

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 2/2026

Berichtszeitraum: 01. April – 30. Juni 2026

Inhalt

I. Editorial.....	3
II. Anmerkung zum IGH.....	5
Schutz des Streikrechts im Völkerrecht	
(IGH-Gutachten zum <i>Right to strike under ILO Convention No. 87</i>)	
von Prof. em. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter	
III. Anmerkung zum EGMR.....	10
Verzögerungen bei der Festlegung von Notdiensten als Verstoß gegen das Streikrecht	
(Nr. 33144/21 – <i>Trade Union of Social Sector Workers / Ungarn</i>)	
von Judith Hantel, mit Hinweisen zum ungarischen Recht von Prof. Dr. Gábor Kártyás	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	20
1. Allgemeine Fragen.....	20
2. Befristung.....	22
3. Berufsrecht.....	24
4. Betriebsübergang	25
5. Datenschutz.....	27
6. Entsendung.....	29
7. Gleichbehandlung.....	29
8. Leiharbeit	31
9. Massenentlassung.....	32
10. Soziale Sicherheit	32
V. Verfahren vor dem EGMR.....	39
1. Diskriminierungsverbot	39
2. Koalitionsfreiheit	42
3. Schutz der Privatsphäre	42
4. Verfahrensrecht	44
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	50

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	55
1. Europäische Union	55
2. Europarat	62
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	64
4. Vereinte Nationen	66

Der HSI-Report 2/2026 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 April bis Juni 2026.

Dem Schutz des Streikrechts kommt im zweiten Quartal dieses Jahres besondere Bedeutung zu. Am 21.05.2026 endete ein langjähriger Streit, der die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) und die internationale Arbeitsrechtsordnung nachhaltig prägte. Im Mittelpunkt stand die Grundsatzfrage, ob die durch das IAO-Übereinkommen Nr. 87 geschützte Vereinigungsfreiheit auch das Streikrecht umfasst. Der Internationale Gerichtshof (IGH) bejahte dies in seinem Gutachten. Damit bestätigte er nicht nur die internationale Auslegung, sondern auch die Auslegungskompetenz der IAO-Überwachungsorgane. In ihrer **Anmerkung zum IGH** analysiert Prof. em. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter (IAAEU / Universität Trier) das Gutachten und zeigt die praktischen Auswirkungen sowohl für das europäische als auch das nationale Recht auf.

Der EGMR wiederum hatte sich zum Streikrecht in der Daseinsvorsorge zu äußern (Rs. *Trade Union of Social Sector Workers / Ungarn*, Nr. 33144/21). Ausgangspunkt waren Streitigkeiten über Notdienstvereinbarungen. Die ungarische Regierung in ihrer Funktion als Arbeitgeberin wie auch die Gerichte verzögerten das nach nationalem Recht vorgesehene Schiedsverfahren zur Festlegung der Notdienste derart, dass der Streik seine Relevanz verlor. In der **Anmerkung zum EGMR** begrüßt Judith Hantel (Freie Universität Berlin) die Entscheidung des Gerichtshofs, darin eine Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit anzuerkennen. Prof. Dr. Gábor Kártyás (Pázmány Péter Catholic University, Budapest) erläutert den ungarischen Rechtsrahmen und verdeutlicht, wie dadurch Streiks in der Daseinsvorsorge faktisch nahezu unmöglich werden.

Auch die **Übersicht der EuGH-Verfahren** enthält eine Reihe interessanter Verfahren. So hatte der EuGH darüber zu entscheiden, inwieweit datenschutzwidrig erlangte Informationen in arbeitsgerichtlichen Verfahren zulasten von Arbeitnehmer*innen genutzt werden dürfen (C-484/24 – *NTH Haustechnik*). Vor dem Hintergrund der aktuellen Pläne des Koalitionsausschusses zur Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten verdient zudem Rs. *Obadal* (C-418/24) Aufmerksamkeit. Mit seiner Klarstellung zu den Anforderungen an geeignete Maßnahmen zur Ahndung des Missbrauchs von Kettenbefristungen gibt der Gerichtshof eine klare Richtschnur für die Umsetzung und Anwendung des Unionsrechts vor. Im Fall des Betriebsübergangs entschied der EuGH, dass der Übergang von Entgeltansprüchen nicht von der Zustimmung der/des Beschäftigten abhängig gemacht werden darf (Rs. *GSP Offshore*, C-216/25). Zugleich ließ er die Chance zur Konkretisierung des Günstigkeitsprinzips ungenutzt.

Weitere **Verfahren vor dem EGMR** betreffen u.a. die unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Selbständigen bei der Gewährung von Leistungen der Krankenversicherung, die Erhebung einer Befreiungssteuer für Männer, die keinen Wehr- oder Ersatzdienst leisten sowie den Rechtsschutz von Richter*innen in Fällen von verweigerter Einstellung sowie Entlassung nach psychischer Erkrankung.

Der Report schließt mit einer **Übersicht zu den aktuellen Entwicklungen** im internationalen Arbeits- und Sozialrecht. Hervorzuheben ist hier, dass die Reform der EU-Vorschriften zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme nach langwieriger Verhandlung nun voranschreitet. Zudem verabschiedete die IAO den weltweit ersten Arbeitsstandard zum Schutz von Plattformbeschäftigten.

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 IGH

Schutz des Streikrechts im Völkerrecht

– Anmerkung zum IGH v. 21.05.2026 – Right to strike under ILO Convention No. 87

von Prof. em. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter, IAAEU / Universität Trier

Zitiervorschlag: Schlachter, HSI-Report 2/2026, S. 5.

Das Gutachten des IGH zum Schutz des Streikrechts durch das IAO-Übereinkommen Nr. 87 beendet einen jahrelangen Streit innerhalb der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dessen Eskalation im Jahr 2012 eine „institutionelle Krise“¹ der Organisation auslöste: Zum Streikrecht wurde nicht mehr verhandelt. Im Ergebnis bestätigt das Gutachten die jahrzehntelange Auslegungspraxis der IAO-Überwachungsgremien, wonach das Streikrecht ein notwendiges Element der Vereinigungsfreiheit darstellt, und deshalb in der Konvention mitgeschützt ist. Zentral ist dabei die Feststellung einer besonders gewichtigen Bedeutung der Interpretation institutioneller Überwachungsgremien für die Auslegung völkerrechtlicher Verträge.

1. Sachverhalt

Der Governing Body der IAO ist befugt, den Internationalen Gerichtshof (IGH) um ein Gutachten zur Auslegung von IAO-Übereinkommen zu ersuchen. Im Besprechungsfall wurde die Frage vorgelegt, ob das IAO-Übereinkommen Nr. 87² das Streikrecht mitgarantiert. Diese Vorlage sollte die Meinungsverschiedenheit zwischen den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerrepräsentanten in der IAO beenden, die durch interne Verhandlungen nicht beseitigt werden konnte.³ Das beantragte Gutachten hat der IGH am 21.05.2026 vorgelegt und veröffentlicht.⁴ Er bejaht die Vorlagefrage im Ergebnis mit 10:4 Stimmen.

2. Entscheidungsgründe

Der IGH stellt zunächst seine Zuständigkeit für die Beantwortung der Vorlagefrage fest,⁵ die sich aus dem IGH-Statut selbst sowie aus der Vereinbarung zwischen den UN und der IAO ergibt. Gemäß Art. 37 Abs. 1 der IAO-Verfassung ist der IGH ausdrücklich für die Auslegung internationaler Arbeitsübereinkommen zuständig.

Das Gutachten beginnt mit der Darstellung des Konflikts über die zutreffende Auslegung der Konvention. Die Arbeitgeberseite berief sich auf den Wortlaut des Übereinkommens, der kein

¹ International Labour Office, Proceedings of the International Labour Conference, 2012, abrufbar unter: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms_453484.pdf.

² Übereinkommen Nr. 87 der IAO über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts v. 09.07.1948, abrufbar unter: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232.

³ Gutachten, Rn. 47–54.

⁴ Abrufbar unter: <https://www.icj-cij.org/case/191>.

⁵ Gutachten, Rn. 26–37.

Streikrecht formuliert, die Arbeitnehmerseite auf die langjährige gegenteilige Auslegungspraxis der Überwachungsorganen. Damit geht es neben der Garantie eines Streikrechts zentral um den Stellenwert der Vertragsauslegung durch institutionelle Überwachungsorganen internationaler Organisationen, sowie um die Wechselwirkung zwischen Arbeitsvölkerrecht, Menschenrechtsschutz und nationalen Arbeitskampfgarantien.

Darauf folgt die Entwicklung des maßgeblichen Prüfungsmaßstabs: der IGH beantwortet die Vorlagefrage nach den Grundsätzen der Wiener Vertragsrechtskonvention (WVRK).⁶ Zu deren Anwendung wäre das Gutachten zwar nicht verpflichtet, da das IAO-Übereinkommen älter ist als die WVRK. Da diese jedoch die allgemein üblichen und akzeptierten Auslegungsgrundsätze übernimmt, wird sie auch für ältere völkerrechtliche Verträge üblicherweise herangezogen.⁷ Der IGH legt das Übereinkommen Nr. 87 entsprechend den in Art. 31 und 32 WVRK vorgegebenen methodischen Schritten aus und betont, dass das Ergebnis mittels Auslegung erzielt wird,⁸ eine Rechtsfortbildung liegt nicht vor.

Ausgangspunkt für die Interpretation ist der Wortlaut der Konvention, verstanden im Kontext und unter Berücksichtigung von Ziel und Zweck der Norm. Auf den Wortlaut stützte sich allerdings auch die Kritik an der Auslegungspraxis der IAO-Überwachungsorgane, weil das Übereinkommen Nr. 87 das Streikrecht nicht ausdrücklich erwähnt.⁹ Demgegenüber stellt der IGH auf eine funktionale Betrachtungsweise ab: Danach erschöpft sich die im Übereinkommen garantierte Betätigungsfreiheit keineswegs in der bloßen Organisationsgründung und Programmgestaltung. Vielmehr können die im Normwortlaut garantierten Aktivitäten der Organisationen nicht allein auf organisationsinterne Maßnahmen begrenzt werden.¹⁰ Sollte den zur Interessenverfolgung gegründeten Arbeitnehmervereinigungen eine lediglich interne Betätigung gestattet werden, wären von der Konvention nicht einmal Kollektivverhandlungen und -verträge geschützt,¹¹ die notwendig eine (externe) Interaktion mit der Arbeitgeberseite voraussetzen. Bei der gebotenen normzweckorientierten Auslegung ist Gegenstand der garantierten kollektiven Aktivitäten auch die Verhandlung und der Abschluss von Kollektivverträgen, sowie erforderlichenfalls die Möglichkeit kollektiver Druckausübung zu ihrer Durchsetzung. Damit ergibt bereits die Auslegung gem. Art. 31 Abs. 1 WVRK, dass das Streikrecht in der Vereinigungsfreiheit notwendig mitenthalten ist.¹² Die weiteren Interpretationsschritte dienen lediglich der Bestätigung und Absicherung des so gefundenen Ergebnisses.

Methodisch interessant sind die Ausführungen zur sog. „Subsequent Practice“ i.S.v. Art. 31 Abs. 3 Buchst. b WVRK. Unter diesem Begriff der späteren tatsächlichen Normanwendung fasst das Gutachten eine Reaktion der Konventionsstaaten auf die Auslegungspraxis der Überwachungsorgane. Zwar kann deren ständige Interpretationspraxis selbst nicht als Praxis der Konventionsstaaten verstanden werden,¹³ wären die Staaten der Auslegung jedoch einhellig gefolgt, würde sie dadurch zur nachträglichen Vertragsanwendungspraxis. Dadurch kann ein ursprünglich in der Konvention nicht explizit zum Ausdruck gekommener Inhalt modifiziert werden.¹⁴ Tatsächlich liegt eine solche einhellige Praxis allerdings nicht vor, weil mehrfach einige

⁶ Wiener Übereinkommen über das Recht der Verträge v. 23.05.1969, abrufbar unter:

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*%5b@attr_id=%27bgbl285s0926.pdf%27%5d#/switch/tocPane?ts=1784038325025.

⁷ Gutachten, Rn. 62–65

⁸ Gutachten, Rn. 67–74.

⁹ Dissenting Opinion of Judge *Xue*, abrufbar unter: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-05-enc3.pdf>.

¹⁰ Dafür jedoch: Dissenting Opinion of Judge *Tomka*, abrufbar unter: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-03-en.pdf>.

¹¹ Declaration of Judge *Cleveland*, abrufbar unter: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-09-en.pdf>.

¹² Gutachten, Rn. 73.

¹³ Gutachten, Rn. 83.

¹⁴ Gutachten, Rn. 77.

Staaten der Interpretation der Vereinigungsfreiheit durch die für die Anwendung und Überwachung der Konvention zuständigen Gremien (CEACR und CFA) widersprochen haben.¹⁵ Zwar waren sich die Organe der ILO untereinander über den Schutz des Streikrechts durch die Konvention einig und die Konventionsstaaten hatten dies weit überwiegend, aber eben nie einhellig akzeptiert. Eine „nachfolgende Praxis“ mit vertragsändernder oder -ergänzender Wirkung konnte nicht eintreten.

Bei dieser Feststellung belässt es das Gutachten allerdings nicht. Die „Subsequent Practice“ kann nämlich auch als „zusätzliches Auslegungsinstrument“ i.S.v. Art. 32 WVRK eine Rolle spielen, wofür keine einheitliche Zustimmung aller Konventionsstaaten erforderlich ist. Der Interpretation gem. Art. 32 WVRK geht es nämlich nicht darum, den Vertragswortlaut durch eine neue oder ergänzende Bedeutung nachträglich zu ändern, sondern lediglich darum, ein bereits durch Anwendung von Art. 31 Abs. 1 WVRK erzielltes Auslegungsergebnis durch Beiziehung zusätzlicher Auslegungsgesichtspunkte zu stärken oder ggf. zu widerlegen. Dafür ist eine spätere Anwendungspraxis der Konventionsstaaten auch dann relevant, wenn sie nicht von allen, aber einer starken Mehrheit befürwortet wird.¹⁶

Gemäß Art. 31 Abs.1 Buchst.c WVRK sind weitere einschlägige Völkerrechtsregelungen für die Auslegung heranzuziehen, die im Verhältnis der Vertragsstaaten zueinander anwendbar sind.¹⁷ Als inhaltlich relevante Dokumente erkennen Art. 8 ICESCR (UN-Sozialpakt) und Art. 22 ICCPR (UN-Menschenrechtspakt) den Zusammenhang einer Garantie der Vereinigungsfreiheit mit dem Streikrecht an. Zwar sind diese Verträge gleichfalls nicht von allen Konventionsstaaten akzeptiert worden, das Gutachten arbeitet aber im Einzelnen den großen Überschneidungsbereich heraus, der den Schluss auf eine Anerkennung des Grundgedankens durch alle Konventionsstaaten trägt.¹⁸ Weitere zusätzlich in Betracht kommenden Auslegungskriterien sind die fachkompetente Argumentation der für die Überwachung der Einhaltung der Konvention zuständigen ILO-Institutionen sowie die Entstehungsgeschichte der Konvention.

Von den gem. Art. 32 WVRK zu berücksichtigenden zusätzlichen Auslegungselementen misst das Gutachten lediglich der Entstehungsgeschichte keine weitere Aussagekraft zu, weil die verfügbaren Materialien zur Konvention Nr. 87 keine eindeutige Festlegung erlauben.¹⁹ Das Streikrecht wurde darin nur selten angesprochen, und diese Diskussion bezog sich ganz überwiegend auf Streiks in der Daseinsvorsorge, in der öffentlichen Verwaltung sowie auf Notdienstarbeiten. Was daraus folgt, war umstritten. Einerseits wird angenommen, das Streikrecht allgemein sollte in Konvention Nr. 87 überhaupt nicht behandelt, sondern in einem anderen Instrument speziell geregelt werden;²⁰ andererseits sollte die Diskussion allein um die Notwendigkeit von Spezialregelungen für Sondergruppen von Beschäftigten gehen. Der IGH legt sich hier nicht fest, sondern ordnet die Entstehungsgeschichte als Auslegungsinstrument in diesem Falle als unergiebig ein.²¹

Als besonders relevant hebt das Gutachten die kontinuierliche Auslegungspraxis der IAO-Überwachungsorgane hervor, die sich in einer überzeugend entwickelten Auslegungspraxis konkretisieren.²² Der IGH stellt fest, dass seine (authentische) Interpretation an diese Konkretisierung nicht gebunden ist, hält sie aber als Instrument zur Bestätigung seines zuvor erzielten Ergebnisses für besonders bedeutsam. Die Relevanz der Auslegungspraxis wird durch mehrere Gesichtspunkte unterstrichen. Zum einen dadurch, dass sich die überwiegende Mehrheit

¹⁵ Gutachten, Rn. 86.

¹⁶ Gutachten, Rn. 113.

¹⁷ Gutachten, Rn. 90–98.

¹⁸ Gutachten, Rn. 92 ff.

¹⁹ Gutachten, Rn. 104–111.

²⁰ Dissenting Opinion of Judge Tomka, abrufbar unter: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-03-en.pdf>.

²¹ Gutachten, Rn. 111.

²² Gutachten, Rn. 116–119.

der Konventionsstaaten dieser Auslegung angeschlossen und ihre Ergebnisse angewendet hat, zum anderen dadurch, dass UN- und regionale Menschenrechtsinstrumente (für Europa: EMRK und ESC) den Zusammenhang von Vereinigungsfreiheit und Streikrecht bestätigen.²³

3. Kommentar

Das Gutachten ist unter zwei Gesichtspunkten bedeutsam: Offensichtlich erledigt es den Streit über den Schutz des Streikrechts durch IAO-Übereinkommen Nr. 87. Zwar wird teilweise betont, dass Entscheidungen des IGH in Verfahren zwischen UN-Mitgliedstaaten nicht bindend sind, und dasselbe für die Wirkung von IGH-Gutachten zu gelten habe. Die Bindungswirkung ist jedoch nicht bedeutungsgleich mit der Kompetenz zur authentischen Auslegung von IAO-Übereinkommen durch den IGH. Seine Zuständigkeit für diese Auslegung ist in der IAO-Verfassung festgelegt, die Mitgliedsstaaten haben dadurch den Gerichtshof zur verbindlichen Auslegung ermächtigt. Dem vorliegenden Gutachten kommt damit eine quasi verfassungsrechtliche Stellung zu, der Schutz des Streikrechts durch Konvention Nr. 87 steht seither fest.

Das Gutachten weist für den Umfang dieses Schutzes auf die Selbstverständlichkeit hin, dass das Streikrecht „nicht absolut“ besteht. Dies war auch zuvor bereits von der Auslegungspraxis der IAO-Überwachungsorgane und von allen anderen zur Auslegung herangezogenen völkerrechtlichen Instrumenten nicht anders gesehen worden. Eine künftige Auseinandersetzung um Umfang und Grenzen des Streikrechtsschutzes wird sich daher weiterhin im Wesentlichen um zulässige Beschränkungen von Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge einschließlich der Not- und Erhaltungsarbeiten und in der öffentlichen (Hoheits-)Verwaltung drehen, sowie um die praktischen Anforderungen des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes.

Mit Wirkung über den Konflikt um den Inhalt von Konvention Nr. 87 hinaus klärt das Gutachten zentrale methodische Fragen zur Auslegung des Arbeitsvölkerrechts. Die Auslegungspraxis der institutionell für die Überwachung der Einhaltung von völkerrechtlichen Verträgen zuständigen Gremien wird als Auslegungselement von erheblichem interpretativem Gewicht anerkannt. Dass die Überwachungsgremien für eine authentische Interpretation von ILO-Übereinkommen institutionell nicht zuständig wurden, ändert nichts daran, dass sie die Einhaltung der von den Staaten in der Konvention übernommenen Pflichten nur überwachen können, wenn sie in Zweifelsfällen Inhalt und Umfang dieser Pflichten konkretisieren.

Die Arbeitgeberseite hatte im Verfahren argumentiert, dass die Überwachungsgremien keine normative Kompetenz zur „Schaffung eines Streikrechts“ hätten, das im Konventionstext nicht explizit verankert ist. Diese Auslegung sei deshalb „ultra vires“ erfolgt und für die Konventionsstaaten nicht maßgeblich. Eine derartige Praxis verletze den völkerrechtlichen Grundsatz, dass ein Staat nur im Umfang seiner Zustimmung gebunden ist.²⁴ Dieser Argumentationslinie widerspricht das Gutachten im Ergebnis und in der Begründung. Der Gerichtshof unterstreicht, dass sich der Schutz des Streikrechts nach den anerkannten Auslegungsmethoden aus dem Normtext ableitet, also weder durch Rechtsfortbildung noch „Schaffung“ entstanden ist. Die Überwachungsorgane haben mit der Anwendung anerkannter Auslegungsmethoden im Rahmen ihrer Befugnisse gehandelt.

Weder das Fehlen einer expliziten Erwähnung des Streikrechts im Normtext noch die entstehungsgeschichtlichen Überlegungen, für Streiks in der Daseinsvorsorge und in der öffentlichen Hoheitsverwaltung ein gesondertes Abkommen vereinbaren zu wollen, schließen es methodisch aus, aus der Gewährleistung der Kollektivvertragsfreiheit ein mitgarantiertes Streikrecht

²³ Gutachten, Rn. 120–132, 137.

²⁴ So auch: Dissenting Opinions of Judge Tomka und Judge Xue, abrufbar unter: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-03-en.pdf> sowie <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20260521-adv-01-05-enc3.pdf>.

abzuleiten. Dass der Zusammenhang von Kollektivverhandlungen und Streikrecht in anderen internationalen und regionalen Menschenrechtsinstrumenten ebenfalls anerkannt ist, spricht für seine allgemeine Akzeptanz. Eine langjährig konsolidierte, von der überwiegenden Mehrheit der Konventionsstaaten anerkannte und befolgte institutionelle Auslegungspraxis besitzt erhebliches Gewicht für die authentische Interpretation des Konventionstextes, auch wenn der Gerichtshof dadurch nicht gebunden ist.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Das Gutachten stärkt mittelbar die Kohärenz von Arbeitsvölkerrecht und (regionalen) Menschenrechtsinstrumenten, da sein interpretativer Ansatz der dynamischen Rechtsprechung des EGMR zu Art. 11 EMRK²⁵ vergleichbar ist. Das könnte den ursprünglich IAO-freundlichen Ansatz des EGMR bekräftigen und verstetigen, dem er in jüngerer Zeit nicht mehr durchweg konsistent gefolgt ist.²⁶ Im Unionsrecht kann das Gutachten die Auslegung des Art. 28 EU-GRC beeinflussen, und bei Konflikten zwischen Marktfreiheiten und Arbeitskampfrecht²⁷ den Schutz des Streikrechts verstärken. Der Einfluss bleibt jedoch auf allen Ebenen mittelbar, da IGH-Gutachten keine direkte Bindungswirkung anderen Gerichten gegenüber besitzen. Auch für das nationale Recht gilt nichts anderes.

Dennoch dürften die praktischen Auswirkungen nicht zu vernachlässigen sein. Nationale Gerichte werden das Gutachten im Rahmen der völkerrechtsfreundlichen Auslegung des nationalen Arbeitskampfrechts berücksichtigen müssen, insbesondere die dadurch gestärkte Bedeutung der Auslegungspraxis der internationalen Überwachungsorgane. Zwar ist das Streikrecht in Deutschland als Bestandteil der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG auch ohne Rückgriff auf das IAO-Übereinkommen Nr. 87 richterrechtlich anerkannt. Für Umfang und Grenzen zulässiger Einschränkungen könnte eine stärkere Berücksichtigung der Auslegungspraxis internationaler Überwachungsgremien dagegen relevant werden. Zwar hat das Gutachten konkrete Aspekte dazu explizit nicht behandelt,²⁸ eine Praxis weitgehender Nichtbeachtung der Überwachungsgremien lässt sich nach seinen methodischen Aussagen jedoch nicht mehr halten.

 [zurück zur Übersicht](#)

²⁵ EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*, Rn. 85; v. 14.12.2023 – Nr. 59433/18 u.a. – *Humpert u.a. / Deutschland*.

²⁶ EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 31045/10 – *National Union of Rail, Maritime and Transport Union / UK*, Rn. 96 ff.

²⁷ EuGH v. 18.12.2007 – C-341/05 – *Laval*.

²⁸ Gutachten, Rn. 140.

III. Anmerkung zum EGMR

Verzögerungen bei der Festlegung von Notdiensten als Verstoß gegen das Streikrecht

– Anmerkung zu EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – Trade Union of Social Sector Workers / Ungarn

von *Judith Hantel*, Freie Universität Berlin

Zitiervorschlag: Hantel, HSI-Report 2/2026, S. 10.

mit Hinweisen zur **Bedeutung** der Entscheidung für das **ungarische Recht** (unter Abschnitt 5.)¹

von *Prof. Dr. Gábor Kártyás*, Pázmány Péter Catholic University, Budapest

Zitiervorschlag: Kártyás, HSI-Report 2/2026, S. 16.

In dem vorliegenden Verfahren Rs. *Trade Union of Social Sector Workers / Ungarn* (Nr. 33144/21) vom 12.05.2026 rügt die ungarische Gewerkschaft der Beschäftigten im Sozialsektor (im Folgenden Gewerkschaft) gegenüber dem ungarischen Staat die Verletzung ihres Streikrechts aus Art. 11 EMRK. Die Gewerkschaft beanstandet insbesondere, dass sie dieses Streikrecht an keinem der geplanten Streiktage wahrnehmen konnte. Dies habe an einem vorgeschriebenen nationalen Schiedsverfahren zur Festlegung des Mindestumfangs an Dienstleistungen (Notdienste) gelegen, die während eines Streiks der Beschäftigten im Sozialwesen zu erbringen sind. Der Fall entfaltete sich vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Ereignisse des Jahres 2020. Das Urteil bezieht nicht nur Stellung zu den restriktiven Beschränkungen und der faktischen Außerkraftsetzung des Streikrechts durch den ungarischen Staat, sondern kann darüber hinaus interessant für die Frage sein, auf welche Art und Weise Schlichtungs- und Schiedsverfahren bei Streiks in der Daseinsvorsorge durchgeführt werden müssen.

1. Sachverhalt

Das Urteil beruht auf einem komplexen Sachverhalt, dem ein Ping-Pong an behördlichen und gerichtlichen Entscheidungen zugrunde liegt. Der genaue Zeitablauf ist für die Entscheidung des EGMR von zentraler Bedeutung. Im Dezember 2019 entschied die klagende Gewerkschaft, einen Streik in verschiedenen Sozialsektoren zu organisieren, um die Arbeitsbedingungen in diesen Bereichen sowie Lohn- und Rentenansprüche ihrer Mitglieder zu verbessern. Die Streiks sollten jeweils an einem Tag in jedem Monat ab Februar des Jahres 2020, insgesamt also an elf Terminen, stattfinden.

Die Gewerkschaft stellte Mitte Dezember 2019 beim ungarischen Arbeitsministerium einen Antrag auf Festlegung des Umfangs der Notdienste nach §§ 4 und 5 des ungarischen Streik-

¹ Aus dem Englischen übersetzt von *Antonia Seeland*, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI).

gesetzes. § 4 des ungarischen Streikgesetzes schreibt vor, dass im Falle von Arbeitgeber*innen, die Tätigkeiten ausüben, welche die Daseinsvorsorge grundlegend berühren – insbesondere im Bereich des öffentlichen Nah- und Fernverkehrs sowie der Telekommunikation, ferner bei Stellen, die Elektrizität, Wasser, Gas und andere Energiedienstleistungen bereitstellen –, ein Streik nur dann durchgeführt werden darf, wenn er die Bereitstellung eines Notdienstes nicht verhindert. Der Umfang muss gem. § 4 Abs. 3 Hs. 1 Streikgesetz vor dem Streik mit der Regierung, repräsentiert durch das Arbeitsministerium, vereinbart werden. Die Gewerkschaft wurde am 15.01.2020 darüber informiert, dass ihr Angebot von Notdiensten vom Ministerium nicht akzeptiert worden und ein neues Angebot einzureichen war.

