

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 3/2026

Berichtszeitraum: 01. Juli – 30. September 2026

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	4
Das anwendbare Recht auf Arbeitsverträge: Günstigkeitsvergleich von Rechtswahl und Ausweichklausel (C-768/24 – <i>Hortis</i>)	
von <i>Dr. Moses Wiepen</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	10
Die Reichweite des Rechts auf Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen über Sozialleistungsansprüche aus Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK (Nr. 47090/22 – <i>Eisenauer u. a. / Frankreich</i>)	
von <i>Prof. Dr. Martin Russell Varga</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH	19
1. Allgemeine Fragen	19
2. Arbeitszeit	25
3. Befristung	26
4. Berufsrecht	27
5. Betriebsübergang	28
6. Datenschutz	29
7. Gleichbehandlung	30
8. Soziale Sicherheit	31
V. Verfahren vor dem EGMR	33
1. Koalitionsfreiheit	33
2. Meinungsfreiheit	35
3. Schutz der Privatsphäre	37
4. Verfahrensrecht	38
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR)	40

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	43
1. Europäische Union.....	43
2. Europarat.....	47
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	49

Der HSI-Report 3/2026 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 Juli bis September 2026.

In der **Anmerkung zum EuGH** ordnet *Dr. Moses Wiepen* (Ruhr-Universität Bochum) das Urteil in der Rs. *Hortis* (C-768/24) ein. Vor dem Hintergrund des Spannungsverhältnisses zwischen Arbeitnehmerschutz und Parteiautonomie hatte sich der EuGH damit auseinanderzusetzen, welches nationale Recht auf einen grenzüberschreitenden Arbeitsvertrag anwendbar ist, wenn der gewöhnliche Arbeitsort zwar in Frankreich liegt, der Vertrag aber u.a. aufgrund einer Rechtswahlklausel zugunsten schweizerischen Rechts möglicherweise engere Verbindungen zur Schweiz aufweist. Im konkreten Rechtsstreit wäre die Anwendung schweizerischen Rechts für den Arbeitnehmer jedoch nachteiliger gewesen als die Anwendung französischen Rechts.

Die **Anmerkung zum EGMR** befasst sich mit der Vollstreckung sozialrechtlicher Ansprüche am Beispiel des Rechts auf Wohnraum (Nr. 47090/22 – *Eisenauer u. a. / Frankreich*). Im Ausgangsverfahren blieb die gerichtlich angeordnete Unterbringung der Beschwerdeführer*innen aus. Einzig Zwangsgelder und Schadensersatz wurden gezahlt bzw. zugesprochen. Der Gerichtshof erkannte darin keine Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren. Er verwies auf den weiten Spielraum der Vertragsstaaten bei der Wahl der Mittel zur Rechtsdurchsetzung in wohnungspolitischen Fragen sowie auf das kompensierende System aus Zwangsgeldern und Schadensersatz. *Prof. Dr. Martin Russell Varga* (Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit) hinterfragt die Entscheidung kritisch. Er beleuchtet die Schwierigkeiten, die sich für die Verwirklichung sozialer Rechte ergeben, und zeigt auf, welche Bedeutung die Entscheidung für die Durchsetzung von Leistungsansprüchen nach dem deutschen Recht hat.

Aus der **Übersicht der EuGH-Verfahren** ist die Entscheidung *Ferreira da Silva e Brito u.a.* hervorzuheben. Der Gerichtshof konkretisiert mit seinem Urteil die Voraussetzungen der unionsrechtlichen Staatshaftung für unionsrechtliche Verstöße eines letztinstanzlichen nationalen Gerichts und stärkt zugleich den Schutz der von Betriebsübergängen betroffenen Arbeitnehmer*innen (C-293/24). Ein neu anhängiges Verfahren betrifft ein grundsätzliches und hochaktuelles Thema: In der Rs. *GlovoApp23* geht es um die Frage des Arbeitnehmerstatus von Plattformbeschäftigten (C-505/26).

Weitere **Verfahren vor dem EGMR** betreffen u.a. das Recht auf Versammlungsfreiheit. Der Gerichtshof kam zu dem Ergebnis, dass gewerkschaftlich organisierte Kundgebungen untersagt werden können, wenn gewalttätige Ausschreitungen zu erwarten sind (Nr. 52315/22 – *Vereinigung der Gelbwesten / Frankreich*). Neu anhängig ist ein Verfahren, das dem Gerichtshof die Gelegenheit gibt, sich zur Bedeutung von Rechtsgutachten eines obersten Gerichts zur Harmonisierung der Rechtsprechung zu äußern (Nr. 77135 – *Minić / Serbien*).

Der Report schließt mit einer **Übersicht zu den aktuellen Entwicklungen** im internationalen Arbeits- und Sozialrecht.

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

Die Herausgeber*innen

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

II. Anmerkung zum EuGH

Das anwendbare Recht auf Arbeitsverträge: Günstigkeitsvergleich von Rechtswahl und Ausweichklausel

– Anmerkung zu EuGH v. 09.07.2026 – Rs. C-768/24 – Hortis

von Dr. Moses Wiepen, Ruhr-Universität Bochum

Zitiervorschlag: Wiepen, HSI-Report 3/2026, S. 4.

Die Rechtsfragen, die der französische Kassationsgerichtshof dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt hat, befinden sich im Spannungsverhältnis kollisions- und sachrechtlicher Interessen. Bereits in international-privatrechtlicher Hinsicht treffen die Parteiautonomie und das Prinzip der engsten Verbindung aufeinander. Ergänzend tritt der Arbeitnehmer*innenschutz in die Konfliktlage hinzu, der hier nicht nur materiell-rechtlich, sondern auch kollisionsrechtlich wirken kann. Die Aufgabe des EuGH war es, das Verhältnis dieser Ordnungsinteressen zueinander zu bestimmen.

