meinung, „Foodinho“ habe mit den genannten Diensten Postdienstleistungen erbracht, ohne die erforderliche Genehmigung zu besitzen, und hat ein Bußgeld verhängt. Die Plattform ist der Auffassung, sie erbringe lediglich Transportdienstleistungen.

Das vorlegende Gericht möchte wissen, ob der Begriff „Postsendung“ i.S.v. Art. 2 Nr. 6 PostdiensteRL so ausgelegt werden kann, dass er auch Essenslieferungen erfasst. Diese Einordnung hätte zur Folge, dass Mitgliedstaaten gem. Art. 9 PostdiensteRL u.a. zulässigerweise besondere Genehmigungsregelungen einführen könnten. Die Genehmigungs- und Kontrollverfahren könnten sich positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken.⁴ So muss für die Genehmigung nach italienischem Recht nachgewiesen werden, dass die Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Pflichten eingehalten werden.

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) vom 18.11.2025 – C-820/25 – Euroqine

Rechtsvorschriften: Art. 9 Buchst. a ProdukthaftungsRL 85/374/EWG

Schlagworte: Verdienstaufschlag aufgrund ungewollter Schwangerschaft – Schadensersatz – Produkthaftung

Erläuterungen: Die österreichische Klägerin möchte den ihr entstandenen Verdienstaufschlag geltend machen, den sie infolge einer von ihr nicht gewollten, jedoch aufgrund eines Produktfehlers der eingesetzten Verhütungsspirale eingetretenen Schwangerschaft erlitten hat. Fraglich ist, ob es sich hierbei um einen durch Körperverletzung verursachten Schaden i.S.v. Art. 9 Buchst. a ProdukthaftungsRL handelt.

Vorabentscheidungsersuchen des Fővárosi Törvényszék (Ungarn) vom 18.11.2025 – C-765/25 – Voking

Rechtsvorschriften: Art. 8 Abs. 1 und 2 Kombinierte ErlaubnisRL 2011/98/EU

Schlagworte: Beendigung der Aufenthaltserlaubnis nach Wegfall des Beschäftigungsverhältnisses – kombinierte Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung – fehlende Mitteilung und fehlender Rechtsschutz – unionsrechtliche Verfahrensgarantien – Drittstaatsangehörige

⁴ Vgl. zur Postdienste-RL bei Paketdienstleistungen *Kärcher/Walser*, Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell?, HSI-Schriftenreihe Bd. 45, S. 150.

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanien) vom 28.11.2025 – C-818/25 – Sergas

Rechtsvorschriften: Art. 2 Buchst. c MutterschutzRL 92/85/EWG

Schlagworte: Risikoverhütung während der Stillzeit – Begriff „stillende Arbeitnehmerin“

Erläuterungen: Im Zentrum des Verfahrens steht die Frage, ob die Maßnahmen zur Risikoverhütung während der Stillzeit zeitlich begrenzt werden dürfen.

Klage der Kommission vom 04.12.2025 – C-781/25 – Kommission / Bulgarien

Rechtsvorschriften: Kraftfahrer-EntsendungsRL (EU) 2020/1057

Schlagworte: Entsendung von Kraftfahrer*innen

Erläuterungen: Die Kommission beantragt, festzustellen, dass die Republik Bulgarien die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die gem. der Richtlinie (EU) 2020/1057 erforderlich sind, nicht erlassen oder jedenfalls der Kommission nicht mitgeteilt hat. Die Kraftfahrer-EntsendungsRL ist Teil des sog. Mobilitätspakets I. Dieses dient der Herstellung eines fairen Wettbewerbs und sozialen Schutzes für Kraftfahrer*innen im Straßenverkehrssektor. Der EuGH hatte die Regelungen des Pakets weitgehend bestätigt.⁵

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel București (Rumänien) vom 23.02.2026 – C-123/26 – Tribunalul Ilfov

Rechtsvorschriften: Art. 9 BildschirmarbeitsRL 90/270/EWG

Schlagworte: Gesundheitsschutz bei Arbeit an Bildschirmgeräten – Obergrenze für Erstattung der Kosten

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 19.03.2026 – C-808/24 – Zálezta

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1 und Art. 6 Buchst. b ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Bereitschaftsdienst – Arbeitszeit – Schadensersatz – Staatshaftung wegen fehlerhafter Richtlinienumsetzung

Kernaussagen: Die Begriffsbestimmung der „Arbeitszeit“ in der ArbeitszeitRL verleiht keine individuellen Rechte, deren Verletzung einen Schadensersatzanspruch begründen könnte. Wird aber zugleich gegen die wöchentliche Höchstarbeitszeit gem. Art 6 Buchst. b ArbeitszeitRL verstoßen, besteht ein Anspruch auf Schadensersatz, der dem erlittenen Schaden angemessen sein muss. Mangels Unionsvorschriften muss das nationale Recht die Modalitäten des Schadensersatzanspruchs festlegen, wobei der Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten sind.

⁵ EuGH v. 04.10.2024 – verb. Rs. C-541/20 bis C-555/20 – Litauen u. a. / Parlament und Rat.

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft die Rechtsfolgen, wenn ein Mitgliedstaat gegen seine Verpflichtungen aus der ArbeitszeitRL verstößt, indem er Zeiten eines Bereitschaftsdienstes entgegen der Rechtsprechung des EuGH⁶ nicht als Arbeitszeit anerkennt. Nach dem Generalanwalt kann ein isolierter Verstoß gegen Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL keinen Schadensersatzanspruch begründen.⁷ Anders ist dies, wenn zugleich gegen Art. 6 Buchst. b ArbeitszeitRL verstoßen wird. Die „bloße“ unionsrechtswidrige Wertung von Bereitschaftszeiten als Ruhezeit führt also nicht zu einem Schadensersatz.

Sie ändert aber auch nichts daran, dass es sich bei diesen Zeiten unionsrechtlich um Arbeitszeit handelt. Entgegenstehendes nationales Recht darf wegen Art. 31 Abs. 2 EU-GRC i.V.m. Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL nicht angewendet werden. Führen die Bereitschaftszeiten zusammen mit der normalen Arbeitszeit zu einem Überschreiten der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, wird Schadensersatz geschuldet, wie der EuGH bereits vor längerer Zeit entschieden hat.⁸ Allerdings wird der Nachweis einer Überschreitung durch die unionsrechtswidrige Nichterfassung der Bereitschaftszeit erschwert. Die Modalitäten des Anspruchs auf Schadensersatz sind in der ArbeitszeitRL nicht geregelt, sondern müssen durch nationales Recht festgelegt werden.⁹

Hinsichtlich des Schadensersatzes plädiert der Generalanwalt dafür, dessen Höhe nicht an der Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit festzumachen. Vielmehr soll sie dem erlittenen Schaden angemessen sein, der unterschiedlich sein kann. Der Generalanwalt nennt als Beispiele, ob die überlange Arbeitszeit „nur“ das Privat- und Familienleben beeinträchtigt oder etwa zu einer körperlichen oder psychischen Erkrankung führt. Die genaue Ausgestaltung sei den Mitgliedstaaten überlassen, wobei der Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten seien.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 29.01.2026 – C-654/24 – Bariello

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

Schlagworte: Unterstützung für Weiterbildung nur für unbefristet beschäftigte Lehrkräfte – Diskriminierung befristet beschäftigter Lehrkräfte – Versagung der nachträglichen Gewährung der Vergünstigung nach dem Ausscheiden aus dem Schuldienst – Schadensersatz

Kernaussagen: Einer befristet beschäftigten Lehrkraft kann der Ersatz eines Schadens versagt werden, der daraus entsteht, dass die nachträgliche Gewährung eines Vorteils u.a. voraussetzt, dass diese Lehrkraft noch dem Schuldienst angehört, wenn diese Voraussetzungen auch für unbefristet beschäftigte Lehrkräfte gelten.

⁶ EuGH v. 03.10.2000 – C-303/98 – *Simap*, Rn. 47 f.; EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*, Rn. 55 ff.

⁷ Dies erwartend *Kalle*, ZESAR 2025, 232 und [HSI-Report 3/2025](#), S. 26; a.A. aber mit überzeugender Argumentation *Straub*, EuZA 2025, 378, 389 f.

⁸ EuGH v. 25.11.2010 – C-429/09 – *Fuß*, Rn. 47 ff.

⁹ EuGH v. 20.06.2024 – C-367/23 – *Artemis security*, Rn. 26 f.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 29.01.2026 – C-668/24 – Fondazione Teatro alla Scala di Milano

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

Schlagworte: Sonderregelung für Opern- und Orchester-Stiftungen – aufeinanderfolgende befristete Verträge – Rechtsmissbrauch – keine Umwandlung in einen unbefristeten Arbeitsvertrag

Kernaussagen: Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse enthält ein Verbot des Rechtsmissbrauchs durch aufeinanderfolgende Befristungen. Sieht ein Mitgliedstaat zwar grundsätzlich die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Sanktion vor, nimmt aber eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmer*innen davon aus, so obliegt es im Grundsatz dem Mitgliedstaat, zu beurteilen, ob die betreffende Regelung dem Unionsrecht entspricht. Die Sanktionsmaßnahmen müssen es jedoch ermöglichen, festgestellten Missbrauch wirksam zu ahnden. Wenn sie hierbei zu einem negativen Ergebnis kommen, muss das nationale Recht im Rahmen des Möglichen im Einklang mit dem Verbot des Rechtsmissbrauchs ausgelegt werden. Die italienische Sonderregelung für Opern- und Orchesterstiftungen, wonach beim Missbrauch befristeter Verträge anstatt der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ein Mindestbetrag als Schadensersatz zu zahlen ist und die verantwortlichen Führungskräfte unter Umständen haftbar gemacht werden können, ist somit nicht von vornherein unionsrechtswidrig.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 16.03.2026 – C-706/23 – Școala gimnazială « Mihai Eminescu »

Rechtsvorschriften: Art. 20, Art. 21 und Art. 31 Abs. 2 EU-GRC; Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG; § 4 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL 97/81/EG); § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Kumulierung von unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen – Anspruch auf Urlaub und Verpflegungszulage nur für Grundstelle

Kernaussagen: Hat ein*e Arbeitnehmer*in mit demselben Arbeitgebenden sowohl einen unbefristeten Vollzeitarbeitsvertrag als auch einen befristeten Teilzeitarbeitsvertrag auf Stundenlohnbasis geschlossen, muss das Urlaubsentgelt auf Grundlage beider Verträge berechnet werden. Eine Versorgungszulage darf nicht nur für den Vollzeitarbeitsvertrag gewährt werden, sondern muss anteilig auch für die Teilzeitstelle bezahlt und bei der Berechnung des Urlaubsentgelts einbezogen werden.

Erläuterungen: Rumänische Lehrer*innen schlossen mit derselben Schule zunächst einen unbefristeten und später einen zweiten, aber befristeten, Arbeitsvertrag. Nach rumänischem Recht werden Urlaub und Verpflegungszulage nur für die Grundstelle gewährt, hier also nicht hinsichtlich der befristeten Tätigkeit. Nach dem Generalanwalt verstößt dies gegen Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL sowie gegen den jeweiligen § 4 der Rahmenvereinbarungen Teilzeit und Befristung (Diskriminierungsverbote).

Der Mindesturlaub könne für die befristete Teilzeitstelle nicht ausgeschlossen werden, selbst wenn im Rahmen der Vollzeitstelle mehr als der Mindesturlaub gewährt werde. Auch der Ausschluss der Versorgungszulage mit Entgeltcharakter für die befristete Teilzeitstelle diskriminiere ungerechtfertigt. Es sei unerheblich, dass im vorliegenden Fall neben dem befristeten

Teilzeitverhältnis noch ein unbefristetes Vollzeitverhältnis mit derselben Arbeitgeberin bestand. Sollte der EuGH nicht folgern, dass eine Diskriminierung von Teilzeit- und befristeten Beschäftigten vorliege, könne aber laut dem Generalanwalt mangels Eröffnung des Unionsrechts auch nicht anhand von Art. 20, 21 EU-GRC geprüft werden. Letzteres überzeugt nur für Art. 20 EU-GRC, nicht aber für Art. 21 EU-GRC. Die Anwendung der Grundrechtecharta setzt gem. Art. 51 Abs. 1 EU-GRC voraus, dass Unionsrecht durchgeführt wird. Dies ist gegeben, wenn unionsrechtliche Vorschriften zu spezifischen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich des Sachverhalts führen.¹⁰ Im Fall einer möglichen mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts enthält die GleichbehandlungsRL 2006/54/EG entsprechende sekundärrechtliche Verpflichtungen der Mitgliedstaaten, welche die Anwendbarkeit des Art. 21 EU-GRC begründen.¹¹

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Betriebsübergang

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Central Administrativo Norte (Portugal) vom 04.07.2025 – C-704/25 – Administração Central do Sistema de Saúde

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 Buchst. a und c, Art. 3 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Betriebsübergang – öffentliche Krankeneinrichtung

Erläuterungen: Das vorliegende Gericht fragt den EuGH, ob es sich bei öffentlichen Krankenhäusern um Betriebe i.S.d. BetriebsübergangsRL handelt. Sofern dies bejaht wird, möchte es wissen, ob der Übergang der Arbeitsverhältnisse auf den*die Erwerber*in durch Vertrag zwischen Veräußerer*in und Erwerber*in ausgeschlossen werden kann.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Gleichbehandlung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 05.03.2026 – C-757/24 – Gemeinde Wien

Rechtsvorschriften: Art. 1, Art. 2 und Art. 6 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 21 EU-GRC

Schlagworte: Altersdiskriminierung – Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres – nur teilweise Anrechnung – Einstufung von Bediensteten

¹⁰ EuGH v. 07.07.2022 – verb. Rs. C-257/21, C-258/21 – *Coca-Cola European Partners*, Rn. 41.

¹¹ EuGH v. 17.03.2026 – C-258/24 – *Katholische Schwangerschaftsberatung*, Rn. 113; EuGH v. 17.04.2018 – C-414/16 – *Egenberger*, Rn. 75 ff.; zur (vergleichbaren) Rechtslage vor Inkrafttreten der EU-GRC EuGH v. 19.01.2010 – C-555/07 – *Küçükdeveci*, Rn. 21, 25 m.w.N.

Kernaussagen: Das Besoldungsdienstalter eines* einer Vertragsbediensteten kann so berechnet werden, dass bestimmte vor der Einstellung und vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegte Vordienstzeiten bis zu einem Höchstausmaß von drei Jahren hälftig berücksichtigt werden, sofern dies im Übrigen unabhängig vom Alter gilt, in dem die Berufserfahrung erworben wurde.

Erläuterungen: Das Gericht war mit der Frage befasst, ob eine nationale Regelung zur Einstufung eines Vertragsbediensteten nach seinem Besoldungsdienstalter mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Der Kläger erhielt einen Einstufungsbescheid, der trotz seiner bereits seit dem 14. Lebensjahr ausgeübten beruflichen Tätigkeiten nur einen Teil seiner Vordienstzeiten berücksichtigte. Darin sah er eine unionsrechtswidrige Ungleichbehandlung und erhob Klage.

Das Urteil hat besondere Bedeutung vor dem Hintergrund der langjährigen gerichtlichen Auseinandersetzung mit österreichischen Anrechnungsregelungen.¹² Die nunmehr erfolgte Anpassung durch den nationalen Gesetzgeber wurde vom EuGH als unionsrechtskonform bestätigt. Frühere Anrechnungssysteme schlossen Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr aus oder berücksichtigten sie nur eingeschränkt, was der EuGH wiederholt als Altersdiskriminierung eingestuft hatte.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 12.03.2026 – C-597/24 – Zirvatta

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i und Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Lehrerin mit Behinderung – Berücksichtigung von Versetzungswünschen – angemessene Vorkehrungen – Vorrang der Mobilität innerhalb eines Gebiets – kein Vorrang der Mobilität zwischen verschiedenen Gebieten – mittelbare Diskriminierung

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die Lehrkräften mit Behinderung einen Vorrang bei der beruflichen und territorialen Mobilität einräumt und Versetzungen innerhalb einer Provinz gegenüber solchen zwischen Provinzen unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung bevorzugt, verstößt nicht gegen die Pflicht zur Anwendung angemessener Vorkehrungen gem. Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL, da eine solche Regelung keine „angemessene Vorkehrung“ darstellt. Die Regelung ist nicht auf die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Personen mit Behinderung zugeschnitten.

Eine nationale Regelung, die Lehrkräften mit Behinderung einen Vorrang bei der beruflichen und territorialen Mobilität einräumt und Versetzungen innerhalb einer Provinz gegenüber Versetzungen zwischen Provinzen unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung bevorzugt, stellt keine mittelbare Diskriminierung i.S.v. Art. 2 Abs. 2 b GleichbehandlungsrahmenRL dar.