Am 06.02.2020 reichte die Gewerkschaft beim Verwaltungs- und Arbeitsgericht Budapest gem. § 4 Abs. 3 Hs. 2 Alt. 2 Streikgesetz einen Antrag auf gerichtliche Festsetzung des Umfangs der Notdienste ein. Nach dieser Vorschrift kann bei Scheitern der Verhandlungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber*in das Mindestmaß an Notdiensten durch gerichtliche Entscheidung festgelegt werden. Gem. § 5 Streikgesetz entscheidet das Gericht hierüber innerhalb von fünf Werktagen. Das Verwaltungs- und Arbeitsgericht wies jedoch den Antrag der Gewerkschaft am 11.02. als unvollständig zurück, woraufhin der Rechtsvertreter der Gewerkschaft am 12.02. einen neuen Antrag einreichte.

Am 19.02. wurde das Verfahren sodann eingestellt, da aus Sicht des Gerichts nicht festgestellt werden könne, dass die Verhandlungen zwischen der Gewerkschaft und der Regierung überhaupt gescheitert seien. Im Zuge der nächstinstanzlichen Beschwerde durch die Gewerkschaft beim Budapester Obergericht (High Court) vom 06.03.2020 hob dieses die Entscheidung des Verwaltungs- und Arbeitsgerichts auf, da nach Ansicht des Obergerichts die Verhandlungen tatsächlich gescheitert waren.

Bei der erneuten Verhandlung am 18.03.2020 vor dem Verwaltungs- und Arbeitsgericht informierte dieses Gericht die Parteien darüber, dass es das Verfahren aufgrund der COVID-19-Pandemie ausgesetzt hatte. Nach Beschwerde der Gewerkschaft hob das Gericht die Aussetzung am nächsten Tag wieder auf und legte sodann einen Notdienst fest.

Gegen diese Entscheidung legte die Regierung Berufung beim Budapester Obergericht ein. Auf Grund interner Abstimmungsprobleme zwischen dem Arbeitsgericht und dem Obergericht – u.a. wurden Akten mehrere Male zwischen beiden Gerichten hin- und hergeschickt – entschied letzteres erst am 25.05.2020. Im Zuge dessen hob das Obergericht die erstinstanzliche Entscheidung vom 18.03. auf und gelangte zu dem Schluss, dass die COVID-19-Pandemie und die Tatsache, dass ein Ende der Pandemie nicht vorhersehbar sei, es unmöglich mache, festzulegen, wann ein Streik rechtmäßig durchgeführt werden könne. Somit könne auch nicht über einen Notdienst entschieden werden. Am 09.07.2020 reichte die Gewerkschaft hiergegen beim Obersten Ungarischen Gerichtshof (Kúria) Anträge auf Überprüfung ein. Zudem erhob sie Verfassungsbeschwerde; diese wurde am 29.07.2020 zurückgewiesen.

Am 25.11.2020, nach erneuter Fristverlängerung zugunsten der Regierung, hob der Oberste Ungarische Gerichtshof die zweitinstanzliche Entscheidung auf und bestätigte die Entscheidung des Verwaltungs- und Arbeitsgerichts. Das Obergericht habe irrtümlich angenommen, dass die Durchführung von Streiks an den von der Gewerkschaft vorgeschlagenen Tagen angesichts der Pandemie rechtswidrig gewesen sei.

Diese Entscheidung erhielt die Gewerkschaft jedoch erst am 31.01.2021 und damit fast zwei Monate nach dem letzten geplanten Streiktag am 09.12.2020. Parallel zu diesem Verfahren erhob die Gewerkschaft die vorliegende Beschwerde vor dem EGMR.

2. Entscheidungsgründe

Der EGMR stellt fest, dass die beschwerdeführende Gewerkschaft in ihrem Recht aus Art. 11 EMRK verletzt ist. Das Entscheidende ist, dass die Verletzung des Art. 11 EMRK daraus resultiert, dass die innerstaatlichen Gerichte etwa ein Jahr benötigt hatten, um eine endgültige Entscheidung über die Notdienste gem. § 4 Abs. 3 Streikgesetz zu erlassen.² Damit erkennt der Gerichtshof im vorliegenden Fall an, dass Verzögerungen im Schiedsverfahren die Möglichkeit von Streikmaßnahmen einschränken und damit in die Vereinigungsfreiheit, hier in Ausprägung der Gewerkschaftsfreiheit, der Beschwerdeführer eingreifen.

Der Gerichtshof skizziert zunächst unter Verweis auf die Entscheidung des EGMR zum Tarifeinheitsgesetz³ den Gehalt, welchen das Gericht Art. 11 EMRK im Wege der Auslegung beimisst. Verwiesen wird auf die zwei Leitprinzipien des Art. 11, die der EGMR bereits in früheren Entscheidungen aus Art. 11 destilliert hat.⁴ Erstens berücksichtigt der Gerichtshof die Gesamtheit der durch den betreffenden Staat ergriffenen Maßnahmen zur Sicherung der Gewerkschaftsfreiheit, vorbehaltlich des staatlichen Ermessensspielraums. Zweitens akzeptiert der Gerichtshof keine Einschränkungen der Kernelemente der Gewerkschaftsfreiheit, ohne die diese Freiheit ihrer Substanz beraubt werden würde.⁵ Zu den allgemeinen Grundsätzen des Streikrechts als Ausprägung der Gewerkschaftsfreiheit wird auf zwei Grundlagenentscheidungen des EGMR verwiesen.⁶ Darüber hinaus führt der Gerichtshof an, dass bereits ein obligatorisches Schiedsverfahren einen Eingriff in das Recht auf Vereinigungsfreiheit darstellt. Ein Eingriff in Art. 11 EMRK kann jedoch gerechtfertigt sein, indem er gem. Abs. 2 gesetzlich vorgeschrieben sowie in einer demokratischen Gesellschaft für die Erreichung eines legitimen Zwecks notwendig ist.⁷ Diese Zwecke sind die nationale oder öffentliche Sicherheit, die Aufrechterhaltung der Ordnung oder Verhütung von Straftaten, Schutz der Gesundheit oder Moral oder Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Um die Frage der Rechtfertigung des gesetzlich festgelegten Verfahrens geht es hier allerdings nicht.

Denn im Zentrum steht nicht das Verfahren gem. § 4 Abs. 3 Streikgesetz selbst und damit auch nicht die Prüfung, ob diese Norm in die Koalitionsfreiheit eingreift. Der Gerichtshof stellt dahingehend nur fest, dass § 4 Abs. 3 Streikgesetz ein obligatorisches Schiedsverfahren als Voraussetzung für die Durchführung eines Streiks vorsieht, dieses somit i.S.v. von Art. 11 Abs. 2 Var. 1 EMRK „gesetzlich vorgeschrieben“ war. Was hier stattdessen einen Eingriff in Art. 11 EMRK darstellen könnte, ist die Verzögerung des obligatorischen Schiedsverfahrens durch Regierung und Gerichte. Daher geht es nicht darum, ob die Verlängerung „gesetzlich vorgeschrieben war“, sondern ob die Verlängerung des obligatorischen Schiedsverfahrens unter den Umständen des vorliegenden Falles gem. Art. 11 Abs. 2 Var. 2 EMRK als „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ angesehen werden kann.⁸ Damit einher geht die Frage, ob die Auswirkungen, die das Verhalten der innerstaatlichen Behörden auf die Beschwerdeführer im vorliegenden Fall hatte, verhältnismäßig waren. Dies beinhaltet im Kern die Frage, ob das staatliche Verhalten die Gewerkschaftsfreiheit nicht in ihrer Substanz ausgehöhlt und damit

² So im Wortlaut EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – *Trade Union of Social Workers and others / Hungary*, Rn. 28.

³ EGMR v. 05.07.2022 – Nr. 815/18 – *Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining / Germany*.

⁴ EGMR v. 15.05.2018 – Nr. 2451/16 – *Association of Academics / Iceland*, Rn. 23.

⁵ EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – *Trade Union of Social Workers and others / Hungary*, Rn. 29.

⁶ EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – *Trade Union of Social Workers and others / Hungary*, Rn. 28, 29 unter Verweis auf EGMR v. 14.12.2023 – Nrn. 59433/18, 59477/18, 59481/18 und 59494/18 – *Humpert and others / Germany* sowie EGMR v. 15.05.2018 – Nr. 2451/16 – *Association of Academics / Iceland*.

⁷ HK-EMRK/Daiber, 5. Aufl. 2023, Art. 11 Rn. 29.

⁸ EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – *Trade Union of Social Workers and others / Hungary*, Rn. 33.

einen wesentlichen Bestandteil dieser Freiheit beeinträchtigt hat. Dies wird sodann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls ermittelt.⁹

Der Gerichtshof stützt seine Entscheidung darauf, dass die Verzögerung des Verfahrens gem. § 4 Abs. 3 Streikgesetz dazu geführt hat, dass die Gewerkschaft erst ab dem 31.01.2021 hätte streiken können. Ein Streik, der ein Jahr nach dem Auftreten eines arbeitsrechtlichen Problems durchgeführt worden wäre, hat laut Gerichtshof jegliche Relevanz verloren. Denn die Verzögerungen machen es unmöglich, Streikmaßnahmen rechtzeitig zu ergreifen und so den Forderungen nach einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sozialbereich Nachdruck zu verleihen. Die Verzögerung des gerichtlichen Verfahrens hatten Gerichte und Verwaltung selbst zu verantworten. So waren die staatlichen Gerichte an die in § 5 Streikgesetz festgesetzten Fristen gebunden, hätten also über die Festlegung von Notdiensten innerhalb von fünf Werktagen entscheiden müssen. Dennoch wurde das Verfahren mehrere Male zu Unrecht eingestellt bzw. ausgesetzt und es kam durch Verwaltungsfehler und Abstimmungsproblemen unter den Gerichten zu weiteren Verzögerungen. Auch der Oberste Ungarische Gerichtshof benötigte im Anschluss etwa viereinhalb Monate, um zu einer Entscheidung zu gelangen. Zu einer weiteren Verzögerung des Verfahrens trug die Regierung bei, weil sie während des gesamten Verfahrens keinen eigenen Vorschlag zu dem Umfang der Notdienste vorgelegt hatte. Ein solcher Eingriff in das Streikrecht der Gewerkschaften lasse sich wegen mangelnder Gründe für eine derart erhebliche Verzögerung nicht rechtfertigen. Damit besteht für den Gerichtshof eine unverhältnismäßige Einschränkung des Art. 11 EMRK.

Schließlich erkennt der EGMR der klagenden Gewerkschaft immateriellen Schadensersatz zu; Gewerkschaftsmitglieder, die neben der Gewerkschaft geklagt hatten, sind davon allerdings nicht erfasst. Für sie sei die Feststellung einer Rechtsverletzung an sich bereits eine ausreichende Wiedergutmachung für den entstandenen immateriellen Schaden.

3. Kommentar

3.1. Vereinbarkeit von obligatorischen Schiedsverfahren mit Art. 11 EMRK

Der EGMR stellt mit diesem Urteil fest, dass auch eine mittelbare, staatliche Behinderung einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in die Gewerkschaftsfreiheit darstellen kann.¹⁰ Dass die erheblichen und möglicherweise schon an bewusste Schikane¹¹ grenzenden Verzögerungen des ungarischen Staats einen solchen Eingriff in Art. 11 EMRK darstellen und einen Schadensersatzanspruch zugunsten der betroffenen Gewerkschaft auslösen, ist zu begrüßen. Dies zeigt, dass Versuche von staatlicher Seite, Streiks unter dem Deckmantel von zwingenden Schiedsverfahren zu verzögern oder sogar gänzlich zu unterbinden, mit den Garantien des Art. 11 EMRK nicht in Einklang stehen. Bemerkenswert ist auf Rechtsfolgenseite, dass klagebefugte Gewerkschaftsmitglieder wiederum keinen Anspruch auf Schadensersatz haben; die Feststellung der Verletzung ihres Streikrechts sei laut Gericht ausreichende Entschädigung

⁹ EGMR v. 14.12.2023 – Nrn. 59433/18, 59477/18, 59481/18 und 59494/18 – *Humpert and others / Germany*, Rn. 102.

¹⁰ Obgleich der EGMR im Rahmen des Art. 11 nicht zwischen mittelbaren und unmittelbaren Eingriff in die Konventionsgarantien unterscheidet und stattdessen mit einem weiten Eingriffsbegriff arbeitet, s. Guide on Article 11 of the European Convention on Human Rights, https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_11_eng (zuletzt abgerufen am 09.07.2026); HK-EMRK/Daiber, 5. Aufl. 2023, Rn. 14, 15.

¹¹ Im Bildungsbereich hat Ungarn bspw. Streiks unter die Bedingung gestellt, ein gesetzlich festgelegtes Niveau an Notdiensten während des Streiks zu gewährleisten und dieses Erfordernis eingesetzt, um Schulstreiks letztlich unmöglich zu machen, s. ausführlich unter 5. sowie *Daniel Imwinkelried*, Streik statt Schule: In Ungarn wollen Schüler und Lehrer der Regierung Orban eine Lektion erteilen, NZZ, 24.01.2023, <https://www.nzz.ch/international/streik-in-ungarn-lehrer-und-schueler-protestieren-gegen-orban-ld.1722369> (zuletzt abgerufen am 10.06.2026).

für einen erlittenen, immateriellen Schaden.¹² Der Gerichtshof lässt jedoch offen, warum für die Mitglieder eine abweichende Wertung vorgenommen wird.

Interessanter – weil durchaus unklarer – wäre jedoch gewesen, ob das subsidiär durchzuführende Verfahren zur Festlegung von Notdiensten durch die Gerichte nach § 4 Abs. 3 Hs. 2 Streikgesetz selbst mit Art. 11 EMRK vereinbar ist. Denn seit der Entscheidung in der Rs. *Association of Academics / Iceland*, auf welche der EGMR in diesem Zusammenhang auch verweist, steht fest, dass bereits ein obligatorisches Schiedsverfahren die Möglichkeit von Streiks einschränken und damit die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigen kann.¹³ So muss die Anordnung eines Schiedsverfahrens i.S.d. Art. 11 Abs. 2 EMRK in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sein, d.h. es muss nachgewiesen werden, dass das Schiedsverfahren einem „dringenden gesellschaftlichen Bedürfnis“ entspricht.¹⁴ Der EGMR hatte dieses dringende gesellschaftliche Bedürfnis bereits im Verfahren *Association of Academics / Iceland* im Hinblick auf ein isländisches Gesetz zur Schlichtung von Tarifkonflikten angenommen. Dieses untersagte die Fortführung eines bereits seit mehreren Monaten geführten Streiks von Krankenpfleger*innen und sah ein verpflichtendes Schlichtungsverfahren über die Festlegung der Beschäftigungsbedingungen für den Fall vor, dass bis zu einem bestimmten Zeitpunkt kein Tarifvertrag zustande kam. Wenn der Gerichtshof für den Fall des obligatorischen Schlichtungsverfahrens über die Beschäftigungsbedingungen ein dringendes, gesellschaftliches Bedürfnis annimmt, spricht viel dafür, dass er dies auch im Fall der gerichtlichen Festlegung von Notdiensten tun würde. Dies dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass die Regel des ungarischen Streikgesetzes im Vergleich zu dem isländischen Gesetz lediglich Notdienste betrifft und gerade kein tarifvertragliches Schiedsverfahren vorsieht. Damit erscheinen die Regelungen über Notdienste weniger einschneidend: Solange die gesetzlichen Fristen des § 5 Streikgesetz tatsächlich eingehalten werden und die Regierung ihren Teil zu einer zügigen Festlegung von Mindestbedingungen beiträgt, dürfte nach den im isländischen Urteil aufgestellten Grundsätzen eine zwingende Festlegung von Notdiensten angesichts eines dringenden gesellschaftlichen Bedürfnisses nach Leistungen im Sozialsektor für den Gerichtshof gerechtfertigt sein.

3.2. Rechtfertigende Gründe für eine Verzögerung?

Offen bleibt, ob ein Staat, der den Prozess der Festlegung bestimmter Notdienste behindert bzw. in die Länge zieht, Gründe vortragen kann, welche eine solche Verzögerung rechtfertigen. Der Gerichtshof trägt dazu nur vor, im vorliegenden Fall lasse sich ein Eingriff mangels „relevanter und genügender Gründe“¹⁵ nicht rechtfertigen, was angesichts der erheblichen Fehler und Versäumnisse von Regierung und Gerichten nicht verwundert. Die erheblichen Verzögerungen lassen sich gerade nicht (nur) wegen der COVID-19-Pandemie rechtfertigen, sondern beruhten zum größten Teil auf dem – möglicherweise sogar beabsichtigten – Unvermögen der staatlichen Stellen. Unklar ist aber, welche Art von relevanten Gründen zur Rechtfertigung des Eingriffs genügen würden. Je länger die Verzögerung andauert, desto triftiger müssten die Gründe wohl werden. Einen erheblichen Unterschied dürfte auch machen, ob die Verzögerung dazu geführt hat, dass der gesamte Streik unmöglich geworden ist oder nur teilweise.

¹² EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – *Trade Union of Social Workers and others / Hungary*, Rn. 46.

¹³ EGMR v. 15.05.2018 – Nr. 2451/16 – *Association of Academics / Iceland*, Rn. 28 ff.

¹⁴ EGMR v. 15.05.2018 – Nr. 2451/16 – *Association of Academics / Iceland*, Rn. 25.

¹⁵ EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – *Trade Union of Social Workers and others / Hungary*, Rn. 40.

3.3. Das Streikrecht als „mächtigstes Recht“

In diesem Zusammenhang erwähnt der EGMR – eher nebenbei – dass das Streikrecht das „mächtigste“ Recht ist, das den Gewerkschaften zur Durchsetzung von Arbeitnehmer*inneninteressen zur Seite steht:

„The Court notes that the Government have not adduced relevant and sufficient reasons to justify those delays and have not referred to any exceptional circumstance that could justify restricting a trade union in the use of the most powerful instrument available to it to protect the occupational interests of its members.“¹⁶

Der Gerichtshof zieht daraus aber keine normativen Schlüsse. So bleibt weiterhin ungeklärt, ob das Streikrecht für den EGMR eindeutig geschützt („clearly protected“) oder sogar eine unverzichtbare bzw. logische Folge des Koalitionsrechts („indispensable corollary“) ist.¹⁷ Letzteres wollte das Gericht aber mit der Aussage, das Streikrecht sei das „mächtigste“ Recht der Gewerkschaft, wohl doch nicht etablieren. Denn würde das Streikrecht als unverzichtbare Folge angesehen, wäre der Ermessensspielraum bei nationalstaatlichen Regelungen entscheidend eingeengt und wohl jede Form des Ausschlusses des Streikrechts unzulässig.¹⁸ In diesem Fall wäre dann auch das Streikgesetz selbst nicht mehr mit Art. 11 EMRK vereinbar. Anhand der Äußerung des Gerichtshofs kann aber erwogen werden, ob eine Einschränkung innerhalb der Rechtfertigung von Eingriffen in das Streikrecht vorgenommen werden könnte. Denn je mächtiger ein Instrument für Akteur*innen unter Art. 11 EMRK ist, desto gewichtiger müssten dann die Gründe für eine Einschränkung sein. In diesem Kontext könnte sich sodann die Notwendigkeit ergeben, das in Art. 11 Abs. 2 EMRK genannte Merkmal der Notwendigkeit in einer demokratischen Gesellschaft bei Einschränkung des Streikrechts restriktiv auszulegen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Da nach deutschem Recht für Streiks im Bereich der Daseinsvorsorge keine gesetzlichen Regeln über etwaige Verfahren zur Festlegung bestimmter Notdienste bestehen, scheinen sich die Auswirkungen auf das deutsche Recht auf den ersten Blick in Grenzen zu halten. In diesem Kontext ist aber zu berücksichtigen, dass die deutsche arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ein ähnliches Verfahren wie das aus § 4 Abs. 3 des ungarischen Streikgesetzes kennt und im Streikfall auch durchführt.¹⁹ So können Arbeitgeber*innen, die einen von der Gewerkschaft für einen Streik in der Daseinsvorsorge eingerichteter Notdienst für unzureichend halten, versuchen, einen ausreichenden Notdienst im Wege des einstweiligen Verfügungsverfahrens zu erreichen.²⁰ In dem Fall, dass sich Gewerkschaft und Arbeitgeber*innen auf keinen Notdienst einigen können, kann das Arbeitsgericht eine Notdienstregelung treffen. Ein solches Verfahren, zwar nicht in Gesetzesform, aber sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ergebend, ist der ungarischen Regelung ähnlich und würde sich bei einer überlangen Verzögerung der gerichtlichen Entscheidung ebenfalls der Gefahr aussetzen, einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in Art. 11 EMRK darzustellen.

¹⁶ EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – *Trade Union of Social Workers and others / Hungary*, Rn. 40.

¹⁷ EGMR v. 14.12.2023 – Nr. 59433/18 – *Humpert and Others / Germany*, Rn. 103; EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 31045/10 – *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / The United Kingdom*, Rn. 84; EGMR v. 15.05.2018 – Nr. 2451/16 – *Association of Academics / Iceland*, Rn. 24; EGMR v. 21.04.2009 – Nr. 68959/01 – *Enerji Yapi-Yol Sen / Turkey*.

¹⁸ Nußberger, DRdA 2015, 407, 409.

¹⁹ S. bspw. LAG Hamburg v. 26.03.2023 – 1 Ta 1/23; dazu demnächst Berg, in: Brandt/Klengel (Hrsg.), Der Streik als Grundrecht, HSI-Schriftenreihe.

²⁰ LAG Hamburg v. 26.03.2023 – 1 Ta 1/23, Rn. 70.

Zum anderen sind Bestrebungen²¹ kritisch zu beleuchten, Vorschriften zum Streik in der Daseinsvorsorge einzuführen, wobei freilich schon umstritten ist, was zur sog. Daseinsvorsorge gehört.²² In diesem Zusammenhang wäre zu berücksichtigen, dass jedenfalls ein gesetzlich festgelegtes Verfahren, das auf die Festlegung von Notdiensten abzielt, so ausgestaltet sein müsste, dass es überlange Verzögerungen ausschließt. Das hier besprochene Urteil zeigt für das deutsche Recht, dass ein gesetzlich geregeltes Verfahren vor jedem Streik in der Daseinsvorsorge nicht sinnvoll wäre. Ein solches Verfahren birgt das Risiko, dass die Festlegung von Notdiensten derart verzögert wird, dass der geplante Streik gar nicht mehr stattfinden kann, und sie damit gegen Art. 11 EMRK verstieße. Der Vorteil des deutschen Modells besteht darin, dass nicht erst vor jeder gerichtlichen Festlegung ein Scheitern der Verhandlungen festgestellt werden muss. Das spart bei einem Streik in der Daseinsvorsorge wertvolle Zeit

5. Bedeutung für das ungarische Recht

„Ausreichende Dienstleistungen“ als Stolperstein im ungarischen Streikrecht

5.1. Hintergrund

Das Streikrecht ist in der ungarischen Rechtsordnung als Verfassungsrecht der Arbeitnehmer*innen verankert.²³ Die Einzelheiten sind im Streikgesetz geregelt, das seit 1989 in Kraft ist.²⁴ Die wichtigste Änderung des Streikgesetzes erfolgte im Jahr 2012,²⁵ wobei der Schwerpunkt insbesondere auf Streiks bei Arbeitgeber*innen lag, die für die Bevölkerung essenzielle Dienstleistungen erbringen. Für die Durchführung eines rechtmäßigen Streiks bei solchen Arbeitgeber*innen war es zwar schon immer eine Voraussetzung, während des Streiks eine Grundversorgung durch einen „ausreichenden Dienst“ aufrechtzuerhalten, doch reichte die Nichtgewährleistung eines solchen Mindestdienstes für sich genommen nicht aus, um den Streik für rechtswidrig zu erklären.²⁶

Die Novelle von 2012 legte fest, dass ein Streik rechtswidrig ist, wenn er die Aufrechterhaltung eines ausreichenden Dienstleistungsangebots verhindert.²⁷ Im Wesentlichen bedeutet dies, dass keine Gewerkschaft das Risiko eingehen kann, bei Arbeitgeber*innen der Daseinsvorsorge in den Streik zu treten, es sei denn, das Niveau der Mindestdienstleistungen ist festgelegt. Andernfalls kann die Aktion für rechtswidrig erklärt werden, wodurch schwerwiegende

²¹ Als Überblick: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, Beschränkung des Arbeitskampfrechts in der Daseinsvorsorge, 2024, [WD 6 - 3000 - 005/24](#); auch Bayreuther, NZA 2023, 411; Franzen/Thüsing/Waldhoff, Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge, 2012, S. 134; dazu demnächst kritisch Schubert, in: Brandt/Klengel (Hrsg.), Der Streik als Grundrecht, HSI-Schriftenreihe.

²² Dies zeigt sich bereits anhand unterschiedlicher internationaler und nationaler Beispiele, die Daseinsvorsorge zu definieren. Das Committee on Freedom of Association (CFA), ein Gremium der ILO, nennt eine nicht abschließende Liste, s. Freedom of Association. Compilations of decisions of the Committee on Freedom of Association (C. Essential Services, No. 840). Den Versuch einer Definition auf nationaler Ebene unternimmt hingegen die gesetzliche Regel des Art. L-114-7 des französischen code général de la fonction publique (CGFP; abrufbar unter: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGI-ARTI000044427939/2026-07-13?_cf_chl_f_tk=mo3CWeZADqWV1.rYT_04jKFHl0mDtdrLGmgUBZZ1c-1784009126-1.0.1.1-0V8os2yYOkAHjif.2CT3LirMUKZJGtNpuno4u5tldOM), die für den öffentlichen Sektor die Aufrechterhaltung von bestimmten, öffentlichen Diensten im Falle des Streiks regelt, zu denen u.a. auch die Kleinkindbetreuung und der öffentliche Personennahverkehr zählt und die von der Aufzählung der ILO abweichen.

²³ Art. 70/C Abs. 2 Gesetz XX von 1949 über die Verfassung der Republik Ungarn; ab 2012: Art. XVII Abs. 2 Grundgesetz, abrufbar unter: <https://njt.jog.gov.hu/jogszabaly/de/2011-4301-02-00>.

²⁴ Gesetz VII von 1989, abrufbar unter: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=98900007.TV&searchUrl=/gyors-kereso?keyword%3DVII%25201989>.

²⁵ Gesetz CLXXVIII von 2010 zur Änderung des Streikgesetzes VII von 1989.

²⁶ Siehe die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs: BH1991. 255.

²⁷ Art. 3 Abs. 1 Buchst. a Streikgesetz.

Sanktionen für die am Streik teilnehmenden Beschäftigten (einschließlich fristloser Kündigung) und Schadensersatzansprüche der Arbeitgeber*innen gegen die Gewerkschaft drohen.²⁸

5.2. Die drei Möglichkeiten zur Festlegung des Niveaus einer „ausreichenden Dienstleistung“

Die Novelle von 2012 sieht drei Möglichkeiten zur Festlegung eines ausreichenden Dienstbetriebs vor, die jedoch alle problematisch sind.²⁹

Erstens können Umfang und Bedingungen gesetzlich festgelegt werden. Das Parlament hat solche Maßnahmen in drei Bereichen verabschiedet: Personenbeförderungsdienste, Postdienst und öffentliches Bildungswesen. Alle drei Gesetze zeichnen sich durch ein überhöhtes Maß an vorgeschriebenen Mindestdienstleistungen aus, wodurch Streiks in diesen Bereichen nahezu bedeutungslos geworden sind.³⁰ So müssen beispielsweise in einer öffentlichen Bildungseinrichtung die Schüler*innen während eines Streiks zwischen 7 und 16 Uhr beaufsichtigt werden. Zudem ist mindestens 50 % des Unterrichts in allen Fächern zu gewährleisten. Darüber hinaus darf der Streik die täglichen Mahlzeiten, geplante ärztliche Untersuchungen und mindestens zwei Stunden Bewegung im Freien pro Tag nicht beeinträchtigen.³¹ Das Verfassungsgericht prüfte diese strengen Einschränkungen des Streikrechts, befand sie jedoch nicht für verfassungswidrig, da das Recht der Schüler*innen auf Bildung Vorrang habe.³² Die Entscheidung stieß auf breite Kritik, u.a. wegen der Missachtung internationaler Standards zum Streikrecht.³³

Zweitens: Falls das Gesetz das ausreichende Dienstleistungsniveau nicht definiert, müssen sich die Parteien im Rahmen der vor dem Streik stattfindenden obligatorischen Verhandlungen darüber einigen. Jedoch haben Arbeitgeber*innen meist kein Interesse an konstruktiven Verhandlungen, da der Streik bei fehlender Einigung rechtswidrig ist.