1. Sachverhalt

Der Entscheidung des EuGH lag ein überschaubarer Sachverhalt zugrunde: Ein Franzose war ab dem 01.09.2007 bei der schweizerischen Aktiengesellschaft *Hortis* als „Direktor“ angestellt. Seine Arbeitsleistung erbrachte der Franzose von seinem Wohnsitz in Frankreich aus. Seinen Arbeitslohn erhielt er in Schweizer Franken auf ein schweizerisches Bankkonto. Der Franzose unterlag den (günstigeren) steuerlichen Regelungen für in der Schweiz tätige Arbeitnehmer*innen und war in das Schweizer Sozialversicherungssystem eingegliedert. Zudem hatte er eine schweizerische E-Mail-Adresse und eine schweizerische Mobiltelefonnummer. Auch der Arbeitsvertrag enthielt eine Rechtswahlklausel zugunsten schweizerischen Rechts.

Mit Schreiben vom 25.01.2012 kündigte *Hortis* dem Franzosen das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Formvorgaben aus dem schweizerischen Recht. Der Franzose setzte sich gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht Paris zur Wehr, da er der Ansicht war, dass, auch wenn die Vereinbarung schweizerischen Rechts an sich wirksam sein sollte, die für Arbeitnehmer*innen günstigeren Kündigungsvorschriften des französischen Rechts,¹ denen die Kündigung unstreitig nicht entsprach, anwendbar gewesen wären. Nachdem der Rechtsstreit in letzter (nationaler) Instanz die *Cour de cassation*² erreicht hatte, legte diese dem EuGH zwei Rechtsfragen zur Vorabentscheidung vor.

1. In Fällen, in denen die Parteien eine Rechtswahl getroffen haben: Kann bei der Ermittlung der Rechtsordnung, die für den Günstigkeitsvergleich heranzuziehen ist, die

¹ Dabei handelte es sich um die Art. L. 1232-1, 1232-2, 1232-3, 1232-6 des *Code du travail* (des französischen Arbeitsgesetzbuchs).

² Der französische Kassationsgerichtshof. Er ist vergleichbar mit dem deutschen BGH bzw. (da es sich *in concreto* nach deutschem Verständnis um eine Arbeitssache handelte, §§ 1, 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b ArbGG) dem BAG.

Ausweichklausel in Art. 6 Abs. 2 a.E. EVÜ³ zur hypothetischen objektiven Anknüpfung an das gewählte Recht führen, wenn nach den Art. 6 Abs. 2 Buchst. a bzw. b EVÜ ein anderes als das gewählte Recht anwendbar wäre? (Rn. 20, 21)

2. Wenn die erste Frage bejaht werden sollte: Sind bei der Bestimmung, ob eine engere Verbindung zu einem anderen Staat im Sinne des Art. 6 Abs. 2 2. Hs. EVÜ vorliegt, die Gesichtspunkte zu berücksichtigen, die sich im Zuge der Erfüllung eines Arbeitsvertrags aus der von den Parteien für diesen Vertrag getroffenen Rechtswahl ergeben? (Rn. 20, 37)

2. Entscheidungsgründe

2.1 Ausweichklausel kann zur *lex voluntatis* führen

Im Ergebnis bejaht der EuGH die erste Frage (Rn. 36). Ausgangspunkt der Begründung ist die Parteiautonomie, die Art. 3 EVÜ den Parteien eines Vertrages einräumt und nach der die Parteien eines (Arbeits-)Vertrags die *lex contractus* selbst bestimmen können (Rn. 22).⁴ Gem. Art. 6 Abs. 1 EVÜ dürfe eine solche Rechtswahl aber nicht dazu führen, dass die*der Arbeitnehmer*in den Schutz verliert, den ihr*ihm die zwingenden Vorschriften (*ius cogens*)⁵ des Rechts vermitteln würden, das in Ermangelung einer Rechtswahl anwendbar wäre (Rn. 23 f.), und den das gewählte Recht nicht auch gewährt. Es ist also die Rechtswahl hinwegzudenken und das Arbeitsverhältnis hypothetisch anzuknüpfen, primär nach den Regelanknüpfungen des Art. 6 Abs. 2 Buchst. a und b EVÜ (Rn. 25 f.), sekundär nach der Ausweichklausel im 2. Hs. (Rn. 27 f.).

Der EuGH konkretisiert noch einmal die Vorlagefrage (Rn. 31): Kann bei der hypothetischen objektiven Anknüpfung nach Art. 6 Abs. 2 2. Hs. EVÜ die Ausweichklausel zur hypothetischen Anwendbarkeit des gewählten Rechts führen? Oder muss die*der Rechtsanwender*in bei der Regelanknüpfung nach Art. 6 Abs. 2 Buchst. a und b EVÜ „stehenbleiben“, wonach die subjektive und die objektive Anknüpfung unterschiedliche Rechtsordnungen zur Anwendung beriefen, da andernfalls keine andere als die gewählte Rechtsordnung als Vergleichsrechtsordnung im Günstigkeitsvergleich dienen kann?