Erläuterungen: Die Klägerin im Ausgangsverfahren ist eine verbeamtete Lehrerin mit einer anerkannten Behinderung. Sie beantragte eine Versetzung in eine andere Provinz unter Berufung auf ihren gesetzlichen Mobilitätsvorrang. Der Antrag wurde abgelehnt, weil alle Stellen bereits durch innerprovinzielle Versetzungen vergeben waren. Ihre Klagen blieben erfolglos. Die beiden mit der Sache befassten Gerichte stellten klar, dass ihr Vorrang aufgrund ihrer Behinderung nur innerhalb derselben Provinz, nicht aber für Versetzungen zwischen Provinzen gilt. Die Klägerin machte geltend, dass diese Reihenfolge der Mobilitätsverfahren ihren gesetzlichen Vorrang faktisch entwertete. Dieser Auffassung folgte der EuGH nicht. Er führte aus, dass alle Lehrkräfte – unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt – gleichermaßen

¹² EuGH v. 18.06.2009 – C-88/08 – Hütter; EuGH v. 11.11.2014 – C-530/13 – Schmitzer; EuGH v. 08.05.2019 – C-24/17 – Österreichischer Gewerkschaftsbund; EuGH v. 08.05.2019 – C-396/17 – Leitner; EuGH v. 20.04.2023 – C-650/21 – Landespolizeidirektion Niederösterreich und Finanzamt Österreich.

der Regel unterliegen, wonach innerprovinzielle Mobilität Vorrang vor interprovinzieller Mobilität hat. Eine „besondere Benachteiligung“ i.S.v. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b der GleichbehandlungsrahmenRL liegt daher nicht vor; folglich besteht keine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung. Zugleich stellt der EuGH fest, dass es sich bei dem gesetzlichen Mobilitätsvorrang der Klägerin nicht um eine „angemessene Vorkehrung“ i.S.v. Art. 5 der GleichbehandlungsrahmenRL handelt, da dieser – unabhängig von der Art der Behinderung sowie den Bedürfnissen am Arbeitsplatz – einen pauschalen Vorteil für Arbeitnehmer*innen mit einer bescheinigten Behinderung gewährt.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 17.03.2026 – C-258/24 – Katholische Schwangerschaftsberatung

Rechtsvorschriften: Art. 4 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 10, 21 EU-GRC

Schlagnworte: Austritt aus der katholischen Kirche – kirchliche Arbeitgeber*innen – Kündigung – Diskriminierung wegen der Religion – Religionsfreiheit

Kernaussagen: Eine kirchliche Organisation kann den Austritt aus der Kirche nicht für eine Kündigung heranziehen, wenn sie mit den gleichen Aufgaben Personen beschäftigt, die keine Kirchenmitglieder sind. Eine solche Anforderung ist allenfalls denkbar, wenn sie in Anbetracht der Art der beruflichen Tätigkeiten angesichts des Ethos der Organisation wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt sind.

Erläuterungen: Ein Verein der deutschen katholischen Kirche widmet sich der Beratung schwangerer Frauen. Hierfür gelten Richtlinien, wonach die Schwangeren u.a. zur Annahme des Kindes ermutigt werden. Es werden jedoch keine Bescheinigungen erteilt, die die Durchführung einer Beratung dokumentieren, die Voraussetzung für die nach §§ 218 f. StGB folgenden Straflosigkeit des Schwangerschaftsabbruchs sind.

Der Verein kündigte das Arbeitsverhältnis mit einer Schwangerschaftsberaterin, nachdem diese aus der katholischen Kirche ausgetreten ist. Die Arbeitnehmerin hatte den Austritt damit begründet, dass die zuständige Diözese Limburg ein Kirchgeld von katholischen Personen erhebe, die in einer glaubensverschiedenen Ehe mit einem gutverdienenden Ehepartner verheiratet sei. Die Kündigung aufgrund des Kirchenaustritts beruhte auf einer Regelung des kanonischen Rechts.

Da das Verbot des Kirchenaustritts naturgemäß nur für katholische Arbeitnehmer*innen gilt, bejaht der EuGH eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der Religion i.S.v. Art. 2 Abs. 1 der GleichbehandlungsrahmenRL. Für eine mögliche Rechtfertigung nach Art. 4 Abs. 2 der RL genüge nicht allein die Behauptung, dass ihre Autonomie beeinträchtigt werde, wenn sie die berufliche Anforderung nicht stellen könne. Sie müsse vielmehr darlegen, dass eine Beeinträchtigung ihrer Autonomie wahrscheinlich und erheblich ist. Zudem dürfe die Ungleichbehandlung den Wesensgehalt des Rechts auf Gleichheit nicht beeinträchtigen. Außerdem dürfe sie nicht über das zur Beseitigung der Gefahr Erforderliche hinausgehen und nicht mit anderen Zwecken als der Autonomie der Religionsgemeinschaft in Zusammenhang stehen.

Der Gerichtshof habe das Ethos der Kirche selbst nicht zu überprüfen¹³ und überlässt den Mitgliedstaaten einen Beurteilungsspielraum darin, die nach Art. 4 Abs. 2 GleichbehandlungsrahmenRL erforderlichen Abwägungen vorzunehmen.¹⁴ Jedoch müsse, wie auch vom EGMR festgestellt, vom Mitgliedstaat eine wirksame gerichtliche Kontrolle vorgenommen werden, ob

¹³ So bereits EuGH v. 17.04.2018 – C-414/16 – *Egenberger*, Rn. 61.

¹⁴ Unter Verweis auf EuGH v. 15.07.2021 – C-804/18 und C-341/19 – *WABE und MH Müller Handel*.

sich aus dem geltend gemachten Ethos die gestellte Anforderung tatsächlich zwingend ergibt und verhältnismäßig ist.¹⁵

Angesichts dieses Maßstabs sei es a priori nicht zu bemängeln, wenn die kirchliche Einrichtung in einem Fall wie dem des Ausgangsverfahrens die Anforderung eines loyalen und aufrichtigen Verhaltens stelle. Was die Anforderung der Kirchenmitgliedschaft angeht, könne diese jedoch nicht mit einem allgemeinen Verweis auf die „Dienstgemeinschaft“ begründet werden. Zudem weise die Tatsache, dass auch Nicht-Kirchenmitglieder mit den betreffenden Aufgaben betraut würden, darauf hin, dass diese berufliche Anforderung nicht „wesentlich“ sei. Außerdem sei der Austritt aus der Kirche nicht von vornherein mit einer Distanzierung von ihren Werten gleichzusetzen. Die betreffende Organisation müsse zudem dartun, dass die geltend gemachte Gefahr einer Beeinträchtigung seines Ethos und seiner Autonomie wahrscheinlich und erheblich sei. Der Gerichtshof kommt zu dem Ergebnis, dass eine Ungleichbehandlung wie die im Ausgangsverfahren nicht gerechtfertigt werden könne.

Mit Beschluss vom 29.09.2025 hat das Bundesverfassungsgericht im *Egenberger*-Verfahren¹⁶ das so genannte religiöse Selbstbestimmungsrecht¹⁷ im Lichte der Rechtsprechung des EuGH interpretiert: Der Zusammenhang zwischen dem Selbstverständnis der Religionsgemeinschaften (in der Wortwahl des EuGH: ihr Ethos) und der Kirchenmitgliedschaft als beruflicher Anforderung müsse erstens gerichtlich überprüfbar und zweitens verhältnismäßig sein. Diese Obersätze legt auch der EuGH zu Grunde.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Sąd Okręgowy w Częstochowie (Polen) vom 06.10.2025 – C-652/25 – Blueberry

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV; Art. 21 und Art. 47 EU-GRC; Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Richter*innen – Absenkung der Altersgrenze für Versetzung in den Ruhestand

Erläuterungen: In Polen bestand eine Altersgrenze für Richter*innen der ordentlichen Gerichte von 67 Jahren, die auf eigenen Wunsch und mit ärztlicher Bescheinigung auf 70 Jahre verlängert werden konnte. Mit einer Justizreform wurde das Ruhestandsalter auf 65 Jahre herabgesetzt und die Verlängerung bis zum 70. Lebensjahr von der Zustimmung des Justizministers bzw. dem polnischen Landesjustizrat abhängig gemacht. Der EuGH hat bereits festgestellt, dass das Zustimmungserfordernis gegen Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV verstößt, u.a. weil das Organ nicht unabhängig ist, es willkürlich und ohne Begründung entscheiden kann, es keinen wirksamen Rechtsbehelf gibt und berechtigte Zweifel an der Unabhängigkeit der Richter*innen aufkommen.¹⁸

Das vorliegende Gericht fragt, ob Unionsrecht der Anwendung der neueren Vorschriften, welche die Altersgrenze auf 65 herabsetzt, entgegensteht, in concreto Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV (Wirksame Rechtsbehelfe), Art. 21 (Nichtdiskriminierung) und 47 EU-GRC (Wirksame Rechtsbehelfe und unparteiische Gerichte) sowie Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 GleichbehandlungsRL (Altersdiskriminierung). Weitere Fragen zielen u.a. darauf, ob die neueren nationalen

¹⁵ EGMR v. 23.09.2010 – Nr. 1620/03 – *Schüth / Deutschland*, Rn. 57 und 69; EuGH v. 17.04.2018 – C-414/16 – *Egenberger*, Rn. 64.

¹⁶ BVerfG v. 29.09.2025 – 2 BvR 934/19.

¹⁷ Ausführlich zur Herkunft und Aktualität dieses Rechts *Stein*, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, HSI-Schriftenreihe Bd. 47.

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

Vorschriften über die Versetzung in den Ruhestand aufgrund entgegenstehendem Unionsrecht nicht angewandt werden und ob die betroffenen Richter*innen weiter Recht sprechen dürfen.

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n.º 3 de Huelva (Spanien) vom 03.11.2025 – C-772/25 – Delna

Rechtsvorschriften: Art. 4 GleichbehandlungsRL soziale Sicherheit 79/7/EWG; Art. 5 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Gewährung einer Altersrente an eine Person, die bereits eine Hinterbliebenenrente bezieht – Geschlechterdiskriminierung – mittelbare Diskriminierung

Erläuterungen: Die Klägerin bezog nach dem Tod ihres geschiedenen Ehemannes eine Hinterbliebenenrente und beantragte mit 70 Jahren zusätzlich eine Altersrente. Diese wurde ihr zwar bewilligt, entfaltete jedoch keine wirtschaftliche Wirkung, da ein gleichzeitiger Bezug als unvereinbar gilt und die Altersrente geringer ist als die bereits bezogene Hinterbliebenenrente. Gegen den Bescheid erhob sie Klage.

Die von dieser Unvereinbarkeitsregel betroffene Gruppe – Beziehende einer Hinterbliebenenrente – besteht nahezu ausschließlich aus Frauen.

Sollte der Anwendungsbereich des Unionsrechts eröffnet sein, stellt sich die Frage, ob die Regelung zur Unvereinbarkeit von Alters- und Hinterbliebenenrente gegen Art. 4 GleichbehandlungsRL soziale Sicherheit sowie Art. 5 der GleichbehandlungsRL verstößt, da sie zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führen kann.

Das Verfahren könnte auch für das deutsche Recht Bedeutung entfalten, da bei Renten wegen Todes in Deutschland Einkommen, einschließlich Altersrenten, grundsätzlich angerechnet werden gem. § 97 SGB VI i.V.m. § 18a Abs. 1 S. 1 Nr. 2, Abs. 3 Nr. 2 SGB IV.

Vorabentscheidungsersuchen des Työtuomioistuin (Finnland) vom 10.11.2025 – C-713/25 – Suomen Elintarviketyöläisten Liitto

Rechtsvorschriften: Art. 157 AEUV; Art. 21, Art. 23 und Art. 33 Abs. 2 EU-GRC; Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Art. 5 und Art. 11 VereinbarkeitsRL (EU) 2019/1158

Schlagworte: Tarifvertrag – Sonderzahlung – Voraussetzung der Erwerbstätigkeit an Stichtag – Ausschluss von Personen in Mutterschutz oder Elternzeit

Erläuterungen: Ein Tarifvertrag in Finnland macht eine Sonderzahlung davon abhängig, dass Arbeitnehmer*innen an einem Stichtag Arbeitsentgelt erhielten. Dadurch wurden Personen ausgeschlossen, deren Arbeitsverhältnis ruhte, etwa wegen Schwangerschafts(sonder)urlaub (Deutschland: Mutterschutz) oder Eltern- bzw. Kinderbetreuungsurlaub (Deutschland: Elternzeit). Die Zahlung wurde hingegen an Arbeitnehmer*innen geleistet, die sich am Stichtag im bezahlten Erholungsurlaub befanden.

Nach dem Dafürhalten des vorlegenden Gerichts könnte im Ausschluss Schwangerer eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts liegen. Der Ausschluss von Personen, die wegen Kinderbetreuung nicht arbeiteten, könnte eine mittelbare Diskriminierung wegen

des Geschlechts darstellen, weil diese Zeiten auch in Finnland häufiger von Frauen in Anspruch genommen werden.¹⁹ Überprüft werden soll zudem, ob die anteilige Kürzung der Sonderzahlung für Teilzeitbeschäftigte in Einklang mit EU-Recht steht, wenn die Teilzeit vorübergehend wegen Betreuungspflichten in Anspruch genommen wurde.

Vorabentscheidungsersuchen des *Tribunal Supremo* (Spanien) vom 04.02.2026 – C-65/26 – *Consell Insular de Mallorca*

Rechtsvorschriften: Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Berufsbeamte – Notfalldienst der Feuerwehr – Dienstunfähigkeit – Übertragung einer leidensgerechten Tätigkeit

[→ zurück zur Übersicht](#)

6. Soziale Sicherheit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 22.01.2026 – C-633/24 – *Sovisso*

Rechtsvorschriften: Art. 4, Art. 6 und Art. 58 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Wanderarbeitnehmer*innen – Gleichbehandlung – Freizügigkeit – Versicherungs- und Beitragszeiten – mittelbare Diskriminierung – Zulage

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die bei „gemischten“ Versicherungsverläufen (Versicherungs- oder Beitragszeiten in mehr als einem Staat) zehn Beitragsjahre in Italien verlangt, während rein nationale Versicherte eine Zulage bereits nach fünf Jahren erhalten, verstößt gegen das Unionsrecht. Nach Art. 58 i.V.m. Art. 4 und 6 KoordinierungsVO darf ein Mitgliedstaat Versicherten mit Beitragszeiten in mehreren Mitgliedstaaten keine strengeren Voraussetzungen für den Erhalt einer Mindestbeitragszulage auferlegen als Personen, die ausschließlich im Inland Beiträge entrichtet haben. Eine solche Regelung wirkt mittelbar diskriminierend, weil sie Wanderarbeitnehmer*innen faktisch benachteiligt.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 05.03.2026 – C-151/24 – *Luevi*

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 Buchst. b und c, Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL 2011/98/EU; Art. 1 EU-GRC; Art. 70 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Drittstaatsangehörige – Grundrentenzuschlag – Aufenthaltsstatus – Gleichbehandlung – Ausschluss von Drittstaatsangehörigen ohne langfristige Aufenthaltsberechtigung

Kernaussagen: Das Recht auf Gleichbehandlung für bestimmte Gruppen von Drittstaatsangehörigen nach Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL ist nicht auf eine besondere beitragsunabhängige Geldleistung i.S.v. Art. 70 KoordinierungsVO anwendbar. Deshalb steht Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL einer nationalen Regelung nicht entgegen, die die Gewährung einer solchen Leistung in Form einer Sozialbeihilfe für Personen über 65 Jahren oder 67 Jahren, die sich in einer prekären wirtschaftlichen Lage befinden und deren

¹⁹ Im deutschen Recht können Beschäftigte in Elternzeit (nur) anteilig von Zahlungen ausgenommen werden, die auf der Arbeitsleistung beruhen. Knüpft eine Leistung an den Bestand des Arbeitsverhältnisses, ist der Ausschluss gar nicht möglich, so instruktiv Brose/Weth/Volk/Schneider, MuSchG und BEEG, 10. Aufl. 2025, § 15 BEEG Rn. 73.

Arbeitsfähigkeit aufgrund ihres Alters eingeschränkt ist, an die in Art. 3 Abs. 1 Buchst. b und c KoordinierungsVO genannten Drittstaatsangehörigen von der Voraussetzung abhängig macht, dass eine langfristige Aufenthaltsberechtigung der Union vorliegt.