Drittens: Sollten sich die Parteien nicht einigen können, legt das Arbeitsgericht auf Antrag einer der Parteien den Umfang und die Bedingungen des Mindestbetriebs fest. Dennoch handelt es sich hierbei um ein recht eigenartiges Verfahren. Einerseits legt das Gesetz sehr strenge Fristen für die gerichtliche Entscheidung über den Fall fest (fünf Werktage sowohl für das erstinstanzliche als auch für das zweitinstanzliche Gericht).³⁴ Andererseits verfügen Arbeitsrichter*innen, obwohl sie hochqualifizierte Jurist*innen sind, in der Regel nicht über das erforderliche Fachwissen, um selbst zu beurteilen, was ein ausreichendes Niveau bei essenziellen Dienstleistungen darstellt, wie beispielsweise bei der Wasserversorgung einer Stadt, dem Personenverkehr in einem städtischen Ballungsraum oder der sozialen Betreuung in Wohnheimen. Die Kammer für Verwaltungs- und Arbeitsrecht des Obersten Gerichtshofs Ungarns (Kúria) ging auf diese Bedenken in seiner Stellungnahme 1/2013 (IV. 8.) ein.³⁵ Dieser Stellungnahme zufolge kann das Gericht den Umfang und die Bedingungen des Mindestdienstes festlegen, indem es die Vorschläge der Parteien abwägt und eine Entscheidung erlässt, mit der einer der beiden Vorschläge der Parteien angenommen wird. Folglich werden die Gerichte

²⁸ *Kajtar/Kun*, Right to Strike in a Changing Regulatory Environment, Pázmány Law Working Papers 2013/03, S. 10–11, abrufbar unter: https://publikacio.ppke.hu/id/eprint/1753/1/PLWP_2013-03_Kajtar_Kun.pdf (zuletzt abgerufen am 06.07.2026).

²⁹ Art. 4 Abs. 3 Streikgesetz.

³⁰ *Berki*, The right to strike, in: Gyulavári/Kártyás (Hrsg.), Shadow report on the regulation of collective agreements in Hungary. Proposals for the Hungarian action plan under EU directive 2022/2041, 2024, 32, 38. abrufbar unter: <https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/21505> (zuletzt abgerufen am 06.07.2026).

³¹ Gesetz V von 2022 über Fragen im Zusammenhang mit der Aufhebung des Ausnahmezustands (Art. 14), abrufbar unter: <https://njt.jog.gov.hu/jogszabaly/2022-5-00-00>.

³² Verfassungsgericht v. 29.11.2022 – 1/2023. (I. 4.).

³³ *Láposy*, Jogesetek Magyarázata 2023.

³⁴ Art. 4 Abs. 4 Streikgesetz.

³⁵ Abrufbar unter: <https://kuria-birosag.hu/hu/kollvel/12013iv8-kmk-velemen-y-sztrajkjog-gyakorlasanak-egy-kerdeseirol>.

angewiesen, keinen eigenen Ansatz für das Niveau der ausreichenden Versorgung zu entwickeln, sondern stattdessen zwischen den endgültigen Vorschlägen der Parteien zu wählen.

Es ist anzumerken, dass das oben beschriebene System nicht mit den Standards der IAO im Einklang steht. Der Sachverständigenausschuss für die Anwendung von Übereinkommen und Empfehlungen kritisierte das gesetzlich festgelegte überhöhte Niveau des Mindestdienstes und erinnerte daran, dass dieser „auf die Tätigkeiten beschränkt sein soll, die zur Deckung der Grundbedürfnisse der Bevölkerung oder zur Erfüllung der Mindestanforderungen des Dienstbetriebs unbedingt erforderlich sind“. Zudem betonte er, dass die Sozialpartner an der Festlegung solcher Dienstleistungsniveaus beteiligt werden sollten. Meinungsverschiedenheiten sollten von einem gemeinsamen oder unabhängigen Gremium beigelegt werden, das dafür zuständig ist, die Schwierigkeiten, die sich aus der Definition und Anwendung eines solchen Mindestdienstes ergeben, zügig und ohne Formalitäten zu prüfen.³⁶

5.3. Einige Erkenntnisse aus dem Fall der Gewerkschaft der Beschäftigten im Sozialwesen

Der vorliegende Fall veranschaulicht deutlich die Mängel des Verfahrens, wenn es dem Gericht obliegt, das Mindestniveau festzulegen. Erstens: Während die Gerichte der ersten und zweiten Instanz an strenge gesetzliche Fristen gebunden sind, gilt für den Kúria keine genaue Frist. Somit kann sich der Rechtsstreit in die Länge ziehen, sobald er – auf Antrag einer der Parteien – die oberste Instanz erreicht. Zweitens können die Arbeitgeber*innen die Strategie verfolgen, das Verfahren zu behindern, indem sie keinen substantziellen Vorschlag vorlegen und gleichzeitig alle verfügbaren Rechtsmittel gegen die gerichtlichen Entscheidungen ausschöpfen. Infolgedessen muss die Gewerkschaft warten, bis eine endgültige Entscheidung getroffen wird, selbst wenn der Streik bis dahin seinen gesamten Zweck verloren hat.

Der Fall verdeutlicht, wie die derzeitigen ungarischen Vorschriften die Möglichkeit eines Streiks bei Arbeitgeber*innen, die essenzielle Dienstleistungen erbringen, praktisch ausschließen können. Umso besorgniserregender ist, dass die Mehrheit dieser Arbeitgeber*innen staatliche Unternehmen sind. Dies zeigt, wie der Staat in seiner Funktion als Arbeitgeber mit dem Grundrecht auf Streik umgeht. Es scheint klar zu sein, dass die Regierung im Hinblick auf den für 2020 geplanten Streik im Sozialsektor zu keinem Zeitpunkt die Absicht hatte, mit der Gewerkschaft eine Einigung darüber zu erzielen, was unter der ausreichenden Dienstleistung zu verstehen ist, und sogar bereit war, die Angelegenheit bis vor den Kúria zu bringen. Infolgedessen konnte der für das Jahr 2020 geplante Branchenstreik nie stattfinden und somit nicht als Instrument zur Bewältigung der Probleme im Sozialsektor dienen.

Nur aufgrund der internationalen Verpflichtungen Ungarns aus der EMRK erhielt die Gewerkschaft eine Entschädigung für den Streik, dessen Durchführung aufgrund des langwierigen Verfahrens unmöglich geworden war. Aus Sicht der Regierung mag die Zahlung der Entschädigung i.H.v. 10.000 € aus öffentlichen Mitteln jedoch gleichwohl als vertretbarer Preis erscheinen, um die politischen Risiken einer Betriebsunterbrechung im Sozialdienstleistungssektor aufgrund eines Streiks zu vermeiden.³⁷

³⁶ IAO, Application of International Labour Standards 2022. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2022, S. 190, abrufbar unter: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_836653.pdf; Application of International Labour Standards 2026. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2026, S. 171, abrufbar unter: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-02/Report%20III%28A%29-2026-%5BNORMES-251223-001%5D-Web-EN.pdf>.

³⁷ Gyulavári/Kártyás, ELLJ 2018, 116, 142 f.

5.4. Wie geht es weiter?

Zwar entspricht der derzeitige Rechtsrahmen zum Streikrecht bei Arbeitgeber*innen der Daseinsvorsorge nicht den internationalen Standards, doch scheint es auch offensichtlich, dass dieses System gut auf die Interessen der Arbeitgeber*innen abgestimmt ist. Folglich setzt jede Änderung voraus, dass sich der Gesetzgeber stärker für die uneingeschränkte Anerkennung des Streikrechts einsetzt, auch für Beschäftigte in staatlichen Unternehmen.

Ich schlage drei Kriterien für die Überarbeitung der Vorschriften vor. Erstens sollte die Festlegung von Mindestdienstleistungen nicht gesetzlich geregelt werden, sondern stets den Vereinbarungen der Parteien überlassen bleiben, wobei im Falle fehlender Einigung das Gericht entscheidet. Zweitens sollten die strengen Verfahrensfristen auf Verfahren vor dem Kúria ausgeweitet werden. Schließlich sollte festgelegt werden, dass ein Streik nicht als rechtswidrig gilt, wenn eine Vereinbarung über die Aufrechterhaltung eines ausreichenden Dienstleistungsniveaus aus Gründen scheitert, die den Arbeitgeber*innen zuzurechnen sind.

Die Ziele eines Streiks können mit den Interessen der Dienstleistungsempfänger*innen übereinstimmen. Ebenso darf ein Streik, der darauf abzielt, angemessene Löhne für Beschäftigte im Sozialwesen zu sichern, nicht allein unter Berufung auf die Interessen der Leistungsempfänger*innen eingeschränkt werden.

 [zurück zur Übersicht](#)

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von

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

1. Allgemeine Fragen

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 16.04.2026 – C-343/23 P – Colombani / EAD

Rechtsvorschriften: Art. 12a Abs. 3 und Art. 24 Beamtenstatut

Schlagworte: Definition Mobbing – Rechtsmittel – Antrag auf Beistand

Kernaussagen: Das Rechtsmittel, mit dem die Aufhebung des Urteils des Gerichts¹ begehrt wurde, blieb ohne Erfolg. Der Kläger hat weder eine koordinierte Beteiligung mehrerer Personen noch ein vorsätzliches passives Verhalten der benannten Vorgesetzten an Mobbing gegen ihn ausreichend belegt.

Erläuterungen: Im Ausgangsfall ging es um einen Beamten des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD), der im Rahmen eines Antrags auf Beistand nach Art. 24 des Beamtenstatuts geltend machte, von mehreren Vorgesetzten gemeinschaftlich gemobbt worden zu sein. Nachdem der EAD den Antrag hinsichtlich zweier Vorgesetzter mangels eines ausreichenden Anfangsbeweises abgelehnt hatte, hatte der EuGH insbesondere zu klären, welche Anforderungen an den Anfangsbeweis von Mobbing zu stellen.

Der Gerichtshof nutzt den Fall, um den unionsrechtlichen Mobbingbegriff zu erweitern. Nach der bisherigen Rechtsprechung des EuGH ist die Verwaltung erst dann verpflichtet, eine Verwaltungsuntersuchung einzuleiten, wenn Antragsteller*innen einen ausreichenden Anfangsbeweis für das behauptete Mobbing vorlegen.² Die bloße Behauptung einer Mobbingssituation genügt hierfür nicht. Der EuGH präzisiert, dass „Mobbing“ i.S.v. Art. 12a Abs. 3 des Beamtenstatuts nicht auf aktives Verhalten beschränkt ist. Auch ein bewusstes, vorsätzliches Unterlassen – etwa das systematische Ignorieren, Isolieren oder Ausgrenzen einer Person – kann Mobbing darstellen. Voraussetzung bleibt allerdings, dass es sich über einen längeren Zeitraum erstreckt und die Würde oder Integrität der betroffenen Person beeinträchtigt. Auch ist gemeinschaftliches oder kollektives Mobbing möglich, wenn die Handlungen mehrerer Personen dabei aufeinander abgestimmt sind und jede einzelne Person durch ihr eigenes Verhalten zum Mobbing beiträgt. Für einen erfolgreichen Beistandsantrag müssen Antragsteller*innen einen Anfangsbeweis sowohl für das individuelle Verhalten der einzelnen Beteiligten als auch für deren koordinierte Vorgehensweise vorlegen. Erst dann entsteht die Pflicht der Verwaltung, eine Verwaltungsuntersuchung einzuleiten oder Schutzmaßnahmen zu prüfen.

¹ EuG v. 22.03.2023 – T-113/22 – *Colombani / EAD*.

² Vgl. EuGH v. 07.12.2023 – C-615/22 P – *HV und HW / ECDC*.

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 30.04.2026 – C-30/25 – EWSA u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 10 Protokoll (Nr. 7) über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Union; Art. 343 AEUV

Schlagworte: Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) – Aufhebung der Immunität – neue Amtsperiode

Kernaussagen: Die Aufhebung der Immunität eines Mitglieds des EWSA wegen bestimmter strafbarer Handlungen gilt auch nach einer Neuberufung dieses Mitglieds für eine neue Amtsperiode und muss nur erneuert werden, wenn der Gegenstand des Strafverfahrens in der Zwischenzeit erweitert wurde.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 19.05.2026 – C-350/24 – *Crédit agricole Corporate & Investment Bank*

Rechtsvorschriften: Art. 50 Abs. 3 EUV; Art. 288 AEUV; Art. 19 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Brexit – Sachverhalt, der sich im Vereinigten Königreich vor dem Brexit zuge tragen hat, aber nach dem Übergangszeitraum von einem mitgliedstaatlichen Gericht entschieden wird

Kernaussagen: Art. 50 Abs. 3 EUV ist i.V.m. Art. 126 und 127 des Austrittsabkommens so auszulegen, dass das Austrittsabkommen der weiteren Anwendung von Art. 19 GleichbehandlungsRL nicht entgegensteht, wenn ein Rechtsstreit bereits vor Ablauf des Übergangszeitraums anhängig war und eine behauptete Diskriminierung betrifft, die vor dessen Ende im Rahmen eines dem Recht des Vereinigten Königreichs unterliegenden Arbeitsverhältnisses stattgefunden haben soll. Außerdem ist gem. Art. 288 AEUV ein Gericht eines Mitgliedstaats bei der Anwendung des Rechts eines anderen Mitgliedstaats, mit dem eine EU-RL umgesetzt wurde, dazu verpflichtet, dieses Recht ebenso richtlinienkonform auszulegen wie das eigene nationale Recht.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunalul Cluj (Rumänien), eingegangen am 30.04.2026 – C-423/26 – *Autoritatea Electorală Permanentă*

Rechtsvorschriften: Art. 9 Abs. 3 und 4 BildschirmarbeitsRL 90/270/EWG

Schlagworte: Erstattung der Kosten von für die Arbeit an Bildschirmgeräten erforderlichen Sehhilfen – Obergrenze

Erläuterungen: 1. Steht Art. 9 Abs. 3 und 4 BildschirmarbeitsRL einer nationalen Regelung entgegen, wonach die Erstattung der Kosten von für die Arbeit an Bildschirmgeräten erforderlichen speziellen Sehhilfen unabhängig von den tatsächlichen Kosten nur bis zu einer festen Obergrenze vorgesehen ist, wobei die Kostendifferenz vom*von der Arbeitnehmer*in zu tragen ist?

2. Berechtigt Art. 9 BildschirmarbeitsRL einen Mitgliedstaat dazu, die Bereitstellung bzw. die Kostenerstattung für diese speziellen Sehhilfen vom Vorliegen einer vorherigen ärztlichen Empfehlung von Arbeitsmediziner*innen abhängig zu machen, auch wenn sich die Erforderlichkeit der Sehhilfe bereits aus einer fachärztlichen Augenuntersuchung ergibt?

Rechtsmittel gegen das Urteil des Gerichts (Zehnte Kammer) vom 26.02.2025 (T-1076/23 – Bowles u. a. / EZB),³ eingereicht am 06.05.2025 – C-314/25 P – Bowles u.a. / EZB

Rechtsvorschriften: Art. 13 Beschäftigungsbedingungen der EZB

Schlagworte: Bedienstete der EZB – jährliche Gehaltsanpassung – fehlerhafte Anwendung der Berechnungsmethode – Verstoß gegen die Begründungspflicht

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Befristung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 14.04.2026 – C-418/24 – Obadal

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

Schlagworte: Befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor – Maßnahmen zur Verhinderung und Ahndung bei Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge

Kernaussagen: Die Umwandlung aufeinanderfolgender befristeter Verträge in ein „unbefristetes, aber nicht dauerhaftes Arbeitsverhältnis“ stellt keine geeignete Maßnahme zur angemessenen Ahndung von Missbrauch dar. Diese Maßnahme läuft nämlich darauf hinaus, ein Arbeitsverhältnis vorübergehender Natur und damit die prekäre Situation der betroffenen Arbeitnehmer*innen aufrechtzuerhalten, obwohl feste Beschäftigungsverhältnisse einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes darstellen.

Ferner sind die in einer nationalen Regelung vorgesehenen pauschalen Entschädigungen, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden und einer doppelten Obergrenze unterliegen, nicht geeignet, die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht in allen Fällen des Missbrauchs durch aufeinanderfolgende befristete Verträge zu beseitigen. Außerdem genügen unbestimmte Haftungsregelungen der öffentlichen Verwaltung und Auswahlverfahren, die die bisherige Berufserfahrung nicht spezifisch zugunsten von Arbeitnehmer*innen berücksichtigen, die von einem Missbrauch aufeinanderfolgender Befristungen betroffen waren, den unionsrechtlichen Anforderungen nicht.

Erläuterungen: Mit der Entscheidung schließt der EuGH nahtlos an seine Rechtsprechungslineie zum Befristungsrecht im öffentlichen Dienst an.⁴ Während der EuGH dort noch offengelassen hatte, ob die spanischen Maßnahmen den unionsrechtlichen Anforderungen von § 5 der Rahmenvereinbarung genügen, stellt er in diesem Urteil klar, dass die oben genannten Maßnahmen nicht geeignet sind, Missbrauch zu verhindern und zu ahnden. Das Urteil dürfte über den Einzelfall hinaus Bedeutung für alle Mitgliedstaaten haben, die im öffentlichen Dienst auf vergleichbare Ersatzmechanismen statt auf wirksame Sanktionen gegen missbräuchliche Kettenbefristungen setzen. Für das deutsche Befristungsrecht hat die Entscheidung eine klarstellende Bedeutung: Nach § 16 TzBfG führt eine unwirksame Befristung grundsätzlich dazu, dass der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt. Diese Rechtsfolge unterscheidet sich grundlegend von den vom EuGH beanstandeten Maßnahmen. Jedoch verschärft das

³ Vgl. hierzu HSI-Report 1/2025, S. 19.

⁴ EuGH v. 22.02.2024 – C-59/22 – *Consejería*, vgl. hierzu HSI-Report 1/2024, S. 18.

Urteil den unionsrechtlichen Maßstab des Befristungssystems insgesamt; Reformen zur Verlängerung sachgrundloser Befristungen, wie aktuell von der Bundesregierung Deutschlands angestrebt,⁵ könnten vor diesem Hintergrund problematisch sein. Denn die geplante Ausweitung der sachgrundlosen Befristung auf bis zu vier Jahre mit erweiterten Verlängerungsmöglichkeiten und einer erleichterten erneuten Einstellung beim*bei derselben Arbeitgeber*in könnte den Anwendungsbereich prekärer Beschäftigung erheblich erweitern. Vor dem Hintergrund der unionsrechtlichen Rechtsprechung, die den unbefristeten Arbeitsvertrag als Regelbeschäftigungsform hervorhebt und wirksame Maßnahmen gegen strukturellen Befristungsmissbrauch verlangt, könnte sich dann die Frage stellen, ob das deutsche Befristungssystem in seiner Gesamtkonzeption diesen Anforderungen weiterhin genügt. Entsprechende Überlegungen könnten künftig auch für die Bewertung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an Bedeutung gewinnen.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 13.05.2026 – C-155/25 – Kommission / Italien

Rechtsvorschriften: § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

Schlagworte: Kettenbefristung – Vertretungskräfte für Personal in Bildungseinrichtungen – öffentlicher Dienst

Kernaussagen: Italien hat keine Maßnahmen zur Vermeidung einer missbräuchlichen Nutzung aufeinanderfolgender befristeter Verträge bei Vertretungskräften für Verwaltungs-, technisches und Hilfspersonal an staatlichen Bildungseinrichtungen erlassen und damit gegen § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung verstoßen.

Erläuterungen: Nach § 5 der Rahmenvereinbarung müssen Mitgliedstaaten mindestens eine der dort genannten oder gleichwertige Maßnahmen gegen den Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge vorsehen. Diese Maßnahmen umfassen eine Höchstdauer befristeter Beschäftigung, eine Begrenzung der Anzahl der Verlängerungen oder sachliche Gründe für die Verlängerung befristeter Verträge. Der EuGH stellt fest, dass Italien für das Hilfspersonal weder eine Höchstdauer noch eine Begrenzung der Verlängerungen vorsieht. Auch ein ausreichender sachlicher Grund für die wiederholte Befristung besteht im Ergebnis nicht. Zwar kann die vorübergehende Besetzung freier Stellen bis zur Durchführung von Auswahlverfahren grundsätzlich einen solchen Grund darstellen.⁶ Im italienischen System fehlten jedoch verbindliche Fristen für diese Auswahlverfahren; sie fanden unregelmäßig und unvorhersehbar statt. Zudem müssen Beschäftigte zunächst mindestens zwei Jahre befristet tätig sein, bevor sie überhaupt an einem Auswahlverfahren teilnehmen konnten. Dadurch konnten Befristungen über Jahre hinweg fortgesetzt werden, obwohl tatsächlich ein dauerhafter Personalbedarf bestand. Das Argument Italiens, das öffentliche Bildungswesen benötige wegen schwankender Schülerzahlen besondere Flexibilität, überzeugt den EuGH nicht. Die betroffenen Stellen waren nämlich dauerhaft eingerichtete Planstellen und gerade nicht nur vorübergehend erforderlich.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁵ Vgl. Ergebnisse des Koalitionsausschusses von CDU/CSU und SPD vom 02.07.2026, Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung, S. 4.

⁶ So bereits EuGH v. 26.11.2014 – C-22/13 – Mascolo.

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 30.04.2026 – C-133/24 – CD Tondela u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 101 AEUV

Schlagworte: Profifußball – Vereinbarung zwischen den Fußballvereinen – Wettbewerbsbeschränkung

Kernaussagen: Eine Vereinbarung zwischen Fußballvereinen, ihre jeweiligen Spieler untereinander nicht unter Vertrag zu nehmen, wenn diese ihren Arbeitsvertrag einseitig unter Berufung auf im Kontext der Covid-19-Pandemie getroffene Entscheidungen gekündigt haben, stellt eine Wettbewerbsbeschränkung dar.

Beschluss des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 11.06.2026 – C-860/24 – Brambandi

Rechtsvorschriften: Art. 45, 49 AEUV; Art. 13 BerufsqualifikationsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen

Kernaussagen: Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV) wie Niederlassungsfreiheit (Art. 49 AEUV) verpflichten den Aufnahmemitgliedstaat nicht, im Rahmen der Prüfung eines Antrags auf Anerkennung von Berufsqualifikationen einen in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Ausbildungsnachweis zu berücksichtigen, der von diesem Mitgliedstaat nicht rechtlich anerkannt ist.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 25.06.2026 – C-343/25 – CPAM de la Gironde

Rechtsvorschriften: BerufsqualifikationsRL 2005/36/EG; Art. 49 AEUV

Schlagworte: Zugang von Ärzt*innen zum Sozialversicherungssektor mit variabler Gebührengestaltung – Anerkennung von Zeiten der Berufsqualifikationen als „berufserfahren“ – Niederlassungsfreiheit

Kernaussagen: Die BerufsqualifikationsRL findet auf nationale Regelungen keine Anwendung, die den Zugang zu einem bestimmten Vergütungssystem von einer bestimmten Berufserfahrung abhängig machen, da es sich hierbei nicht um eine Berufsqualifikation i.S.d. RL handelt.

Art. 49 AEUV (Niederlassungsfreiheit) steht einer nationalen Regelung entgegen, die Ärzt*innen den Zugang zum Sektor mit variabler Gebührengestaltung allein deshalb verwehrt, weil sie ihre Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat als Selbstständige ausgeübt haben. Ist die praktische Erfahrung selbstständig tätiger Ärzt*innen mit der von angestellten Klinikärzt*innen vergleichbar, muss der Mitgliedstaat diese Erfahrung anerkennen und darf den Zugang nicht verwehren.

Erläuterungen: Die Klägerin begehrt den Zugang zu einem Sektor mit variabler Gebührengestaltung der gesetzlichen Krankenversicherung. Nach französischem Recht setzt dieser Zugang eine zweijährige Vollzeittätigkeit im öffentlichen Krankenhausdienst voraus. Die Klägerin hat diese Tätigkeit nicht in Frankreich, sondern in einem öffentlichen Krankenhaus in Italien

als freiberufliche Assistentin ausgeübt. Die zuständige Behörde erkannte diese Tätigkeit nicht als einschlägige Berufserfahrung i.S.d. nationalen Vorschriften an.⁷

Der EuGH stellte fest, dass die BerufsqualifikationsRL keine Anwendung findet. Die RL gilt nur für reglementierte Berufe, deren Zugang oder Ausübung an bestimmte Berufsqualifikationen gebunden ist. Die Bezeichnung „Klinikerarzt“ ist keine solche Berufsqualifikation i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. a BerufsqualifikationsRL, sondern lediglich ein Zugangskriterium zu einem bestimmten Vergütungssystem.⁸

Es liege jedoch eine Beschränkung der Niederlassungsfreiheit nach Art. 49 AEUV vor, so der EuGH. Die französische Regelung ist geeignet, die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu behindern. Die Anforderung eines Arbeitsvertrags als Anerkennungsvoraussetzung stellt ein formales Kriterium dar, das typischerweise zwischen den Mitgliedstaaten variiert und damit die grenzüberschreitende Mobilität erschwert.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Betriebsübergang

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 11.06.2026 – C-216/25 – GSP Offshore

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1, Art. 8 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Gehaltsforderungen – Schuldübergang

Kernaussagen: Im Fall des Betriebsübergangs darf der Übergang von Entgeltansprüchen nicht von der Zustimmung der*des Arbeitnehmerin*Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Eine nationale Vorschrift, die die Übertragung einer Verpflichtung von einem Schuldner auf einen anderen von der Zustimmung des Gläubigers abhängig macht, ist in dieser Konstellation nicht anwendbar. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem in Art. 8 der BetriebsübergangsRL festgelegten Günstigkeitsprinzip.

Erläuterungen: Im Zuge des Betriebsübergangs tritt die*der Betriebserwerber*in ipso iure in die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ein. Arbeitnehmer*innen können dem Übergang des Arbeitsverhältnisses als Ganzes ausdrücklich widersprechen, sich also dazu entscheiden, das Arbeitsverhältnis mit dem Veräußerer fortzusetzen.⁹ Dem Übergang einzelner Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis können sie jedoch nicht widersprechen, wie der Gerichtshof bereits in der Vergangenheit festgestellt hat.¹⁰

Allerdings können Mitgliedstaaten die RL in einer für die Arbeitnehmer*innen günstigeren Art und Weise umsetzen, als dies durch die Richtlinienbestimmungen vorgegeben ist, Art. 8 BetriebsübergangsRL. Der EuGH lässt in der vorliegenden Entscheidung offen, ob es eine günstigere Regelung ist, wenn es statt des Übergangs ipso iure in der Hand der individuellen Arbeitnehmer*innen liegt, ob ein konkreter Forderungsübergang stattfindet oder nicht. Ihm zufolge hat das Günstigkeitsprinzip aus Art. 8 BetriebsübergangsRL zwei Schranken: Es darf nicht den durch die RL gewährten Mindestschutz unterlaufen und die Kohärenz der RL oder

⁷ Vgl. Vorabentscheidungsersuchen in HSI-Report 3/2025, S. 33.

⁸ Vgl. EuGH v. 06.10.2015 – C-298/14 – Brouillard, Rn. 39.