Zunächst argumentiert der EuGH, dass der Wortlaut des Art. 6 Abs. 2 EVÜ der Anwendung der Ausweichklausel zugunsten des gewählten Rechts nicht entgegenstehe, da der 2. Hs. lediglich „engere Verbindungen zu einem anderen Staat“ erfordere, dabei aber den Staat, dessen Recht die Parteien gewählt haben, nicht aus dem Kreise der „anderen Staat[en]“ ausschließt (Rn. 32). Sodann stellt der EuGH auf das Telos des Art. 6 EVÜ ab, nämlich die Gewähr eines angemessenen Arbeitnehmer*innenschutzes. Da der Arbeitnehmer*innenschutz bloß angemessen sein müsse, könne nicht stets neben einer Rechtswahl das *ius cogens* einer für Arbeitnehmer*innen freundlicheren Rechtsordnung Anwendung finden. Vielmehr sei der Arbeitnehmer*innenschutz dann angemessen und damit hinreichend sichergestellt, wenn das *ius cogens* der Rechtsordnung (sofern es für die*den Arbeitnehmer*in günstiger als das gewählte Recht ist) gesondert anzuknüpfen ist, zu der der Arbeitsvertrag die engsten Anknüpfungspunkte aufweist (Rn. 34). Gerade diese engste Verbindung werde aber durch Art. 6 Abs. 2 2. Hs. EVÜ ermittelt (Rn. 34 f.).

³ Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Europäisches Schuldvertragsübereinkommen – EVÜ) v. 19.06.1980, ABl. L 226, S. 1. Zustimmung in Deutschland mit Gesetz v. 25.07.1986, BGBl. II, S. 809.

⁴ Vgl. Art. 8 Abs. 1 S. 1 Rom I-VO, in dem die Geltung der Rechtswahlfreiheit auch für Arbeitsverträge deklaratorisch kodifiziert ist.

⁵ Fornasier, in: BeckOGK, 01.06.2026, § 1 KSchG Rn. 1738 sieht auch sog. halbzwingende Regelungen als zwingende Regelungen an, von denen zwar nicht zulasten, wohl aber zugunsten der Arbeitnehmer*innen abgewichen werden darf.

2.2 Mitberücksichtigung der Rechtswahl

Der EuGH bejaht auch die zweite Vorlagefrage (Rn. 47 f.). Zur Begründung zieht der EuGH zunächst wieder den Wortlaut des Art. 6 Abs. 2 2. Hs. EVÜ heran, wonach die „Gesamtheit der Umstände“ auszuwerten ist (Rn. 41). Er stellt sodann klar, dass nur objektive Gesichtspunkte für die Ermittlung einer engeren Verbindung in Betracht kommen. Dies geböten schon die Ziele des EVÜ, die Förderung der Rechtssicherheit und Vorhersehbarkeit der Anknüpfungen (Rn. 42). Eine Rechtswahl „als solche“ könne deshalb keine engere Verbindung begründen (Rn. 43). Das spezielle Ziel des Art. 6 EVÜ, die Gewähr eines angemessenen Arbeitnehmer*innenschutzes, erfordere bei einer Bestimmung einer engeren Verbindung im Rahmen der Ausweichklausel objektive Gesichtspunkte in der Realität des Arbeitsverhältnisses. Denn ein angemessener Arbeitnehmer*innenschutz kann dann ermöglicht werden, wenn der Günstigkeitsvergleich sich am Maßstab des Rechts vollzieht, das am besten die wirklichen Gegebenheiten dieses Arbeitsverhältnisses widerspiegelt, was bei der gewählten Rechtsordnung nicht notwendigerweise der Fall sei (Rn. 44 f.). Zu berücksichtigen seien deshalb alle objektiven Gesichtspunkte, einschließlich derjenigen, die sich aus der Rechtswahl ergeben (Rn. 45).

Diese habe das Gericht in einem zweiten Schritt zu bestimmen und gegen das Gewicht anderer Gesichtspunkte abzuwägen (Rn. 46). Ein bloßes quantitatives Überwiegen von Gesichtspunkten, die eine Verbindung zu einer bestimmten Rechtsordnung herstellen, genüge noch nicht (Rn. 38, 46). Besonders bedeutsam seien beispielsweise der Staat, in dem die*der Arbeitnehmer*in steuerpflichtig ist, und der Staat, in dessen Sozialversicherungssystem die*der Arbeitnehmer*in eingegliedert ist (Rn. 39). Betreffend das Gewicht der objektiven Gesichtspunkte, die aus einer Rechtswahl resultieren, statuiert der EuGH – ausdrücklich, um einer Instrumentalisierung durch die*den Arbeitgeber*in vorzubeugen –, dass es einen Unterschied mache, ob sich die Gesichtspunkte aus einer gemeinsamen Übereinkunft ergeben oder ob diese der*dem Arbeitnehmer*in durch die*den Arbeitgeber*in auferlegt wurden (Rn. 46).

3. Kommentar

3.1 Übertragbarkeit der Auslegung auch auf die Rom I-VO

Der EuGH stellt klar, dass sich der konkrete Fall zwar auf Art. 6 EVÜ bezieht, die Auslegung aber auf den strukturgleichen Art. 8 Rom I-VO übertragbar ist (Rn. 29, 30). Beide Rechtsakte bestimmen das auf Arbeitsverträge anwendbare Recht, sie unterscheiden sich jedoch in ihrer zeitlichen Anwendbarkeit: Art. 6 EVÜ ist für Arbeitsverträge heranzuziehen, die vor dem 17.12.2009 geschlossen wurden, die Rom I-VO gilt für neuere Verträge (Art. 28 Rom I-VO).