Erläuterungen: Eine albanische Staatsangehörige mit einer zweijährigen italienischen Aufenthaltserlaubnis aus familiären Gründen beantragte in Italien Sozialhilfeleistungen in Form eines Grundrentenzuschlages. Die italienische Regelung knüpfte diese Leistungen jedoch an bestimmte aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen. Nach der nationalen Regelung sind Drittstaatsangehörige mit kombinierter Erlaubnis²⁰ von der beantragten Leistung ausgeschlossen. Strittig war, ob der sachliche Anwendungsbereich von Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL eröffnet ist. Diese Norm gibt vor, dass Drittstaatsarbeitnehmer*innen i.S.d. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b und c der Kombinierte ErlaubnisRL (bestimmte Personengruppe mit kombinierter Aufenthaltserlaubnis) ein Recht auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Mitgliedstaats in Bezug auf Zweige der sozialen Sicherheit haben.

Der Gerichtshof bestätigt die Einschätzung des Generalanwalts,²¹ wonach der Unionsgesetzgeber den persönlichen Anwendungsbereich des Rechts auf Gleichbehandlung in Art. 12 Abs. 1 Kombinierte ErlaubnisRL bewusst begrenzt hat. Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL gilt ausschließlich für Leistungen, die als „Leistungen der sozialen Sicherheit“ i.S.v. Art. 3 KoordinierungsVO einzustufen sind. Der Unterschied zwischen Sozialversicherungsleistungen und besonderen beitragsunabhängigen, bedarfsabhängigen Sozialhilfeleistungen in Form von Geldleistungen rechtfertigen diese differenzierte Behandlung. Da besondere beitragsunabhängige Geldleistungen nicht unter Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL fallen, sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, Drittstaatsangehörige bei diesen Leistungen gleichzustellen.

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 26.03.2026 – C-357/24 – Freistaat Bayern

Rechtsvorschriften: Art. 1 Buchst. q Ziff. iv, Art. 3 Abs. 1 Buchst. a, Art. 85 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Entgeltfortzahlung – Definition „zuständiger Träger“ – Erstattung der Entgeltfortzahlung – Definition „Leistung bei Krankheit“ – Erstattungsanspruch der Arbeitgeber*innen gegenüber einer Haftpflichtversicherung – Übergang von Ansprüchen

Kernaussagen: Der Begriff „zuständiger Träger“ i.S.v. Art. 1 Buchst. q Ziff. iv KoordinierungsVO kann Arbeitgeber*innen umfassen, die aufgrund einer Verpflichtung Leistungen i.S.v. Art. 3 Abs. 1 KoordinierungsVO zu erbringen haben. Leistungen i.d.S. sind u.a. Leistungen bei Krankheit, bei Invalidität, bei Alter, bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Unter den Begriff „Leistungen bei Krankheit“ i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. a KoordinierungsVO können Entgeltfortzahlungen wegen vorübergehender Arbeitsunfähigkeit fallen, die in einem Mitgliedstaat während einer Abwesenheit infolge eines Unfalls in einem anderen Mitgliedstaat geleistet werden, bei dem es sich weder um einen Arbeitsunfall noch um eine Berufskrankheit handelt.

Voraussetzung für den Übergang des Anspruchs der Arbeitgeber*innen auf Erstattung von krankheitsbedingten Leistungen, die auf einem in einem anderen Mitgliedstaat eingetretenen Schaden beruhen, ist, dass im Staat des Schadenseintritts eine Rechtsgrundlage besteht, die

²⁰ Eine kombinierte Erlaubnis ist ein Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige, der gleichzeitig das Recht zum Aufenthalt und in der Regel zur Erwerbstätigkeit in einem EU-Mitgliedstaat gewährt, gem. der RL 2011/98/EU (novelliert durch RL (EU) 2024/1233, umzusetzen bis zum 21.05.2026).

²¹ [HSI-Report 3/2025](#), S. 48.

die Erstattung dieser oder vergleichbarer Leistungen vorsieht. Dies ist vom nationalen Gericht zu prüfen.

Erläuterungen: Ein Beschäftigter war infolge eines Verkehrsunfalls in Kroatien vorübergehend arbeitsunfähig. Während dieser Zeit leistete sein Arbeitgeber, der Freistaat Bayern, Entgeltfortzahlung. Der Freistaat Bayern verlangte von dem Haftpflichtversicherer die Erstattung dieser Entgeltfortzahlungen. Strittig war u.a., ob die vom Freistaat Bayern geltend gemachten Forderungen nach Art. 85 Abs. 1 KoordinierungsVO auf ihn übergegangen sind. Der EuGH ist zum Ergebnis gekommen, dass ein Übergang der Forderung grundsätzlich möglich ist, jedoch muss das nationale Gericht prüfen, ob im konkreten Fall tatsächlich und in welchem Umfang der Anspruch übergegangen ist.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des *Vakuutusosikeus* (Finnland) vom 10.11.2025 – C-784/25 – *Eläketurvakeskus*

Rechtsvorschriften: Art. 1 Buchst. d KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: A1-Bescheinigung – Bindungswirkung trotz offen gelassener Beurteilung des Rechtstatuts bezüglich des Beamtenverhältnisses

Erläuterungen: Die erstinstanzliche norwegische Sozialversicherungsbehörde (NAV) stellte der Klägerin eine A1-Bescheinigung aus, der zufolge diese im Jahr 2021 auf Grund eines befristeten Anstellungsverhältnisses als Beamtin an einer norwegischen Universität tätig war. Es stellt sich die Frage, ob die von der NAV ausgestellte A1-Bescheinigung für die finnischen Sozialversicherungsbehörden verbindlich ist, obwohl die NAV die Entscheidungsbefugnis darüber, welche nationalen Rechtsvorschriften auf die Klägerin angewandt werden, offengelassen hat. Problematisch ist insbesondere, dass die Klägerin bei der Bejahung der Bindungskraft der A1-Bescheinigung weder in Norwegen noch in Finnland den Rechtsweg für die Entscheidung über ihren Beamtenstatus beschreiten kann.

Vorabentscheidungsersuchen des *Administrativen sad Varna* (Bulgarien) vom 26.11.2025 – C-761/25 – *Sotsialno podpomagane - Varna*

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 2, Art. 13 Abs. 2 und Art. 14 Abs. 1 der MassenzustromRL 2001/55/EG; Art. 21 Abs. 1 und 2, Art. 24 Abs. 1 und 2, Art. 34 Abs. 1 und 2 EU-GRC

Schlagworte: Soziale Sicherheit – Rechte des Kindes – vorübergehender Schutz – Zugang zum Bildungssystem – Einschränkung familienunterstützender Leistungen für drittstaatsangehörige Kinder – Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit

Vorabentscheidungsersuchen des *Tribunale di Torino* (Italien) vom 22.12.2025 – C-859/25 – *Redego*

Rechtsvorschriften: Art. 11 Abs. 1 Buchst. d DaueraufenthaltsRL 2003/109/EG; Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Mindesteinkommen für Staatsangehörige – Rückzahlungsforderung – Unionsrechtswidrigkeit der Rechtsgrundlage – Rechtskraft des Rückforderungsbescheids

Klage der Kommission vom 15.01.2026 – C-17/26 – Kommission / Griechenland

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV; Art. 4, Art. 7 und Art. 67 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 1 DrittstaatsangehörigenVO (EU) Nr. 1231/2010; Art. 7 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Leistung für unterhaltsberechtigter Kinder – Wohnsitzerfordernis – Arbeitnehmerfreizügigkeit – mittelbare Diskriminierung

[→ zurück zur Übersicht](#)

7. Teilzeitbeschäftigung

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n° 15 de Madrid (Spanien) vom 05.12.2025 – C-855/25 – Madrid Theme Park Management

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1, 2 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL 97/81/EG); Art. 2 Abs. 1 Buchst. b) und Art. 14 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Zeitweilig auf Abruf beschäftigte Arbeitnehmer*innen – Entlassung – Berechnung der Abfindung – Diskriminierung

Erläuterungen: Im vorliegenden Verfahren ist klärungsbedürftig, ob bei der Berechnung einer Abfindung wegen rechtswidriger Entlassung aus einem Arbeitsverhältnis, das zeitweilig in einer Beschäftigung auf Abruf bestand, ausschließlich die Zeiten der tatsächlichen Erbringung von Diensten („Abrufzeiten“) berücksichtigt werden dürfen, ohne die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses einzubeziehen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt und kommentiert von Karsten Jessolat, Hannover

1. Diskriminierungsverbot

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nrn. 13115/22 und 10879/23 – Sadiku und Kocev / Nordmazedonien (2. Sektion) – eingereicht am 02.03.2022 und 28.02.2023 – zugestellt am 06.01.2026

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Mitgliedschaft in einer politischen Partei – Ausschluss von Beförderung – Versetzung auf einen unzumutbaren Arbeitsplatz

Erläuterungen: Die Bf. sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Der Bf. *Sadiku* klagte gegen seinen Arbeitgeber, da er nicht befördert und auf einen Arbeitsplatz versetzt wurde, der weit von seinem Wohnort entfernt war. Er führte die Maßnahmen auf seine Mitgliedschaft in einer bestimmten politischen Partei zurück. Der Bf. *Kocev*, der ebenfalls Mitglied dieser Partei ist, machte gerichtlich geltend, in der Vergangenheit mehrfach auf unzumutbare Arbeitsplätze versetzt worden zu sein und dass gegen ihn ungerechtfertigte Disziplinarverfahren eingeleitet wurden. In beiden Fällen wurden die Klagen letztinstanzlich mit der Begründung abgewiesen, dass der Nachweis einer Diskriminierung nicht erbracht worden sei.

Unter Berufung auf Art. 14 EMRK sowie Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 machen die Bf. geltend, aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten politischen Partei diskriminiert worden zu sein¹ und dass die innerstaatlichen Gerichte die Frage der Diskriminierung nicht ausreichend geprüft hätten.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 05.02.2026 – Nr. 46238/20 – Morawiec / Polen

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

Schlagworte: Suspendierung vom Richterdienst – Unabhängigkeit des Gerichts – erheblicher Nachteil

¹ EGMR v. 07.11.2024 – Nr. 20592/21 – Bakradze / Georgien; EGMR v. 11.10.2022 – Nr. 78630/12 – Beeler / Schweiz; EGMR v. 08.03.2022 – Nr. 12736/10 – Zakharova u. a. / Russland; EGMR v. 18.06.2020 – Nr. 20452/14 – Molla Sali / Griechenland; EGMR v. 06.11.2012 – Nr. 47335/06 – Redfearn / Vereinigtes Königreich.

Kernaussage: Die Abfolge der Ereignisse um die im Jahr 2017 in Polen eingeleitete Justizreform belegen eindrucksvoll, dass diese darauf gerichtet ist, die richterliche Unabhängigkeit durch den Einfluss sowohl der Legislative als auch der Exekutive zu schwächen.

Erläuterungen: Die Bf. verfügt über eine mehr als dreißig Jahre lange Berufserfahrung als Richterin. Sie war Präsidentin des Regionalgerichts Krakau und Vorsitzende der Richtervereinigung „*Themis*“. Sie ist eine der führenden Gegnerinnen der sog. Justizreform in Polen und hat sich mehrfach öffentlich kritisch sowohl gegenüber dem betreffenden Gesetzesvorhaben als auch dem Justizminister geäußert. Im Jahr 2017 wurde sie unter Hinweis auf angebliche Versäumnisse bei der ihr obliegenden Aufsicht der Justizverwaltung vom Amt der Gerichtspräsidentin enthoben. Aufgrund einer erfolgreichen Klage wegen Rufschädigung musste der Justizminister eine Entschuldigung veröffentlichen und eine Geldsumme an eine gemeinnützige Einrichtung zahlen. Im Jahr 2020 wurde die Bf. auf Antrag der Staatsanwaltschaft von der (durch die „Justizreform“ neu geschaffenen) *Disziplinarkammer des Obersten Gerichtshofs* (DCSC) vom Dienst suspendiert und ihr Gehalt um 50 % gekürzt. Auf die dagegen erhobene Klage wurden diese Maßnahmen in der Berufungsinstanz nach 238 Tagen aufgehoben und die Vergütungsrückstände wurden ausgeglichen.

Mit der Beschwerde wird zunächst ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK mit der Begründung geltend gemacht, dass es sich bei der DCSC nicht um ein auf einem Gesetz beruhenden Gericht handle. Daneben bedeute die Suspendierung einen Eingriff in ihr durch Art. 8 EMRK geschütztes Privatleben. Schließlich sei die Maßnahme als Folge ihrer öffentlichen Kritik an der Justizreform sowie dem Justizminister zu werten, so dass gegen ihr durch Art. 10 EMRK geschütztes Recht auf freie Meinungsäußerung verstoßen werde.

Obwohl die Suspendierung und die Gehaltskürzung aufgrund gerichtlicher Entscheidung aufgehoben wurden, bejaht der Gerichtshof einen erheblichen Nachteil i.S.v. Art. 35 Abs. 3 Buchst. b EMRK und nimmt einen fortdauernden Opferstatus der Bf. an. Dabei berücksichtigt er die Schwere des Eingriffs, ihre subjektive Wahrnehmung sowie die Tatsache, dass der Fall grundsätzliche, über den Einzelfall der Bf. hinausgehende Bedeutung hat.²

Bereits in vorangegangenen Entscheidungen³ hat der Gerichtshof betont, dass es sich bei der DCSC nicht um ein auf einem Gesetz beruhenden Gericht handelt, da deren Mitglieder vom Staatspräsidenten auf Empfehlung politischer Entscheidungsträger ernannt werden.

Unter Berücksichtigung der negativen Auswirkungen der Suspendierung und der Gehaltskürzung sowie der Reaktionen öffentlicher Amtsträger und Medien auf den Fall kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass durch die Maßnahmen in erheblichem Maß in das Privatleben der Bf. eingegriffen wurde. Nach innerstaatlichem Recht kann nur auf der Grundlage einer gerichtlichen Entscheidung eine Suspendierung von Richter*innen erfolgen. Da es sich nach den Feststellungen des Gerichtshofs bei der DCSC nicht um ein Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK handelt, liegt ein rechtswidriger Eingriff in das Privatleben gem. Art. 8 EMRK vor.⁴

Der Gerichtshof betont, dass der Fall der Bf. vor dem Hintergrund der „Justizreform“ in Polen zu betrachten ist, die allein das Ziel verfolgt, die richterliche Unabhängigkeit zu schwächen, da die Justiz der Einmischung durch Exekutive und Legislative ausgesetzt wird.⁵ Die Tatsache, dass sich die Bf. als eine der schärfsten Kritikerinnen dieses Vorhabens hervorgetan hat, sind

² EGMR v. 20.06.2024 – Nr. 25334/20 – *Friedrich u. a. / Polen*; EGMR v. 03.02.2022 – Nr. 39325/20 – *Šeks / Kroatien*; EGMR v. 06.03.2012 – Nr. 23563/07 – *Gagliano Giorgi / Italien*.

³ EGMR v. 06.07.2023 – Nrn. 21181/19 und 51751/20 – *Tuleya / Polen*; EGMR v. 06.10.1022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 43447/19 – *Reczkowicz / Polen*.

⁴ EGMR v. 06.07.2023 – Nrn. 21181/19 und 51751/20 – *Tuleya / Polen*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 43447/19 – *Reczkowicz / Polen*.

⁵ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

die Maßnahmen als Prima-facie-Beweis für einen Kausalzusammenhang zwischen der Ausübung der Meinungsfreiheit durch die Bf. und ihrer Suspendierung anzusehen, der von der Regierung nicht entkräftet wurde. Der Eingriff beruhte auf keiner gesetzlichen Grundlage und verfolgte kein legitimes Ziel. Zudem hatte er eine abschreckende Wirkung sowohl für die Bf. als auch für andere Richter*innen, um diese davon abzuhalten, sich am öffentlichen Diskurs über die Folgen der Reform für die Unabhängigkeit der Justiz zu beteiligen.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, gegen Art. 8 EMRK als auch gegen Art. 10 EMRK erkannt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung i.H.v. 21.000 € an die Bf. verurteilt.

Die Rechtsprechung des EGMR fügt sich ein in die Rechtsprechung des EuGH,⁶ der Polen ebenfalls dafür kritisiert, dass mit der DCSC die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit von Gerichten nicht gewährleistet und dadurch gegen Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 AEUV verstoßen wird.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Schutz des Eigentums

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 20586/20 – Tsikinas u. a. / Griechenland (3. Sektion) – eingereicht am 13.04.2020 – zugestellt am 14.01.2026

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

Schlagworte: Kürzung des Arbeitslosengeldes – Gesetzesänderung – wirtschaftliche Ausnahmesituation – Interessenabwägung

Erläuterungen: Die Bf. waren bei einem öffentlichen Unternehmen beschäftigt und wurden im Jahr 2012 infolge von Umstrukturierungsmaßnahmen entlassen. Im Anschluss daran bezogen sie nach gesetzlichen Bestimmungen neben dem gewöhnlichen Arbeitslosengeld eine zusätzliche Sozialleistung. Aufgrund eines Gesetzes aus dem Jahr 2012 wurde diese Leistung ab dem 01.01.2013 abgeschafft. Sie bezogen ab diesem Zeitpunkt lediglich das Arbeitslosengeld in „normaler“ Höhe. Die auf Zahlung des zusätzlichen Arbeitslosengeldes erhobenen Klagen wurden von den innerstaatlichen Gerichten mit der Begründung abgewiesen, dass die Abschaffung der Sonderleistung aufgrund der beispiellosen finanziellen Notsituation des Landes gerechtfertigt sei. Auch hätten sich die Bf. nicht in einer vergleichbaren Situation mit den Personen befunden, die zu einem früheren Zeitpunkt arbeitslos wurden und die nicht von der Abschaffung der Sonderleistung betroffen waren.