⁹ EuGH v. 16.12.1992 – C-132/91 – Katsikas, Rn. 29 f.; Hießl/Kullmann, EU Labour Law, 1. Aufl. 2025, Transfer of Undertakings Directive Art. 8, S. 807.

¹⁰ EuGH v. 25.07.1991 – C-362/89 – d'Urso, Rn. 11; v. 26.05.2005 – C-478/03 – Celtec, Rn. 37.

die mit ihr verfolgten Zwecke beeinträchtigen. Der Grundgedanke der RL bestehe darin, einen Forderungsübergang ipso iure anzuordnen. Das Zustimmungserfordernis für Arbeitnehmer*innen würde die Kohärenz der RL und den mit ihr bezweckten Mindestschutz unterlaufen.

Seit den Entscheidungen in den Rs. *Werhof*¹¹ und *Alemo-Herron*¹² ist die Frage der Günstigkeit in der Umsetzung der BetriebsübergangsRL eine delikate. Klärungsbedürftig ist im vorliegenden Verfahren sowohl die Frage, wie genau sich im europäischen Arbeitsrecht die Günstigkeit ermittelt, als auch, ob Art. 8 BetriebsübergangsRL ebenso auszulegen ist wie das Günstigkeitsprinzip in Art. 153 Abs. 2, Buchst. b), Abs. 4, 2. Spiegelstrich AEUV und in den darauf ergangenen RL des EU-Arbeits- und Sozialrechts. Letzteres ist nicht selbsterklärend, weil die erste BetriebsübergangsRL 77/187/EWG vor Inkrafttreten der Ermächtigungsgrundlage für die Sozialpolitik auf die Binnenmarktkompetenz gestützt worden war, also durchaus eine eigenständige Auslegung erfahren könnte.¹³

Beide Fragen hat der EuGH in der vorliegenden Entscheidung dahinstehen lassen. Seine argumentative Ausweichstrategie, demzufolge das Günstigkeitsprinzip der RL „jedenfalls“ seine Grenze in ihrer „Kohärenz“ sowie dem von ihr vermittelten Mindestschutz finde, überzeugt nicht. Entweder eine nationale Umsetzung ist günstiger – dann ist sie zuzulassen. Oder sie ist nicht eindeutig günstiger – dann handelt es sich um keine ordnungsgemäße Richtlinienumsetzung.

Im vorliegenden Fall wird der Rechtskreis der Arbeitnehmer*innen erweitert, ohne ihn an anderer Stelle einzuschränken.¹⁴ Arbeitnehmer*innen haben das Recht zu entscheiden, ob Entgeltansprüche auf den Erwerber übergehen. Daraus ergibt sich richtigerweise in einem ersten Prüfungsschritt die Günstigkeit der Regelung. Allerdings könnten Arbeitgeber*innen Arbeitnehmer*innen unter Druck setzen, um sie dazu zu bewegen, dem Forderungsübergang zu widersprechen, obwohl das nicht ihren Interessen entspricht. Diese Richtlinienumsetzung hätte also das Potential, das Ziel der RL zu unterminieren. Das vorlegende rumänische Gericht verwies auf das (auch in Deutschland zu beobachtende¹⁵) Phänomen, dass Betriebsübergänge genutzt werden, um die Rechtsstellung der Arbeitnehmer*innen zu unterminieren. Der Gerichtshof bemüht hierzu das Verbot des Rechtsmissbrauchs, dessen Vorliegen durch die nationale Gerichtsbarkeit zu beurteilen ist (Rn. 57).¹⁶ Die Frage der Günstigkeit lässt er offen – und so eine Gelegenheit ungenutzt, einem tragenden Begriff des EU-Arbeitsrechts klarere Konturen zu verleihen.¹⁷

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹¹ EuGH v. 09.03.2006 – C-499/03 – *Werhof*.

¹² EuGH v. 18.07.2013 – C-426/11 – *Alemo-Herron*, sowie in der Folge zum deutschen Recht EuGH v. 27.04.2017 – C-680/15 – *Asklepios*.

¹³ Siehe den Einleitungssatz der RL 77/187/EWG.

¹⁴ Zu diesem Maßstab im Ausgangspunkt bereits EuGH v. 10.02.1988 – C-324/86 – *Tellerup / Daddy's Dance Hall*, Rn. 15; Klengel, Kollektivverträge im EU-Betriebsübergangsrecht, 2020, S. 189 ff; siehe auch ebd., S. 274 ff.; Hießl/Kullmann, EU Labour Law, 1. Aufl. 2025, Transfer of Undertakings Directive Art. 8, S. 807.

¹⁵ Zum Vorgehen, den Kündigungsschutz im Zuge des Betriebsübergangs abzustreifen, Hamann, jurisPR 29/2026, Anm. 2, unter D.

¹⁶ Ausf. Klengel, Kollektivverträge im EU-Betriebsübergangsrecht, 2020, S. 329 ff.

¹⁷ Zur fehlenden Herleitung und Begründung der Entscheidung auch Hamann, jurisPR 29/2026, Anm. 2.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 04.06.2026 – C-312/24 – Darashev

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1, Art. 17 Abs. 3 Buchst. b i.V.m. Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c und Art. 6 Abs. 3 DSGVO (EU) 2016/679; Art. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Verarbeitung von Daten, die bei Ermittlungen gegen Polizist*innen als Verdächtige einer Straftat erhoben wurden – Speicherung der Daten zu diesen Ermittlungen in der Personalakte

Kernaussagen: 1. Die DSGVO findet Anwendung, wenn die Direktion einer staatlichen Behörde in der Personalakte eines*einer ihrer Bediensteten Daten über dessen*deren Status als Verdächtige*r eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens speichert. Es ist dafür unerheblich, dass diese Direktion die Daten über eine andere Direktion derselben staatlichen Behörde erlangt hat, die zur Durchführung dieser Art von Ermittlungen ermächtigt ist.

2. Die Speicherung ist für die Verwaltung der Laufbahn und der Kontrolle der ordnungsgemäßen Dienstführung als zum Zweck der Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung, gerechtfertigt, sofern die Rechtsgrundlage klar und präzise ist, ihre Anwendung vorhersehbar einem Ziel von öffentlichem Interesse dient und zu diesem in einem angemessenen Verhältnis steht.

3. Der Status als Verdächtige*r ist kein verbotenes Diskriminierungsmerkmal gem. Art. 1 GleichbehandlungsrahmenRL.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 18.06.2026 – C-484/24 – NTH Haustechnik

Rechtsvorschriften: Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c, Art. 17 Abs. 3 Buchst. e, Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Daten, die durch einen Verstoß gegen den Grundsatz der Speicherbegrenzung gewonnen wurden – justizielle Tätigkeit, insbes. gerichtliche Beweiserhebung, als Datenverarbeitung i.S.d. DSGVO

Kernaussagen: 1. Für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der gerichtlichen Feststellung des Sachverhalts und die Beweiswürdigung ist Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c DSGVO einschlägig. Eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung im Recht des Mitgliedsstaats muss ein öffentliches Interesse verfolgen und verhältnismäßig sein. Besondere Anforderungen sind an die betreffende Rechtsnorm allerdings nicht zu stellen. Es genügt, dass die Rechtsprechung klare, präzise und vorhersehbare Kriterien entwickelt hat, aus denen sich ergibt, unter welchen Umständen und Voraussetzungen die von den Parteien vorgebrachten Tatsachen und vorgelegten Beweismittel von einem Gericht verwendet werden dürfen.

2. Der Grundsatz der „Datenminimierung“ verlangt vom entscheidenden Gericht keine zusätzliche Abwägung sämtlicher Interessen, die bei einer Datenverarbeitung im Rahmen seiner justiziellen Tätigkeit im Einzelfall betroffen sind.

3. Ein nationales Gericht darf Beweismittel heranziehen, die von einer Partei datenschutzwidrig verarbeitet wurden, auch wenn das berechnigte Interesse dieser Partei lediglich in dieser Verwendung im Gerichtsverfahren besteht. Vor der Offenlegung der Daten muss das Gericht allerdings prüfen, ob diese auf das für die Zwecke einer solchen Offenlegung notwendige Maß beschränkt sind. Es muss ggf. Maßnahmen ergreifen, um die Beeinträchtigung des Rechts auf Schutz personenbezogener Daten, zu der eine solche Offenlegung führen kann, so gering wie möglich zu halten.

5. Ein nationales Gericht darf im Rahmen seiner justiziellen Tätigkeit Daten verwenden, auch wenn die betreffende Partei ihren Informationspflichten nach dieser Bestimmung nicht nachgekommen ist.

6. Ein Gericht ist im Rahmen seiner justiziellen Tätigkeit verpflichtet, für die Einhaltung dieser Verordnung Sorge zu tragen, wenn es personenbezogene Daten von am Verfahren nicht beteiligten Dritten verarbeitet. Das Unionsrecht verlangt allerdings nicht, dass sich eine der Parteien dieses Verfahrens auf die Verletzung von Datenschutzrechten Dritter berufen kann.

Erläuterungen: Inwieweit datenschutzwidrig erlangte Informationen in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren gegenüber einer*inem Arbeitnehmer*in genutzt werden können, steht aktuell in verschiedener Hinsicht in der Diskussion, auch in Folge einer Entscheidung des BAG vom 29.06.2023.¹⁸ Hier hatte das BAG kein Beweisverwertungsverbot bezüglich einer datenschutzwidrig vorgenommenen Videoüberwachung angenommen. Ein Verwertungsverbot komme nur in Betracht, wenn dieses aufgrund einer grundgesetzlich geschützten Rechtsposition zwingend geboten sei. Regelmäßig müsse sich der Grundrechtsverstoß aus der Verwertung selbst ergeben, nicht bereits aus dem bereits erfolgten Rechtsverstoß.¹⁹

Die Aufmerksamkeit für die Vorgaben des Datenschutzes im gerichtlichen Verfahren dürfte durch die vorliegende Entscheidung des EuGH befeuert werden, die auf eine Vorlage des LAG Niedersachsen hin ergangen ist. Kurz gesagt entnimmt der EuGH der DSGVO ein besonders niedriges Schutzniveau, wenn es darum geht, ob Arbeitgeber*innen datenschutzwidrig erlangte Daten für Beweiszwecke nutzen dürfen. So seien an die Rechtsgrundlage keine besonderen Anforderungen zu stellen, sofern das Gericht seiner gesetzlichen Aufgabe der Rechtspflege nachkomme. Zudem soll der ansonsten stets hochgehaltene Verhältnismäßigkeitsgrundsatz bei der Datenverarbeitung im Rahmen eines Gerichtsverfahrens bei der Anwendung des Grundsatzes der Datenminimierung zurücktreten.

Bei der Würdigung der Entscheidung ist zu beachten, dass im Datenschutzrecht mit der DSGVO zwar eine Vollharmonisierung angestrebt wird. Für den Beschäftigtendatenschutz gilt jedoch das Günstigkeitsprinzip.²⁰ Nationale Regelungen in Gesetzen, aber damit auch in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, haben Bestand. Soweit hier also rechtswidrig erlangte Beschäftigtendaten besser vor einer Verarbeitung im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens, etwa als Beweismittel, geschützt werden, wird diese Rechtslage durch die vorliegende EuGH-Entscheidung nicht berührt. Allerdings ist – wie gezeigt – das Schutzniveau, das die Arbeitsgerichtsbarkeit in Deutschland in Hinblick auf Beweisverwertungsverbote gewährt, ohnehin niedrig.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 13.05.2026 – C-227/25 P – DR und DS / EIOPA

Rechtsvorschriften: Art. 268 und 340 AEUV

Schlagworte: Öffentlicher Dienst – Entlassung aufgrund von Informationen, die vertraulich sind – außervertragliche Haftung der EU – immaterieller Schaden von EU-Bediensteten

Kernaussagen: Familienangehörige von EU-Bediensteten können im Wege einer Schadensersatzklage nach Art. 268, 340 AEUV gegen die EU vorgehen. Sie sind nicht auf ein Vorgehen

¹⁸ Siehe BAG v. 29.06.2023 – 2 AZR 296/22.

¹⁹ Zu Recht kritisch DKW/Klebe, 20. Aufl. 2025, BetrVG § 87 Rn. 6.

²⁰ EuGH v. 22.06.2022 – C-534/20 – Leistrütz, Rn. 32 ff.

nach Art. 270 AEUV verwiesen, der für Streitsachen zwischen der Union und ihrer Bediensteten statthaft ist.

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 18.06.2026 – C-185/25 – Waldfelber

Rechtsvorschriften: Art. 4 Nr. 7 DSGVO

Schlagworte: Begriff der*des "Verantwortlichen" i.S.d. DSGVO

Kernaussagen: Eine natürliche Person, die in Ausübung ihrer Tätigkeit personenbezogene Daten mittels der ihr von der Organisation zur Verfügung gestellten und vorgegebenen Mittel verarbeitet, ist keine „Verantwortliche“ i.S.d. DSGVO.

[→ zurück zur Übersicht](#)

6. Entsendung

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Högsta förvaltningsdomstol (Schweden), eingegangen am 06.03.2026 – C-177/26 – Gripholt

Rechtsvorschriften: Art. 12 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Befristung – Entsendung – Ablöseverbot

Erläuterungen: Um zu verhindern, dass Daueraufgaben durch den Einsatz von entsandten Arbeitskräften abgedeckt werden, können entsandte Arbeitnehmer*innen gem. Art. 12 Abs. 1 KoordinierungsVO nicht andere Personen auf ihrem Arbeitsplatz ablösen. Im vorliegenden Verfahren stellt sich die Frage, ob dieses Verbot die Fallgestaltung erfasst, dass die entsandten Arbeitnehmer*innen in einem befristeten Arbeitsverhältnis dieselben Arbeitsaufgaben ausführen sollen, die eine andere Person im entsprechenden Zeitraum in der Saison des Vorjahres ausgeführt hat.

[→ zurück zur Übersicht](#)

7. Gleichbehandlung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 18.06.2026 – C-522/24 – Ministero della difesa

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 Abs. 2 Buchst. a und b GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 1, 21, 24 EU-GRC

Schlagworte: Begriff der „Weltanschauung“ – Impfpflicht für Militärangehörige aufgrund der Covid-19-Pandemie – Freistellung von der Arbeit ohne Entgeltfortzahlung – Diskriminierung

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die für Militärangehörige eine Pflichtimpfung als Voraussetzung für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit vorsieht, während Zivilpersonal,

welches seine Aufgaben in derselben Umgebung und in einem vergleichbaren gesundheitlichen Kontext ausübt, einer solchen Verpflichtung nicht unterliegt, ist nicht unionsrechtswidrig. Diese Regelung stellt keine Ungleichbehandlung i.S.v. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a GleichbehandlungsrahmenRL dar.

Einer solchen nationalen Regelung steht zudem Art. 2 Abs. 2 Buchst. b GleichbehandlungsrahmenRL nicht entgegen. Die vom Kläger geäußerte Meinung zur öffentlichen Gesundheit stellt keine „Weltanschauung“ i.S.d. RL dar. Es liegt keine mittelbare Diskriminierung vor.

Erläuterungen: Der Kläger beanstandete die Ungleichbehandlung hinsichtlich einer Impfpflicht. Diese Ungleichbehandlung besteht darin, dass bestimmten Personen eine Pflichtimpfung auferlegt wird, um ihre berufliche Tätigkeit ausüben zu können, abhängig davon, ob sie dem Militär- oder dem Zivilpersonal angehören. Die Ungleichbehandlung beruht somit auf der Zugehörigkeit der Arbeitnehmer*innen zu einer bestimmten Berufsgruppe. Nach ständiger Rechtsprechung sind die in Art. 1 der GleichbehandlungsrahmenRL genannten Diskriminierungsgründe abschließend aufgezählt. Die RL erfasst keine Diskriminierungen wegen der Berufsgruppe oder des Arbeitsorts.²¹ Da dieser Diskriminierungsgrund nicht zu den aufgeführten Gründen gehört, fällt die Ungleichbehandlung nicht in den Anwendungsbereich der RL.

Der EuGH stellte weiter fest, dass Meinungen keine Weltanschauungen darstellen.²² Nach der einschlägigen Rechtsprechung ist der Diskriminierungsgrund „Religion oder Weltanschauung“, wie er aus Art. 21 EU-GRC hervorgeht, von „politischen oder sonstigen Anschauungen“ zu unterscheiden und umfasst ausschließlich religiöse, weltanschauliche oder spirituelle Überzeugungen.²³ Der Kläger stellt mit seinem Vorbringen keine eigenen weltanschaulichen Überzeugungen entgegen, sondern beanstandet die von den italienischen Behörden im Bereich der öffentlichen Gesundheit getroffenen Entscheidungen. Gleiches gilt für seine Kritik an den Modalitäten der Pflichtimpfung.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spanien), eingegangen am 06.03.2026 – C-183/26 – Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 und 6 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 21 EU-GRC; Art. 10 AEUV

Schlagworte: Mutterschaftszulage – Alterspension – Diskriminierung wegen des Alters

Erläuterungen: Dem EuGH wurde die Frage vorgelegt, ob das in Art. 21 der EU-GRC, Art. 10 AEUV sowie in den Art. 1, 2 und 6 der GleichbehandlungsrahmenRL verankerte Verbot der Altersdiskriminierung so auszulegen ist, dass es einer nationalen Regelung widerspricht, bei der die Gewährung einer Mutterschaftszulage zur Pension davon abhängig gemacht wird, dass die betroffene Person das 65. Lebensjahr vollendet hat. Nach dieser Regelung wird die Mutterschaftszulage Personen nicht gewährt, die vorzeitig in den Ruhestand treten. Voraussetzungen für diesen vorzeitigen Renteneintritt sind die Vollendung des 60. Lebensjahres und die Zurücklegung von mindestens 30 Dienstjahren im Staatsdienst. Personen, die hingegen erst nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder später in den gesetzlichen Ruhestand treten, müssen lediglich 15 Dienstjahre nachweisen. Zu klären ist daher, ob eine Bestimmung, die

²¹ EuGH v. 17.10.2024 – C-349/23 – *Zetschek*, Rn. 25; EuGH v. 21.05.2015 – C-262/14 – *SCMD*.

²² Der EuGH folgt den Schlussanträgen von GA *Čapeta* vgl. *HSI-Report 4/2025*, S. 32.

²³ EuGH v. 13.10.2022 – C-344/20 – *S.C.R.L.*, Rn. 27.

Personen von der Mutterschaftszulage ausschließt, obwohl sie dieselben Beitragszeiten zurückgelegt haben wie Eltern, die ihre beitragsabhängige Alterspension mit 65 Jahren beziehen, eine unzulässige Altersdiskriminierung aufgrund des geringeren Lebensalters darstellt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

8. Leiharbeit

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 11.06.2026 – C-136/25 – Pemak

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

Schlagworte: Veräußerndes und erwerbendes Unternehmen als ein entleihendes Unternehmen – Unternehmensübergang – Berechnung der Überlassungshöchstdauer

Kernaussagen: Die Überlassungshöchstdauer für Leiharbeitnehmer*innen beginnt nicht mit einem Betriebsübergang neu zu laufen. Beim veräußernden Unternehmen erbrachte Zeiten sind bei der Berechnung der Höchstdauer der Überlassung anzurechnen.

Erläuterung: Nach § 1 Abs. 1b AÜG darf der*die Leiharbeitnehmer*in grundsätzlich nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben entleihenden Unternehmen überlassen werden. Das AÜG regelt nicht ausdrücklich, ob bei einem Betriebsübergang gem. § 613a BGB das erwerbende Unternehmen als dasselbe entleihende Unternehmen anzusehen ist. Generalanwalt Rantos ist der Ansicht, dass die praktische Wirksamkeit der LeiharbeitsRL beeinträchtigt und der Schutz der Arbeitnehmer*innen gefährdet würde (Rn. 49), wenn die beim veräußernden und entleihenden Unternehmen geleisteten Zeiten getrennt voneinander berücksichtigt bzw. die Frist bei Veräußerung neu in Gang gesetzt würde.

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 25.06.2026 – C-172/25 – Personal Sea Management

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

Schlagworte: Kündigungsschutz von Leiharbeitnehmer*innen – Verzicht der Entleiher*innen auf die Dienste – Gleichbehandlung

Kernaussagen: Die Entlassungsbedingungen von Leiharbeitnehmer*innen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Grundsatzes der Gleichbehandlung i.S.v. Art. 5 Abs. 1 UAbs. 1 LeiharbeitsRL, wonach die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer*innen mindestens denjenigen für unmittelbar angestellte Arbeitnehmer*innen entsprechen müssen. Deswegen kann ein Mitgliedstaat eine Regelung treffen, wonach ein Leiharbeitsunternehmen den Arbeitsvertrag mit einem*einer Leiharbeitnehmer*in mit der Begründung auflösen kann, dass das entleihende Unternehmen den Arbeitsauftrag mit dieser Person vorzeitig beendet hat. Das Unternehmen muss dabei nicht die gesetzlichen Entlassungsbedingungen einhalten, die für unmittelbar angestellte Arbeitnehmer*innen gegolten hätten.

[→ zurück zur Übersicht](#)

9. Massenentlassung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 04.06.2026 – C-907/24 – Orefice Generators

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

Schlagworte: Massenentlassung – Verlegung des Arbeitsorts – Entlassungsbegriff

Kernaussagen: Unter den Begriff der Entlassung fällt die arbeitgeberseitige Kündigung eines Arbeitsvertrags, die erfolgt, nachdem sich der*die Arbeitnehmer*in geweigert hat, einer einseitig angeordneten Verlegung des Arbeitsorts an einen vom ursprünglichen Arbeitsort weit entfernten Ort zu folgen. Eine solche Kündigung ist auch bei der Berechnung der für die Anwendung der RL maßgeblichen Schwellenwerte zu berücksichtigen. Der*die Arbeitgeber*in kann also die Zahl der relevanten Entlassungen nicht dadurch verringern, dass er*sie Arbeitnehmer*innen kündigt, die eine wesentliche Änderung ihrer Arbeitsbedingungen – hier eine weit entfernte Verlegung des Arbeitsorts – nicht akzeptieren.

Erläuterungen: Der Gerichtshof verweist in seinen Ausführungen mehrfach auf die Rs. *Ineo Infracom*²⁴ und führt seine Rechtsprechungslinie in Bezug auf eine weite Auslegung des Entlassungsbegriffs der RL fort. Ausschlaggebend ist hiernach, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Person des*der Arbeitnehmer*in begründet liegt oder auf einer arbeitgeberseitigen Entscheidung beruht. Während es in der Rs. *Ineo Infracom* um eine tarifvertragliche Regelung ging, die den Wechsel des Arbeitsorts ermöglichte und bei der zu prüfen war, ob die Arbeitnehmer*innen zu einem Wechsel verpflichtet waren, handelt es sich im vorliegenden Fall um eine einseitige arbeitgeberseitige Anordnung, die auf einer strategischen wirtschaftlichen Entscheidung des Unternehmens beruhte (Rn. 50).

[→ zurück zur Übersicht](#)

10. Soziale Sicherheit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 16.04.2026 – C-642/24 – Kommission / Deutschland

Rechtsvorschriften: Art. 4, 7 und 67 KoordinierungsVO (EG) 883/2004; Art. 45 AEUV

Schlagworte: Bayerisches Familiengeld – Indexierung von Familienleistungen – Freizügigkeit – Anpassung von Familienleistungen in Abhängigkeit vom Wohnsitzstaat der Kinder

Kernaussagen: Die Bundesrepublik Deutschland hat dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit), Art. 4 (Gleichbehandlung), 7 und 67 KoordinierungsVO verstoßen, indem sie im Freistaat Bayern einen wohnortabhängigen Indexierungsmechanismus für das Familiengeld eingeführt und beibehalten hat. Nach diesem Mechanismus erhalten Familiengeldempfänger*innen, deren Kinder in bestimmten Mitgliedstaaten wohnen, einen niedrigeren Betrag als Familiengeldempfänger*innen, deren Kinder in Deutschland oder in anderen Mitgliedstaaten wohnen.

²⁴ EuGH v. 04.09.2025 – C-249/24 – *Ineo Infracom*, vgl. hierzu [HSI-Report 3/2025](#), S. 44.

Erläuterungen: Der EuGH stellte fest,²⁵ dass es sich beim bayerischen Familiengeld um eine pauschale Familienleistung handelt und nicht um eine Leistung, deren Höhe an konkrete Lebenshaltungskosten oder tatsächliche Aufwendungen für den Unterhalt des Kindes anknüpft. Zudem erfolgte die Indexierung ausschließlich nach unten; eine entsprechende Anpassung bei höheren Lebenshaltungskosten in anderen Mitgliedstaaten war nicht vorgesehen. Der EuGH hielt die Regelung daher weder für sachlich gerechtfertigt noch für kohärent. Da die Kürzung des Familiengeldes aufgrund des Wohnorts der Kinder vor allem Wanderarbeitnehmer*innen betrifft, deren Familienangehörige häufig in anderen Mitgliedstaaten leben, wertete der EuGH die Regelung als mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Mit seinem Urteil knüpft der Gerichtshof an seine bisherige Rechtsprechung²⁶ an.

Deutschland ist nun verpflichtet, den festgestellten Verstoß gegen das Unionsrecht zu beseitigen und für eine unionsrechtskonforme Ausgestaltung der Regelung zu sorgen. Da das Familiengeld aber ohnehin ausläuft,²⁷ dürften die praktischen Auswirkungen gering sein.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 23.04.2026 – C-116/25 – NOI – Blagoevgrad

Rechtsvorschriften: Art. 62 Abs. 1, 2 und 3 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

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

Kernaussagen: Art. 62 Abs. 3 i.V.m. Art. 65 Abs. 2 und Abs. 5 Buchst. a der KoordinierungsVO verlangt nicht, dass bei Arbeitslosen, die nach einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat in ihren Wohnstaat zurückkehren, die Höhe ihres Arbeitslosengeldes ausschließlich anhand des zuletzt im Beschäftigungsstaat erzielten Einkommens berechnet wird. Der Wohnstaat darf vielmehr auch weitere im nationalen Bezugszeitraum erzielte Einkünfte berücksichtigen und hierfür eigene Berechnungsregeln vorsehen.

Bei der Berechnung von Arbeitslosenleistungen darf danach differenziert werden, ob der Bezugszeitraum vollständig im eigenen Mitgliedstaat oder teilweise bzw. vollständig in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegt wurde.

Erläuterungen: Die bulgarische Klägerin arbeitete saisonal in Spanien und beantragte nach ihrer Rückkehr nach Bulgarien Arbeitslosengeld. Die Behörde bewilligte die Leistung und berechnete sie anhand sämtlicher Einkünfte der letzten 24 Monate – und damit nicht mehr ausschließlich nach dem letzten Entgelt, das in Spanien erzielt wurde, wie zuvor – sondern nach einer neuen nationalen Regelung. Gegen diese neue Berechnungsmethode ging die Klägerin vor.²⁸

In der Folge befasste sich der EuGH mit zwei Fragen: Zum einen, ob die Abkehr von der bisherigen, an Art. 62 Abs. 1 und 2 KoordinierungsVO orientierten Berechnungsmethode unionsrechtswidrig ist. Der Gerichtshof sah in der nationalen Regelung keinen Verstoß gegen Unionsrecht. Art. 62 KoordinierungsVO erlaube es dem Wohnstaat, bei gemischten Versicherungszeiten eine Mischberechnung vorzunehmen und nicht allein das letzte ausländische Entgelt zugrunde zu legen. Dadurch werden Wanderarbeitnehmer*innen nicht benachteiligt, da ihr ausländisches Einkommen weiterhin berücksichtigt wird.

²⁵ Zur Klage der Kommission HSI-Report 4/2024, S. 35.

²⁶ EuGH v. 16.06.2022 – C-328/20 – *Kommission/Österreich*; siehe auch HSI-Report 2/2022, S. 36.

²⁷ Die Leistung wurde m.W.z. 31.12.2025 durch das Gesetz v. 21.11.2025 (GVBl. S. 570) aufgehoben. Nur für Kinder, die vor dem 01.01.2025 geboren sind erhielten Eltern das bayerische Familiengeld gem. Art. 1 S. 1 BayFamFGG.