3.2 Das Prinzip der engsten Verbindung im Internationalen Arbeitsrecht

Die Bejahung der ersten Vorlagefrage führt dazu, dass kein Günstigkeitsvergleich vorzunehmen ist, wenn zwar nach der hypothetischen Regelanknüpfung (Art. 6 Abs. 2 Buchst. a oder b EVÜ) ein anderes als das gewählte Recht anzuwenden wäre, jedoch im Rahmen der Ausweichklausel des Art. 6 Abs. 2 2. Hs. EVÜ eine engere Verbindung des Sachverhalts zur *lex voluntatis* festzustellen ist.⁶ Ist dies der Fall, steht der*dem Arbeitnehmer*in keine Vergleichsrechtsordnung im Rahmen des Günstigkeitsvergleichs zur Verfügung, deren Vorschriften für sie*ihn günstiger als die der gewählten Rechtsordnung sein könnten.

Gleichwohl funktioniert auch in diesen Fällen der intendierte Schutzmechanismus, den es noch einmal zu erläutern gilt: Die*der Arbeitnehmer*in gilt im Europäischen Arbeitskollisionsrecht als strukturell schwächere Vertragspartei als die*der Arbeitgeber*in.⁷ Sie*er ist deshalb vor für

⁶ Siehe auch *Martiny*, in: *MüKoBGB*, Bd. 13, 9. Aufl. 2025, Art. 8 Rom I-VO Rn. 38.

⁷ Vgl. *ErwGr. 23 der Rom I-VO*, *Thorn*, in: *Grüneberg*, *BGB*, 85. Aufl. 2026, Art. 8 Rom I-VO Rn. 1.

sie*ihn schädlichen Rechtswahlvereinbarungen zu schützen, die die*der Arbeitgeber*in zu ihren*seinen eigenen Gunsten in den Arbeitsvertrag aufnimmt.⁸ Deshalb ist unabhängig von der Parteivereinbarung die objektiv anwendbare Rechtsordnung zu bestimmen, deren zwingende Vorschriften, die für die*den Arbeitnehmer*in günstiger sind als die der gewählten Rechtsordnung, den Mindestschutzstandard bieten. Der Arbeitnehmer*innenschutz ist hier gerade nicht materiell-rechtlicher Natur, sondern kollisionsrechtlich und besteht darin, dass ein Günstigkeitsvergleich stattfinden *kann*, wenn sich das gewählte Recht zu weit von der Arbeitsrealität entfernt, ein solcher aber nicht in jedem Falle stattfinden muss.⁹ Deutlich wird dies, wenn bereits die hypothetische Anwendung der Regelanknüpfungen auch zur Anwendung der *lex voluntatis* führt. In diesem Fall wird der*dem Arbeitnehmer*in auch keine Vergleichsrechtsordnung zum Zwecke eines Günstigkeitsvergleichs an die Hand gegeben. Die*der Arbeitnehmer*in wird vor der Rechtswahl, nicht vor dem Recht als solchem geschützt.¹⁰ Damit sind der kollisionsrechtliche Arbeitnehmer*innenschutz und das Prinzip der engsten Verbindung kohärent zu verstehen.

3.3 Doppelverwertung der Parteiautonomie?

In der Rechtsprechung und der Literatur ist anerkannt, dass im Rahmen der Ausweichklausel nur objektive Gesichtspunkte des Sachverhalts eine engere Verbindung zum Recht eines anderen Staates begründen können.¹¹ Diese Linie hat der EuGH nun bestätigt und konsequent klargestellt, eine Rechtswahl „als solche“ könne keine engere Verbindung begründen (Rn. 43), da es sich bei ihr um ein subjektives Merkmal handelt. Würde man auf Aspekte der Rechtswahl abstellen, würde man die hypothetische objektive Anknüpfung, die Grundlage für den Günstigkeitsvergleich ist, subjektiv verfärben und damit die Anknüpfungen parallelisieren, was den Günstigkeitsvergleich obsoleszieren und den kollisionsrechtlichen (!) Arbeitnehmer*innenschutz entwerten würde.¹² Wenn man aber aufgrund der objektiven Gesichtspunkte, die aus der Rechtswahl folgen, auch objektiv zur Anknüpfung nach der *lex voluntatis* gelangt, fördert dieses Ergebnis mittelbar und reflexhaft die Parteiautonomie im Bereich des Internationalen Arbeitsrechts.

In Rn. 45 führt der EuGH aber etwas kryptisch aus, dass Gesichtspunkte, die aus der Rechtswahl folgen, durchaus herangezogen werden könnten (da sie, so die implizite Annahme, objektiv seien). Unklar ist, welche objektiven Gesichtspunkte aus der Rechtswahl im Rahmen des Arbeitsvertrages folgen. Müssen sich diese mittelbar oder unmittelbar ergeben? Weder die Auszahlung des Gehalts in Schweizer Franken noch die Eingliederung in das schweizerische Sozialversicherungssystem „folgen“ aus der Wahl des schweizerischen Vertragsstatuts. Sie beruhen auf eigenständigen Gestaltungsentscheidungen – regelmäßig der*des Arbeitgeber*in – bzw. im Fall der Sozialversicherung auf öffentlich-rechtlichen Zuordnungsregeln, die vom Vertragsstatut unabhängig sind. Die Passage des EuGH lässt sich allenfalls so verstehen, dass die Rechtswahlvereinbarung im Rahmen der Ausweichklausel mittelbar über ihre tatsächlichen Folgen nicht gänzlich unberücksichtigt bleiben muss, aber auch nicht allein eine engere Verbindung zur gewählten Rechtsordnung über die Ausweichklausel begründen kann. Dieser äußerst begrenzte Erkenntnisgewinn müsste zudem für die vorliegende *Cour de cassation* entscheidungserheblich gewesen sein (Art. 267 Abs. 2 AEUV): (Zumindest auch) aufgrund der Vereinbarung schweizerischen Rechts müsste eine engere Verbindung zum schweizerischen Recht i.S.d. kollisionsrechtlichen Ausweichklausel anzunehmen gewesen sein. In der Rs. *Schlecker* – auf die sich der EuGH in *Hortis* nun wiederholt stützt – entschied der EuGH

⁸ Knöfel, in: BeckOGK, 01.03.2026, Art. 8 Rom I-VO Rn. 43.