Die Bf. machen geltend, dass die Abschaffung der zusätzlichen Sozialleistung ihr fortgeschrittenes Alter und die Schwierigkeit, kurz vor dem Renteneintritt eine neue Beschäftigung zu finden, unberücksichtigt lässt und deshalb gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 verstoßen wird. Zudem sehen sie sich gegenüber den Arbeitslosen, die die Sonderleistung weiterhin erhalten, weil sie zu einem früheren Zeitpunkt arbeitslos wurden, ungerechtfertigt benachteiligt i.S.v. Art. 14 EMRK.

⁶ EuGH v. 15.07.2021 – C-791/19 – [Europäische Kommission / Polen](#).

Nrn. 13703/19 und 14029/19 – Kulyk und Andrushchenko / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 28.02.2019 – zugestellt am 12.01.2026

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

Schlagworte: Neuberechnung von Rentenansprüchen – Einheitlichkeit der innerstaatlichen Rechtsprechung

Erläuterungen: Die Bf. waren als Fahrer bei einem staatlichen Unternehmen beschäftigt. In den Jahren 2017 und 2018 beantragten sie beim staatlichen Pensionsfonds die Neuberechnung ihrer Altersrenten. Insbesondere forderten sie die Berücksichtigung der Zeiten, in denen sie an den Aufräumarbeiten nach dem Reaktorunfall in *Tschernobyl* im Jahr 1986 mitgewirkt haben. Zu diesem Zweck legten sie Verdienstnachweise über die seinerzeit gezahlten Gehälter vor. Der Pensionsfonds lehnte den Anspruch ab. Auf ihre Klage gab das erstinstanzliche Gericht den Bf. Recht. Das Berufungsgericht hob die Entscheidung mit der Begründung auf, dass die Bf. den Nachweis der tatsächlichen Zahlung der mitgeteilten Gehälter nicht nachgewiesen hätten. In vergleichbaren anderen Fällen hatte der Pensionsfonds die vorgelegten Verdienstnachweise ohne den Nachweis einer tatsächlichen Zahlung der Vergütung akzeptiert und auf deren Grundlage die Renten der Anspruchsteller neu berechnet.

Die Bf. sind der Ansicht, dass mit der Entscheidung des Berufungsgerichts gegen den Grundsatz der Einheitlichkeit der Rechtsprechung und somit gegen das aus Art. 6 EMRK folgende Prinzip der Rechtssicherheit verstoßen wurde.⁷ Zudem rügen sie einen Eingriff in ihr durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschütztes Eigentum.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 03.02.2026 – Nr. 15147/23 und 38303/23 – Szelényi u. a. / Ungarn

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

Schlagworte: Sicherheitsüberprüfung von Staatsbediensteten – verdeckte Ermittlungen – Verhältnismäßigkeit des Eingriffs in das Privatleben

Kernaussage: Ist nach innerstaatlichem Recht eine Sicherheitsüberprüfung von Staatsbediensteten insbesondere durch verdeckte Ermittlungen zulässig, muss ein wirksamer Schutz vor rechtswidrigen Maßnahmen durch Zugang zu unabhängigen Gerichten gewährleistet sein.

Erläuterungen: In Ungarn wurden 2011 sog. Integritätstests zur Überprüfung der in staatlichen Einrichtungen beschäftigten Personen eingeführt, um die Korruption zu bekämpfen und die Erfüllung der gesetzlich, tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich festgelegten beruflichen Verpflichtungen wirksam zu überwachen. Nach dem einschlägigen Polizeigesetz umfasst die Informationsbeschaffung durch die *Nationale Sicherheitsbehörde* (NPS) u. a. die verdeckte Überwachung der betreffenden Personen in deren Wohnung, Auto oder der Öffentlichkeit ohne

⁷ EGMR v. 11.09.2025 – Nr. 15440/22 – *Suverénni řád Maltézských rytířů - České velkopřevorství / Tschechische Republik*; EGMR v. 18.07.2013 – Nr. 29784/07 – *Stoilkovska / Frühere Jugoslawische Republik Mazedonien*; EGMR v. 20.10.2011 – Nr. 13279/05 – *Nejdet Şahin und Perihan Şahin / Türkei*.

vorherige gerichtliche Genehmigung. Auf der Grundlage eines dadurch festgestellten rechtswidrigen Verhaltens dürfen zwar keine disziplinarischen oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden, jedoch ist im Fall strafrechtlicher Verfehlungen die Ermittlungsbehörde zu informieren.

Die Bf. sind in einem städtischen Krankenhaus, einer Bildungsbehörde sowie in einem Kinderschutzzentrum beschäftigt. Da sie persönlich von einer Überwachung auf der Grundlage des Polizeigesetzes betroffen waren, ohne dass in deren Folge Maßnahmen gegen sie ergriffen wurden, haben sie im Jahr 2021 beim Verfassungsgericht die Aufhebung der maßgeblichen Bestimmungen des Polizeigesetzes beantragt. Das Verfassungsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass die durch das Gesetz angeordneten Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung notwendig und der Eingriff in die Privatsphäre verhältnismäßig seien.

Mit der Beschwerde rügen die Bf. einen unzulässigen Eingriff in ihr Privatleben und deshalb einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK. Aufgrund der Möglichkeit einer verdeckten Überwachung werde ihr Privatleben einer unverhältnismäßigen Kontrolle ausgesetzt, was insbesondere aufgrund ihrer Tätigkeit in nicht sicherheitsrelevanten Bereichen der öffentlichen Verwaltung nicht erforderlich sei.

Da die Bf. der maßgeblichen Gesetzgebung unterlagen und Rechtsmittel gegen die Maßnahmen nicht vorgesehen sind, geht der Gerichtshof von einem möglichen erheblichen Nachteil i.S.v. Art. 35 Abs. 3 Buchst. b EMRK und deshalb von der Zulässigkeit der Beschwerde aus.⁸

Der Gerichtshof nimmt Bezug auf seine bisherige Rechtsprechung⁹, wonach die verdeckte Überwachung von Arbeitnehmer*innen an ihren Arbeitsplätzen, sei es durch Videoaufzeichnung oder Abhören der Kommunikation ohne Wissen der Betroffenen, einen Eingriff in das Privatleben bedeutet. Ein solcher muss gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich sein, um als gerechtfertigt zu gelten. Denkbar ist eine Rechtfertigung im Fall der Verhinderung von Straftaten oder aus Gründen der nationalen Sicherheit.¹⁰

Gemessen daran geht der Gerichtshof im Fall der Bf. davon aus, dass wegen der Möglichkeit der verdeckten Überwachung ein Eingriff in deren Privatleben vorliegt. Dieser beruht auf der Grundlage einer nationalen gesetzlichen Bestimmung. Jedoch war er gemessen am Ziel der Maßnahme (Korruptionsbekämpfung) in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig und deshalb unverhältnismäßig. Zudem fehlte es dem innerstaatlichen Recht an einer hinreichenden Rechtsschutzmöglichkeit gegen die Überwachungsmaßnahmen.

Der Gerichtshof hat auf einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK erkannt und diese Feststellung als ausreichende Entschädigung genügen lassen.

Urteil (5. Sektion) vom 19.02.2026 – Nr. 14396/24 – *Simoncini / San Marino*

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

Schlagworte: Konkurrentenstreitverfahren – Widerruf der Ernennung eines Richters – rückwirkende Gesetzesänderung

⁸ EGMR v. 25.05.2021 – Nr. 35252/08 – *Centrum för rättsvisa / Schweden*; EGMR v. 04.12.2015 – Nr. 47143/06 – *Roman Zakharov / Russland*.

⁹ EGMR v. 11.01.2022 – Nr. 70078/12 – *Ekimdzhiev u. a. / Bulgarien*; EGMR v. 08.02.2018 – Nr. 31446/12 – *Ben Faiza / Frankreich*; EGMR v. 28.11.2017 – Nr. 70838/13 – *Antović und Mirković / Montenegro*; EGMR v. 05.10.2010 – Nr. 420/07 – *Köpke / Deutschland*.

¹⁰ EGMR v. 04.12.2015 – Nr. 47143/06 – *Roman Zakharov / Russland*.

Kernaussage: Die Beurteilung, ob ein Eingriff in das Recht auf Privatleben in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist, weil er einem dringenden gesellschaftlichen Bedürfnis entspricht, obliegt nicht den innerstaatlichen Gerichten, sondern dem EGMR.

Erläuterungen: Der Bf. war seit 2009 in der Justizverwaltung als *Uditore Commissariale* (UD), einem Rechtspfleger vergleichbar, beschäftigt. Im Februar 2019 wurde er nach Durchführung eines Auswahlverfahrens vom *Justizrat* (CGP) zum *Commissario della Legge* (CoL), einem Richter erster Instanz, berufen. Zwei Mitbewerber um die Stelle des CoL leiteten im Februar 2019 ein Konkurrentenstreitverfahren ein, mit dem sie die Aufhebung der Ernennung des Bf. begeherten. Während dieses Verfahrens wurde ein Gesetz erlassen, das zur Folge hatte, dass ein Mitglied des CGP aus dem Gremium ausgeschlossen wurde und die Ernennung des Bf. wegen der fehlerhaften Zusammensetzung des CGP nicht wirksam war. Der neu gebildete CGP hob sodann die Berufung des Bf. in das Richteramt auf. Andere Richterernennungen durch den ursprünglichen CGP, die nicht gerichtlich angefochten wurden, blieben von der Gesetzesänderung unberührt.

Die gegen die Entscheidung seitens des Bf. erhobenen Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen ohne Erfolg.

Der Bf. ist der Ansicht, dass durch eine gesetzgeberische Entscheidung, die eine zeitliche Rückwirkung entfaltete, in ein laufendes gerichtliches Verfahren eingegriffen und damit gegen das Recht auf ein faires Verfahren i.S.v. Art. 6 EMRK verstoßen worden sei. Zudem werde durch die Abberufung vom Richteramt ungerechtfertigt in sein Privatleben i.S.v. Art. 8 EMRK eingegriffen.

Der Gerichtshof hat wiederholt entschieden, dass der nationale Gesetzgeber nicht daran gehindert ist, Rechtsbeziehungen durch rückwirkende Bestimmungen zu regeln. Allerdings widerspricht es dem Rechtsstaatsprinzip und dem Grundsatz des fairen Verfahrens, in die Rechtspflege durch Gesetze einzugreifen, die darauf gerichtet sind, Einfluss auf einen Rechtsstreit zu nehmen, wenn dies nicht aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses geboten ist.¹¹ Das Gesetz, mit dem die Zusammensetzung des CGP nachträglich geändert wurde, verschaffte den Konkurrenten des Bf. in dem Rechtsstreit um die Besetzung der Richterstelle nachträglich im Konkurrentenstreitverfahren einen unzulässigen Vorteil. Die Tatsache, dass nur gerichtlich angefochtene Stellenbesetzungen aufgehoben wurden, macht deutlich, dass mit der gesetzlichen Regelung ein bestimmter Personenkreis begünstigt werden sollte, was mit dem Rechtsstaatsprinzip nicht vereinbar ist.¹² Zudem haben die innerstaatlichen Gerichte das aus der richterlichen Unabhängigkeit folgende Prinzip, Richter*innen nicht ohne wichtigen Grund ihres Amtes entheben zu dürfen, missachtet.¹³

Darüber hinaus haben die innerstaatlichen Gerichte verkannt, dass der Widerruf der Ernennung des Bf. einen Eingriff in dessen Privatleben bedeutet. Die mit der Maßnahme verbundenen Folgen waren für den Bf. erheblich. Sein Gehalt wurde um die Hälfte gekürzt, was auch Auswirkungen auf seine Versorgungsansprüche haben wird.¹⁴ Zudem durfte er die Tätigkeit eines Richters, die er 18 Monate beanstandungsfrei ausgeübt hat, nicht mehr fortsetzen, obwohl seine richterliche Kompetenz nicht geprüft und auch nicht in Frage gestellt wurde. Da er weiterhin als UD im selben Umfeld der Justiz arbeitete, bedeutete die rückwirkende Abberu-

¹¹ EGMR v. 09.01.2025 – Nr. 38127/22 – *Zafferani u. a. / San Marino*; EGMR v. 16.03.2021 – Nr. 45187/12 – *Hussein u. a. / Belgien*; EGMR v. 30.01.2020 – Nr. 29483/11 – *Cicero u. a. / Italien*; EGMR v. 29.03.2006 – Nr. 36813/97 – *Scordino / Italien (no. 1)*; EGMR v. 28.10.1999 – Nrn. 24846/94 und 34165/96 bis 34173/96 – *Zielinski und Pradal und Gonzalez u. a. / Frankreich*.

¹² EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

¹³ EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*.

¹⁴ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

fung vom Richteramt, die einer Degradierung gleichkam, auch eine beachtliche Rufschädigung. Es wurden keine relevanten Gründe vorgebracht, die die Notwendigkeit der Maßnahme in einer demokratischen Gesellschaft rechtfertigen würden.

Der Gerichtshof hat aus diesen Gründen sowohl auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK als auch gegen Art. 8 EMRK erkannt und dem Bf. eine Entschädigung von 150.000 € zugesprochen.

Das Urteil bedeutet eine Weiterentwicklung der bisherigen Rechtsprechung des Gerichtshofs¹⁵ und stärkt die Unabhängigkeit der Justiz vor Interventionen des Gesetzgebers.

Urteil (3. Sektion) vom 19.02.2026 – Nr. 32283/23 – Manjani / Albanien

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

Schlagnworte: Versagung einer Ausbildung im Justizdienst – Vorstrafe als Jugendliche*r – Erfordernis einer Interessenabwägung

Kernaussage: Die Resozialisierung einer wegen der Begehung einer Straftat verurteilten Person ist als Teil der Menschenwürde unerlässlicher Bestandteil des gesellschaftlichen Zusammenlebens.

Erläuterungen: Der Bf. wurde im Jahr 2006 im Alter von 15 Jahren wegen Diebstahls zu einer Bewährungsstrafe verurteilt. Nach einer im Jahr 2017 ausgestellten Bescheinigung der Generaldirektion für Strafvollzug (Justizministerium) galt er als rechtlich rehabilitiert. Er absolvierte eine Ausbildung zum Rechtsanwalt und arbeitete im privaten Sektor. Seit 2019 ist er als Justizpolizist bei einer Staatsanwaltschaft tätig.

Im Februar 2020 bewarb sich der Bf. um die Zulassung zum dreijährigen Grundausbildungsprogramm für Richter*innen (Profil Staatsanwält*innen) an der Richterschule, wobei er seine Verurteilung offenlegte. Nach einer vorläufigen Prüfung wurde er in die Liste der Bewerber*innen aufgenommen, die die Zulassungskriterien für das Programm erfüllten, und bestand die Aufnahmeprüfung. Im Dezember 2020 entschied der *Oberste Rat der Staatsanwaltschaft* (HPC), dass der Bf. angesichts seiner Verurteilung die Zulassungskriterien nicht erfülle und daher nicht zugelassen werden könne.

Die gegen diese Entscheidung erhobene Klage wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer schwerwiegenden Straftat verurteilt wurden, nach innerstaatlichem Recht unabhängig von einer Resozialisierung der Zugang zum Justizdienst zu versagen ist. Im Fall eines Diebstahls handele es sich um eine schwerwiegende Straftat, die vorsätzlich begangen werde. Auch der Umstand, dass die Straftat als Minderjähriger begangen wurde, könne nicht als mildernder Umstand gewertet werden.

Sowohl die weiteren Rechtsmittel als auch eine Verfassungsbeschwerde blieben ohne Erfolg.

Der Bf. rügt einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, da ihm durch die Versagung des Zugangs zu der von ihm angestrebten Ausbildung dauerhaft der Zugang zum Justizdienst versperrt werde.

Der Gerichtshof bekräftigt zunächst, dass aus Art. 8 EMRK weder ein allgemeines Recht auf Beschäftigung in einem bestimmten Beruf noch auf Zugang zum Staatsdienst abgeleitet werden kann.¹⁶ Allerdings ist der Begriff des Privatlebens weit auszulegen und schließt die berufliche Entwicklung ein, da das Arbeitsleben erhebliche Bedeutung für die soziale Identität des

¹⁵ EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*.