²⁸ Zum Vorabentscheidungsersuchen vgl. HSI-Report 1/2025, S. 31.

Zum anderen beantwortete der EuGH die Frage, ob unterschiedliche Berechnungsregeln zulässig sind, je nachdem, ob der Bezugszeitraum vollständig im Mitgliedstaat oder teilweise im Ausland zurückgelegt wurde. Die nationale Regelung wahrt das in den ErwGr. 1 und 45 der KoordinierungsVO zum Ausdruck kommende Ziel, die wirksame Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit sicherzustellen. Zudem gewährleistet sie gem. Art. 62 Abs. 3 der VO, dass das im letzten Beschäftigungsstaat erzielte Entgelt oder Erwerbseinkommen berücksichtigt wird. Das Urteil bestätigt den weiten Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten bei der Berechnung von Arbeitslosenleistungen, wenn Beschäftigungszeiten in mehreren Staaten vorliegen.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 23.04.2026 – C-882/24 P – AL/Kommission

Rechtsvorschriften: Art. 85 und 91 Beamtenstatut

Schlagworte: Öffentlicher Dienst – Zulagen für unterhaltsberechtigte Kinder

Kernaussagen: Es geht es um die Rückforderung von verschiedenen Familienzulagen, die die Europäische Kommission dem Beschwerdeführer, einem Beamten im Generalsekretariat des Rates der EU, gewährt hatte. Soweit die Rückforderung die für zwei Pflegekinder gezahlten Familienzulagen betrifft, hat das Rechtsmittel Erfolg; das Urteil des Gerichts²⁹ wird insoweit aufgehoben. Im Übrigen wird das Rechtsmittel zurückgewiesen.

Erläuterungen: Das Gericht ging hinsichtlich der Familienzulagen für die Pflegekinder davon aus, dass die Entscheidung einer rumänischen Behörde, mit der deren Pflegeunterbringung beendet worden war, wirksam war. Später wurde diese Entscheidung jedoch durch ein rumänisches Gericht rückwirkend (ex tunc) für nichtig erklärt. Zwar ist die Rechtmäßigkeit einer Verwaltungsentscheidung grundsätzlich nach der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt ihres Erlasses zu beurteilen. Der Gerichtshof stellt jedoch klar, dass ein später ergangenes Urteil mit ex tunc-Wirkung keine neue Rechtslage schafft, sondern verbindlich feststellt, wie die Rechtslage bereits zum maßgeblichen Zeitpunkt war. Das Gericht hätte die rückwirkende Nichtigkeit der nationalen Entscheidung daher berücksichtigen müssen. Indem es dennoch davon ausging, dass die behördliche Entscheidung Rechtswirkungen entfaltet habe, verfälschte es die maßgebliche Rechtslage und beging einen Rechtsfehler.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 07.05.2026 – C-747/22 – INPS

Rechtsvorschriften: Art. 26, 29 QualifikationsRL 2011/95/EU

Schlagworte: Sozialhilfeleistungen – Zugang zur Beschäftigung – Voraussetzung eines Wohnsitzes während mindestens zehn Jahren, davon die letzten beiden ohne Unterbrechung – mittelbare Diskriminierung von Drittstaatsangehörige mit subsidiärem Schutzstatus

Kernaussagen: Eine Regelung, die den Zugang zu einer Armutsbekämpfungsleistung und Integrationsmaßnahme davon abhängig macht, dass Betroffene seit mindestens zehn Jahren, davon zwei Jahre ununterbrochen, im Inland leben, stellt eine mittelbare Diskriminierung von Drittstaatsangehörigen mit subsidiärem Schutzstatus dar. Sie werden dadurch faktisch von den genannten Leistungen ausgeschlossen. Dies stellt einen Verstoß gegen Art. 26 und 29 QualifikationsRL dar.

Erläuterungen: Streitgegenständlich war eine italienische Regelung, die den Zugang zu einer Leistung zur Armutsbekämpfung sowie zur Unterstützung beim Zugang zur Beschäftigung und

²⁹ EuG v. 10.04.2024 – T-50/22 – AL/ Kommission.

zur sozialen Eingliederung davon abhängig machte, dass Drittstaatsangehörige mit subsidiärem Schutzstatus – ebenso wie italienische Staatsangehörige – mindestens zehn Jahre, davon zwei Jahre ununterbrochen, im Mitgliedstaat gewohnt haben.

Der EuGH hatte zwei zentrale Fragen zu klären. Zum einen war zu bestimmen, ob die italienische Grundsicherungsleistung überhaupt unter die in Art. 26 und 29 QualifikationsRL erfassten Leistungen fällt. Dies bejahte das Gericht, da die RL keine abschließende Aufzählung enthält und die Leistung als Mischleistung sowohl Elemente der Sozialhilfe als auch der Arbeitsmarktintegration umfasst.

Zum anderen prüfte der EuGH, ob die italienische Regelung mit Art. 26 und Art. 29 QualifikationsRL vereinbar ist. Dies verneinte er, da die Regelung Personen, denen internationaler Schutz zuerkannt worden ist typischerweise ausschließt und daher eine mittelbare Diskriminierung darstellt. Dies ist auch nicht durch den Verweis auf hohe Kosten oder administrative Komplexität, weshalb es sinnvoll sei, dass der nationale Gesetzgeber die Anwendung der Maßnahme auf Personen beschränke, die gut und dauerhaft in die nationale Gemeinschaft integriert seien, zu rechtfertigen. Solche Erwägungen begründen keinen Unterschied zwischen Staatsangehörigen und Schutzberechtigten und würden zudem eine vom Unionsgesetzgeber nicht vorgesehene Ausnahme von Art. 25 und Art. 29 QualifikationsRL darstellen.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 21.05.2026 – C-717/24 – *Sociálna poisťovňa*

Rechtsvorschriften: Art. 51 KoordinierungsVO 883/2004

Schlagworte: Altersrente – Sozialleistungen, die Versicherungszeiten im Rahmen eines Sondersystems voraussetzen – Anrechnung von Versicherungszeiten im EU-Ausland

Kernaussagen: Der in Art. 51 KoordinierungsVO vorgesehene Mechanismus der Berücksichtigung von Versicherungszeiten im EU-Ausland findet Anwendung, wenn der für die Gewährung der Rentenleistung zuständige Mitgliedstaat ein Sondersystem der sozialen Sicherheit eingeführt hat, das sich formal von dem allgemeinen System der sozialen Sicherheit unterscheidet. Er findet darüber hinaus Anwendung, wenn dieser Mitgliedstaat, ohne ein solches Sondersystem geschaffen zu haben, bestimmte Vorteile einer Gruppe von Personen vorbehält, die Versicherungszeiten in Ausübung eines spezifischen Berufs oder einer spezifischen Erwerbstätigkeit zurückgelegt haben.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 04.06.2026 – C-621/24 – *Landkreis Schweinfurt*

Rechtsvorschriften: Art. 2 Buchst. g und q, Art. 17 Abs. 2, AufnahmeRL 2013/33/EU; § 1a Abs. 1, 7 AsylbLG

Schlagworte: Angemessener Lebensstandard – Einschränkung materieller Leistungen – Leistungsumfang

Kernaussagen: Der EuGH erklärt die deutsche Regelung des § 1a Abs. 7 AsylbLG in der damals maßgeblichen Fassung für unionsrechtswidrig, soweit Dublin-Asylbewerber*innen bestimmte existenzsichernde Leistungen entzogen werden. Konkret darf Asylbewerber*innen, die bis zu ihrer Überstellung in den nach der Dublin-III-VO zuständigen Mitgliedstaat in Deutschland verbleiben nicht die Versorgung mit Kleidung oder die Leistungen für Gebrauchs- und Verbrauchsgüter des Haushalts entzogen werden, und nicht der notwendige persönliche Bedarf (Geldleistungen für den täglichen Bedarf) vollständig gestrichen werden. Eine solche Regelung verstößt gegen Art. 17 Abs. 2 i.V.m. Art. 2 Buchst. g AufnahmeRL.

Asylbewerber*innen, deren Anträge wegen der Zuständigkeit eines anderen Dublin-Staates als unzulässig abgelehnt wurde, stellen keine „Folgeanträge“ i.S.v. Art. 2 Buchst. q AufnahmeRL dar.

Erläuterungen: Der Kläger ist afghanischer Staatsangehöriger. Sein Asylantrag wurde nach der Dublin-III-VO als unzulässig abgelehnt, zugleich ordneten die deutschen Behörden seine Abschiebung nach Rumänien an, wo er zuvor bereits einen Asylantrag gestellt hatte. Auf Grundlage des AsylbLG erhielt er daraufhin nur noch eingeschränkte Leistungen. Zwar wurden ihm weiterhin Nahrung, eine beheizte Unterkunft sowie Leistungen zur Sicherung von Hygiene und Gesundheit gewährt. Geldleistungen für Kleidung und Haushaltsbedarf erhielt er jedoch nicht mehr.

Der EuGH hatte über die Frage zu entscheiden, ob Deutschland Asylsuchenden, deren Asylantrag wegen der Zuständigkeit eines anderen Mitgliedstaats nach der Dublin-III-VO als unzulässig abgelehnt wurde, wesentliche Leistungen entziehen darf. Er verneinte dies. Nach Auffassung des Gerichtshofs sind die Mitgliedstaaten auch in Dublin-Fällen verpflichtet, bis zur tatsächlichen Überstellung die in der AufnahmeRL vorgesehenen Mindeststandards zu gewährleisten.

Die Entscheidung des EuGH hat unmittelbare Auswirkungen auf das deutsche Recht. Nach dem verschärften § 1 Abs. 4 Nr. 2 AsylbLG können Leistungen inzwischen vollständig ausgeschlossen werden, sobald feststeht, dass ein anderer Mitgliedstaat nach der Dublin-III-VO für die Durchführung des Asylverfahrens zuständig ist und eine Ausreiseverpflichtung besteht. Dieser vollständige Leistungsausschluss ist mit Unionsrecht erst recht nicht vereinbar. Auch die Reform des Europäischen Asylsystems führt insoweit zu keiner anderen Bewertung. Die neue AufnahmeRL (EU) 2024/1346 bestimmt in Art. 23 Abs. 4, dass selbst bei Leistungseinschränkungen der Zugang zur medizinischen Versorgung sowie ein Lebensstandard gewährleistet sein müssen, der mit dem Unionsrecht, insbesondere der Grundrechtecharta, und den internationalen Verpflichtungen der Mitgliedstaaten vereinbar ist. Damit bleibt die Gewährleistung eines angemessenen Lebensstandards unionsrechtlich zwingend.³⁰

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Emiliou vom 23.04.2026 – C-142/25 und C-143/25 – Pepach

Rechtsvorschriften: Art. 44 Abs. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009; Titel II KoordinierungsVO Nr. 883/2004; Art. 21 AEUV

Schlagworte: Soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer*innen – Altersrente – Kindererziehungszeiten

Kernaussagen: Der Mitgliedstaat, der für die Gewährung einer Altersrente leistungspflichtig ist, ist dazu verpflichtet, seine Rechtsvorschriften auf die Erziehungszeiten anzuwenden, d.h. in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegte Kindererziehungszeiten so zu berücksichtigen, als wären solche Zeiten in seinem Hoheitsgebiet zurückgelegt worden. Voraussetzung dafür ist erstens, dass die betreffende Person Versicherungszeiten im ersten Mitgliedstaat zurückgelegt hat, bevor sie ihren Wohnort in den zweiten Mitgliedstaat verlegt hat. Zweitens muss

³⁰ Suliak, EuGH zu Leistungen für Asylbewerber in "Dublin-Fällen": Bett, Brot und Seife reichen nicht, LTO, 04.06.2026, <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/eugh-c62124-leistungseinschraenkungen-fuer-asylbewerber-in-dublin-faellen> (zuletzt abgerufen am 13.07.2026); Hruschka/Sanden/Charif/Çolakoğlu, Das Existenzminimum bleibt unantastbar: Der EuGH über Leistungskürzungen für Asylbewerber*innen, Verfassungsblog, 09.06.2026, <https://verfassungsblog.de/das-existenzminimum-bleibt-unantastbar/> (zuletzt abgerufen am 20.07.2026).

der erste Mitgliedstaat der letzte Mitgliedstaat gewesen sein, in dem sie solche „Versicherungszeiten“ vor der Übersiedlung zurückgelegt hat. Nicht erforderlich ist, dass diese Person maßgebliche Versicherungszeiten ausschließlich im ersten Mitgliedstaat zurückgelegt hat.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Cour du travail de Mons (Belgien), eingegangen am 25.02.2026 – C-132/26 – Camille

Rechtsvorschriften: Art. 4 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 24 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG; Art. 7 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Familienbeihilfen – Aufenthaltstitel – Gleichbehandlung von Unionsbürger*innen

Erläuterungen: Die Vorlagefragen betreffen eine belgische Regelung, nach der Unionsbürger*innen, die tatsächlich im Aufnahmemitgliedstaat wohnen und dort arbeiten, Familienleistungen allein deshalb verweigert werden, weil sie keinen formellen Aufenthaltstitel besitzen. Eine solche Regelung führt dazu, dass auch der unionsangehörige Elternteil, der keinen Aufenthaltstitel (mehr) besitzt, trotz tatsächlichen Wohnsitzes und Erwerbstätigkeit im Mitgliedstaat von der Leistung ausgeschlossen wird. Gegenstand der ersten Vorlagefrage ist daher, ob diese nationale Regelung eine Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit darstellt. Die Vorlagefragen betreffen die unionsrechtliche Gleichbehandlung von Unionsbürger*innen. Nach Art. 4 KoordinierungsVO, Art. 24 FreizügigkeitsRL und Art. 7 FreizügigkeitsVO ist jede Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit verboten.

Wird die erste Vorlagefrage bejaht, soll der EuGH prüfen, ob die festgestellte Ungleichbehandlung dadurch angemessen ausgeglichen wird, dass eine andere Bestimmung das betreffende Kind von der Verpflichtung zum Besitz eines Aufenthaltstitels befreit. Dadurch könnte derselbe Elternteil für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten ab der Einreise des Kindes in das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats Familienbeihilfe beziehen.

Vorabentscheidungsersuchen des Bundessozialgerichts (Deutschland), eingegangen am 13.03.2026 – C-216/26 – Deutsche Rentenversicherung Bund

Rechtsvorschriften: Art. 5 und 7 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Zuschuss zur Altersrente – gesetzliche Krankenversicherung – gesetzliche Rentenversicherung

Erläuterungen: Das BSG legt dem EuGH mehrere Fragen zur Koordinierung der unterschiedlichen Sozialversicherungssysteme der Mitgliedstaaten vor. Ein Rentner, der in Deutschland rentenversichert war, aber in den Niederlanden lebte, zahlte Krankenversicherungsbeiträge nach dem dortigen Pflichtversicherungssystem, die teilweise einkommensabhängig und teilweise pauschal sowie durch eine zusätzliche Selbstbeteiligung ausgestaltet waren. Er erhielt hierfür von der deutschen Rentenversicherung einen im Vergleich zu in Deutschland Versicherten geringeren Zuschuss. Ist dies mit Art. 5 und 7 KoordinierungsVO vereinbar? Die weiteren Vorlagefragen betreffen insbesondere die Berücksichtigung unterschiedlicher Beitragsbestandteile, die rechtliche Einordnung ausländischer Versicherungszweige und die Bindungswirkung von Mitteilungen ausländischer Sozialversicherungsträger.

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal de Instancia de Badajoz (Spanien), eingegangen am 22.04.2026 – C-379/26 – Rogelio

Rechtsvorschriften: Art. 5, 9 Buchst. e GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Art. 1, 2, 4 GleichbehandlungsRL soziale Sicherheit 79/7/EWG; Art. 157 AEUV; Art. 23 EU-GRC

Schlagworte: Vaterschaftsurlaub und Sozialleistungen des Vaters bei Geburt eines toten Kindes – Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Erläuterungen: Dem EuGH wurde die Frage vorgelegt, ob eine nationale Regelung, die im Fall des Todes des Kindes vor der Entbindung eine Leistung der Mutter gewährt, sofern sich der Fötus mindestens 180 Tage im Mutterleib befand, während dem Vater keine entsprechende Leistung zusteht, mit dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot vereinbar ist. Der EuGH hat zu prüfen, ob diese unterschiedliche Behandlung von Mutter und Vater gegen die unionsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung und das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verstößt. Diese Grundsätze sind in Art. 157 AEUV, Art. 23 EU-GRC, in Art. 5 und Art. 9 Buchst. e der GleichbehandlungsRL sowie in Art. 1, 2 und 4 der GleichbehandlungsRL soziale Sicherheit verankert. Der vorliegende Fall, in dem der Vater aufgrund der emotionalen Folgen der Fehlgeburt krankgeschrieben wurde, verweist auf die Schwierigkeit in der rechtlichen Beurteilung. Es dürfte gesetzgeberisch vertretbar sein, die Leistungen aufgrund der besonderen, körperlichen und auch emotionalen Belastungen Müttern vorzuenthalten. Der Gesetzgeber müsste dieses Konzept aber kohärent verfolgen.

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich), eingegangen am 24.04.2026 – C-124/26 – Pensionsversicherungsanstalt

Rechtsvorschriften: Art. 5 Buchst. b und Art. 7 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Voraussetzungen für Angehörigenbonus – Ungleichbehandlung – Grenzüberschreitender Pflegefall – Pflegegeld

Erläuterungen: Der Oberste Gerichtshof Österreichs hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob Österreich den Anspruch auf den Angehörigenbonus vom Wohnsitz der pflegebedürftigen Person abhängig machen darf. Der Angehörigenbonus steht nahen Angehörigen zu, die eine pflegebedürftige Person betreuen, für die ein Anspruch auf österreichisches Pflegegeld besteht. Da ein solcher Pflegegeldanspruch grundsätzlich einen gewöhnlichen Aufenthalt der pflegebedürftigen Person in Österreich voraussetzt, ist zu prüfen, ob diese Wohnsitzvoraussetzung mit Art. 5 Buchst. b KoordinierungsVO (Gleichstellung von Leistungen) und Art. 7 KoordinierungsVO (Wohnortklauselverbot) vereinbar ist.

[→ zurück zur Übersicht](#)

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt und kommentiert von Karsten Jessolat, Hannover

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 19.05.2026 – Nr. 11103/23 – Stanković / Bosnien und Herzegowina

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

Schlagworte: Leistungen der Krankenkasse – Unterscheidung von Angestellten und Selbständigen – Differenzierung

Kernaussage: Die ungleiche Behandlung von Angestellten und Selbständigen bei der Gewährung von Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung kann wegen der unterschiedlichen Beitragserhebung und der jeweiligen Arbeitsbedingungen gerechtfertigt sein.

Erläuterungen: Die Rechtssache betrifft die unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Selbständigen bei der Gewährung von Leistungen der Krankenversicherung.

Die Bf. ist selbständige Rechtsanwältin. Nach innerstaatlichem Recht unterliegt sie ebenso wie abhängig Beschäftigte der Krankenversicherungspflicht und ist Mitglied einer staatlichen Krankenversicherung (*Republika Srpska*). Im Jahr 2019 war sie während ihrer Schwangerschaft für 65 Kalendertage arbeitsunfähig krank und beanspruchte für diese Zeit eine Entschädigung für entgangenen Verdienst. Ihr Antrag wurde von der Krankenversicherung mit der Begründung abgelehnt, dass nach den gesetzlichen Bestimmungen in der zum Antragszeitpunkt geltenden Fassung nur Arbeitnehmer*innen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf Entschädigung haben.

Die Entscheidung der Krankenversicherung wurde von den innerstaatlichen Gerichten bestätigt. Eine mit einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot begründete Verfassungsbeschwerde wurde abgewiesen. Das Gericht war der Ansicht, dass die unterschiedliche Behandlung von Angestellten und Freiberufler*innen durch die Krankenversicherung auf die unterschiedlichen Systeme der Beitragserhebung bezogen auf die beiden Gruppen zurückzuführen sei.

Die Bf. ist der Meinung, dass sie als Freiberuflerin bei der Gewährung von Leistungen aus der obligatorischen Krankenversicherung gegenüber Angestellten i.S.v. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 diskriminiert werde.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs erstreckt sich das Diskriminierungsverbot nach Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12, das ungeachtet des unterschiedlichen Geltungsbereichs den gleichen Maßstäben unterliegt wie Art. 14 EMRK,¹ auch auf die statusbezogenen Merkmale von Vergleichsgruppen.² Betreffen die Maßnahmen die Wirtschafts- und Sozialordnung, ist

¹ EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 33139/13 – *Napotnik / Rumänien*; EGMR v. 22.12.2009 – Nrn. 27996/06 und 34836/06 – *Sejdić und Finci / Bosnien und Herzegowina*.

² EGMR v. 18.09.2028 – Nr. 34952/07 – *Beeckmann u. a. / Belgien*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – *Fábián / Ungarn*; EGMR v. 25.10.2011 – Nrn. 2033/04, 19125/04, 19475/04, 19490/04, 19495/04, 19497/04, 24729/04, 171/05, 2041/05 –

dem Staat bei der sachlichen Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen ein weiter Ermessensspielraum eingeräumt.³

Im vorliegenden Fall kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Ungleichbehandlung der Bf. zwar an ihren Status als Freiberuflerin geknüpft ist, sie aber aufgrund der gegenüber abhängig Beschäftigten unterschiedlichen Beitragserhebung nicht mit diesen zu vergleichen ist. Überdies haben Freiberufler*innen und Angestellte im Hinblick auf ihre Arbeitsbedingungen unterschiedliche Rechte und Pflichten, die durch unterschiedliche Gesetze geregelt werden. Nach den seinerzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen für die Krankenversicherung bestand ein Anspruch auf Entschädigung nur für ein von Arbeitgeber*innen zu zahlendes Gehalt, wohingegen Selbständige kein Gehalt beziehen.

Aus diesen Gründen befand sich die Bf. nicht in einer mit Arbeitnehmer*innen vergleichbaren Situation, so dass eine Diskriminierung und somit ein Verstoß gegen Art. 1. Zusatzprotokoll Nr. 12 nicht festgestellt werden konnte.

Urteil (5. Sektion) vom 04.06.2026 – Nr. 50885/16 – Brun / Schweiz

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 4 EMRK (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)

Schlagworte: Dienstunfähigkeit eines Wehrpflichtigen – Erhebung einer Ausgleichsabgabe – Diskriminierung wegen des Geschlechts

Kernaussage: Den Staaten wird im Hinblick auf die Gründe der Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung i.S.v. Art. 14 EMRK ein Ermessensspielraum gewährt, der sich auch am Vorhandensein eines europäischen Wertekanons zu orientieren hat.

Erläuterungen: Der Bf. wurde im Jahr 2000 im Rahmen der allgemeinen Wehrpflicht zum Militärdienst eingezogen. Der Wehrdienst ist für alle Männer mit Schweizer Staatsangehörigkeit verpflichtend. Frauen können auf freiwilliger Basis Militärdienst leisten. Männer, die keinen Wehr- oder Ersatzdienst leisten, müssen eine sog. Befreiungssteuer zahlen. Nachdem der Bf. drei Monate des Wehrdienstes absolviert hatte, wurde er aus gesundheitlichen Gründen vom Militärarzt für dienstunfähig befunden und aus dem Militärdienst entlassen. Nach der Beendigung des Wehrdienstes wurde gegen den Bf. die Befreiungssteuer unter Berücksichtigung des tatsächlich geleisteten Dienstes festgesetzt. Die Rechtsmittel gegen die Festsetzungsbescheide, die insbesondere mit dem Verstoß gegen den in Art. 8 der Schweizer Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen begründet wurden, blieben in allen Instanzen vor den nationalen Gerichten ohne Erfolg.

Mit der Beschwerde wird eingewandt, dass durch die Befreiungssteuer für nicht geleisteten Militärdienst männliche Schweizer Staatsangehörige sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber Männern mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Wohnsitz in der Schweiz benachteiligt werden, da diese die Abgabe nicht zu leisten haben.

Der Gerichtshof verweist zunächst auf die mit seiner Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zum Vorliegen einer Diskriminierung i.S.v. Art. 14 EMRK. Eine Frage der Diskriminierung kann sich demzufolge nur dann stellen, wenn sich die Personen, die unterschiedlich behandelt werden, in vergleichbaren, jedoch nicht notwendigerweise identischen Situationen, befinden.

Valkov u. a. / Bulgarien; EGMR v. 13.07.2010 – Nr. 7205/07 – *Clift / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 16.03.2010 – Nr. 42184/05 – *Carson u. a. / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 08.06.1976 – Nrn. 5100/71, 5101/71, 5102/71, 5354/72, 5370/72 – *Engel u. a. / Niederlande*.

³ EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – *Fábián / Ungarn*; EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/05 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 16.03.2010 – Nr. 42184/05 – *Carson u. a. / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 12.04.2006 – Nrn. 65731/01 und 65900/01 – *Stec u. a. / Vereinigtes Königreich*.

Die unterschiedliche Behandlung muss sich auf ein identifizierbares Merkmal oder den Status der Person beziehen. Eine unterschiedliche Behandlung ist diskriminierend, wenn sie nicht durch ein legitimes Ziel bzw. vernünftige Gründe gerechtfertigt ist und zum angestrebten Ziel außer Verhältnis steht. Die Staaten verfügen im Hinblick auf die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung über einen gewissen Ermessensspielraum.⁴ In Angelegenheiten der nationalen Sicherheit im Allgemeinen und der Streitkräfte im Besonderen wird den Staaten ein großer Ermessensspielraum eingeräumt.⁵ Soweit eine Diskriminierung auf dem Geschlecht beruht, sind besonders schwerwiegende Gründe erforderlich, um eine Diskriminierung zu rechtfertigen, wobei Verweise auf Traditionen, allgemeine Annahmen oder vorherrschende soziale Einstellungen in einem bestimmten Land nicht genügen.⁶

Der Gerichtshof hatte bereits entschieden, dass die in der Schweiz erhobene Steuer für die Befreiung vom Militärdienst in bestimmten Fällen eine Diskriminierung darstellen kann.⁷ Der vorliegende Fall weist demgegenüber die Besonderheit auf, dass für die unterschiedliche Behandlung objektive und vernünftige Gründe vorlagen. Die Wehrpflicht soll die Verteidigungsbereitschaft eines Staates sicherstellen. Die Abgabe bedeutet eine Kompensation für die Befreiung von der gesetzlich vorgeschriebenen Wehrpflicht. Dadurch wird Gleichheit zwischen Schweizer Männern, die ihren Militärdienst leisten und denjenigen, die von ihm ausgenommen sind, hergestellt. Da die Schweiz die Ableistung des Militärdienstes von Frauen nicht verlangen kann, können sie nicht zur Zahlung der Befreiungssteuer herangezogen werden. Die Auferlegung einer finanziellen Belastung als Ausgleich für die Befreiung von der Wehrpflicht kann nur diejenigen treffen, die dieser Pflicht unterliegen, was für Frauen nach innerstaatlichem Recht nicht vorgesehen ist. Dies entspricht auch – mit Ausnahme von Norwegen – den Standards in den europäischen Staaten, in denen es einen verpflichtenden Militärdienst für Frauen nicht gibt. Entsprechendes gilt für ausländische Männer mit Wohnsitz in der Schweiz, die ebenfalls nicht der Wehrpflicht in der Schweiz unterliegen.

Der Gerichtshof hat daher keinen Verstoß gegen Art. 14 EMRK festgestellt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 21467/25 – Mateos Blanco / Spanien (5. Sektion) – eingereicht am 10.07.2025 – zugestellt am 23.04.2026

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Zahlung einer Zulage an Lehrer*innen – unterschiedliche Behandlung von Berufsschullehrer*innen und Lehrer*innen an allgemeinbildenden Schulen

Erläuterungen: Die Bf. ist Lehrerin an einer öffentlichen Berufsschule und nimmt zusätzlich Aufgaben als Klassenlehrerin (Tutorin) wahr. Im Jahr 2021 beantragte sie für diese Tätigkeit die Zahlung einer Zulage, wie sie auch an Tutor*innen an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen gezahlt wird. Die Zahlung der Zulage wurde mit der Begründung abgelehnt, dass es

⁴ EGMR v. 18.06.2020 – Nr. 20452/14 – *Molla Sali / Griechenland*.