⁹ V. Bar/Mankowski, Internationales Privatrecht Bd. 2, 2019, § 1 Rn. 646; Magnus, in: Staudinger, BGB, NB 2021, Art. 8 Rom I-VO Rn. 81.

¹⁰ Forst, ZIP 2026, 2096, 2097; zur Neutralität der Ausweichklausel auch v. Bar/Mankowski, Internationales Privatrecht Bd. 2, 2019, § 1 Rn. 646; Fornasier, IPRax 2015, 517, 519; Junker, Internationales Privatrecht, 2024, § 15 Rn. 50.

¹¹ EuGH v. 11.12.2025 – Rs. C-485/24 – *Locatrans*, Rn. 61 f.; v. Bar/Mankowski, Internationales Privatrecht Bd. 2, 2019, § 1 Rn. 644; Fornasier, IPRax 2015, 517, 519 f.

¹² Vgl. v. Bar/Mankowski, Internationales Privatrecht Bd. 2, 2019, § 1 Rn. 644.

im Jahr 2013, dass die Ausweichklausel auch dann Anwendung findet, wenn ein*e Arbeitnehmer*in ihre*seine Arbeit gewöhnlich, dauerhaft und ununterbrochen in ein- und demselben Staat verrichtet (wie hier) und gerade die Steuerpflicht oder die Eingliederung in ein Sozialversicherungssystem als besonders bedeutende Gesichtspunkte für eine engere Verbindung sprechen könnten (auch wie hier).¹³ Im vorliegenden Fall wiesen (abgesehen vom Arbeitsort und Wohnsitz des Franzosen) alle Umstände des Falles eine engere Verbindung zum schweizerischen Recht auf. Es lagen also nicht nur weitere als die bereits vom EuGH als bedeutsam anerkannten Umstände, die vom Recht des Ortes, an dem die*der Arbeitnehmer*in ihre*seine Arbeit gewöhnlich verrichtet, wegweisen, vor, sondern auch noch eine Rechtswahlvereinbarung zugunsten des schweizerischen Rechts. Das Erfordernis eines Vorabentscheidungsersuchens lässt sich nur mit der Annahme erklären, dass im Rahmen von Art. 6 Abs. 2 2. Hs. EVÜ *sämtliche* Gesichtspunkte eines Sachverhalts abzuwägen sind und zu jedem denkbaren Detail eines Sachverhalts eine Vorabentscheidung eingeholt werden könnte.

Damit judiziert der EuGH zur abstrakt-generellen Berücksichtigungsfähigkeit der Folgen einer Rechtswahlvereinbarung, noch nicht zu deren Bedeutung bei der Ausfüllung der Ausweichklausel. Hierzu sowie zu den Fragen, wann die*der Arbeitgeber*in der*dem Arbeitnehmer*in etwas „auferlegt“ und welche Rechtsfolgen dies hat (Nichtberücksichtigung oder bloße Abwertung), schweigt der EuGH. Gerade aufgrund der Fokussierung auf objektive Umstände zur Beurteilung, ob der Sachverhalt eine engere Verbindung zum Recht eines anderen als des nach der Regelanknüpfung anzuwendenden Rechts aufweist, kann einer Rechtswahlvereinbarung, die ganz überwiegend das subjektive Parteiinteresse ausdrückt, nur minimales Gewicht beigemessen werden. Das Telos (und auch die Systematik) der Ausweichklausel, nur im Einzelfall eine Korrektur der Regelanknüpfung zu gewährleisten, gebietet eine enge Auslegung.¹⁴

3.4 Hinreichender Schutz durch Eingriffsnormen?

Der Günstigkeitsvergleich entfällt also, wenn die hypothetische Anknüpfung an die Ausweichklausel zum gewählten Recht führt. Damit ist aber noch nicht jede Form von Arbeitnehmer*innenschutz ausgeschlossen. Das Kollisionsrecht hält weitere Instrumente bereit, namentlich die Sonderanknüpfung von arbeitnehmer*innenschützenden Eingriffsnormen,¹⁵ Art. 9 Rom I-VO, eine Unvereinbarkeitskontrolle des Ergebnisses der Anwendung der *lex causae* mit der öffentlichen Ordnung des Forums gem. Art. 21 Rom I-VO (*ordre public*), sowie die allgemeinen Rechtswahlbeschränkungen von reinen Inlands- bzw. reinen Binnenmarktsachverhalten, Art. 3 Abs. 3 und Abs. 4 Rom I-VO.¹⁶

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Deutsche Gerichte, die Art. 6 Abs. 2 2. Hs. EVÜ bzw. Art. 8 Abs. 4 Rom I-VO anwenden, sollten einer Rechtswahlklausel bzw. den aus ihr folgenden objektiven Gesichtspunkten bei

¹³ EuGH v. 12.09.2013 – Rs. C-64/12 – *Schlecker*, Rn. 41 f.; kritisch zur Bedeutung der beiden genannten Gesichtspunkte v. *Bar/Mankowski*, Internationales Privatrecht Bd. 2, 2019, § 1 Rn. 652 f.