¹⁶ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

Menschen hat.¹⁷ Beim Zugang zum Berufsleben kommt es aber in erster Linie auf die erforderliche berufliche Qualifikation der Bewerber*innen an. Wenn der Bf. ausschließlich wegen der als Jugendlicher begangenen Straftat abgelehnt wurde, steht diese Maßnahme in keinerlei Zusammenhang zu seiner unstreitig vorhandenen und durch seine bisherige Tätigkeit nachgewiesenen Befähigung. Auch wenn die Ablehnung des Bf. auf einer gesetzlichen Grundlage beruhte¹⁸ und den legitimen Zielen des Schutzes der öffentlichen Sicherheit diene, bezweifelt der Gerichtshof die Wirksamkeit der maßgeblichen nationalen Bestimmung. Der Erfolg einer Resozialisierung bleibt ohne Auswirkungen, wenn der Zugang zu der angestrebten Ausbildung allein wegen einer strafrechtlichen Verurteilung, also aus formalen Gründen versagt wird. Ungeachtet dessen war der Eingriff aber auch in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig. Auch wenn Richter*innen und Staatsanwält*innen in ihrem beruflichen und privaten Leben hohen Integritätsstandards genügen müssen, weshalb die Staaten den Zugang zu diesem Beruf beschränken können,¹⁹ hat in jedem Fall eine individuelle Prüfung zu erfolgen. Dabei ist im Fall einer Straftat insbesondere deren Schwere zu berücksichtigen und ob diese als Jugendliche*r oder Erwachsene*r begangen wurde.²⁰ Zudem ist die Entwicklung der Persönlichkeit des*der Bewerbers*Bewerberin auch im Hinblick auf den bisherigen Berufsweg einzu beziehen.

Da die innerstaatlichen Behörden und Gerichte im Fall des Bf. eine solche Abwägung nicht vorgenommen haben, war seine Ablehnung unverhältnismäßig. Der Gerichtshof hat einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK festgestellt und eine Entschädigung i.H.v. 4.500 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 51538/19 – Karpenko / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 21.09.2018 – zugestellt am 15.01.2026

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

Schlagworte: Entlassung während des Mutterschutzes – Personalabbau – fehlende Umsetzung gerichtlicher Entscheidungen

Erläuterungen: Die Bf. wurde im Jahr 2015 aufgrund eines Personalabbaus aus dem Polizeidienst entlassen, obwohl sie sich zu diesem Zeitpunkt in einem dreijährigen Erziehungsurlaub befand. Aufgrund ihrer Klage ordnete das Verwaltungsgericht ihre Wiedereinstellung an, die jedoch nicht umgesetzt wurde, da der Dienstposten zwischenzeitlich gestrichen wurde.

Die Bf. macht einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK wegen der Nichtvollstreckung einer gerichtlichen Entscheidung geltend.²¹ Zudem ist sie der Auffassung, dass die Entlassung während des Erziehungsurlaubs einen ungerechtfertigten Eingriff in ihr Privatleben i.S.v. Art. 8 EMRK bedeutet²² und ihr kein wirksames innerstaatliches Rechtsmittel gegen die Maßnahme zur Verfügung stand.²³

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁷ EGMR v. 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – *Pişkin / Türkei*; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 12.06.2014 – Nr. 56030/07 – *Fernández Martínez / Spanien*; EGMR v. 19.10.2010 – Nr. 20999/04 – *Özpinar / Türkei*.

¹⁸ EGMR v. 04.12.2008 – Nr. 30562/04 und 30566/04 – *S. und Marper / Vereinigtes Königreich*.

¹⁹ EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 40662/19 – *Sevdari / Albanien*.

²⁰ EGMR v. 23.06.2008 – Nr. 1638/03 – *Maslov / Österreich*.

²¹ EGMR v. 10.10.2024 – Nr. 3339/23 – *Ryaska / Ukraine*.

²² EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – *Volkov / Ukraine*.

²³ EGMR v. 04.02.2021 – Nr. 54711/15 – *Jurčić / Kroatien*.

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 03.02.2026 – Nr. 30906/19 – *Kandemir / Türkei*

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Verdacht der Unterstützung eines Staatsstreichs

Kernaussage: Die arbeitgeberseitige Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Verdachts einer Pflichtverletzung verlangt die Angabe objektiver Tatsachen, auf denen dieser Verdacht beruht.

Erläuterungen: Der Bf. war seit 2013 bei der *Türkischen Anstalt für Wissenschaftliche und Technologische Forschung* (TÜBİTAK) als Buchhalter beschäftigt. Im Zusammenhang mit dem versuchten Staatsstreich vom 15.07.2016 wurden die Arbeitsverhältnisse von 106 Beschäftigten der TÜBİTAK, darunter auch das des Bf. mit sofortiger Wirkung gekündigt. Dagegen erhob er Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Die Arbeitgeberin trug zur Begründung der Kündigung insbesondere vor, das Vertrauen in den Bf. habe als erschüttert zu gelten, da er im Verdacht gestanden habe, den Staatsstreich zu unterstützen. Konkrete Tatsachen, die diesen Verdacht erhärten, wurden nicht vorgetragen.

Die Klage wurde in allen Instanzen abgewiesen. Zur Begründung der Entscheidung wurde ausgeführt, der Verdacht der Unterstützung des Staatsstreichs führe, insbesondere weil es sich bei der Arbeitgeberin um eine sicherheitsrelevante staatliche Einrichtung handelt, zu einem erheblichen Vertrauensverlust, was einen wichtigen Kündigungsgrund i.S.d. innerstaatlichen Rechts darstelle. Eine gegen die Entscheidung der Arbeitsgerichte erhobene Verfassungsbeschwerde blieb erfolglos.

Mit seiner Menschenrechtsbeschwerde vertritt der Bf. die Auffassung, dass die Verfahren vor den nationalen Gerichten nicht den Garantien eines fairen Verfahrens i.S.v. Art. 6 EMRK entsprachen, da sie den von der Arbeitgeberin behaupteten, aber nicht auf konkrete Tatsachen gestützten Verdacht einer Pflichtverletzung, als Rechtfertigung für eine Kündigung angesehen haben.

Der Gerichtshof hebt unter Hinweis auf seine Rechtsprechung²⁴ hervor, dass von Beschäftigten in sicherheitsrelevanten staatlichen Einrichtungen ein hohes Maß an Loyalität und Vertrauen erwartet werden kann. Aus diesem Grund wird die Rechtsprechung der türkischen Arbeitsgerichte zu Kündigungen von Staatsbediensteten im Zusammenhang mit dem Putschversuch am 15.07.2016 gerade noch für mit Art. 6 EMRK vereinbar erachtet. Danach kann es zulässig sein, die Anforderungen an die Beweislast im Hinblick auf das Vorliegen eines Kündigungsgrundes herabzusetzen und den Verdacht einer Pflichtverletzung genügen zu lassen. Allerdings darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes weiterhin bei den Arbeitgeber*innen verbleibt. Daraus folgt für die Begründetheit einer Verdachtskündigung, dass zumindest konkrete Tatsachen, aus denen sich der Verdacht einer Pflichtverletzung ergibt, vorgetragen werden müssen.

Im Fall des Bf. haben die innerstaatlichen Gerichte ihre Entscheidungen ausschließlich auf den von der Arbeitgeberin geäußerten, aber nicht näher begründeten Verdacht der Unterstüt-

²⁴ EGMR v. 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – *Pişkin / Türkei*.

zung des Putschversuches gestützt. Damit fehlte es an dem Begründungserfordernis der gerichtlichen Entscheidungen. Der Gerichtshof hat aus diesem Grund einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt.

Diese Rechtsprechungslinie stimmt mit der Rechtsprechung des BAG²⁵ zur Verdachtskündigung überein. Danach stellt der Verdacht einer Pflichtverletzung einen eigenständigen Kündigungsgrund dar. Allerdings muss das Gericht auf der Grundlage von begründeten (Indiz-)Tatsachen, die von den Arbeitgeber*innen beweiskräftig darzulegen sind, zu der Überzeugung gelangen, der*die Arbeitnehmer*in weise aufgrund des Verdachts einer schwerwiegenden Pflichtverletzung einen Eignungsmangel auf.

Der Gerichtshof prüft hier nicht die in Art. 6 Abs. 2 EMRK verankerte Unschuldsvermutung im Hinblick auf die Zulässigkeit einer Verdachtskündigung. Hierzu wird von der Literatur²⁶ und Rechtsprechung²⁷ im Hinblick auf das deutsche Recht die Auffassung vertreten, dass die Unschuldsvermutung ausschließlich Strafrichter*innen, nicht aber Arbeitsrichter*innen bindet, da die Rechtsfolgen einer Kündigung keinen Strafcharakter besitzen.

Urteil (4. Sektion) vom 03.02.2026 – Nr. 44794/19 – Salvador Coutinho dos Santos Amado / Portugal

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

Schlagworte: Leistungsbeurteilung – befristete Suspendierung – Beurteilungsmaßstab innerstaatlicher Gerichte

Kernaussage: Art. 6 EMRK garantiert das Recht auf ein faires gerichtliches Verfahren, wobei die Feststellung von Tatsachen und Beweismitteln sowie deren Bewertung den innerstaatlichen Gerichten vorbehalten bleibt.

Erläuterungen: Der Bf. war seit 2006 Richter. Eine im Jahr 2018 durchgeführte Leistungsbeurteilung bescheinigte ihm trotz guter fachlicher Qualifikation wegen erheblicher Fehlzeiten und nicht durchgeführter Verhandlungstermine eine mangelnde Leistungsbereitschaft. Die insgesamt schlechte Beurteilung des Bf. hatte nach innerstaatlichem Recht die vorübergehende Suspendierung von den Dienstpflichten und die Einleitung eines Disziplinarverfahrens durch den *Obersten Justizrat* (CSM) zur Folge. Gegen diese Entscheidung legte er erfolglos Beschwerde beim Obersten Gerichtshof ein, wobei er insbesondere die für die Beurteilung maßgeblichen Tatsachen und dafür vorgelegten Beweismittel bestritten hat. Auf der Grundlage des Beurteilungsberichts wurde der Bf. sodann endgültig vom CSM für 180 Tage suspendiert und anschließend an ein anderes Gericht versetzt.

Der Bf. beklagt die mangelnde Unabhängigkeit des CSM und sieht darin einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK. Er ist insbesondere der Ansicht, dass der Oberste Gerichtshof die Entscheidung des CSM nicht ausreichend überprüft hat.

Der Gerichtshof betont unter Hinweis auf seine Rechtsprechung²⁸, dass es einem fairen Verfahren i.S.v. Art. 6 EMRK entspricht, wenn nach innerstaatlichem Recht die Möglichkeit besteht, behördliche Entscheidungen auf materielle und verfahrensrechtliche Mängel von Gerichten überprüfen zu lassen. Aufgrund dieser Verfahrensgarantie bleibt es den nationalen

²⁵ St. Rspr.: vgl. BAG v. 31.01.2019 – 2 AZR 426/18 m.w.N.

²⁶ ErfK/Niemann, 25. Aufl., BGB § 626 Rn. 176; Belling, Die Verdachtskündigung, in: FS Kissel, 1994 11, 25 m.w.N.; a.A. Deinert, AuR 2005, 285, 292.

²⁷ BAG v. 31.01.2019 – 2 AZR 426/18; BAG v. 12.02.2015 – 6 AZR 845/13; BAG v. 14.09.1994 – 2 AZR 164/94; BVerfG v. 29.05.1990 – 2 BvR 254/88, 2 BvR 1343/88.

²⁸ EGMR v. 06.11.2028 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

Gerichten überlassen, die vorgetragenen Tatsachen und Beweismittel zu würdigen.²⁹ Es ist nicht die Aufgabe des Gerichtshofs als supranationale Instanz, die Entscheidungen der nationalen Gerichte auf Rechtsfehler oder die Würdigung von Tatsachen und Beweisen zu überprüfen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Beurteilungen der nationalen Gerichte willkürlich oder offensichtlich unangemessen sind.³⁰ Im Verfahren vor dem Gerichtshof kann daher nur geprüft werden, ob die Gerichte die in Art. 6 EMRK festgelegten Verfahrensgarantien eingehalten haben.

Gemessen daran kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Überprüfung der vom CSM vorgenommenen Leistungsbeurteilung durch den Obersten Gerichtshof weder willkürlich noch offensichtlich unangemessen war. Die Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 6 EMRK wurde daher abgelehnt.

Urteil (2. Sektion) vom 13.01.2026 – Nr. 48061/19 – Í.C. / Türkei

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

Schlagnworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Beteiligung am Putschversuch – Berücksichtigung von Beweisanträgen

Kernaussage: Das Recht auf ein faires Verfahren i.S.v. Art. 6 EMRK garantiert auch die Durchführung einer Beweisaufnahme in verfahrensrechtlicher Hinsicht, also auf die Erhebung und Würdigung der Beweismittel durch die innerstaatlichen Gerichte, was aber notwendigerweise eine wirksame Prüfung des Vorbringens der Parteien und deren Beweisanträge voraussetzt.

Erläuterungen: Der Bf. war an der *Universität für Wirtschaft und Technologie der Vereinigung der Handelskammern und Börsen der Türkei* (TOBB) als Dozent am Fachbereich Geschichte beschäftigt. Im Zusammenhang mit dem versuchten Staatstreich vom 15.07.2016 wurde er auf der Grundlage der hierzu erlassenen Notstandsgesetze am 05.08.2016 fristlos ohne Angaben von Gründen aus dem Arbeitsverhältnis entlassen. Im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens trug die Arbeitgeberin vor, die Kündigung werde damit begründet, dass der Bf. den Internetchatdienst *ByLock* genutzt habe, der von Anhänger*innen der *Gülen-Bewegung* verwendet werde, die aus Sicht der Regierung für den Putschversuch verantwortlich war. Damit sei der Nachweis der Mitgliedschaft in einer terroristischen Vereinigung erbracht. Das Arbeitsgericht begründete seine klageabweisende Entscheidung ausschließlich mit dem vom Bf. bestrittenen Vortrag der Arbeitgeberin, ohne über diese Tatsache Beweis zu erheben. Sowohl die dagegen eingelegte Berufung als auch eine Verfassungsbeschwerde wurden als unzulässig verworfen.

Der Bf. wendet mit seiner Menschenrechtsbeschwerde ein, die innerstaatlichen Gerichte hätten bei der Entscheidung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich den bestrittenen Vortrag der Arbeitgeberin berücksichtigt und damit das Prinzip eines kontradiktorischen Verfahrens verletzt. Dadurch sei das Recht auf ein faires Verfahren verletzt worden.

Der Gerichtshof versteht die Beschwerde dahin gehend, dass sie sich insbesondere auf die fehlerhafte Beweiswürdigung durch die innerstaatlichen Gerichte bezieht. Nach seiner ständigen Rechtsprechung betreffen die Garantien von Art. 6 EMRK eine Beweisaufnahme lediglich in verfahrensrechtlicher Hinsicht.³¹ Die Frage der Zulässigkeit von Beweismitteln und deren

²⁹ EGMR v. 01.06.2023 – Nr. 19750/13 – *Grosam / Tschechische Republik*; EGMR v. 23.02.2017 – Nr. 43395/09 – *de Tommaso / Italien*.

³⁰ EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. / Spanien*; EGMR v. 23.02.2017 – Nr. 43395/09 – *de Tommaso / Italien*.

³¹ EGMR v. 21.01.1999 – Nr. 30544/96 – *García Ruiz / Spanien*.

Würdigung ist ausschließlich Sache der nationalen Gerichte. Allerdings sind diese verpflichtet, das Vorbringen der Parteien, deren Argumente und Beweisanträge wirksam zu prüfen.³² Eine diesbezügliche Begründung gerichtlicher Entscheidungen unterliegt der Kontrolle des Gerichtshofs.³³

Diese Verfahrensgarantien wurden dem Bf. im Kündigungsschutzverfahren nicht gewährt, da ihm die Möglichkeit versagt wurde, auf den Vortrag der Arbeitgeberin zu erwidern und die Bewertung des Gerichts durch eigene Beweismittel zu erschüttern. Bereits in einer früheren Entscheidung³⁴ hatte der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass allein die Nutzung der Anwendung *ByLock* nicht ausreicht, um die Mitgliedschaft in einer terroristischen Organisation nachzuweisen und die Berücksichtigung dieser Tatsache einen Verfahrensmangel i.S.v. Art. 6 EMRK bedeutet. Bereits aus diesem Grund hätten die innerstaatlichen Gerichte ihre Entscheidung nicht ausschließlich auf den bestrittenen Vortrag der Arbeitgeberin stützen dürfen.