⁵ EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 27.09.1999 – Nrn. 33985/96 und 33986/96 – *Smith und Grady / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 14.10.1996 – Nr. 31474/96 – *Portilla / Spanien*; EGMR v. 15.05.1996 – Nr. 22956/93 – *Spottl / Österreich*; EGMR v. 08.06.1976 – Nrn. 100/71, 5101/71, 5102/71, 5354/72, 5370/72 – *Engel u. a. / Niederlande*.

⁶ EGMR v. 24.01.2017 – Nrn. 60367/08 und 961/11 – *Khamtokhu und Aksenchik / Russland*.

⁷ EGMR v. 12.01.2021 – Nr. 23040/13 – *Ryser / Schweiz*; EGMR 30.04.2009 – Nr. 13444/04 – *Glor / Schweiz*.

sich bei Berufsschullehrer*innen und Lehrer*innen an allgemeinbildenden Schulen um unterschiedliche Berufsgruppen handelt. Dagegen eingelegte Rechtsmittel vor den innerstaatlichen Gerichten blieben ohne Erfolg.

Der Gerichtshof wird hier an den Maßstäben seiner Rechtsprechung⁸ zu prüfen haben, ob die unterschiedliche Behandlung der Berufsgruppen eine Ungleichbehandlung bedeutet und ob diese sachlich gerechtfertigt i.S.v. Art. 14 EMRK ist.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Koalitionsfreiheit

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 12.05.2026 – Nr. 33144/21 – Gewerkschaft der Beschäftigten im Sozialwesen u. a. / Ungarn

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

Schlagworte: Streikmaßnahmen – Aufrechterhaltung von Mindestdienstleistungen – Verzögerung des gerichtlichen Verfahrens – Aushöhlung des Streikrechts

Kernaussage: Der Staat darf bei der Beschränkung des Streikrechts nur die Maßnahmen ergreifen, die die Gewerkschaftsfreiheit nicht in ihrem wesentlichen Kern beeinträchtigen.

Erläuterungen: Siehe Anmerkung von Hantel und Kártyás, S. 9 und 15.

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Schutz der Privatsphäre

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 9311/22 – Bajrami / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 30.12.2020 – zugestellt am 09.04.2026

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

Schlagworte: Entlassung von Staatsanwält*innen – unklare Angaben über Vermögensverhältnisse – Schwere des Pflichtenverstoßes

Erläuterungen: Die Rechtssache betrifft die Amtsenthebung des Bf., der seit 1991 als Staatsanwalt tätig war. Die zuständige Unabhängige Qualifikationskommission (IQC) hatte die Entlassung damit begründet, dass er im Jahr 2017 im Rahmen der Erklärung über seine Vermögensverhältnisse unklare Angaben über die Finanzierung einer Wohnung gemacht hat, so dass Zweifel an der Rechtmäßigkeit der Herkunft der Vermögenswerte bestanden. Die Beschwerde gegen die Entlassungsverfügung wurde von der Sonderbeschwerdekammer (SAC) mehrheitlich zurückgewiesen, wobei zwei Richter der Ansicht waren, dass die Pflichtverletzung des Bf. eine Entlassung nicht rechtfertigen würden.

⁸ EGMR v. 04.10.2022 – Nr. 8701/21 – Pinkas u. a. / Bosnien und Herzegowina.

Der Bf. rügt im Hinblick auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs⁹ zur Frage der Notwendigkeit des Eingriffs in einer demokratischen Gesellschaft einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK. Dabei wird insbesondere zu prüfen sein, unter welchen Voraussetzungen ein Pflichtverstoß eine Entlassung rechtfertigen kann.¹⁰

Nr. 9311/22 – Agolli / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 04.02.2022 – zugestellt am 04.05.2026

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

Schlagworte: Entlassung von Staatsanwält*innen – unklare Vermögensangaben – berufliche Fehler – Schwere des Pflichtenverstoßes

Erläuterungen: Der Bf., Staatsanwalt in *Gjirokastra*, wurde 2019 aus dem Dienst entlassen. Eine Überprüfung durch eine Unabhängige Qualifikationskommission (IQC) ergab, dass er bei der Überprüfung seiner Vermögensverhältnisse ein Darlehen über ca. 30.000 € nicht angegeben hatte. Darüber hinaus sollen ihm in den Jahren 2008 und 2013 bei der Ausübung seines Amtes schwerwiegende berufliche Fehler unterlaufen sein. Die Entlassungsverfügung wurde durch die Sonderbeschwerdekammer (SAC) bestätigt.

Fraglich ist hier, ob die Entlassung des Bf. im Hinblick auf einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK verhältnismäßig und in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich war.¹¹ Dabei kommt es insbesondere auf die Schwere der beruflichen Verfehlungen an.¹²

Nr. 1093/22 – Nushi / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 23.12.2021 – zugestellt am 04.05.2026

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

Schlagworte: Entlassung von Staatsanwält*innen – mangelnde berufliche Befähigung – nachträgliche Gesetzesänderung

Erläuterungen: Die Bf. wurde im Jahr 2019 nach elfjähriger Dienstzeit aus ihrem Amt als Staatsanwältin in *Kukës* entlassen. Die Unabhängige Qualifikationskommission (IQC) gab als Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses eine fehlende juristische Qualifikation an, da bei der Bf. in der Vergangenheit mehrfach berufliche Fehler festgestellt wurden.

Die Bf. rügt einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK und wendet insbesondere ein, dass sich die Vorwürfe zum Teil auf Sachverhalte beziehen, die sich vor Inkrafttreten der für die Entlassung maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen zugetragen haben.

Der Gerichtshof wird darüber hinaus zu prüfen haben, ob die Entlassung verhältnismäßig und in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich war.¹³

 [zurück zur Übersicht](#)

⁹ EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 40662/19 – *Sevdari / Albanien*; EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*.

¹⁰ EGMR v. 04.07.2023 – Nr. 41047/19 – *Thanza / Albanien*; EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*.

¹¹ EGMR v. 04.07.2023 – Nr. 41047/19 – *Thanza / Albanien*; EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 40662/19 – *Sevdari / Albanien*; EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*.

¹² EGMR v. 12.01.2023 – Nr. 27276/15 und 33692/15 – *Ovcharenko und Kolos / Ukraine*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*; EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*.

¹³ EGMR v. 12.01.2023 – Nr. 27276/15 und 33692/15 – *Ovcharenko und Kolos / Ukraine*; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – *Juszczyszyn / Polen*; EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*.

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 12.05.2026 – Nr. 37954/21 – Skrcheski / Nordmazedonien

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

Schlagworte: Entlassung von Richter*innen – Anwendung alten Rechts – Grundsatz der Rechtssicherheit

Kernaussage: Der Grundsatz der Rechtssicherheit ist als Wesensmerkmal der Rechtsstaatlichkeit grundlegender Bestandteil der EMRK und trägt durch die Gewährleistung stabiler Rechtsverhältnisse zum Vertrauen der Öffentlichkeit in die Justiz bei.

Erläuterungen: Gegen den Bf. wurde im Jahr 2017 ein Disziplinarverfahren vor dem Justizrat der Republik Nordmazedonien (SJC) eingeleitet. Am 18.06.2019 beschloss der SJC, den Bf. aus dem Amt des Richters zu entlassen, da er in den Jahren 2015 und 2016 in mehr als 240 Fällen Urteile nicht oder nicht innerhalb der gesetzlich vorgesehen Frist abgesetzt hatte. Damit habe er in schwerwiegender Weise gegen die Verpflichtung verstoßen, seine richterlichen Aufgaben zu erfüllen.

Auf die dagegen eingelegte Beschwerde hob der Oberste Gerichtshof die Entscheidung des SJC auf. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften von 2010 im Mai 2019 geändert wurden. Danach könne die Entlassung von Richter*innen nur bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverstößen erfolgen. Überdies sehe das neue Recht mildere Disziplinarmaßnahmen bei Pflichtverstößen von Richter*innen vor. Der Oberste Gerichtshof verwies die Sache zur erneuten Entscheidung an den SJC zurück.

Dieser bestätigte am 24.12.2020 die zuvor ausgesprochene Entlassungsverfügung mit der Begründung, dass die Gesetzeslage von 2010 weiterhin anzuwenden sei. Jedoch sei auch nach der neuen Gesetzeslage eine Entlassung von Richter*innen möglich, wenn die unprofessionelle Wahrnehmung richterlicher Aufgaben auf mangelnde berufliche Kompetenz oder fehlende Gewissenhaftigkeit zurückzuführen ist. Diese Vorwürfe habe der Bf. nicht bestritten.

Bereits am 07.05.2020 wurde der Bf. wegen Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt.

Der Bf. rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da der SJC nach der Zurückverweisung des Verfahrens weiterhin das alte Recht angewendet und nicht von der nach neuem Recht vorgesehenen Möglichkeit milderer Disziplinarmaßnahmen Gebrauch gemacht habe.

Der Gerichtshof betont zunächst, dass es nicht seine Aufgabe ist, die Entscheidungen nationaler Gerichte auf streitige Tatsachen oder Rechtsfehler zu überprüfen. Es geht bei seinen Entscheidungen ausschließlich darum, festzustellen, ob innerstaatliche Maßnahmen mit der EMRK vereinbar sind.¹⁴ Ein wesentlicher Aspekt der Rechtsstaatlichkeit ist der Grundsatz der Rechtssicherheit, die die Beständigkeit gerichtlicher Entscheidungen garantiert und dadurch das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Justiz gewährleisten soll.¹⁵

Der Gerichtshof stellt im Fall des Bf. fest, dass der SJC, nach dem der Oberste Gerichtshof das Disziplinarverfahren zurückverwiesen hatte, weiterhin die gesetzlichen Bestimmungen

¹⁴ EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*; EGMR v. 08.06.2010 – Nr. 16047/04 – *Alkes / Türkei*.

¹⁵ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – *Griechisch-katholische Gemeinde Lupeni / Rumänien*; EGMR v. 05.07.2005 – Nr. 38064/97 – *Turczanik / Polen*.

aus dem Jahr 2010 für anwendbar hielt, obwohl der Oberste Gerichtshof in seiner Entscheidung auf die geänderte Gesetzeslage hingewiesen hatte. Selbst wenn der SJC in der Folgeentscheidung darauf hinweist, dass auch nach neuem Recht die unprofessionelle Wahrnehmung richterlicher Aufgaben Grund für die Feststellung eines beruflichen Fehlverhaltens sein kann, fehlt es an einer Begründung dafür, dass die Entscheidung ausschließlich auf die geänderte Gesetzeslage gestützt wird. Es wird gegen den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit verstoßen, wenn die Anweisungen des Rechtsmittelgerichts, die der Vorinstanz im Zusammenhang mit einer Zurückverweisung auferlegt werden, nicht beachtet werden.

Der Gerichtshof hat daher auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt.

Urteil (1. Sektion) vom 21.05.2026 – Nr. 62765/14 – *Sobczyńska u. a. / Polen*

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

Schlagworte: Übernahme in den Justizdienst – Ablehnung der Ernennung – fehlende gerichtliche Kontrolle

Kernaussage: Durch den Verfassungsgrundsatz des gleichberechtigten Zugangs zu einem öffentlichen Amt wird ein etwaiges Ermessen des jeweiligen Entscheidungsträgers bezogen auf einen Einstellungsanspruch auf null reduziert, wenn ein*e Bewerber*in über die erforderliche Befähigung verfügt.

Erläuterungen: Die Bf. waren nach Abschluss ihrer juristischen Ausbildung als sog. Juniorrichter*innen im dreijährigen Vorbereitungsdienst beschäftigt. Nach Ablauf dieser Zeit beantragten sie im Jahr 2006 beim nationalen Justizrat (NCJ) die Übernahme in den Justizdienst und bewarben sich auf freie Stellen an verschiedenen Bezirksgerichten. Ihre Anträge wurden sowohl von den Generalversammlungen der betroffenen Gerichte als auch vom NCJ genehmigt und dem Staatspräsidenten vorgelegt, der nach innerstaatlichem Recht die Richter*innen auf Antrag des NCJ zu ernennen hat. Der seinerzeit amtierende Staatspräsident *Kaczyński* teilte mit, die Bf. nicht zu ernennen. Die Entscheidung wurde im Januar 2008 im Amtsblatt veröffentlicht.

Die dagegen erhobenen Klagen blieben vor den Verwaltungsgerichten erfolglos. Sie wurden als unzulässig abgewiesen. Auch wenn der Staatspräsident die Exekutive vertrete, sei er nicht als öffentliche Verwaltung anzusehen, weshalb seine Entscheidungen nicht der Kontrolle der Verwaltungsgerichte unterliegen. Die von den Bf. erhobenen Verfassungsbeschwerden blieben erfolglos.

Die Bf. berufen sich mit ihren Beschwerden auf eine Verletzung von Art. 6 EMRK. Der Staatspräsident hatte sich ihrer Meinung nach zu Unrecht geweigert, sie trotz Vorliegen der Voraussetzungen sie zu Richter*innen zu ernennen. Weil aber die nationalen Gerichte eine Überprüfung dieser Entscheidung abgelehnt haben, sei den Bf. der Zugang zu einem unabhängigen und unparteiischen Gericht verwehrt worden.

Der Gerichtshof stellt fest, dass zumindest die zweite Bedingung des sog. *Eskelinen*-Tests¹⁶ nicht erfüllt ist. Danach darf der Zugang zu einem Gericht nur aus objektiven, im Interesse des Staates liegenden Gründen versagt werden. Insbesondere unter Hinweis auf seine Rechtsprechung zur Situation von Richter*innen in Polen¹⁷ kommt der Gerichtshof vorliegend zu dem

¹⁶ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*.

¹⁷ EGMR v. 15.01.2026 – Nr. 13278/20 – *Biliński / Polen*; EGMR v. 24.10.2023 – Nr. 25226/18 – *Pajak u. a. / Polen*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 08.11.2021 – Nrn. 49868/19 und 57511/19 – *Dolińska-Ficek und Ozimek*.

Ergebnis, dass die Weigerung, die Bf. zu Richter*innen zu ernennen, von Willkür geprägt ist. Auch wenn nach polnischem Recht ein Anspruch auf Ernennung zum Richter*innenamt nicht besteht, folgt jedoch aus dem Verfassungsgrundsatz des gleichberechtigten Zugangs zu einem öffentlichen Amt, dass der Staatspräsident die Ernennung insbesondere von Bewerber*innen, die über die erforderliche Befähigung verfügen, nicht ohne Begründung ablehnen darf. Ein ihm nach dem Gesetz zustehendes Ermessen ist faktisch auf null reduziert. Die Bf. waren für das Richter*innenamt nicht nur hinreichend qualifiziert, sondern es lagen auch die Genehmigungen der jeweiligen Gerichte sowie des NCJ für die Ernennungen vor. Sie haben daher darauf vertrauen dürfen, dass die Ablehnung der Ernennung in einem transparenten Verfahren von einem unabhängigen Gericht geprüft wird.¹⁸ Es sind in den Fällen der Bf., die die Karriere von Richter*innen betreffen, jedenfalls keine gewichtigen Gründe ersichtlich, die die Versagung einer gerichtlichen Überprüfung der Entscheidung über den Zugang zum Richter*innenamt rechtfertigen würden.¹⁹

Art. 6 EMRK schützt die gesamte Bandbreite des Verfahrens vor nationalen Gerichten. Demgegenüber betrifft Art. 13 EMRK das Recht auf Beschwerde gegen die Verletzung der EMRK durch staatliches Handeln. Die Garantien von Art. 6 EMRK sind daher strenger, so dass kein Rechtsschutzbedürfnis bestand, im Falle der Bf. eine Verletzung von Art. 13 EMRK zu prüfen.²⁰

Wegen des vom Gerichtshof festgestellten Verstoßes gegen Art. 6 EMRK wurde die beklagte Regierung verurteilt, an die Bf. jeweils eine Entschädigung i.H.v. 13.000 € zu zahlen.

Urteil (2. Sektion) vom 26.05.2026 – Nr. 42109/22 – Samet Kaya / Türkei

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

Schlagworte: Entlassung von Richter*innen – fehlende Justizdiensttauglichkeit – Anfechtbarkeit der Entscheidung – Unabhängigkeit eines Gerichts

Kernaussage: Das Recht auf Zugang zu einem Gericht ist eine dem Art. 6 EMRK innewohnende Verfahrensgarantie, die aus dem Rechtsstaatsprinzip folgt und die Ausübung willkürlicher Staatsgewalt verhindern soll.

Erläuterungen: Der Bf. wurde im Jahr 2017 nach Abschluss seiner juristischen Ausbildung im Justizdienst als Staatsanwalt eingestellt. Infolge der Scheidung seiner Ehe erkrankte er 2019 an einer Depression. Der Dienstherr ordnete nach der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit eine Untersuchung an, mit der die dauerhafte Tauglichkeit des Bf. für den Justizdienst überprüft werden sollte. Dabei wurden zwar keine akuten psychischen Symptome, jedoch ein Risiko des stressbedingten Wiederauftretens der Erkrankung festgestellt, was eine fortgesetzte ambulante Therapie erforderlich machte. Der Rat der Richter und Staatsanwälte (*Hâkimler ve Savcılar Kurulu* – HSK) hielt den Bf. auf der Grundlage der medizinischen Feststellungen für nicht mehr in der Lage, die Aufgaben eines Richters oder Staatsanwalts auszuüben, und ordnete im Jahr 2021 dessen Entlassung aus dem Dienst an. Eine weitere, vom Bf. in Auftrag gegebene Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass keine Symptome vorlagen, die seine Dienstfähigkeit beeinträchtigen und er sich vollständig erholt habe. Dennoch wurde der Antrag des Bf. auf Überprüfung der Entlassungsentscheidung mit der Begründung zurückgewiesen, dass mit der erneuten Begutachtung das Risiko eines Rückfalls nicht ausgeschlossen werden

¹⁸ EGMR v. 07.10.2025 – Nr. 38687/22 – *Misiūnas / Litauen*; EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*.

¹⁹ EGMR v. 20.06.2023 – Nr. 24492/21 – *Oktay Alkan / Türkei*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei*.

²⁰ EGMR v. 26.10.2000 – Nr. 30210/96 – *Kudła / Polen*.

konnte. Nach türkischem Recht unterliegen Entscheidungen des HSK über die Entlassung von Richter*innen nicht der gerichtlichen Überprüfung.

Der Bf. macht geltend, dass die Unanfechtbarkeit der Entscheidung des HSK gegen Art. 6 EMRK verstößt, da ihm der Zugang zu einem Gericht verwehrt worden sei. Zudem bedeute die Entlassung aus dem Dienst einen Eingriff in sein durch Art. 8 EMRK geschütztes Privatleben.

Bei dem Recht auf Zugang zu einem Gericht handelt es sich um eine dem Rechtsstaatsprinzip inhärente Garantie, die der Willkür staatlicher Gewalt entgegenwirken soll.²¹ Dies setzt voraus, dass über die Rechtmäßigkeit staatlichen Handelns nur durch unabhängige und unparteiische Gerichte entschieden werden kann.²² Der Gerichtshof hatte kürzlich in ähnlichen Rechtsstreiten²³ festgestellt, dass der HSK kein Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK ist. Die Tatsache, dass dem Bf. nach einer erneuten Untersuchung seines Gesundheitszustandes die Möglichkeit einer weiteren Überprüfung der Entlassungsverfügung eingeräumt wurde, ändert an der Beurteilung des Gerichtshofs nichts, da es sich hierbei nicht um einen wirksamen Rechtsbehelf handelt. Angesichts der erheblichen Folgen der Entlassung für den Bf. sieht der Gerichtshof keine Rechtfertigung für dessen Ausschluss vom Zugang zu einem Gericht.

Die mit der Prüfung von Art. 6 EMRK aufgeworfenen Fragen betreffen im Kern auch die Beschwerde nach Art. 8 EMRK, so dass sich eine Entscheidung über eine eventuelle Verletzung dieser Vorschrift erübrigt.²⁴

Der Gerichtshof hat eine Verletzung von Art. 6. EMRK festgestellt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung von 9.000 € verurteilt.

Urteil (5. Sektion) vom 25.06.2026 – Nr. 474/21 – Shevchuk / Ukraine

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

Schlagworte: Entlassung von Richter*innen – Entscheidung des Verfassungsgerichts – Unanfechtbarkeit der Entscheidung – Zugang zu einem Gericht

Kernaussage: Soweit in das Recht auf Privatleben nach Art. 8 EMRK aufgrund innerstaatlichen Rechts eingegriffen wird, erfordert dies sowohl die Bekanntgabe als auch die Vorhersehbarkeit der für den Eingriff maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen.

Erläuterungen: Der Bf. wurde im Jahr 2014 vom Parlament der Ukraine zum Richter am Verfassungsgericht (CCU) und im Februar 2018 zu dessen Präsident gewählt. Auf die Initiative dreier Richter, von denen zwei Mitglieder des Verfassungsgerichts waren, wurde gegen den Bf. ein Amtsenthebungsverfahren eingeleitet, das mit der Vernachlässigung seiner richterlichen Pflichten begründet wurde. Der Bf. habe versucht, seine Befugnisse innerhalb des Verfassungsgerichts zu erweitern und sich öffentlich kritisch sowohl zu einzelnen Gesetzesvorhaben als auch gegenüber dem Präsidenten der Ukraine geäußert. Dadurch habe er dem Ansehen der Justiz geschadet.

²¹ EGMR v. 05.04.2018 – Nr. 40160/12 – Zubac / Kroatien; EGMR v. 21.02.1975 – Nr. 4451/70 – Golder / Vereinigtes Königreich.

²² EGMR v. 05.04.2018 – Nr. 40160/12 – Zubac / Kroatien; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – Grzęda / Polen.

²³ EGMR v. 20.06.2023 – Nr. 24492/21 – Alkan / Türkei (s. HSI-Report 2/2023, S. 52 f); EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – Bilgen / Türkei; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – Eminağaoğlu / Türkei.

²⁴ EGMR v. 11.12.2025 – Nr. 13186/20 – Tsaava u. a. / Georgien; EGMR v. 17.07.2014 – Nr. 47848/08 – Zentrum für Rechtsmittel im Auftrag von Valentin Câmpeanu / Rumänien; EGMR v. 22.06.2006 – Nr. 7548/04 – Bianchi / Schweiz; EGMR v. 24.04.2003 – Nrn. 36812/97 und 40104/98 – Sylvester / Österreich.

Im Mai 2019 entschied das Verfassungsgericht, das nach innerstaatlichem Recht für die Entlassung von Verfassungsrichter*innen zuständig ist, ohne Beteiligung des Bf. über dessen Enthebung sowohl aus dem Amt des Präsidenten als auch des Richters des Verfassungsgerichts. Die Initiatoren des Amtsenthebungsverfahrens wirkten an der Entscheidung mit.

Eine dagegen vor dem Verwaltungsgericht erhobene Klage war zunächst erfolgreich. Es sah keine hinreichenden Gründe, die die Entfernung aus dem Dienst rechtfertigten.

Während des von der beklagten Regierung angestrebten Berufungsverfahrens verkündete das Verfassungsgericht im Rahmen einer „Entscheidung zur Auslegung von Verfassungsrecht“ einen Beschluss, wonach Entscheidungen des Verfassungsgerichts auch über die Entlassung von Richter*innen des Gerichts unanfechtbar sind. Das Berufungsgericht stellte daraufhin das Verfahren ein. Eine Beschwerde vor dem Obersten Gerichtshof blieb ohne Erfolg.

Der Bf. machte einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK geltend, da ihm der Zugang zu einem Gericht verwehrt worden sei. Zudem ist er der Ansicht, dass die Entlassung aus dem Richter*innendienst einen nicht gerechtfertigten Eingriff in sein Privatleben i.S.v. Art. 8 EMRK bedeute.

Der Gerichtshof betont entgegen der Auffassung der beklagten Regierung, dass Art. 6 EMRK auf gerichtliche Verfahren anwendbar ist, die Dienstverhältnisse von Richter*innen und Beamten*innen betreffen.²⁵ Im Hinblick auf die Unabhängigkeit des Gerichts stellt der Gerichtshof fest, dass von den drei Richtern, die als Initiatoren der Amtsenthebung zu gelten haben, zwei an der Entlassungsentscheidung mitgewirkt haben. Die doppelte Rolle der beteiligten Richter begründet Zweifel an deren Unabhängigkeit.²⁶ Diese Bedenken wurden vom Verfassungsgericht nicht berücksichtigt.²⁷ Es wäre nicht unmöglich gewesen, die für die Amtsenthebung erforderliche Zweidrittelmehrheit ohne die befangenen Richter herzustellen. Aufgrund seiner Besetzung war das Verfassungsgericht kein unabhängiges Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass nach Art. 8 EMRK ein Eingriff in die Achtung des Privatlebens gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sein muss.²⁸ Nach innerstaatlichem Recht ist die Entlassung von Verfassungsrichter*innen nur im Fall eines schweren Disziplinarvergehens möglich. Allerdings definiert das ukrainische Recht nicht hinreichend, was unter diesem unbestimmten Rechtsbegriff zu verstehen ist. Die Norm erfüllt daher nicht die Anforderungen an einen gesetzlich vorgeschriebenen Eingriff i.S.v. Art. 8 EMRK.

Der Gerichtshof hat aus diesen Gründen sowohl auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK als auch gegen Art. 8 EMRK erkannt. Dem Bf. wurde eine Entschädigung i.H.v. 2.000 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 25502/25 – Albani / San Marino (5. Sektion) – eingereicht am 13.08.2025 – zugestellt am 17.04.2026

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

²⁵ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*.

²⁶ EGMR v. 30.04.2015 – Nr. 6899/12 – *Mitrinovski / Die ehemalige Republik Mazedonien*; EGMR v. 09.01.2003 – Nr. 21722/11 – *Volkov / Ukraine*.

²⁷ EGMR v. 23.01.2025 – Nr. 20140/23 – *Suren Antonyan / Armenien*; EGMR v. 27.06.2019 – Nr. 53427/09 – *Cosmos Maritime Trading and Shipping Agency / Ukraine*.

²⁸ EGMR v. 06.07.2023 – Nrn. 21181/19 und 51751/20 – *Tuleya / Polen*.

Schlagworte: Bewerbung um das Richter*innenamt – Ablehnung aufgrund persönlicher Interessen – Unabhängigkeit des Gerichts

Erläuterungen: vgl. Nr. 36229/25 – Simoncini / San Marino

Nr. 5150/26 – Filippi / San Marino (5. Sektion) – eingereicht am 30.01.2026 – zugestellt am 17.04.2026

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

Schlagworte: Bewerbung um das Richter*innenamt – Ablehnung aufgrund persönlicher Interessen – Unabhängigkeit des Gerichts

Erläuterungen: vgl. Nr. 36229/25 – Simoncini / San Marino

Nr. 36229/25 – Simoncini / San Marino (5. Sektion) – eingereicht am 13.11.2025 – zugestellt am 20.04.2026

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

Schlagworte: Bewerbung um das Richter*innenamt – Ablehnung aufgrund persönlicher Interessen – Unabhängigkeit des Gerichts

Erläuterungen: Der Bf. nahm im Jahr 2023 erfolglos an einem Bewerbungsverfahren um die Einstellung als Richter teil. Der erfolgreiche Kandidat wurde auf Empfehlung eines Obersten Richters eingestellt. Der Bf. klagte gegen die Ablehnung. Die abweisende gerichtliche Entscheidung wurde von einem Richter getroffen, der zu diesem Zeitpunkt noch nicht Richter auf Lebenszeit war und dessen Ernennung von der Entscheidung des Obersten Richters abhing, der den gegenüber dem Bf. erfolgreichen Bewerber empfohlen hat.