¹⁴ V. *Bar/Mankowski*, Internationales Privatrecht Bd. 2, 2019, § 1 Rn. 643; *Fornasier*, in: BeckOGK, 01.06.2026, § 1 KSchG Rn. 1752; str., ob es sich bei dem Umstand, dass anders als etwa in Art. 4 Abs. 3 oder Art. 5 Abs. 3 Rom I-VO keine „offensichtlich“ engere Verbindung gefordert wird, um ein Redaktionsversehen handelt, dafür ausdrücklich *Junker*, Internationales Privatrecht, 2024, § 15 Rn. 50; dagegen *Magnus*, in: Staudinger, BGB, NB 2021, Art. 8 Rom I-VO Rn. 128, der einen differenzierten Willen des Ordnungsgebers annimmt.

¹⁵ Vgl. *Grušić*, CJEU on Escape Clause for Employment Contracts in Hortis, EAPIL-Blog, 21.07.2026, <https://e-apil.org/2026/07/21/cjeu-on-escape-clause-in-employment-contracts-in-hortis/> (letzter Abruf: 15.10.2026), zur Frage nach dem Verhältnis von international zwingenden Regeln des französischen Rechts und Art. 6 EVÜ.

¹⁶ *Fornasier*, in: BeckOGK, 01.06.2026, § 1 KSchG Rn. 1762 f., 1776 ff.; *Oetker*, in: MHD ArbR, Bd. 1, 6. Aufl. 2024, § 13 Rn. 24.

der Bestimmung einer engeren Verbindung im Rahmen der kollisionsrechtlichen Ausweichklauseln, wenn überhaupt, nur ein untergeordnetes Gewicht beimessen. Die systematischen und teleologischen Erwägungen gebieten hier Zurückhaltung. Gleichwohl ist die Vereinbarung des anwendbaren Rechts nicht weniger schützenswert. Sie bleibt das primäre, subjektive Anknüpfungsmerkmal. Gerade im Hinblick auf die zunehmende Deterritorialisierung der Arbeit, insbesondere durch die weite Verbreitung des grenzüberschreitenden ortsflexiblen Arbeitens, mag die Vereinbarung einer Rechtsordnung dem Bedeutungsverlust des physischen Arbeitsortes entgegenreten. Denn der gewöhnliche Arbeitsort mehrerer im Homeoffice tätiger Arbeitnehmer*innen kann in verschiedenen Staaten belegen sein, während die*der Arbeitgeber*in in einem anderen Staat zu lokalisieren ist. Hier hat unter Umständen nicht nur die*der Arbeitgeber*in ein Interesse an der Vereinbarung einer Rechtsordnung, die für alle Arbeitnehmer*innen gilt, sondern auch die Arbeitnehmer*innen selbst, da sie dadurch eine erhöhte kollektive Verhandlungskraft auf der Grundlage derselben Rechtsordnung haben.¹⁷

Dem Verhältnis von Rechtswahlklausel und Günstigkeitsvergleich hat sich jüngst auch das BAG in einem Homeoffice-Sachverhalt gewidmet. Es beurteilte die Rechtswahlklausel „Auf das Arbeitsverhältnis findet deutsches Recht Anwendung“ wegen Intransparenz als unwirksam gem. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB.¹⁸ Sie erwecke den Eindruck, es gelte ausschließlich deutsches Recht, und verschweige, dass die*der Arbeitnehmer*in nach Art. 8 Abs. 1 S. 2 Rom I-VO den Schutz der zwingenden Bestimmungen des objektiven Vertragsstatuts behält. Die Klausel stelle die Rechtslage unzutreffend und verkürzt dar und sei damit geeignet, die*den Arbeitnehmer*in in die Irre zu führen und von der Durchsetzung ihrer*seiner Rechte abzuhalten.¹⁹ Diese Rechtsprechung findet ihren Ursprung in der EuGH-Rechtsprechung zum Verbraucherrecht.²⁰ Für die Praxis folgt daraus: Vorformulierte Rechtswahlklauseln zugunsten deutschen Rechts unterliegen der Transparenzkontrolle und müssen darauf hinweisen, dass die Rechtswahl den Schutz der zwingenden Bestimmungen des ohne Rechtswahl anwendbaren Rechts unberührt lässt. Andernfalls sind sie unwirksam, sodass das objektive Vertragsstatut uneingeschränkt gilt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁷ Zum Schwund der kollektiven Verhandlungsstärke der Arbeitnehmer*innen, die gewöhnlich im selben Staat ihrer Arbeit nachgehen, wenn von der Ausweichklausel zu generös Gebrauch gemacht wird, *Grušić*, CJEU on Escape Clause for Employment Contracts in Hortis, EAPIL-Blog, 21.07.2026, <https://eapil.org/2026/07/21/cjeu-on-escape-clause-in-employment-contracts-in-hortis/> (letzter Abruf: 15.10.2026).

¹⁸ BAG v. 19.03.2026 – 2 AZR 53/25, Rn. 24.

¹⁹ BAG v. 19.03.2026 – 2 AZR 53/25, Rn. 24, 38.

²⁰ EuGH v. 28.06.2019 – Rs. C-272/18 – *Verein für Konsumenteninformation / TVP*, Rn. 60; EuGH v. 28.07.2016 – Rs. C-191/15 – *Verein für Konsumenteninformation / Amazon*, Rn. 71.