Der Gerichtshof hat einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt, allerdings den Anspruch auf eine finanzielle Entschädigung abgelehnt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 34816/23 – Čanović / Serbien (3. Sektion) – eingereicht am 15.09.2023 – zugestellt am 19.01.2026

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

Schlagworte: Anspruch auf rückständige Vergütung – rechtzeitige Geltendmachung – Kenntnis der anspruchsbegründenden Tatsachen – Annahmeverzug

Erläuterungen: Der Bf. war seit 1998 beim Entwicklungsfonds Serbiens als Assistent des Direktors der Regionaldirektion beschäftigt. Diese wurde 2002 geschlossen. Das Arbeitsverhältnis des Bf. wurde nicht gekündigt, allerdings wurden die Vergütungszahlungen ab April 2003 eingestellt. Er klagte die Gehälter zunächst für den Zeitraum von 2003 bis 2006 erfolgreich vor dem Arbeitsgericht ein. Aufgrund der gerichtlichen Titel wurden diese Ansprüche erfüllt. Mit weiteren Klagen machte er auch die Ansprüche für die Zeit von 2006 bis 2012 bzw. von 2012 bis 2015 gerichtlich geltend, wobei er sich auf die vorangegangenen rechtskräftigen Urteile berief. Nachdem die erstinstanzlichen Gerichte der Klage unter Hinweis auf den Vorprozess stattgegeben haben, hob das Berufungsgericht diese Urteile auf. Zur Begründung führte es aus, dass der Kläger aufgrund der Umstände des Falles von der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses im Jahr 2003 ausgehen musste und die weiteren Ansprüche daher verjährt waren. Weitere Rechtsmittel blieben erfolglos.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK gerügt, weil das innerstaatliche Berufungsgericht mit seiner Entscheidung von der vorangegangenen Rechtsprechung abgewichen ist, wodurch gegen den Grundsatz der Einheitlichkeit der Rechtsprechung verstoßen wurde.³⁵

[→ zurück zur Übersicht](#)

³² EGMR v. 15.11.2007 – Nr. 72118/01 – Khamidov / Russland.

³³ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 24221/13 – Carmel Saliba / Malta.

³⁴ EGMR v. 26.09.2023 – Nr. 15669/20 – Yüksel Yaçınkaya / Türkei.

³⁵ EGMR v. 05.02.2015 – Nr. 22251/08 – Bochan v. Ukraine (no. 2); EGMR v. 09.04.2013 – Nr. 1401/08 – Andelković / Serbien; EGMR v. 15.11.2007 – Nr. 72118/01 – Khamidov / Russland.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Leah Mathiesen, Dipl. iur., Studentin der Universität Leiden

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 20.01.2026 – Nr. 251/2025 – Justicia Policial (JUPOL) / Spanien (s. PM vom 04.02.2026)¹

Rechtsvorschriften: Art. 6 § 2 und 6 § 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Polizei – Kollektivverhandlungen – Gewerkschaften – Streikverbot – Arbeitsbedingungen – Mitbestimmung

Zulässigkeitsentscheidung vom 20.01.2026 – Nr. 242/2024 – European Bureau for Conscientious Objection (EBCO) / Griechenland (s. PM vom 04.02.2026)²

Rechtsvorschriften: Art. 1 § RESC (Recht auf Arbeit); Art. 11 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit); Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung); Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung) jeweils i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Kriegsdienstverweigerung – Ersatzdienst – Diskriminierung – Sanktionen – Arbeitsbedingungen – Unterkunft – Vergütung

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 05.03.2026 – Nr. 224/2023 – European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) und International Federation for Human Rights (FIDH) / Frankreich (s. PM vom 05.03.2026)³

Rechtsvorschriften: Art. 30 RESC (Recht auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Armut – Obdachlosigkeit – Betteln – kommunale Verordnungen – soziale Ausgrenzung – öffentlicher Raum – wirksame Rechtsbehelfe – Diskriminierung aufgrund sozio-ökonomischen Status

Kernaussagen: 1. Kommunale Polizeiverordnungen, die lebensnotwendige Verhaltensweisen von Menschen in Armut im öffentlichen Raum, insbesondere Betteln, unter Strafe stellen, verstoßen gegen Art. 30 RESC (Rn. 83).

2. Die fehlende Wirksamkeit der verfügbaren Rechtsbehelfe gegen solche Verordnungen in Recht und Praxis stellt ebenfalls einen Verstoß gegen Art. 30 RESC dar (Rn. 91).

¹ S. zuletzt HSI-Report 3/2025, S. 65.

² S. zuletzt HSI-Report 3/2024, S. 47.

³ S. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 62.

3. Die mittelbare Diskriminierung von Menschen in Armut aufgrund ihres sozioökonomischen Status durch die betreffenden Verordnungen begründet einen Verstoß gegen Art. E i.V.m. Art. 30 RESC (Rn. 100).

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerinnen rügen kommunale Verordnungen in Frankreich, die bestimmte Verhaltensweisen von Menschen in Armut im öffentlichen Raum verbieten oder bestrafen, namentlich Betteln, langes Verweilen, das Zusammenkommen in Gruppen sowie das Mitführen von Hunden. Sie machen geltend, diese Maßnahmen seien von Vorurteilen gegenüber armen Menschen geleitet und verstärkten deren soziale Ausgrenzung.

Der Ausschuss stellt zunächst fest, dass die fraglichen Verordnungen eine Einschränkung des Rechts auf Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung i.S.v. Art. 30 RESC darstellen. Er erkennt zwar an, dass nationale Behörden ein legitimes Interesse daran haben können, die öffentliche Ordnung aufrechtzuerhalten und bestimmte eng gefasste Formen des Bettelns, etwa bei nachgewiesenen Menschenhandels- oder Aggressionsdelikten, zu regulieren. Er gelangt jedoch zu dem Schluss, dass wirtschaftliche Erwägungen wie der Schutz des Tourismus oder der lokalen Geschäftstätigkeit keine Rechtfertigung für Einschränkungen der Menschenrechte darstellen können (Rn. 71). Zudem stellt der Ausschuss fest, dass die Verordnungen den Menschen, die auf den öffentlichen Raum zur Existenzsicherung angewiesen sind, ihrer letzten Möglichkeiten zur Deckung ihrer Grundbedürfnisse berauben und damit ihre soziale Ausgrenzung und Marginalisierung weiter verfestigen (Rn. 76).

Hinsichtlich der Wirksamkeit der Rechtsbehelfe stellt der Ausschuss fest, dass die abstrakte verwaltungsgerichtliche Kontrolle zwar formal zugänglich ist, in der Praxis jedoch keine wirkungsvolle Abhilfe bietet. Verfahren dauern in der Regel länger als die Geltungsdauer der angegriffenen Verordnungen. Aussetzungsanträge scheitern häufig an strengen Beweisanforderungen, und die Nichtbefolgungsquote der Kommunen bleibt trotz gerichtlicher Aufhebungsentscheidungen hoch (Rn. 89–90).

Im Rahmen von Art. E stellt der Ausschuss eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des sozioökonomischen Status fest. Die Verordnungen stellen Verhaltensweisen unter Strafe, die untrennbar mit dem Status der extremen Armut und Obdachlosigkeit verbunden sind und von den Betroffenen vernünftigerweise nicht vermieden werden können. Sie stützen sich auf verallgemeinernde Stereotype und Vorurteile gegenüber armen Menschen und haben eine unverhältnismäßig nachteilige Wirkung auf diese Gruppe (Rn. 96–99).

Sachentscheidung vom 04.03.2026 – Nr. 213/2022 – Associazione Sindacale Militari (ASSO.MIL.) / Italien (s. PM vom 04.03.2026)⁴

Rechtsvorschriften: Art. 12 § 3 RESC (Recht auf soziale Sicherheit); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Soziale Sicherheit – ergänzende Altersvorsorge – Streitkräfte – Militärpolizei – Rentenreform – Gleichbehandlung – öffentlicher Dienst – Diskriminierung aufgrund des Berufsstatus

Kernaussagen: 1. Das jahrzehntelange Versäumnis Italiens, ergänzende Pensionsfonds für das Personal der Streitkräfte und der Militärpolizei einzurichten, stellt einen Verstoß gegen Art. 12 § 3 RESC dar (Rn. 82).

2. Die Ungleichbehandlung gegenüber anderen Gruppen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, denen der Zugang zu ergänzenden Vorsorgemechanismen bereits offensteht, begründet einen Verstoß gegen Art. E i.V.m. Art. 12 § 3 RESC (Rn. 86).

⁴ S. zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 57.

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft *ASSO.MIL.* rügt, dass Italien seit der grundlegenden Rentenreform von 1995 (Gesetz Nr. 335/1995) keinen ergänzenden Pensionsfonds für das Personal der Streitkräfte und der Militärpolizei eingerichtet hat, obwohl eine solche Einrichtung gesetzlich vorgesehen ist. Sie macht geltend, die Betroffenen erlitten dadurch konkrete wirtschaftliche Nachteile, wie z.B. keine Arbeitgeberbeiträge, fehlende steuerliche Begünstigungen für eigene Einzahlungen sowie die Unmöglichkeit, Abfindungsansprüche nach Dienstende in den Fonds zu überführen.

Der Ausschuss stellt fest, dass seit der Reform von 1995 drei Jahrzehnte vergangen sind, ohne dass ein wirksamer ergänzender Pensionsfonds für die betreffenden Berufsgruppen geschaffen worden wäre. Dies führe zu einem effektiven Rückgang des Schutzniveaus, der mit der Verbesserungsverpflichtung des Art. 12 § 3 RESC unvereinbar ist (Rn. 81). Dem Argument der italienischen Regierung, sie könne entsprechende Regelungen ohne vorherige Tarifverhandlungen nicht einseitig einführen, entgegnet der Ausschuss, dass die innerstaatliche Komplexität des Verfahrens den Staat nicht von seiner Verantwortung endbindet, dafür zu sorgen, dass wirksame und rechtzeitige Verhandlungen stattfinden und zu Ergebnissen führen (Rn. 80).

Hinsichtlich Art. E RESC stellt der Ausschuss fest, dass andere Gruppen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst bereits Zugang zu ergänzenden Altersvorsorgeleistungen haben, während das Personal der Streitkräfte und der Militärpolizei trotz Unterstellung unter dieselbe Rentenreform davon ausgeschlossen bleibt. Diese unterschiedliche Behandlung allein aufgrund des Berufsstatus verfolge kein legitimes Ziel und ist nicht angemessen gerechtfertigt (Rn. 85-86).

Sachentscheidung vom 16.02.2026 – Nr. 214/2022 und Nr. 215/2022 – *Sindacato Autonomo Comitato Nazionale Pompieri (CO.NA.PO.) / Italien* (s. PM vom 16.02.2026)⁵

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 RESC (Recht auf Arbeit); Art. 12 § 3 RESC (Recht auf soziale Sicherheit); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Feuerwehr – Gleichbehandlung – Vergütungsharmonisierung – Pensionsrechte – Zivilschutzkräfte – verzögerte Gesetzgebung – Diskriminierung – Übergangsregelungen

Kernaussagen: 1. Die verzögerte Umsetzung der Vergütungsharmonisierung zugunsten des Nationalen Feuerwehrcorps sowie deren prospektive Anwendung ohne Übergangsregelungen stellt keine Verletzung von Art. 1 § 2 RESC dar, da die Maßnahmen ein legitimes Ziel verfolgten und ab dem Zeitpunkt ihres Inkrafttretens einheitlich angewandt wurden (Rn. 75, 79).

2. Das Fehlen rückwirkender Kompensationsmaßnahmen für Feuerwehrleute, die vor dem 01.01.2020 in den Ruhestand getreten sind oder deren Beitragsbasis für den Zeitraum 2010–2020 auf der niedrigeren Vergütung beruht, begründet keinen Verstoß gegen Art. 12 § 3 RESC (Rn. 106).

3. Die festgestellten Unterschiede in der Behandlung begründen auch i.V.m. Art. E RESC keine Diskriminierung i.S.d. Charta (Rn. 107–108).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft *CO.NA.PO.* rügt, dass die Harmonisierung der Vergütungs- und Pensionsbedingungen zwischen dem Nationalen Feuerwehrcorps und anderen Zivilschutzkräften erst mit zehnjähriger Verzögerung im Jahr 2020 umgesetzt wurde und keine Übergangsregelungen für vor 2020 eingestellte oder pensionierte Feuerwehrleute vorgesehen wurden. Dies habe zu einer „internen“ Ungleichbehandlung innerhalb

⁵ S. zuletzt HSI-Report 3/2023, S. 42.

des Feuerwehrkorps sowie zu einer „externen“ Ungleichbehandlung gegenüber anderen Zivilschutzkräften geführt.

Der Ausschuss stellte fest, dass mit dem Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 76/2020 die Ungleichbehandlung für alle ab dem 01.01.2020 im Dienst befindlichen Feuerwehrleute beendet wurde. Die Entscheidung, die Harmonisierung nur prospektiv anzuwenden, sei eine im staatlichen Ermessensspielraum liegende gesetzgeberische Maßnahme (Rn. 75).

Hinsichtlich der rund 350 vor 2020 pensionierten Feuerwehrleute betont der Ausschuss, dass die Charta keine Pflicht zur rückwirkenden Ausweitung verbesserter Sozialversicherungsleistungen begründet. Das Fehlen solcher Maßnahmen stelle keine restriktive Entwicklung des Sozialsystems dar (Rn. 102, 106).

Sachentscheidung vom 09.02.2026 – Nr. 212/2022 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Irland (s. PM vom 09.02.2026)⁶

Rechtsvorschriften: Art. 2 § 2 RESC (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen); Art. 4 § 2 RESC (Recht auf angemessenes Entgelt)

Schlagworte: Streitkräfte – Feiertage – Überstunden – Vergütung – Arbeitszeiterfassung – Militärdienst – Zulagen

Kernaussagen: 1. Mitglieder der Streitkräfte, die keine spezifischen Funktionen ausüben und daher keine erhöhten Funktionszulagen erhalten, haben beim Einsatz an Feiertagen keinen Anspruch auf doppelte Vergütung oder doppelte Freizeitausgleich. Dies ist nicht verhältnismäßig zum angestrebten legitimen Ziel der öffentlichen Sicherheit und stellt einen Verstoß gegen Art. 2 § 2 RESC dar (Rn. 57–59).

2. Das Fehlen jeglicher Überstundenvergütungen für Mitglieder der Streitkräfte, in Zusammenhang mit dem Verbot, Überstundenzahlungen im Rahmen von Schiedsverfahren zu thematisieren, verletzt Art. 4 § 2 RESC (Rn. 91–93).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation *EUROMIL* rügt unzureichende Vergütungsregelungen für Angehörige der irischen Streitkräfte, insbesondere im Hinblick auf Feiertagsarbeit sowie Überstunden.

Zum Feiertagsrecht stellt der Ausschuss fest, dass Angehörige der Streitkräfte mit spezifischen Funktionen beim Einsatz an Feiertagen doppelte Zulagen sowie einen Freizeitausgleich erhalten und damit den Anforderungen der Charta entsprechen (Rn. 48). Für jene Mitglieder ohne solche Funktionen hingegen wird lediglich der reguläre Grundlohn zuzüglich der Military Service Allowance (MSA) sowie ein einziger Ersatzruhetag gewährt. Da die Charta einen doppelten Freizeitausgleich verlangt und die Verhältnismäßigkeit dieser Einschränkung nicht nachgewiesen wurde, liegt eine Verletzung von Art. 2 § 2 RESC vor (Rn. 56–58).