Der Bf. stellt aufgrund dieser Zusammenhänge die Unabhängigkeit des Gerichts infrage, das über seine Bewerbung entschieden hat, und rügt daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK.²⁹

 [zurück zur Übersicht](#)

²⁹ EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal; EGMR v. 18.10.2018 – Nr. 80018/12 – Thiam / Frankreich; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – Denisov / Ukraine; EGMR v. 22.10.1984 – Nr. 8790/79 – Sramek / Österreich.

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 16.03.2026 – Nr. 247/2025 – Union nationale des footballeurs professionnels (UNFP) / Frankreich (s. PM vom 07.04.2026)¹

Rechtsvorschriften: Art. 2 RESC (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen); Art. 3 RESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen); Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen); Art. 7 RESC (Schutz von Kindern und Jugendlichen); Art. 11 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit)

Schlagworte: Profifußballer*innen – Minderjährige – Arbeitnehmer*innen – gerechte Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz

Zulässigkeitsentscheidung vom 16.03.2026 – Nr. 248/2025 – Asociación Profesional Justicia Guardia Civil (JUCIL) / Spanien (s. PM vom 07.04.2026)²

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 §§ 2 und 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Polizei – Gewerkschaft – Vereinigungsfreiheit – Tarifverhandlungen – Streikrecht – Konsultation – Verhältnismäßigkeit

Zulässigkeitsentscheidung vom 16.03.2026 – Nr. 252/2025 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Italien (s. PM vom 07.04.2026)³

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Militär – Streikrecht – Gewerkschaft – Streitbeilegung – Kollektivverhandlungen – Vereinigungsrecht

Zulässigkeitsentscheidung vom 16.03.2026 – Nr. 253/2025 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Frankreich (s. PM vom 07.04.2026)⁴

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Militär – Vereinigungsfreiheit – gewerkschaftliche Betätigung – Kollektivverhandlungen – Streikrecht

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

² S. zuletzt HSI-Report 3/2025, S. 64.

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

⁴ S. zuletzt HSI-Report 4/2025, S. 56.

Zulässigkeitsentscheidung vom 19.05.2026 – Nr. 249/2025 – *Unione Italiana del Lavoro (UIL) / Italien* (s. PM vom 17.06.2026)⁵

Rechtsvorschriften: Art. 3 RESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen); Art. 11 § 3 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit)

Schlagworte: Gesundheitsschutz – sichere Arbeitsbedingungen – Krankheiten – Arbeitsunfälle – Todesfälle – Inspektionen – Prävention

Zulässigkeitsentscheidung vom 19.05.2026 – Nr. 256/2025 – *The Finnish Trade Union of Education (OAJ) / Finnland* (s. PM vom 17.06.2026)⁶

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

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

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 26.06.2026 – Nr. 227/2023 – *Amnesty International und Médecins du Monde – International / Schweden* (s. PM vom 26.06.2026)

Rechtsvorschriften: Art. 11 § 1 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Gesundheitsschutz – schutzbedürftige EU-Migrant*innen – Roma – mittelbare Diskriminierung – regionale Rechtsanwendung – Zugang zu Gesundheitsversorgung – persönlicher Anwendungsbereich der Charta

Kernaussagen: 1. Die Verweigerung des Zugangs zu Gesundheitsversorgung für schutzbedürftige EU-Migrant*innen ohne Krankenversicherung im Herkunftsland verstößt gegen Art. 11 § 1 RESC (Rn. 88-89).

2. Die uneinheitliche Auslegung und Anwendung der nationalen Rechtsvorschriften durch die schwedischen Regionen sowie die Ungleichbehandlung gegenüber undokumentierten Migrant*innen begründen einen Verstoß gegen Art. E i.V.m. Art. 11 § 1 RESC (Rn. 96-97).

3. Die überproportionale Betroffenheit von Angehörigen der Roma-Minderheit stellt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft dar und begründet ebenfalls einen Verstoß gegen Art. E i.V.m. Art. 11 § 1 RESC (Rn. 98-100).

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Organisationen rügen, dass schutzbedürftigen EU-Bürger*innen in Schweden in zahlreichen Fällen notwendige medizinische Versorgung verweigert oder sie mit den vollen Behandlungskosten belastet worden seien, was viele Betroffene abschrecke, überhaupt medizinische Hilfe zu suchen. Nach Darlegung der Beschwerdeführerinnen betrifft dies überwiegend Angehörige der Roma-Minderheit.

Der Ausschuss prüft zunächst den persönlichen Anwendungsbereich der Charta. Er stellt fest, dass die Betroffenen zwar EU-Staatsangehörige sind, jedoch weder über eine Krankenversicherung im Herkunftsland noch über ein gesichertes Aufenthaltsrecht in Schweden verfügen. Damit befinden sie sich hinsichtlich ihres Rechts auf Leben sowie Gesundheit und körperliche

⁵ S. zuletzt HSI-Report 3/2025, S. 65.

⁶ S. zuletzt HSI-Report 1/2026, S. 49.

Unversehrtheit in einer Situation, die mit derjenigen irregulär aufhältiger Migrant*innen vergleichbar ist. Da ihr Ausschluss vom Schutz der Charta jedoch schwerwiegende Folgen für ihr Recht auf Gesundheit hätte und sie in eine mit der Menschenwürde unvereinbare Lage versetzen würde, bejaht der Ausschuss die Anwendbarkeit von Art. 11 § 1 RESC (Rn. 44-52). Dies sei jedoch eine absolute Ausnahme. Die Rügen zu Art. 11 §§ 2–3 sowie Art. 13 §§ 1–4 RESC werden mangels hinreichender Substantiierung nicht gesondert geprüft. Die entsprechenden Sachverhalte werden im Rahmen von Art. 11 § 1 RESC gewürdigt (Rn. 57-62, 110).

In der Hauptsache stellt der Ausschuss fest, dass die Verweigerung subventionierter bzw. jeglicher Gesundheitsversorgung für die betroffene Gruppe Art. 11 § 1 RESC verletzt. Zahlreiche Einzelfälle, u.a. bei Schwangerschaftsabbrüchen, Thrombosen und Knochenbrüchen, dokumentieren dies (Rn. 83-89). Hinsichtlich Art. E stellt der Ausschuss zum einen fest, dass die schwedischen Regionen die einschlägige Gesetzeslage höchst unterschiedlich auslegen und die Betroffenen damit teilweise gegenüber Migrant*innen ohne Aufenthaltsgenehmigung ungleich behandelt werden, ohne dass hierfür eine sachliche Rechtfertigung ersichtlich sei (Rn. 92-97). Zum anderen stellt der Ausschuss fest, dass die Mehrheit der betroffenen Personen der Roma-Minderheit angehört, was eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft begründet (Rn. 98-100).

Sachentscheidung vom 31.07.2026 – Nr. 228/2023 – Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL) und Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CyL) / Spanien (s. PM vom 18.06.2026)⁷

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Sozialer Dialog – sichere und gesunde Arbeitsbedingungen – berufsbedingte Risiken – Tarifverhandlungen – Beilegung von Arbeitskonflikten – Berufsberatung – Eingliederung von Wanderarbeitnehmer*innen

Kernaussagen: 1. Der zeitweilige Entzug bzw. die Kürzung von Fördermitteln für die institutionelle Beteiligung der Gewerkschaften sowie die Schließung einer paritätischen Schlichtungsstelle durch eine Regionalregierung begründen keinen Verstoß gegen Art. 6 § 1 RESC, wenn die betreffenden Maßnahmen zwischenzeitlich gerichtlich aufgehoben bzw. von einer nachfolgenden Regierung rückgängig gemacht wurden und der soziale Dialog zum Zeitpunkt der Entscheidung vollständig wiederhergestellt ist (Rn. 49-50).

2. Ein bloß hypothetisches Risiko einer Rückkehr zu rechtsverletzenden Maßnahmen stellt für sich genommen keinen Verstoß gegen die Charta dar (Rn. 49).

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Gewerkschaften rügen, dass die 2022 in der Autonomen Gemeinschaft *Kastilien-León* angetretene Regionalregierung eine gezielte Politik der Schwächung des sozialen Dialogs verfolgt habe. Dies habe sich u.a. in der Nichteinhaltung bestehender Sozialdialogvereinbarungen, dem Entzug der gesetzlich vorgesehenen institutionellen Beteiligungsförderung, der Kürzung zahlreicher Förderprogramme (u.a. Arbeitsschutz, Berufsbildung für Migrant*innen) sowie der Schließung der paritätischen Schlichtungsstelle *SERLA* geäußert. Begleitet worden seien diese Maßnahmen von wiederholten abwertenden öffentlichen Äußerungen von Vertreter*innen der Regionalregierung gegenüber den Gewerkschaften (Rn. 22-27).

Die spanische Regierung räumte bereits in ihrer ersten Stellungnahme ein, dass die Maßnahmen der Regionalregierung gegen nationales Recht und die Charta verstießen, verwies jedoch

⁷ S. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 48.

auf verfügbare gerichtliche Rechtsbehelfe. Im weiteren Verfahren berichteten beide Parteien übereinstimmend, dass eine im zweiten Halbjahr 2024 angetretene neue Regionalregierung den sozialen Dialog vollständig wiederaufgenommen habe. (Rn. 30-33, 35).

In seiner Entscheidung hat der Ausschuss diese Maßnahmen in erster Linie nach Art. 6 § 1 RESC geprüft. Der Ausschuss stellt fest, dass die ursprünglich gerügten Rechtsverletzungen durch die Maßnahmen im zweiten Halbjahr 2024 als behoben anzusehen sind. Angesichts der von den Beschwerdeführerinnen geltend gemachten fortdauernden Vertrauensschädigung hält er es jedoch für angezeigt, die Frage nach einer substantiellen Verletzung von Art. 6 § 1 RESC gleichwohl in der Sache zu prüfen (Rn. 34-36). Er betont, dass der Vertragsstaat für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Charta-Verpflichtungen durch regionale Stellen völkerrechtlich verantwortlich bleibt (Rn. 37). In der Sache würdigt der Ausschuss positiv, dass Spanien über einen verfassungsrechtlich verankerten und gesetzlich ausgestalteten Rahmen für den sozialen Dialog verfügt und dass *Kastilien-León* über ein besonders ausgeprägtes System der dreigliedrigen Konzertierung verfügt (Rn. 47). Da die beanstandeten Maßnahmen entweder gerichtlich aufgehoben oder von der neuen Regionalregierung revidiert wurden, der soziale Dialog vollständig wiederhergestellt ist und die Vorwürfe des mangelnden Engagements der Regionalregierung nicht hinreichend belegt seien, verneint der Ausschuss eine Verletzung von Art. 6 § 1 RESC. Ein bloß hypothetisches Risiko künftiger rechtsverletzender Politik genüge nicht (Rn. 49-50).

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 13.05.2026 – Nr. 260/2026 – European Confederation of Police (Euro-COP), Association of Garda Sergeants and Inspectors (AGSI) und Garda Representative Association (GRA) / Irland (auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 § 2 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen); Art. 6 § 4 RESC (Streikrecht)

Schlagworte: Polizei – Vereinigungsfreiheit – Kollektivverhandlungen – Gesetzesreformen

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen rügen, dass Irland die vom Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte in der Beschwerde Nr. 83/2012 festgestellten Verstöße bislang nicht ausreichend behoben habe. Mitglieder der irischen Polizei (*An Garda Síochána*) seien weiterhin in ihrer Vereinigungsfreiheit sowie bei Kollektivverhandlungen und kollektiven Arbeitskampfmaßnahmen eingeschränkt. Zudem hätten jüngere gesetzliche und disziplinarrechtliche Reformen die Arbeits- und Kollektivrechte der Polizeibediensteten weiter verschlechtert.

Beschwerde vom 18.05.2026 – Nr. 261/2026 – Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Pública de la CGT (FETAP-CGT) / Spanien (auf Spanisch)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 1 RESC (Recht auf Arbeit); Art. 20 RESC (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf); Art. 24 Buchst. b RESC (Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung)

Schlagworte: Kettenbefristung – öffentlicher Dienst – Entschädigung – mittelbare Diskriminierung – Frauen – Gleichstellung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin beanstandet, dass das spanische Recht Beschäftigte im öffentlichen Dienst nicht ausreichend vor dem Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverhältnisse schützt. Zudem fehle es bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an einem angemessenen Entschädigungs- oder Rechtsschutzsystem. Darüber hinaus wird geltend gemacht, dass Frauen überdurchschnittlich häufig von befristeter Beschäftigung betroffen seien und dadurch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliege.

Beschwerde vom 28.05.2026 – Nr. 262/2026 – Fédération SUD Santé Sociaux / Frankreich (auf Französisch)

Rechtsvorschriften: Art. 2 § 1 RESC (Anspruch auf angemessene Arbeitszeit); Art. 2 § 5 RESC (Anspruch auf wöchentliche Ruhezeit); Art. 4 § 2 RESC (Anspruch auf erhöhte Vergütung für Überstunden)

Schlagworte: Arbeitszeit – öffentliche Krankenhäuser – Überstunden – Ruhezeiten – Arbeitsschutz

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin rügt, dass die französischen Vorschriften zur Arbeitszeit im öffentlichen Krankenhaussektor den Arbeitgeber*innen einen zu großen Gestaltungsspielraum bei der Arbeitszeitplanung einräumen. Die bestehenden Schutzvorkehrungen seien nicht hinreichend bestimmt und verbindlich. Zudem fehle es an wirksamen Garantien für die Gewährung wöchentlicher Ruhezeiten und einer angemessenen Vergütung von Überstunden.

Beschwerde vom 02.06.2026 – Nr. 263/2026 – Fellesforbundet for Sjøfolk (FFFS) / Norwegen (auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht)

Schlagworte: Gewerkschaften – Vereinigungsfreiheit – Gleichbehandlung – Mitgliederzahl – Tarifrecht

Erläuterungen: Der FFFS beanstandet, dass bestimmte Befugnisse und Privilegien nach norwegischem Arbeitsrecht ausschließlich Gewerkschaften mit mehr als 10.000 Mitgliedern vorbehalten seien. Kleinere Gewerkschaften würden dadurch strukturell benachteiligt und die freie Wahl der Gewerkschaft eingeschränkt. Darüber hinaus wird geltend gemacht, dass die gesetzliche Ausgestaltung in Verbindung mit der privilegierten Stellung des norwegischen Gewerkschaftsbundes (LO) zu einer ungerechtfertigten Bevorzugung großer Gewerkschaften führe.

Beschwerde vom 11.06.2026 – Nr. 264/2026 – Pan-Cyprian Trade Union ISOTITA / Zypern (auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 §§ 1 und 2 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen); Art. 28 RESC (Schutz von Arbeitnehmervertreter*innen); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Strafvollzugsbeamte*innen – Gewerkschaftsrechte – Arbeitnehmervertreter*innen – Repressalien – Diskriminierung – einstweilige Maßnahmen

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt, dass Vertreter*innen ihrer Abteilung für Strafvollzugsbeamte*innen wegen ihrer gewerkschaftlichen Tätigkeit u.a. durch Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen und Disziplinarmaßnahmen benachteiligt worden seien. Zudem werde die Gewerkschaft gegenüber einer anderen Gewerkschaft bei staatlicher Finanzierung, Beteiligungsmöglichkeiten und gewerkschaftlichen Einrichtungen schlechter behandelt. Darin sieht sie eine Diskriminierung aufgrund der Gewerkschaftszugehörigkeit sowie eine Verletzung der durch die RESC garantierten Gewerkschaftsrechte. Darüber hinaus beantragt sie den Erlass einstweiliger Maßnahmen nach Regel 36 der Verfahrensordnung des Ausschusses.

[→ zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

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

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Koordinierung der Sozialversicherungssysteme für mobile Arbeitnehmer*innen (s. PM vom 22.04.2026 und 06.05.2026)

Das Parlament und der Rat haben sich nach fast zehn Jahren Verhandlung auf eine Reform der EU-Vorschriften zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme geeinigt, die anschließend vom Ausschuss für Beschäftigung und Soziales bestätigt wurde. Ziel ist ein fairerer und klarerer Zugang zu Sozialleistungen für Arbeitnehmer*innen, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat leben oder arbeiten. Die neuen Regeln präzisieren insbesondere die Zuständigkeiten für Arbeitslosen-, Familien- und Pflegeleistungen sowie für entsandte und grenzüberschreitend tätige Beschäftigte: Erstmals werden Leistungen bei Langzeitpflege explizit geregelt durch u.a. eine Definition sowie eine Liste der Leistungen, die unter die Regelungen fallen. Außerdem müssen demnach Arbeitnehmer*innen mindestens drei Monate lang in ihrem Heimatland sozialversichert sein, bevor sie in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden. Nach 24 Monaten Entsendung muss eine Unterbrechung von mindestens zwei Monaten erfolgen, bevor eine erneute Entsendung erfolgen darf. Die Vereinbarung führt ein obligatorisches Vorabmeldesystem ein: Vor einer Entsendung müssen die zuständigen Behörden des entsendenden Mitgliedstaats im Voraus benachrichtigt werden. Ausnahmen gelten für Dienstreisen und kurzfristige Tätigkeiten, die nicht länger als drei aufeinanderfolgende Tage dauern. Der Bau-sektor fällt nicht unter diese Ausnahme. Zudem sollen der Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten verbessert, Betrugsfälle wirksamer bekämpft und digitale Verfahren ausgebaut werden.

Unterstützung für belgische Arbeitnehmer*innen (s. PM vom 29.04.2026 und 16.06.2026)

Das Parlament bewilligte in mehreren Fällen Mittel aus dem *Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF)* zur Unterstützung entlassener Arbeitnehmer*innen in Belgien. Nach der Insolvenz des Stahlherstellers *Liberty Steel Belgium* erhalten 507 ehemalige Beschäftigte 2 Mio. € für Berufsberatung, Qualifizierungen, IT-Schulungen und Unterstützung bei Existenzgründungen. Weitere 2 Mio. € gehen an 803 ehemalige Beschäftigte des Autoscheibenherstellers *Soliver* nach dessen Insolvenz. Finanziert werden Berufsberatung, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Weiterbildungen und Vermittlungsmaßnahmen.

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Pflege (s. PM vom 21.05.2026)

Das Europäische Parlament hat einen Initiativbericht zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der formellen und informellen Pflege angenommen. Darin wird betont, dass der Zugang zu Pflege ein Grundrecht ist und die Mitgliedstaaten aufgefordert werden,

geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Pflegesektor abzubauen. Das Parlament fordert die Einführung eines Europäischen Statuts für Pflegekräfte, der die Anerkennung von Pflegearbeit stärken und unionsweite Mindeststandards schaffen soll. Zudem sollen informell Pflegende stärker in Renten- und Sozialversicherungssystemen berücksichtigt werden. Zur gerechteren Verteilung von Sorgearbeit werden u.a. der Ausbau hochwertiger Betreuungsangebote, familienfreundliche Arbeitsmodelle sowie Maßnahmen zur stärkeren Beteiligung von Männern an Pflegeaufgaben gefordert. Das Parlament begrüßt zudem die Ankündigung der Kommission, 2027 einen „European Care Deal“ vorzulegen, der Maßnahmen zur Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Pflege sowie zur Unterstützung formeller und informeller Pflegekräfte enthalten soll.

Verbesserter Schutz für schutzbedürftige Erwachsene in grenzüberschreitenden Zivilverfahren (s. PM vom 12.05.2026)

Das Parlament und der Rat haben sich auf neue EU-Vorschriften zum Schutz hilfsbedürftiger Erwachsener in grenzüberschreitenden Zivilverfahren geeinigt. Die Regelung erleichtert die Anerkennung von Unterstützungs- und Vertretungsmaßnahmen zwischen den Mitgliedstaaten und stärkt das Recht der Betroffenen auf Selbstbestimmung. Vorgesehen ist zudem ein Europäisches Unterstützungs- und Vertretungszertifikat, das die Vertretungsbefugnis EU-weit nachweisen soll. Ergänzend werden Informationsangebote für Betroffene verbessert und die digitale Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden ausgebaut.

Vereinfachung der Vorschriften der KI-Verordnung und Verbot von „Nudifier-Apps“ (s. PM vom 16.06.2026)

Das Europäische Parlament hat die Änderung bestimmter Vorschriften der KI-Verordnung über Künstliche Intelligenz (KI) als Teil des „digitalen Omnibuspakets“ gebilligt. Die Pflichten für KI-Systeme gelten künftig ab dem 02.12.2027 für eigenständige Hochrisiko-Systeme und ab dem 02.08.2028 für als Sicherheitskomponenten in sektoral regulierten Produkten eingebettete KI-Systeme. Die Pflicht zur maschinenlesbaren Kennzeichnung KI-generierter Inhalte mittels Wasserzeichen wird auf den 02.12.2026 verschoben.

Die Änderungen sollen die Anwendung des Rechtsrahmens vereinfachen und Doppelregulierungen vermeiden. Zum einen wird klargestellt, dass KI in Maschinenprodukten grundsätzlich nur den einschlägigen branchenspezifischen Sicherheitsvorschriften entsprechen muss, sofern dadurch ein gleichwertiges Gesundheits- und Sicherheitsniveau gewährleistet bleibt. Zum anderen wird der Begriff der „Sicherheitskomponente“ präzisiert: KI-Funktionen, die lediglich der Unterstützung von Nutzer*innen oder der Leistungsoptimierung dienen, gelten nicht automatisch als Hochrisiko-KI, sofern ihr Ausfall keine Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken verursacht. Ferner wird die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Erkennung und Behebung von Verzerrungen zugelassen, soweit sie hierfür zwingend erforderlich ist und angemessene Datenschutzvorkehrungen bestehen. Schließlich werden bestehende Ausnahmeregelungen auf kleinere Midcap-Unternehmen ausgeweitet. Kritik äußert der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Er warnte, dass durch die vorgesehenen Vereinfachungen sicherheitsrelevante KI-Komponenten in Maschinenprodukten von den grundlegenden Anforderungen des KI-Gesetzes ausgenommen werden könnten. Vor Inkrafttreten bedarf die Änderung noch der formellen Zustimmung des Rates.

Neu eingeführt wird ein EU-weites Verbot von sog. „Nudifier“-Apps sowie von KI-Systemen zur Erstellung von Material über sexuelle Gewalt an Kindern und von Bildern, Videos und Tonaufnahmen, die nicht-einvernehmliche intime Aufnahmen identifizierbarer Personen zeigen.

Besserer Schutz von Arbeitnehmer*innen vor gefährlichen Chemikalien (s. PM vom 23.06.2026)

Das Europäische Parlament und der Rat erzielten eine vorläufige Einigung über strengere EU-Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmer*innen vor der Belastung durch krebserregende, mutagene und reproduktionstoxische Stoffe. Vorgesehen sind neue Grenzwerte für Kobalt, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe, 1,4-Dioxan und Isopren sowie eine Prüfung weiterer Grenzwerte für Schweißrauch. Arbeitgeber*innen sollen verpflichtet werden, geeignete persönliche Schutzausrüstung bereitzustellen und regelmäßige Erholungspausen in unbelasteten Bereichen zu ermöglichen. Zusätzliche Schutzmaßnahmen sind für Feuerwehr- und Rettungskräfte vorgesehen. Kleine und mittlere Unternehmen sollen bei der Umsetzung unterstützt werden. Nach Schätzungen der Kommission könnten die neuen Vorschriften in den kommenden 40 Jahren rund 1.700 Lungenkrebsfälle und 19.000 weitere berufsbedingte Erkrankungen verhindern.

1.2 Europäische Kommission

Mehr als 10 Mio. Arbeitnehmer*innen im Rahmen des Kompetenzpakets geschult (s. PM vom 16.04.2026)

Nach Angaben der Kommission haben seit dem Start des Europäischen Kompetenzpakts im Jahr 2020 mehr als 10 Mio. Menschen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, darunter 3,9 Mio. im Jahr 2025. Der Pakt unterstützt Unternehmen, Sozialpartner, Bildungseinrichtungen und öffentliche Stellen dabei, Qualifikationsdefizite zu schließen und Beschäftigte auf den digitalen und ökologischen Wandel vorzubereiten. Bislang wurden über 1 Mrd. € in Kompetenzentwicklung investiert und fast 46.500 Aus- und Weiterbildungsprogramme entwickelt oder überarbeitet. Ziel ist es, bis 2030 jährlich 60 % der Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen und insgesamt 25 Mio. Menschen weiterzubilden oder umzuschulen.

Sozialpaket zur Armutsbekämpfung und Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen (s. PM vom 06.05.2026)

Die Kommission hat ein umfassendes Sozialpaket vorgestellt, das eine EU-Strategie zur Armutsbekämpfung bis 2050, einen Vorschlag für eine Ratsempfehlung zur Bekämpfung der Ausgrenzung auf dem Wohnungsmarkt, eine Mitteilung zur Stärkung der Europäischen Kindergarantie sowie eine Mitteilung zur Weiterentwicklung der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bis 2030 umfasst. Geplant sind u.a. Konsultationen über ein neues Rechtsinstrument zur Arbeitsmarktintegration benachteiligter Personen, Maßnahmen gegen Kinderarmut, mehr bezahlbarer Wohnraum sowie der Ausbau barrierefreier Arbeits- und Lebensbedingungen.

Umsetzung des Migrations- und Asylpakets (s. PM vom 08.05.2026)

Die Kommission berichtet über erhebliche Fortschritte bei der Umsetzung des Migrations- und Asylpakets, das ab Juni 2026 gilt. Die Mitgliedstaaten arbeiten an der Einführung gemeinsamer Asylverfahren, neuer Screening- und Grenzverfahren sowie eines Solidaritätsmechanismus. Aus arbeits- und sozialpolitischer Sicht stellt die Kommission für die Umsetzung des neuen Systems und den vorübergehenden Schutz ukrainischer Geflüchteter insgesamt 3 Mrd. € bereit. Kritiker*innen des Migrations- und Asylpakets warnen, dass die Reform insbesondere durch verpflichtende Grenzverfahren und ausgeweitete Freiheitsbeschränkungen, auch für

Familien und Minderjährige, zu unverhältnismäßigen Eingriffen in die Grund- und Menschenrechte von Schutzsuchenden führen könnte.

Antwort der Kommission auf die Europäische Bürgerinitiative zum Verbot von Konversionsmaßnahmen (s. PM vom 13.05.2026)

Die Europäische Kommission reagierte auf die erfolgreiche Europäische Bürgerinitiative „Verbot von Konversionsmaßnahmen in der Europäischen Union“ und kündigte an, 2027 eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten vorzulegen, mit der diese aufgefordert werden, Konversionsmaßnahmen gegenüber LGBTIQ+-Personen zu verbieten. Die Initiative ist Teil der LGBTIQ+-Gleichstellungsstrategie 2026–2030 und soll Betroffene besser vor Diskriminierung, Gewalt und gesundheitlichen Schäden schützen. Die Kommission will den strukturierten Austausch mit den Mitgliedstaaten fördern und diese bei der Einführung entsprechender Verbote unterstützen.

Frühjahrsprognose 2026: Energieschock belastet Arbeitsmarkt und Reallöhne (s. PM vom 21.05.2026)

Die Frühjahrsprognose 2026 der Kommission geht infolge des Energieschocks durch den Konflikt im Nahen Osten von einer Abschwächung des Wirtschaftswachstums und einem erneuten Anstieg der Inflation aus. Für den Arbeitsmarkt wird ein deutlich geringeres Beschäftigungswachstum erwartet, der langfristige Rückgang der Arbeitslosigkeit dürfte enden und sich die Arbeitslosenquote bis 2027 bei rund 6 % stabilisieren. Gleichzeitig sollen die Löhne nominal weiter steigen, um die höhere Inflation teilweise auszugleichen. Die Kommission verweist auf die Bedeutung öffentlicher Investitionen, insbesondere in die Energiewende und Strukturreformen, um Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Als Risiken werden u.a. eine anhaltende Schwäche der Arbeitskräftenachfrage sowie mögliche Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf den Arbeitsmarkt genannt.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Erweiterung des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) (s. PM vom 11.05.2026)

Der Rat hat die Verordnung zur Erweiterung des EGF endgültig angenommen. Bis Ende 2027 können nun auch Beschäftigte unterstützt werden, die unmittelbar von dem Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht sind. Förderfähig sind insbesondere Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, Kompetenznachweise sowie Berufsberatung und Unterstützung bei der Arbeitssuche. Durch die Erweiterungen sollen berufliche Übergänge frühzeitig erleichtert werden.