III. Anmerkung zum EGMR

Die Reichweite des Rechts auf Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen über Sozialleistungsansprüche aus Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK

– Anmerkung zu EGMR v. 12.05.2026 – Nr. 47090/22 – Eisenauer u. a. / Frankreich

von Prof. Dr. Martin Russell Varga, Hessische Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit, Standort Mühlheim a. M.

Zitiervorschlag: Varga, HSI-Report 3/2026, S. 10.

Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK gewährleistet die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen über Ansprüche auf soziale Leistungen innerhalb angemessener Frist. Bei Ansprüchen auf Wohnraum wird die Angemessenheit mit Verweis auf das Subsidiaritätsprinzip zurückhaltend geprüft.

1. Sachverhalt

Das französische Recht kennt ein durchsetzbares Recht auf eine angemessene und eigenständige Wohnung (*droit au logement opposable, DALO*). Weitere Bestimmungen sahen nach dem entscheidungserheblichen Rechtsstand u. a. einen Unterstützungsfonds vor, der zur Verwirklichung dieses Rechts beitragen sollte, und die Möglichkeit, das Recht auf eine Wohnung vor dem Verwaltungsgericht durchzusetzen. Zunächst war dafür ein Verfahren vor einer Schlichtungskommission (COMED) des jeweiligen Départements zu durchlaufen. Stufte diese die antragstellende Person als vorrangig und dringend unterbringungsbedürftig ein und erhielt die Person gleichwohl nicht fristgerecht ein entsprechendes Wohnungsangebot, konnte sie sich an das Verwaltungsgericht wenden. Das Verwaltungsgericht konnte die Unterbringung unter Androhung eines Zwangsgeldes im Verzögerungsfall anordnen, welches ggf. in den Unterstützungsfonds einfluss. Die Verwaltungsgerichtsordnung sah für Wohnrechtsstreitigkeiten vor, dass das Verwaltungsgericht, wenn es feststelle, dass eine Anordnung nicht befolgt werde, das Zwangsgeld festsetze.¹

Die Beschwerdeführer*innen leben in der Region *Île-de-France*, also im Ballungsraum Paris. Sie stellten jeweils Anträge, die von der COMED positiv beschieden wurden. Nachdem sie innerhalb von sechs Monaten nach den Entscheidungen der COMED kein Wohnungsangebot erhalten hatten, klagten sie auf Anordnung ihrer Unterbringung. Die Verwaltungsgerichte wiesen die jeweils zuständigen Präfekt*innen der Départements an, für die Unterbringung der Antragsteller*innen zu sorgen, verbunden mit Zwangsgeldern für jeden Monat des Verzugs. Rechtsmittel wurden nicht eingelegt. Diese Anordnungen wurden jedoch nicht befolgt. Die Beschwerdeführer*innen erhoben keine Klagen auf Festsetzung der Zwangsgelder, aber einige von ihnen klagten erfolgreich auf Schadenersatz.²

¹ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – Eisenauer u. a. / Frankreich, Rn. 20 ff.

² Ebd. Rn. 5 ff.

Die Beschwerdeführer*innen rügen mit ihren Individualbeschwerden nach Art. 34 EMRK die Verletzung der Art. 6 Abs. 1 und Art. 8 (in einem Fall nur Art. 6 Abs. 1) EMRK durch die Französische Republik. Der Gerichtshof prüft nur Art. 6 Abs. 1 EMRK, also das Recht auf ein faires Verfahren vor einem unabhängigen Gericht.³

2. Entscheidungsgründe

2.1 Zulässigkeit

Er befasst sich zunächst mit der Rechtswegerschöpfung nach Art. 35 Abs. 1 EMRK. Er bekräftigt, dass dieses Erfordernis flexibel, nicht formalistisch anzuwenden sei und nicht absolut gelte. Nur angemessene und wirksame Rechtsbehelfe müssten genutzt werden.⁴ Im Besonderen bekräftigt er, dass solche Rechtsbehelfe entweder geeignet sein müssten, Eintritt bzw. Fortbestehen des Rechtsverstoßes zu verhindern, oder aber eine angemessene Abhilfe für die Verstöße gewährleisten müssten, wozu auch Schadenersatzansprüche genügten.⁵ Eine wirksame Beschwerde i. S. d. Art. 13 EMRK sei im Kontext überlanger Verfahren anzunehmen, wenn sie entweder eine schnellere Entscheidung herbeiführe oder eine Entschädigung für bereits entstandene Verzögerungen gewähre.⁶

Nach diesen Maßstäben stelle das französische Recht mit dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht einen Rechtsbehelf zur Verfügung. Im Anschluss könne ein Zwangsgeld von Amts wegen oder auf Antrag festgesetzt werden. Jedoch habe die französische Regierung einen Zusammenhang zwischen der Zwangsgeldfestsetzung und einer erfolgreichen Unterbringung nicht belegt und daher nicht nachgewiesen, dass es sich um einen wirksamen Rechtsbehelf handle. Daher weist der Gerichtshof insoweit die Einrede der Rechtswegerschöpfung zurück.⁷ Die anschließende Schadenersatzklage könne zwar ein wirksamer Rechtsbehelf sein, müsse jedoch erst erhoben werden, wenn der gerügte Verstoß bereits beendet sei. Sie sei jedenfalls ungeeignet, Präfekt*innen zu zwingen, die gerichtliche Entscheidung zu befolgen,⁸ und müsse daher in einem solchen Fall nicht vor einer Beschwerde zum EGMR genutzt werden. Insoweit weist der Gerichtshof die Einrede Frankreichs zurück.⁹