Hinsichtlich der Überstundenvergütung hebt der Ausschuss hervor, dass die verschiedenen Zulagen nicht als Überstundenkompensation gelten können, da sie nicht einheitlich an alle Mitglieder gezahlt werden und nicht von der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit abhängen. Die MSA ist ein einheitlicher Bestandteil des Gehalts, der sich nur nach Dienstgrad richtet und keine Überstundenvergütung darstellt (Rn. 85, 88). Das vollständige Fehlen einer Überstundenvergütung beruhe nicht auf einer gesetzlichen Grundlage, sondern auf Verwaltungspraxis und interner Politik. Hinzu komme das Verbot, Überstundenzahlungen im Schiedsverfahren zu behandeln, was jede wirksame Abhilfe verhindere. Selbst wenn die Besonderheiten des Militärdienstes Ausnahmen rechtfertigen könnten, sei eine solche Ausnahme nicht hinreichend

⁶ S. zuletzt HSI-Report 3/2022, S. 57.

klar definiert und genüge nicht den Anforderungen von Art. G RESC (Rn. 91). Der Ausschuss kommt daher einstimmig zu dem Schluss, dass Art. 4 § 2 RESC verletzt ist.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 06.03.2026 – Nr. 259/2026 – Sindicato SAD De Cuidadoras Profesionales Municipales / Spanien (auf Spanisch)

Rechtsvorschriften: Art. 11 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit); Art. 12 RESC (Recht auf soziale Sicherheit); Art. 13 RESC (Recht auf Fürsorge); Art. 14 RESC (Recht auf soziale Dienste); Art. 23 RESC (Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: COVID-19 – Pflegeheime – ältere Menschen – Menschen mit Behinderungen – Gesundheitsversorgung – Diskriminierung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin rügt, dass während der COVID-19-Pandemie in Spanien Maßnahmen der Gesundheitsbehörden die Rechte älterer Menschen und von Menschen mit Behinderungen verletzt hätten, insbesondere in Pflegeheimen. Beanstandet werden vermeidbare Todesfälle infolge alters- und gesundheitsbezogener Priorisierung bei Krankenhausaufnahmen, unzureichende Schutzmaßnahmen und medizinische Versorgung in Heimen, mangelhafte Isolationsbedingungen, Personalmangel sowie unterbrochene Unterstützungsleistungen für pflegebedürftige Personen. Zudem wird auf erhebliche regionale Unterschiede bei den Sterblichkeitsraten hingewiesen und kritisiert, dass bislang keine ausreichenden Reformen erfolgt seien, um ähnliche Versäumnisse künftig zu verhindern.

Beschwerde vom 20.02.2026 – Nr. 258/2026 – Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) / Italien

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 § 4 RESC (Streikrecht); Art. 21 RESC (Recht auf Unterrichtung und Anhörung)

Schlagworte: Streikrecht – öffentlicher Dienst – Informationszugang – Gewerkschaften – Rechtsbehelf

Erläuterungen: SAESE beanstandet, dass die italienische Abteilung für öffentliche Verwaltung Streikankündigungen, -widerrufe und -verschiebungen im öffentlichen Dienst nicht vollständig und rechtzeitig veröffentlicht. Dadurch werde der Zugang zu wesentlichen Informationen erschwert, die Wahrnehmung gewerkschaftlicher Initiativen beeinträchtigt und die Ausübung des Streikrechts faktisch behindert. Zudem rügt SAESE, dass die *Nationale Antikorrupsionsbehörde* (ANAC) hiergegen keinen wirksamen Rechtsbehelf gewährt habe.

Beschwerde vom 18.12.2025 – Nr. 256/2025 – The Finnish Trade Union of Education (OAJ) / Finnland (auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen); Art. G RESC (Einschränkungen)

Schlagworte: Kollektivverhandlungen – Tarifautonomie – Arbeitskampf – Solidaritätsstreik – staatliche Eingriffe

Erläuterungen: OAJ rügt, dass die finnische Regierung durch jüngste Gesetzesänderungen und weitere Maßnahmen ihre Verpflichtungen aus der RESC verletzt habe. Insbesondere wird beanstandet, dass gemeinsame Konsultationen und echte Kollektivverhandlungen nicht gefördert, Verhandlungen staatlich vorgegeben sowie unzulässige Voraussetzungen für Streitbeilegungsverfahren geschaffen würden. Zudem werde das Recht auf Solidaritätsstreiks aus rein wirtschaftlichen Gründen eingeschränkt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Leah Mathiesen, Dipl. iur., Studentin der Universiteit Leiden

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Unterstützung für österreichische und belgische Arbeitnehmer*innen (s. PM vom 11.02.2026, 11.03.2026, 26.03.2026 (Belgien) und 26.03.2026 (Österreich))

Das Parlament bewilligt in mehreren Fällen Mittel aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) zur Unterstützung entlassener Arbeitnehmer*innen in Belgien und Österreich. Nach der Schließung des Audi-Werks in Brüssel erhalten 3.414 ehemalige Beschäftigte und Zuliefererhilfskräfte 7,5 Mio. € für Berufsberatung, Qualifizierung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und Existenzgründungen. Weitere 1,6 Mio. € gehen an 267 entlassene Beschäftigte von *Tupperware Belgium*, nachdem das Unternehmen infolge der Insolvenz des Mutterkonzerns schließen musste. Für 416 ehemalige Beschäftigte der insolventen Einzelhandelskette *Casa International* wurden 1,9 Mio. € bereitgestellt. In Österreich unterstützt die EU 420 entlassene Arbeitnehmer*innen des Motorradherstellers *KTM* mit 1,8 Mio. €. Finanziert werden Berufsberatung, Weiterbildungen, Ausbildungsbeihilfen und Hilfen bei der Jobsuche. Hintergrund aller Maßnahmen sind tiefgreifende Restrukturierungen infolge von Werksschließungen, Insolvenzen und Produktionsverlagerungen.

Vorschläge des Parlaments zur Bekämpfung von Armut in der EU bis 2035 (s. PM vom 12.02.2026)

Das Parlament fordert eine ehrgeizige EU-Strategie zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung bis spätestens 2035 und betont, dass Armut als Verletzung der Menschenwürde anerkannt werden müsse. Im Mittelpunkt steht die Bekämpfung der Kinderarmut. Für die Europäische Kindergarantie verlangen die Abgeordneten ein eigenes Budget von mindestens 20 Mrd. €, ergänzt durch verbindliche Mindestanteile aus dem Europäischen Sozialfonds Plus. Darüber hinaus fordert das Parlament stärkere Investitionen in Beschäftigung, faire Löhne, soziale Sicherungssysteme sowie universellen Zugang zu Wohnraum, Energie, Wasser, Verkehr und Gesundheitsversorgung. Bis 2030 soll zudem ein EU-weiter Aktionsplan zur Beendigung der Obdachlosigkeit umgesetzt werden. Menschen in Armut sollen stärker an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt werden.

Wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitische Prioritäten für 2026 (s. PM vom 11.03.2026)

In seinen Prioritäten für das Europäische Semester 2026 verlangt das Parlament eine stärkere Verzahnung von Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik. Die länderspezifischen Empfehlungen der Kommission sollen gezielter, transparenter und besser mit der Vergabe von EU-Mitteln abgestimmt werden. Zusätzliche Verteidigungsausgaben dürften weder andere politi-

sche Prioritäten verdrängen noch dauerhaft über neue Schulden finanziert werden. Sozialpolitisch fordert das Parlament, die Europäische Säule sozialer Rechte ins Zentrum des Europäischen Semesters zu rücken und ihre Aktionspläne verbindlich als Bewertungsmaßstab zu nutzen. Besondere Schwerpunkte liegen auf der Bekämpfung von Kinderarmut, der Verringerung von Erwerbsarmut, bezahlbarem Wohnraum sowie der besseren Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.

1.2 Europäische Kommission

EU-Strategie gegen Rassismus (PM vom 20.01.2026)

Die Kommission hat eine neue EU-Strategie gegen Rassismus 2026–2030 verabschiedet, die auf dem bisherigen Aktionsplan aufbaut und eine „Union der Gleichheit“ stärken soll. Ziel ist die konsequentere Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen. Dazu sollen Antidiskriminierungsregeln stärker durchgesetzt, Gleichstellungsstellen gestärkt und Opfer von Hasskriminalität besser geschützt werden. Gleichzeitig sind EU-weite Sensibilisierungskampagnen und Maßnahmen zur besseren Inklusion in Bildung, Arbeit, Gesundheit und Wohnen vorgesehen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Bekämpfung von Hass im Netz sowie auf der Beobachtung möglicher algorithmischer Diskriminierung durch den Einsatz von KI. Die Umsetzung soll gemeinsam mit Mitgliedstaaten und Zivilgesellschaft erfolgen und regelmäßig überprüft werden.

Fünffjahresstrategie für Asyl- und Migrationsmanagement (PM vom 29.01.2026)

Die Kommission legt eine neue EU-Strategie für Asyl- und Migrationsmanagement vor, die den politischen Rahmen für die kommenden fünf Jahre setzt. Ziel sei es, irreguläre Migration zu reduzieren, Schleuserkriminalität zu bekämpfen, Schutz für Geflüchtete zu gewährleisten und zugleich gezielt Fachkräfte für den EU-Arbeitsmarkt zu gewinnen. Im Mittelpunkt stehen eine verstärkte Zusammenarbeit mit Drittstaaten, der Ausbau legaler Migrationswege sowie ein stärkerer Einsatz von Visapolitik, Handel und finanzieller Unterstützung als politische Hebel. Gleichzeitig sollen die EU-Außengrenzen weiter digitalisiert und kontrolliert und Frontex gestärkt werden. Zudem soll das Asyl- und Rückführungssystem effizienter werden, etwa durch ein gemeinsames EU-Rückkehrsystem, schnellere Verfahren und verstärkte Kooperationen zur Rückübernahme mit Drittstaaten. Die Integration von Fachkräften soll durch vereinfachte Verfahren und Anerkennung von Qualifikationen erleichtert werden.

Erweiterung des Europäischen Globalisierungsfonds: Frühere Hilfe bei drohendem Arbeitsplatzverlust (s. PM vom 26.02.2026)

Die Kommission begrüßt die politische Einigung über die Reform des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF), mit der der Fonds künftig früher und breiter eingesetzt werden kann. Neu ist insbesondere, dass Unterstützung bereits vor tatsächlichen Entlassungen möglich wird. Unternehmen in Restrukturierung können künftig auch für von Arbeitsplatzverlust bedrohte Beschäftigte EGF-Mittel beantragen, einschließlich Arbeitnehmer*innen bei Zulieferern. Zudem wird der Fonds stärker auf Weiterqualifizierung innerhalb umstrukturierender Unternehmen ausgerichtet, um Beschäftigte frühzeitig für neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Seit 2007 wurden aus dem EGF 727 Mio. € für mehr als 181.000 Personen in 20 Mitgliedstaaten bereitgestellt. Nach Kommissionsangaben fanden 81 % der Geförderten binnen 18 Monaten wieder Arbeit.

Rechtsakt zur beschleunigten Dekarbonisierung der Industrie (PM vom 04.03.2026)

Die Kommission will mit einem neuen Gesetz die Nachfrage nach CO₂-armen, in der EU produzierten Industriegütern steigern. Dafür werden „Made in Europe“- und Klimakriterien in öffentlichen Vergaben und Förderungen eingeführt, vor allem in energieintensiven Branchen wie in der Stahl-, Zement-, Aluminium- und Automobilindustrie. Zudem sollen Genehmigungen digitalisiert und beschleunigt, Investitionen erleichtert und Industriecluster für grüne Produktion gefördert werden. Ziel ist eine stärkere industrielle Basis, mehr Jobs und höhere Wettbewerbsfähigkeit der EU.

EU Inc.-Vorschlag der Kommission (PM vom 04.03.2026)

Die Europäische Kommission schlägt mit „EU Inc.“ einen optionalen EU-weiten Gesellschaftsrahmen („28. Regime“) vor, der Unternehmensgründungen und -tätigkeiten im Binnenmarkt stark vereinfachen soll. Ziel ist es, die Fragmentierung durch 27 nationale Rechtsordnungen zu reduzieren und Start-ups sowie Scale-ups schnellere, digitale und kostengünstige Gründungen (innerhalb von 48 Stunden) zu ermöglichen. Kernpunkte sind ein vollständig digitales Unternehmensleben, ein einmaliges Meldeverfahren über EU-Register, vereinfachte Insolvenz- und Liquidationsverfahren sowie erleichterte Kapital- und Beteiligungsstrukturen. Zudem sollen Mitarbeiterbeteiligungen EU-weit attraktiver gestaltet und Investitionen durch weniger Bürokratie gefördert werden.

Kritisch wird der Vorschlag von Gewerkschaften eingeordnet. Sie warnen, dass ein optionales EU-Gesellschaftsregime zu einer Umgehung der gesetzlichen Mitbestimmung im Aufsichtsrat und weiteren Arbeitnehmerschutzbestimmungen führen könnte und aufgrund bereits bestehender EU-Richtlinien zur digitalen und grenzüberschreitender Unternehmensmobilität nicht nötig seien.

Strategie für Gleichstellung der Geschlechter 2026-2030 (s. PM vom 05.03.2026)

Die neue EU-Strategie für Gleichstellung der Geschlechter 2026–2030 setzt Schwerpunkte bei der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt, der Verringerung des Lohn- und Rentengefälles sowie der stärkeren politischen und wirtschaftlichen Teilhabe von Frauen. Außerdem sollen Männer und Jungen stärker in Gleichstellungspolitik einbezogen werden. Im Gesundheitsbereich kündigt die Kommission erstmals Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Versorgungslücken an. Weitere Vorhaben betreffen Frauen in MINT-Berufen, die Förderung von Unternehmerinnen sowie die bessere Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie.

Dreigliedriger Sozialgipfel: Investitionen in Wettbewerbsfähigkeit und hochwertige Arbeit (s. PM vom 18.03.2026)

Beim Dreigliedrigen Sozialgipfel berieten EU-Institutionen und europäische Sozialpartner über Investitionen in eine dynamische europäische Wirtschaft und hochwertige Arbeitsplätze. Im Mittelpunkt standen die Schließung von Investitionslücken, der Abbau strategischer Abhängigkeiten und der Umgang mit steigenden Energiepreisen infolge geopolitischer Krisen. Die Kommission betonte die Bedeutung kurzfristiger Entlastungen für Verbraucher*innen und Unternehmen sowie den Ausbau der Energieunabhängigkeit. Arbeitgeberverbände forderten einen stärker integrierten Binnenmarkt, niedrigere Energiepreise und weniger Regulierung, während der Europäische Gewerkschaftsbund höhere öffentliche Investitionen, gemeinsame Finanzierungsinstrumente wie Eurobonds und einen europäischen Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze verlangte. Die Sozialpartner hoben in einer gemeinsamen Erklärung hervor, dass ein

stärkerer mehrjähriger Finanzrahmen sowie Investitionen in Beschäftigung, Qualifizierung und sozialen Zusammenhalt notwendig seien.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Erweiterung des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) (s. PM vom 25.02.2026)

Rat und Europäisches Parlament haben sich vorläufig darauf geeinigt, den EGF bis Ende 2027 auch für Beschäftigte zu öffnen, die unmittelbar von Arbeitsplatzverlust bedroht sind. Damit können präventive Maßnahmen wie Umschulung, Qualifizierung und Berufsberatung bereits vor einer Entlassung finanziert werden. Unter bestimmten Voraussetzungen sollen auch Beschäftigte von Zulieferern und nachgeschalteten Herstellern einbezogen werden können. Ziel ist es, Entlassungen abzufedern, berufliche Übergänge frühzeitig zu erleichtern und Restrukturierungen sozialverträglicher zu gestalten.

Grenzüberschreitender Schutz schutzbedürftiger Erwachsener (s. PM vom 06.03.2026)

Der Rat hat seinen Standpunkt zu einer neuen EU-Verordnung über den Schutz Erwachsener in grenzüberschreitenden Fällen festgelegt. Die Regelung soll sicherstellen, dass Schutzmaßnahmen, gerichtliche Entscheidungen und Vertretungsbefugnisse EU-weit anerkannt werden, etwa bei Pflege, medizinischer Behandlung oder Vermögensverwaltung im Ausland. Vorgesehen ist zudem ein europäisches Unterstützungs- und Vertretungszertifikat, das Nachweise für Vertreter*innen erleichtert. Ziel ist mehr Rechtssicherheit für ältere oder unterstützungsbedürftige Menschen, die innerhalb der EU umziehen oder Vermögen in mehreren Staaten besitzen.

Empfehlung gegen Fachkräftemangel (s. PM vom 09.03.2026)

Der Rat hat erstmals eine Empfehlung zum Humankapital im Rahmen des Europäischen Semesters angenommen, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel in strategischen Sektoren wie Gesundheit, Digitalisierung, Landwirtschaft und Bildung zu begegnen. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, stärker in Grundkompetenzen, berufliche Bildung, MINT-Programme sowie Weiterbildung und Umschulung zu investieren. Besondere Bedeutung wird Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Arbeitsverwaltungen sowie der besseren Nutzung von Big Data und KI für Kompetenzprognosen beigemessen. Ziel ist eine nachhaltige Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und sozialem Zusammenhalt.

Makroökonomischer Dialog: KI und Zukunft des EU-Arbeitsmarkts (s. PM vom 09.03.2026)

Im makroökonomischen Dialog zwischen EU-Institutionen und Sozialpartnern stand die Rolle von KI für Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung im Mittelpunkt. Einigkeit bestand darin, dass KI erhebliche Chancen für Wachstum und Innovation bietet, zugleich aber gezielte Investitionen in Qualifizierung, Umschulung und soziale Absicherung erfordert. Gewerkschaften forderten verbindliche Regeln zum Schutz von Beschäftigten und Mitbestimmung bei KI-Einsatz, während die Arbeitgeberseite vor allem innovationsfreundliche Rahmenbedingungen betonte. Der Dialog unterstrich die zentrale Rolle der Sozialpartner bei der Gestaltung des digitalen Wandels.