Internationaler Tag gegen Homophobie, Biphobie und Transphobie (s. PM vom 16.05.2026)

Die EU hat anlässlich des Internationalen Tages gegen Homophobie, Biphobie und Transphobie ihr Bekenntnis zum Schutz der Rechte von LGBTIQ+-Personen bekräftigt. Sie fordert weltweit die Abschaffung diskriminierender Gesetze und kündigt an, zivilgesellschaftliche Organisationen sowie Menschenrechtsverteidiger*innen weiterhin zu unterstützen. Die angekündigte neue LGBTIQ+-Strategie der EU soll den Schutz vor Gewalt und Diskriminierung stärken sowie Gleichstellung und gesellschaftliche Teilhabe fördern.

Industriestrategie für die maritime Wirtschaft (s. PM vom 08.06.2026)

Der Rat hat Schlussfolgerungen zur Industriestrategie für die maritime Wirtschaft gebilligt, in denen die strategische Bedeutung der europäischen Schiffsbau- und Schifffahrtsbranche hervorgehoben wird. Mit Blick auf den anhaltenden Arbeits- und Fachkräftemangel fordern die Mitgliedstaaten verstärkte Investitionen in Aus-, Weiter- und Umschulungsmaßnahmen sowie eine europäische Initiative für maritime Kompetenzen, um mehr Fachkräfte für den Sektor zu gewinnen. Darüber hinaus sollen Innovation, Digitalisierung und Dekarbonisierung gefördert sowie faire Wettbewerbsbedingungen gegenüber Drittstaaten sichergestellt werden. Die am 04.03.2026 durch die Kommission verabschiedete Industriestrategie soll Europas Führungspositionen im maritimen Sektor stärken und Herausforderungen wie strategische Abhängigkeiten und einen zugespitzten Wettbewerb navigieren.

Digitales Meldesystem für entsandte Arbeitnehmer*innen (s. PM vom 23.06.2026)

Rat und Europäisches Parlament haben sich vorläufig auf eine Verordnung zur Einführung eines digitalen EU-Meldesystems für entsandte Arbeitnehmer*innen geeinigt. Künftig soll eine einheitliche elektronische Plattform die Übermittlung von Entsendemeldungen ermöglichen und den Verwaltungsaufwand für Unternehmen und Behörden deutlich verringern. Gleichzeitig sollen die Kontrolle der Einhaltung der Entsenderichtlinie verbessert und die Rechte entsandter Beschäftigter gestärkt werden. Die vorläufige Einigung muss nun noch vom Rat und vom Europäischen Parlament gebilligt und im Anschluss förmlich angenommen werden.

Aktualisierung des EU-Rahmens für die betriebliche Altersversorgung (s. PM vom 26.06.2026)

Der Rat hat seine Verhandlungsposition zur Überarbeitung der Vorschriften für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) festgelegt. Die EbAV-II-Richtlinie regelt die Regulierung und Beaufsichtigung der Tätigkeiten solcher Institute. Vorgesehen sind insbesondere erweiterte Transparenzanforderungen hinsichtlich Kosten, Gebühren und erzielter Renditen, damit Beschäftigte und Versicherte besser nachvollziehen können, wie ihre Altersvorsorge verwaltet wird. Zudem sollen die Vorgaben für Risikomanagement weiterentwickelt werden, um die Stabilität der Einrichtungen zu erhöhen und Risiken für die langfristige Sicherung von Betriebsrenten zu begrenzen. Darüber hinaus sollen bestehende Hindernisse für grenzüberschreitend tätige EbAV abgebaut werden, z.B. durch eine verbesserte Zusammenarbeit und einen verbesserten Informationsaustausch zwischen den Behörden. Gleichzeitig sollen Investitionen erleichtert und Verwaltungsaufwand reduziert werden, ohne die Gestaltungsspielräume der Mitgliedstaaten bei ihren Rentensystemen einzuschränken.

Europäische Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung (s. PM vom 29.06.2026)

Ende Juni billigte der Rat durch eine Entschließung einen neuen Leitfaden für die europäische Zusammenarbeit im Bildungsbereich bis 2030. Schwerpunkte sind Grundkompetenzen, digitale Kompetenzen, lebenslanges Lernen, berufliche Aus- und Weiterbildung sowie die Attraktivität pädagogischer Berufe. Zudem sollen Mobilität und die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen gestärkt werden. Ziel ist ein zukunftsfähiger Europäischer Bildungsraum, der Beschäftigungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftliche Resilienz fördert.

Mehrjähriger Finanzrahmen (MFR) 2028–2034: Kohäsionsfonds und Europäischer Sozialfonds (s. PM vom 30.06.2026)

Der Rat hat seine partielle Verhandlungsposition zu den Verordnungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), den Kohäsionsfonds, Interreg und den Europäischen Sozialfonds (ESF) im nächsten MFR beschlossen. Vorgesehen sind einfachere und flexiblere Regeln für die Programmplanung sowie ein einheitlicher strategischer Rahmen für Reformen und Investitionen. Für den ESF bleiben Beschäftigung, Kompetenzentwicklung und soziale Inklusion zentrale Förderziele. Darüber hinaus soll die Sichtbarkeit der Kohäsionspolitik gestärkt werden.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Neuernennungen (s. PM vom 06.05.2026)

Die Vertreter*innen der Regierungen der Mitgliedstaaten verlängerten die Amtszeit von *Eugène Buttigieg* (Malta) als Richter am Gerichtshof der Europäischen Union. Seine Amtszeit läuft bis zum 31.08.2030. Die Ernennung erfolgt im Rahmen der teilweisen Neubesetzung des Gerichtshofs, nachdem die Amtszeit von 26 Richter*innen am 31.08.2025 endete.

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

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

- Jahresbericht: Leben und Arbeiten in Europa 2025
- Konsolidierter Jahresaktenbericht 2025
- Arbeitszeitverkürzung und ihre Auswirkungen auf die Produktivität
- Vergleichende Analyse der Reduzierung der Arbeitszeit und der Viertagewoche in der EU
- Arbeitsangebot und Wohlfahrtseffekte der Szenarien der Vier-Tage-Arbeitswoche
- Flexible Arbeit und die Entgrenzung der Arbeitszeit in Europa
- Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen im Binnenwassersektor
- Repräsentativität der europäischen Sozialpartnerorganisationen im Zuckersektor
- Online-Plattformarbeit und Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Informationszu-
gang
- Unfreiwillige nicht-standardisierte Beschäftigung in der Europäischen Union
- Untersuchung der befristeten Beschäftigung in EU-Mitgliedstaaten
- Technologienutzung am Arbeitsplatz und ihr Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen
- Künstliche Intelligenz, algorithmisches Management und Transformation der Arbeitswelt
- Klimawandel und verhaltensbasierte Ansätze für politische Maßnahmen
- Europäische Arbeitsbedingungen im Rahmen der *European Working Conditions Survey* 2024

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

ELA-Bericht zur Durchsetzung von Arbeits- und Sozialversicherungsvorschriften im Luftverkehr (s. PM vom 08.07.2026)

Die ELA hat einen Bericht zur Durchsetzung der EU-Regeln für Arbeitsmobilität und soziale Sicherheit im kommerziellen Luftverkehr veröffentlicht. Der Bericht zeigt, dass die Kontrolle von Arbeitsbedingungen bei Pilot*innen und Kabinenpersonal aufgrund grenzüberschreitender

Tätigkeiten und komplexer Beschäftigungsmodelle uneinheitlich erfolgt. Die ELA empfiehlt klarere Leitlinien für Behörden, mehr Fachwissen, eine bessere grenzüberschreitende Zusammenarbeit sowie verbesserte Informationen für Beschäftigte und Unternehmen.

Europäische Aktionswoche im Straßenverkehr und gemeinsame Kontrollen gegen Verstöße (s. PM vom 08.06.2026 und 26.06.2026)

Im Rahmen einer von der ELA koordinierten Aktionswoche im Straßenverkehr führten 21 EU-/EFTA-Staaten gemeinsame Kontrollen durch. Insgesamt wurden 556 Fahrzeuge und 576 Fahrer*innen überprüft, darunter 158 entsandte Fahrer*innen. Kontrolliert wurde insbesondere die Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten, Tachographenpflichten, Entsenderegeln sowie arbeits- und sozialrechtlichen Vorgaben. Es wurden 583.000 € Bußgeld verhängt. Bei gezielten Kontrollen in den Niederlanden und Belgien wurden zudem acht Fahrer ohne erforderliche Arbeitserlaubnis sowie weitere Verstöße gegen Mindestlohn-, Entsende- und Sozialvorschriften festgestellt.

ELA-Bericht zu Arbeitskräftemangel und -überschüssen in Europa (s. PM vom 11.06.2026)

Die ELA hat den EURES-Bericht 2025 zu Arbeitskräfteengpässen und -überschüssen veröffentlicht. Der Bericht zeigt weit verbreitete Fachkräfteengpässe in nahezu allen Berufen in mindestens einem europäischen Land, während Überschüsse insbesondere bei Büro- und einfachen Tätigkeiten bestehen. Als Ursachen werden demografischer Wandel, Qualifikationslücken, Arbeitsbedingungen und eingeschränkte Mobilität genannt. Besonders betroffen ist der Gesundheits- und Pflegesektor mit erheblichen Engpässen bei Ärzt*innen, Pflegekräften und Betreuungspersonal. Die ELA hebt hervor, dass bessere grenzüberschreitende Vermittlung allein nicht ausreicht und zusätzliche Maßnahmen wie bessere Arbeitsbedingungen, Weiterbildung und Anerkennung von Qualifikationen erforderlich sind.

Europäische Kontrollen zur Einhaltung von Vergütungsvorschriften und Bekämpfung von Lohnverstößen (s. PM vom 10.06.2026)

Im Rahmen einer von der ELA unterstützten Aktionswoche zur Überprüfung von Vergütungsvorschriften fanden sieben gemeinsame Kontrollen in Belgien, Zypern, Litauen, den Niederlanden und Norwegen statt. Insgesamt wurden 26 Unternehmen und 14 Arbeitsstätten überprüft sowie 150 Beschäftigte befragt. Festgestellt wurden u.a. Verdachtsfälle von Schwarzarbeit, Lohndumping und Sozialversicherungsbetrug. Die ELA unterstrich, dass Verstöße bei der Vergütung häufig Hinweise auf weitere arbeits- und sozialrechtliche Unregelmäßigkeiten geben.

Gemeinsame Kontrollen im Baugewerbe und Maßnahmen gegen missbräuchliche Entsendung (s. PM vom 07.05.2026 und 20.05.2026)

Die ELA unterstützte mehrere grenzüberschreitende Kontrollaktionen im Baugewerbe, an denen Behörden aus 14 EU-Staaten beteiligt waren. Bei 27 Baustellen und 128 Unternehmen wurden 410 Beschäftigte befragt. Festgestellt wurden u.a. Verdachtsfälle von Scheinselbstständigkeit, Briefkastenfirmen, Lohndumping, Verstößen gegen Arbeitsschutzvorschriften sowie illegaler Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen. Ein Schwerpunkt lag auf nicht ordnungsgemäßen Entsendungen und Unternehmen mit nur formaler Niederlassung in einem anderen Mitgliedstaat. Darüber hinaus unterstützte die ELA im Mai 2026 die erste gemeinsame

Baustellenkontrolle in Island seit dessen Teilnahme an den ELA-Aktivitäten als EWR-Staat. Die Kontrolle in Reykjavík konzentrierte sich auf den Bausektor und diente der Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Behörden und Sozialpartnern.

Neue Informationsangebote und Unterstützung der Freizügigkeitsstellen (s. PM vom 01.05.2026)

Die ELA hat eine Informationskampagne zu den sog. Freizügigkeitsstellen („Free Movement Bodies“) gestartet. Diese nationalen Stellen unterstützen mobile EU-Beschäftigte und ihre Familien durch Beratung, Informationen und Hilfe bei der Wahrnehmung ihrer Freizügigkeitsrechte. Anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Einrichtungen veröffentlichte die ELA neue Informationsmaterialien und aktualisierte Übersichten zu den zuständigen Kontaktstellen in EU- und EWR-Staaten. In Deutschland übernimmt die EU-Gleichbehandlungsstelle für Arbeitnehmer*innen der EU die Funktion. Ergänzend unterstützt das Beratungsnetzwerk „Faire Mobilität“ mobile Beschäftigte bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) hat Änderungen am Verfahren zur Wahl von Richter*innen am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte beschlossen. Die Reform sieht u.a. die stärkere Berücksichtigung bewährter nationaler Auswahlverfahren, hohe fachliche Qualifikationen und Geschlechterausgewogenheit vor. Zudem spricht sich PACE dafür aus, die Verlängerung der Amtszeit amtierender Richter*innen auf höchstens ein Jahr zu begrenzen und die Zusammenarbeit mit dem beratenden Expertengremium weiter zu stärken (s. PM vom 23.04.2026).

2.2 Ministerkomitee

Am 15.05.2026 nahmen die Außenminister*innen der 46 Mitgliedstaaten des Europarats im Rahmen der jährlichen Sitzung des Ministerkomitees, in diesem Jahr in *Chişinău*, eine politische Erklärung zur EMRK und zu Migration an (s. PM vom 15.05.2026). Die Erklärung bekräftigt das souveräne Recht der Staaten, Einreise und Aufenthalt ausländischer Staatsangehöriger zu kontrollieren, und betont die staatliche Pflicht, Grenzen im Einklang mit der Konvention zu schützen. Besondere Abschnitte widmen sich dem Schutzbereich von Art. 3 (Verbot der Folter sowie unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung) und Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens). Ferner werden die Instrumentalisierung von Migration durch feindlich gesinnte Akteur*innen, Herausforderungen durch Masseneinreisen sowie neue Ansätze wie sog. „Return Hubs“ zur Steuerung irregulärer Migration angesprochen.

Bei ihrer 1561. Sitzung am 28.05.2026 nahmen die Ministerstellvertreter*innen den Abschlussbericht zur Umsetzung des Aktionsplans zum Schutz besonders schutzbedürftiger Personen im Kontext von Migration und Asyl in Europa (2021–2025) zur Kenntnis. Der Bericht hebt u.a. die Stärkung des Schutzes vulnerabler Personen, des Zugangs zu Gesundheitsversorgung und Justiz sowie Maßnahmen gegen Menschenhandel hervor. Genannt werden zudem der europäische Qualifikationspass für Geflüchtete (EQPR), die Stärkung der Rolle von Städten

und Kommunen über das Programm der interkulturellen Städte sowie die vertiefte Zusammenarbeit mit EU, UN, OSZE und IOM, wobei besonders auf die Folgen des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine und die dadurch ausgelöste Binnen- und Außenvertreibung Bezug genommen wird (s. PM vom 28.05.2026).

Am 17.06.2026 verabschiedete das Ministerkomitee schließlich die Empfehlung CM/Rec(2026)8 zur Achtung der Autonomie in der psychiatrischen Versorgung (s. PM vom 17.06.2026). Sie zielt auf die Sicherstellung der freien und informierten Einwilligung sowie die Achtung von Willen und Präferenzen der betroffenen Person bei jeglicher psychiatrischer Versorgung ab und verlangt, dass Ausnahmen strengen rechtlichen Sicherungsmechanismen unter Wahrung der Menschenwürde unterliegen. Betont wird zudem die Notwendigkeit eines gleichberechtigten, möglichst frühzeitigen Zugangs zu psychiatrischer Versorgung. Die Empfehlung enthält u.a. Vorgaben zur Einbeziehung von betroffenen Personen bei der Ausgestaltung von Politik und Praxis, zur Information Betroffener über ihre Rechte (einschließlich Beschwerderecht), zum Abbau von Stigmatisierung und Diskriminierung und zur Aus- und Fortbildung von Fachkräften.

2.3 Parlamentarische Versammlung

Der Migrationsausschuss der Parlamentarischen Versammlung beantragte im Nachgang der Chişinău-Erklärung der Sitzung des Ministerkomitees eine Aktualitätsdebatte zum Thema Migration für die Sommertagung. Die Ausschussvorsitzende *Sandra Zampa* betonte, die Erklärung mache deutlich, dass **Staaten bei der Migrationssteuerung stets an die EMRK gebunden seien**, insbesondere an das Diskriminierungsverbot und das Verbot der Folter, und warnte vor einer Stigmatisierung von Migrant*innen (s. PM vom 20.05.2026). Der Ausschuss forderte zudem einen **effektiven und kostenlosen Zugang zu Gesundheitsversorgung**, einschließlich psychischer Versorgung, für Migrant*innen und Geflüchtete ab Einreise sowie ein Meldeverbot irregulär aufhältiger Personen an die Einwanderungsbehörden durch Gesundheitsdienstleister*innen. Mitgliedstaaten sollten Migrant*innen in die nationalen Krankenversicherungssysteme einbeziehen (s. PM vom 13.05.2026).

Berichterstatteerin *Christiana Erotokritou* begrüßte das Inkrafttreten des EU-Migrations- und Asylpakts, mahnte aber eine menschenrechtskonforme Umsetzung an, insbesondere im Hinblick auf Haftbedingungen und sicherer Drittstaaten (s. PM vom 12.06.2026).

Am 23.06.2026 wählte die Parlamentarische Versammlung *Tanja Gonggrijp* mit 135 zu 59 Stimmen gegen *Marja Ruotanen-Bourdages* zur **neuen Stellvertretenden Generalsekretärin des Europarates**. Die niederländische Diplomatin tritt ihr fünfjähriges Mandat am 01.09.2026 an und folgt damit auf *Bjørn Berge* (s. PM vom 23.06.2026).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Am 18.–22.05.2026 tagte der Regierungsausschuss der Europäischen Sozialcharta in seiner 152. Sitzung in *Straßburg*. Im Mittelpunkt standen die Nachbereitung der Hochrangigen Konferenz von Chişinău im März 2026 (s. zuletzt HSI-Report 1/2026, S. 58), die Weiterverfolgung der ECSR-Schlussfolgerungen 2025 zu **Arbeitnehmerrechten** sowie die Umsetzung der **Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit** und der Abstimmung mit den Berichtszyklen der ILO. Zudem wurde an einem Entwurf zur Sensibilisierung für die ESC gearbeitet (s. PM vom 18.05.2026).

Am 28.05.2026 veröffentlichte der Europarat das Factsheet „European Social Charter and the Environment“, das die **Verbindung sozialer Rechte mit dem Umweltschutz** beleuchtet. Be-

tont werden staatliche Pflichten zu Umweltregulierung, Risikoversorge und Öffentlichkeitsbeteiligung sowie der Zugang zu sauberem Wasser, Wohnraum und Energie als Voraussetzung sozialer Teilhabe. Der Bericht wurde im Kontext des ersten Europäischen Forums für Umweltmenschenrechtsverteidiger (EHRDs) veröffentlicht (s. PM vom 28.05.2026).

Schließlich verabschiedeten der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) und der Regierungsausschuss neue Fragen (1961 Charta, Revidierte Charta) für Vertragsstaaten ohne Kollektivbeschwerdeverfahren für den Berichtszyklus 2027. Die Fragen betreffen Gesundheit, Wohnen, Behinderung, Kinder, ältere Menschen, soziale Sicherheit, Sozialhilfe, Armut und Bildung. Berichte sind bis zum 31.12.2026 einzureichen, Stellungnahmen Dritter sind bis zum 30.06.2027 möglich (s. PM vom 12.06.2026).

2.5 Generalsekretär

Am 15.05.2026 legte Generalsekretär *Alain Berset* den Außenminister*innen in *Chişinău* seinen Jahresbericht 2026 „Der Neue Demokratische Pakt für Europa in einer Zeit des Umbruchs“ vor. Er warnte vor der **Aushöhlung von Rechtsstaatlichkeit und sozialer Stabilität** durch Informationsmanipulation und schwindendes Vertrauen in demokratische Institutionen und forderte, Schutzmechanismen für Menschenrechte an den raschen technologischen Wandel (Digitalisierung, KI) anzupassen (s. PM vom 15.05.2026).

Anlässlich des IDAHOT+ rief *Berset* am 16.05.2026 zu erneuertem Engagement für die gleichberechtigte Rechtswahrnehmung von LGBTI-Personen auf (s. PM vom 16.05.2026).

Am 04.06.2026 diskutierten Jugendbotschafter*innen und der monegasische Sozialminister *Christophe Robino* in Straßburg über soziale Medien und die psychische Gesundheit von Kindern. *Berset* warnte vor der „falschen Wahl“ zwischen Schutz und Kinderrechten, *Robino* forderte gleichwertigen Rechtsschutz im digitalen Raum (s. PM vom 04.06.2026).

Vom 24.–26.06.2026 fand die Jugendkonferenz „Youth innovating democracy“ zum Neuen Demokratischen Pakt für Europa („New Democratic Pact for Europe“) statt. *Berset* verwies auf die massive Unterrepräsentation junger Menschen in Parlamenten (2,8 % weltweit) und **wachsende soziale Ungleichheit** als Ursachen politischer Entfremdung (s. PM vom 24.06.2026).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Berichte und Analysen

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

- Der Umgang der Arbeitnehmer*innen mit KI (Kurzbericht)
- Ausweitung des Sozialschutzes für Beschäftigte in der Landwirtschaft und ihre Familien (Kurzbericht)
- Das Aggregationsparadoxon der KI: Warum verschwinden mikroökonomische Produktivitätsgewinne durch KI bei größerer Skalierung? (Kurzbericht)
- Bedingungsloses Grundeinkommen und KI auf dem Arbeitsmarkt (Kurzbericht)
- Zunehmende Arbeitsmarktrisiken durch die Nahostkrise (Bericht)
- Produktivität und menschenwürdige Arbeit (Kurzbericht)
- Auswirkungen generativer KI auf Beschäftigung, Produktivität und Arbeitsorganisation (Kurzbericht)

- KI-Systeme am Arbeitsplatz: Veränderungen in der psychosozialen Arbeitsumgebung (Arbeitspapier)
- Informelle Beschäftigung (Arbeitspapier)
- Historische Entwicklung der sozialen Gerechtigkeit (Arbeitspapier)
- Lebenslanges Lernen und Kompetenzen für die Zukunft (Leitbericht)
- 840.000 Todesfälle pro Jahr durch psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz (Bericht)
- Arbeitsmarkt-Governance stagniert, Rückschritte häufiger als Fortschritte (Bericht)
- Zehn Jahre Leitprinzipien für den Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten (Bericht)

3.2 Allgemeines

Am 17.04.2026 einigten sich Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen aus 54 Ländern erstmals auf **Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu KI in der Fertigungsindustrie**, die menschenwürdige Arbeit, Produktivität und einen gerechten Übergang fördern sollen (s. PM vom 21.04.2026).

Beim zweiten International Migration Review Forum in *New York* (04.–08.05.2026) forderte die ILO **stärkere, rechtebasierte Arbeitsmigrationspolitik**. Die teilnehmenden Staaten verabschiedeten im Rahmen des Forums darüber hinaus eine **Fortschrittserklärung zum Global Compact for Migration** (s. PM vom 14.05.2026).

Am 27.05.2026 verabschiedeten ILO-Expert*innen den ersten Praxisleitfaden zu Arbeitsschutz in der Aquakultur (s. PM vom 27.05.2026). Am selben Tag veröffentlichte die ILO zum 50. Jahrestag des Übereinkommens Nr. 144 zur Förderung internationaler Arbeitsnormen eine **neue globale Datenbank zu nationalen Institutionen des sozialen Dialogs**. Die Datenbank soll u.a. Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen dabei unterstützen, evidenzbasierte Strategien und Institutionen für den sozialen Dialog zu stärken (s. PM vom 27.05.2026).

Deutschland ratifizierte am 09.06.2026 als letztes der zehn ILO-Kernübereinkommen das **Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt** von 1981, das grundlegende internationale Standards zum Schutz der Arbeitnehmerrechte sowie zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen festlegt (s. PM vom 09.06.2026). Das Gesetz zu dem Übereinkommen wurde bereits am 11.01.2026 im Bundesgesetzblatt verkündet und trat am 12.01.2026 in Kraft.

Vor dem EU-Parlament forderte die ILO am 02.06.2026, **Berufskrankheiten, psychosoziale Risiken, KI und Klimaanpassung ins Zentrum des strategischen EU-Rahmens für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit** ab 2027 zu stellen (s. PM vom 02.06.2026).

Am 11.06.2026 startete die ILO das **Just Transition Policy Gateway**, die erste globale Wissensplattform zur Umsetzung sozial gerechter Klimaübergangspolitik, mit finanzieller Unterstützung Deutschlands (s. PM vom 11.06.2026).

Am 12.06.2026 verabschiedete die 114. Internationale Arbeitskonferenz mit dem Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie den **ersten internationalen Arbeitsstandard für digitale Plattformarbeit**. Das Übereinkommen sichert u.a. Vereinigungsfreiheit, Diskriminierungsschutz und Transparenz bei algorithmischem Management zu, unabhängig vom formalen Beschäftigungsstatus (s. PM vom 16.06.2026). Zur Eröffnung der Konferenz forderte ILO-Generaldirektor *Gilbert F. Houngbo* zudem einen menschenzentrierten Umgang mit KI und stellte seinen Bericht zur Nutzung von KI für menschwürdige Arbeit vor (s. PM vom 02.06.2026).

Darüber hinaus wählte der ILO-Verwaltungsrat am 13.06.2026 auf seiner 357. Tagung *Matthew Wilson* (Barbados) zum neuen Vorsitzenden. *Catelene Passchier* (Niederlande) und *Matthias Thorns* (Deutschland) wurden als Vizevorsitzende bestätigt (s. PM vom 18.06.2026).

4. Vereinte Nationen

Am 21.05.2026 hat der Internationale Gerichtshof (IGH) sein Gutachten zur Frage erlassen, ob das Streikrecht der Arbeitnehmer*innen und ihrer Organisationen durch das ILO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts geschützt ist. Der Gerichtshof stellte zunächst einstimmig fest, dass er für die Erstattung des Gutachtens zuständig sei und keine Gründe gegen eine Befassung vorlägen. In der Sache entschied der IGH mit zehn zu vier Stimmen, dass **das Streikrecht vom Schutzbereich des Übereinkommens Nr. 87 umfasst ist**. Der Gerichtshof stützte sich dabei insbesondere auf die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen des Übereinkommens nach der Wiener Vertragsrechtskonvention sowie auf weitere internationale Menschenrechtsinstrumente, darunter den UN-Sozialpakt und den UN-Zivilpakt. Die fehlende ausdrückliche Erwähnung des Streikrechts im Wortlaut des Übereinkommens stehe dessen Schutz nicht entgegen. Ergänzend verwies der IGH auf die langjährige Praxis der ILO-Aufsichtsorgane sowie regionale Menschenrechtsinstrumente. **Inhalt, Umfang und konkrete Ausübungsbedingungen des Streikrechts ließ der Gerichtshof offen** (s. PM vom 12.05.2026).

Gewerkschaftliche Verbände, darunter der *Internationale Gewerkschaftsbund (IGB)*, begrüßten das Gutachten als **Bestätigung ihrer langjährigen Rechtsauffassung**. Der *Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB)* ordnete die Entscheidung insbesondere als Korrektur der zuvor in der Schweiz vertretenen Regierungsposition ein. Während der **mündlichen Verhandlungen im Gutachtenverfahren** gaben insgesamt 18 Staaten sowie fünf internationale Organisationen mündliche Stellungnahmen ab (s. PM vom 08.10.2025). Zuvor hatten 15 Staaten schriftliche Stellungnahmen eingereicht (s. Stellungnahme Deutschland; Stellungnahme Schweiz; s. PM vom 01.10.2024). Das Gutachten geht auf eine vom Verwaltungsrat der ILO am 10.11.2023 angenommene Resolution zurück.

Siehe hierzu auch die Anmerkung von Schlachter, S. 5.

→ [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