Bekämpfung der Kinderarmut als Investition in Wettbewerbsfähigkeit (s. PM vom 09.03.2026)

Der Rat hat Schlussfolgerungen zur Bekämpfung der Kinderarmut verabschiedet und fordert die EU-Kommission sowie Mitgliedstaaten zu verstärkten Investitionen in Kinderwohlfahrt auf. Kinderarmut wird ausdrücklich als langfristiges Risiko für soziale Kohäsion und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bewertet. Benachteiligungen in der Kindheit verursachen laut Rat erhebliche volkswirtschaftliche Folgekosten. Besondere Schwerpunkte liegen auf frühkindlicher Betreuung, Bildung, inklusiven Unterstützungsangeboten sowie digitaler Sicherheit für Kinder. Ziel bleibt, die Zahl armutsgefährdeter Kinder in der EU bis 2030 um fünf Millionen zu senken.

EU-Talentpool für Arbeitsuchende aus Drittstaaten (s. PM vom 30.03.2026)

Der Rat hat endgültig die Verordnung zur Einrichtung eines EU-Talentpools angenommen, einer digitalen Plattform zur Vermittlung von Fachkräften aus Nicht-EU-Ländern an Arbeitgeber*innen in der EU. Die Plattform soll helfen, Arbeitskräftemangel in Engpassektoren zu lindern, indem sie Stellenangebote mit Profilen qualifizierter Drittstaatsangehöriger abgleicht. Sie informiert zugleich über Einstellungsverfahren, Rechte der Bewerber*innen und Schutzstandards gegen Ausbeutung. Die Teilnahme der Mitgliedstaaten ist freiwillig; die vollständige Einsatzfähigkeit der Plattform ist bis 2027 vorgesehen.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Rechtsprechungsstatistiken 2025 (s. PM vom 20.03.2026)

Die im März 2026 veröffentlichten Rechtsprechungsstatistiken für 2025 zeigen eine weiterhin sehr hohe Arbeitsbelastung beider Gerichte, verbunden mit einer Verkürzung der Verfahrensdauer. Insgesamt gingen 1.878 neue Rechtssachen ein, während 1.898 Verfahren erledigt wurden; zugleich sank die Zahl der anhängigen Verfahren leicht auf 2.489. Der Gerichtshof konnte die durchschnittliche Verfahrensdauer auf 16,7 Monate reduzieren. Das Gericht erreichte 2025 einen historischen Höchststand bei den erledigten Rechtssachen und verzeichnete zugleich eine Rekordzahl neuer Verfahren. Der Bestand anhängiger Verfahren wurde dennoch auf den niedrigsten Stand seit 18 Jahren gesenkt und die durchschnittliche Verfahrensdauer auf rund 16 Monate verkürzt.

Jahresrückblick 2025 (s. PM vom 24.03.2026)

Der Gerichtshof veröffentlichte seinen Jahresrückblick 2025, welcher Bestandteil des jährlichen Berichts des Gerichtshofes ist. Dieser stellt den jährlichen Tätigkeitsbericht des Gerichtshofs dar und gibt einen Überblick über die Aktivitäten sowie die bedeutendste Rechtsprechung des Gerichtshofs und des Gerichts im vergangenen Jahr. Der ebenfalls zum jährlichen Bericht gehörende Verwaltungsbericht wurde bislang noch nicht veröffentlicht.

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

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

- Europäische Kindergarantie und schwer erreichbare Bevölkerungsgruppen
- Pflegedienste: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen
- Algorithmische Kontrolle und digitale Überwachung von Plattformarbeit

- [Reallohnentwicklung und Mindestlöhne 2026](#)
- [Tarifverhandlungen und geschlechtsspezifische Lohngerechtigkeit](#)
- [Arbeitsbedingungen im Kontext des Klimawandels](#)
- [Beschäftigung und Arbeitsqualität im Westbalkan](#)
- [Lebens- und Arbeitsbedingungen in der EU \(E-Umfrage 2025\)](#)
- [Eurofound-Arbeitsprogramm 2026: Soziales Europa](#)
- [Pflegesektor: Arbeitsbedingungen und Beschäftigung](#)

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Aufrufe zur EU-Arbeitsmobilität und „Good Practices“ (s. [PM vom 10.02.2026](#) und [30.03.2026](#))

Die ELA hat zwei Aufrufe veröffentlicht: Zum einen fordert die ELA zur [Einreichung bewährter Verfahren](#) („Good Practices“) auf (s. [PM vom 10.02.2026](#)). Gesucht werden Initiativen u.a. in den Bereichen Jugendbeschäftigung, Pflege, PD A1-Verfahren und Bekämpfung von irregulärer Beschäftigung. Die Einreichungsfrist ist der 18.05.2026. Zum anderen werden Hochschulen in der EU und im EWR eingeladen, einen zertifizierten Diplomkurs zur EU-Arbeitsmobilität für Behördenmitarbeitende zu entwickeln und umzusetzen (s. [PM vom 30.03.2026](#)).

Gemeinsame Verkehrskontrollen in Belgien (s. [PM vom 11.02.2026](#))

Bei einer koordinierten Kontrollaktion auf der E40 in Belgien wurden 168 Fahrzeuge überprüft und 97 Verstöße festgestellt. Diese betrafen vor allem Lenk- und Ruhezeiten, Tachographennutzung sowie technische Mängel. Zudem wurden Fälle von Schwarzarbeit und Verstößen bei Entsendungen identifiziert. Insgesamt wurden rund 98.000 € an Bußgeldern verhängt. Die Aktion unterstreicht die Bedeutung grenzüberschreitender Zusammenarbeit zur Durchsetzung von Sozial- und Verkehrsvorschriften.

EU-weite Kampagne für angemeldete Arbeit (s. [PM vom 17.02.2026](#))

Die ELA startete eine europaweite [Kommunikationskampagne](#) zur Förderung angemeldeter Arbeit, die gleichzeitig das 10-jährige Bestehen der Europäischen Plattform zur Bekämpfung von irregulärer Beschäftigung markiert. Die Kampagne richtet sich an Arbeitgeber*innen und Beschäftigte und kombiniert digitale Inhalte, mehrsprachige Informationsmaterialien sowie Video-Beiträge.

Über 2.000 Betriebe bei europaweiter Aktionswoche gegen irreguläre Beschäftigung geprüft (s. [PM vom 26.03.2026](#))

Arbeitsinspektor*innen aus 18 EU- und EFTA-Staaten kontrollierten im Rahmen einer koordinierten Aktionswoche 2.294 Betriebe und 5.239 Beschäftigte. Dabei wurden über 700 mutmaßliche Verstöße im Zusammenhang mit Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung festgestellt, darunter nicht vollständig ausgezahlte Löhne, Sozialversicherungsbetrug, unerlaubte Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen sowie Verstöße gegen Entsendungsvorschriften. Deutsche Zollbehörden beteiligten sich an fünf grenzüberschreitenden Kontrollen mit Bezug zu Österreich, Italien, Slowenien und Spanien.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Am 27.01.2026 wählte die die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) *Nicholas Emiliou* (Zypern) sowie *Corinna Wissels* (Niederlande) zu Richter*innen am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (s. PM vom 27.01.2026 (Emiliou) und PM vom 27.01.2026 (Wissels)).

Zudem veröffentlichte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte am 29.01.2026 seinen Jahresbericht 2025 sowie eine Übersicht seiner Rechtsprechung (s. PM vom 29.01.2026). Der Bericht enthält eine Darstellung der gerichtlichen Tätigkeit, einen Überblick über Verfahrensreformen sowie statistische Daten, insbesondere zu Konventionsverletzungen durch die Mitgliedstaaten. Zudem werden zentrale Ereignisse des Jahres, darunter das 75-jährige Jubiläum der Europäischen Menschenrechtskonvention, sowie Initiativen zur Wissensvermittlung und Sichtbarkeit des Gerichtshofs dargestellt. Im Jahr 2025 gingen dabei rund 31.800 neue Beschwerden ein, 10 % mehr als im Vorjahr. Die Zahl der anhängigen Verfahren konnte zugleich um 11 % auf etwa 53.450 reduziert werden. Zudem wird hervorgehoben, dass die Bearbeitungsdauer wichtiger („impact“) Fälle deutlich verkürzt werden konnte. Das deutsche Länderprofil lässt sich hier finden.

2.2 Ministerkomitee

Am 21.01.2026 verabschiedeten die Ministerstellvertreter*innen eine neue Strategie zur Inklusion von Roma und Travellers für den Zeitraum 2026–2030 und nahmen den Abschlussbericht zur Umsetzung der vorherigen Strategie (2020–2025) zur Kenntnis (s. PM vom 21.01.2026).

Bereits im Vorfeld des Internationalen Frauentags nahm das Ministerkomitee am 04.03.2026 zwei Empfehlungen zum Umgang mit neuen Technologien an. Die Empfehlung CM/Rec(2026)1 betrifft die Sicherstellung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im Zusammenhang mit KI, insbesondere im Hinblick auf **Risiken algorithmischer Diskriminierung** und die Notwendigkeit von Transparenz sowie wirksamen Rechtsschutzmechanismen. Die Empfehlung CM/Rec(2026)2 widmet sich der Bekämpfung technologiegestützter Gewalt gegen Frauen und Mädchen und stellt erstmals einen internationalen Standard in diesem Bereich auf. Sie betont insbesondere Rechenschaftspflichten, Opferschutz sowie einen interdisziplinären Ansatz unter Einbeziehung verschiedener gesellschaftlicher Akteure (s. PM vom 04.03.2026).

Am 12.03.2026 wurde schließlich eine Empfehlung zur Europäischen Charta über die Beteiligung junger Menschen am lokalen und regionalen Leben angenommen, die Standards und Mechanismen zur Förderung demokratischer Mitwirkung junger Menschen festlegt (s. PM vom 12.03.2026).

2.3 Parlamentarische Versammlung

Am 18.03.2026 rief der **Ausschuss für Soziales, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung** der Parlamentarischen Versammlung zu einer verstärkten europäischen Reaktion auf **Sozialdumping und Arbeitsausbeutung** auf. In dem Entschließungsantrag wurde betont, dass insbesondere vulnerable Gruppen wie Migrant*innen häufig von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind, und es wurden Maßnahmen wie stärkere Arbeitsaufsicht, bessere Einbindung

der Sozialpartner sowie verbindlichere rechtliche Rahmenbedingungen zur Bekämpfung von Ausbeutung empfohlen (s. PM vom 18.03.2026).

Im Rahmen der Hochrangigen Konferenz zu sozialen Rechten in Chişinău betonte die Präsidentin der Parlamentarischen Versammlung, *Petra Bayr*, die zentrale Bedeutung sozialer Rechte für die demokratische Stabilität und warnte vor den **Auswirkungen wachsender Ungleichheiten, steigender Lebenshaltungskosten und sozialer Unsicherheit** in Europa. Sie forderte insbesondere stärkere staatliche Investitionen in sozialen Wohnungsbau sowie den umfassenden Schutz des Rechts auf Gesundheit und hob die besondere Verantwortung der Parlamente bei der Umsetzung sozialer Rechte hervor (s. PM vom 19.03.2026).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Am 24.02.2026 befassten sich Vertreter*innen des Europarates, der Vereinten Nationen sowie weiterer internationaler Akteure in Genf im Rahmen einer hochrangigen Diskussion mit der Bedeutung sozialer Rechte für **soziale Gerechtigkeit, demokratische Stabilität und langfristige Resilienz**. Im Fokus stand die stärkere Verknüpfung globaler sozialpolitischer Zielsetzungen mit der Europäischen Sozialcharta sowie die Vorbereitung der Hochrangigen Konferenz in Chişinău (s. PM vom 24.02.2026).

Am 19.03.2026 fand schließlich die Hochrangige Konferenz zu sozialen Rechten in Chişinău statt, auf der die Mitgliedstaaten des Europarates eine gemeinsame Erklärung verabschiedeten und ihr Engagement für die Europäische Sozialcharta bekräftigten. Dabei wurde die **zentrale Rolle sozialer Rechte für demokratische Stabilität** betont sowie zur verbesserten Umsetzung von Rechten wie **fairen Arbeitsbedingungen, sozialem Schutz und der Unterstützung vulnerabler Gruppen** aufgerufen (s. PM vom 19.03.2026). Im Rahmen der Konferenz wurden zudem konkrete Fortschritte bei der Weiterentwicklung und Ausweitung der Europäischen Sozialcharta durch mehrere Mitgliedstaaten hervorgehoben, unter anderem auf die französischen Überseegebiete (s. PM vom 19.03.2026).

2.5 Generalsekretär

Zum Internationalen Frauentag (8. März) betonte der Generalsekretär, *Alain Berset*, dass Gewalt gegen Frauen in Europa und weltweit weiterhin in alarmierendem Ausmaß verbreitet ist und durch digitale Gewalt sowie KI-generierte Inhalte neue Formen annimmt. Er hob die zentrale Rolle der Istanbul-Konvention zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen hervor und warnte vor Rückschritten durch mangelnde Ratifizierung oder mögliche Austritte von Mitgliedstaaten. Gleichzeitig rief er dazu auf, den Schutz von Frauenrechten und ihre gleichberechtigte Teilhabe an Demokratie und Gesellschaft konsequent zu stärken (s. PM vom 06.03.2026).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Berichte und Analysen

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

- Beschäftigungs- und Sozialtrends 2026 (Bericht)

- [Rechte am Arbeitsplatz verstehen \(Bericht\)](#)
- [Erneuerbare Energien und Arbeitsplätze: Jahresbericht 2025](#)
- [Arbeitsmarktkonzentration und Lohnungleichheit \(Arbeitspapier\)](#)
- [Digitale Spaltung und Auswirkungen generativer KI auf Arbeitsmärkte \(Arbeitspapier\)](#)
- [Globale Entwicklung der Einkommensungleichheit \(Arbeitspapier\)](#)
- [KI in der Pflege in Deutschland \(Kurzbericht\)](#)
- [Exposition von Beschäftigten gegenüber KI \(Arbeitspapier\)](#)
- [Direktinvestitionen, globale Wertschöpfungsketten und Arbeitsmärkte \(Kurzbericht\)](#)
- [Digitale Arbeitsplattformen und Beschäftigtenzahlen \(Kurzbericht\)](#)
- [Importverbote zur Bekämpfung von Zwangsarbeit \(Kurzbericht\)](#)
- [Sozialer Gesundheitsschutz und Geschlechtergleichstellung \(Kurzbericht\)](#)
- [Generative KI, berufliche Segregation und Gleichstellung \(Kurzbericht\)](#)
- [Grüne Wirtschaft und Beschäftigungspotenziale \(Bericht\)](#)
- [Jahresbericht über die Einhaltung der internationalen Arbeitsnormen](#)

3.2 Allgemeines

Am 11.02.2026 stellte die ILO das **Child Labour Observatory (CLO)** vor, eine neue Plattform, die länderspezifische Daten, Rechtsgrundlagen und politische Maßnahmen zur Kinderarbeit für alle 187 Mitgliedstaaten bündelt. Das CLO ergänzt das bestehende [Forced Labour Observatory](#) und richtet sich an Regierungen, Sozialpartner, Unternehmen und Forschende, um evidenzbasierte Maßnahmen zur Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit zu stärken ([s. PM vom 11.02.2026](#)). Deutschlands Profil kann [hier](#) eingesehen werden.

Am 06.03.2026 verabschiedeten Expert*innen der ILO erstmals globale [Leitlinien zu Arbeitsrechten für Profisportler*innen](#) ([s. PM vom 18.03.2026](#)). Die entwickelten Leitlinien zielen darauf ab, grundlegende Arbeitsrechte im Sportsektor zu stärken und Gewalt sowie Belästigung zu verhindern.

Zum **Internationalen Frauentag** unterstrich die ILO, wie beschäftigungsintensive Investitionsprogramme (EIIP) zur Geschlechtergleichstellung durch gleiche Entlohnung, Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie durch Maßnahmen zur Entlastung von unbezahlter Sorgearbeit, etwa durch Kinderbetreuungsinfrastruktur beitragen können ([s. PM vom 06.03.2026](#)). Ebenfalls im März 2026 stärkte die ILO in **Chisinau** auf einer hochrangigen Konferenz zur Europäischen Sozialcharta gemeinsam mit moldauischen und europäischen Institutionen das Bekenntnis zu sozialen Rechten als Fundament demokratischer Sicherheit. Themen wie KI, Plattformarbeit, der grüne Wandel und nicht-standardisierte Beschäftigung wurden im Licht internationaler Arbeitsstandards diskutiert ([s. PM vom 20.03.2026](#)).

[→ 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](#)