2.2 Begründetheit

In der Anwendung des Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK knüpft der Gerichtshof an seine ständige Rechtsprechung zur Reichweite des Rechts auf ein faires gerichtliches Verfahren an:

Zunächst ordnet er auch sozialrechtliche Streitigkeiten als zivilrechtliche Streitigkeiten i. S. d. Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK ein.¹⁰ Dabei legt er eine autonome Definition des Zivilrechts zugrunde, wonach jedes Recht, das nach den innerstaatlichen Regelungen vertretbar geltend gemacht werden könne, als zivilrechtlicher Anspruch i. S. d. Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK anzusehen sei.¹¹ Dies kann mithin Ansprüche auf Sozialleistungen einschließen.¹²

³ Ebd. Rn. 40 f.

⁴ Ebd. Rn. 47; EGMR v. 27.11.2023 – Nr. 21881/20 – *CGAS / Schweiz*, Rn. 48, Rn. 140 f.

⁵ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 48; EGMR v. 15.01.2009 – Nr. 33509/04 – *Burdov / Russland*, Rn. 97, 99.

⁶ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 49; EGMR v. 25.06.2019 – Nr. 31798/16 – *Bouhamla / Frankreich*, Rn. 35.

⁷ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 54 ff., 58 ff.

⁸ Ebd. Rn. 51 f.; EGMR v. 25.06.2019 – 31798/16 – *Bouhamla / Frankreich*, Rn. 37.

⁹ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 52.

¹⁰ Ebd. Rn. 68.

¹¹ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 41, 68; EGMR v. 08.12.2022 – Nrn. 34349/18 u. a. – *M. K. u. a. / Frankreich*, Rn. 104 f.; EGMR v. 18.07.2023 – Nr. 49255/22 – *Camara / Belgien*, Rn. 93.

¹² Vgl. EGMR v. 08.12.2022 – Nrn. 34349/18 u. a. – *M. K. u. a. / Frankreich*, Rn. 104, 109, 116.

Die Vollstreckung sei Teil des Verfahrens i. S. d. Art. 6 Abs. 1 EMRK, weshalb die Nicht-Vollstreckung, aber auch eine unangemessen lange Vollstreckungszeit gegen das Recht auf ein faires Verfahren verstoßen könne.¹³ Auch Streitigkeiten über die Durchsetzung eines Rechts auf Wohnraum, das durch nationales Recht gewährt werde, fielen unter Art. 6 Abs. 1 EMRK.¹⁴ Die Angemessenheit der Vollstreckungszeit sei nach Kriterien wie den Interessen der Beschwerdeführer*innen, der Komplexität des Vollstreckungsverfahrens, des Verhaltens der Beschwerdeführer*innen und des Verhaltens der zuständigen Behörden zu prüfen.¹⁵ U. a. mit Verweis darauf, dass die Konvention kein Recht auf angemessenen Wohnraum garantiere, billigt der Gerichtshof den Vertragsstaaten einen weiten Spielraum hinsichtlich der angemessenen Mittel zu, um ggf. nationalstaatlich gewährte entsprechende Rechte durchzusetzen.¹⁶

Nach diesen Maßstäben seien die Zeiträume von bislang rund drei bis acht Jahren, in denen nicht vollstreckt worden sei,¹⁷ zu bewerten. Die Entscheidungen, mit denen die Unterbringung angeordnet wurde, seien zwar nicht vollstreckt worden, doch seien Zwangsgelder an den eingerichteten Fonds überwiesen worden. Denjenigen, die auf Schadenersatz geklagt hätten, sei Schadenersatz zugesprochen worden. Die Beschwerdeführer*innen selbst seien trotz ihrer prekären Lage nicht untätig geblieben. Hinsichtlich der Komplexität des Verfahrens verweist der Gerichtshof auf den angespannten Wohnungsmarkt im Ballungsraum Paris. Gerichte könnten nicht erzwingen, dass bei unzureichendem Angebot der erforderliche Wohnraum geschaffen werde. Es sei nicht ihre Aufgabe, behördliche Maßnahmen auf dem Gebiet der Wohnungspolitik zu ersetzen.¹⁸ Unter Berücksichtigung des erwähnten Spielraums in wohnungspolitischen Fragen seien die Vollstreckungsfristen zwar an sich unangemessen lang, doch könne gleichwohl keine Verletzung des Art. 6 Abs. 1 EMRK festgestellt werden, weil ein strengerer Maßstab dem Subsidiaritätsprinzip widerspräche.¹⁹

2.3 Sondervoten

Die abweichende Meinung der Richter *Zünd* und *Serghides* widerspricht dieser Rechtsauffassung. Ein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK sei jedenfalls anzunehmen, wenn das Wesen der dort geschützten Rechte beeinträchtigt werde.²⁰ Der Vollstreckung komme insoweit besondere Bedeutung zu, weil ohne sie die anderen Verfahrensschritte wirkungslos blieben.²¹ Mit Blick darauf, dass in den konkreten Beschwerdefällen die gerichtlichen Entscheidungen jahrelang nicht vollstreckt worden seien, werde dem gerichtlichen Verfahren jede praktische Wirksamkeit genommen.²² Zudem weiche der Gerichtshof ohne Begründung von seiner strengen Linie in der vergleichbaren Rs. *Tchokontio Happi* ab.²³

¹³ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 67; EGMR v. 19.03.1997 – Nr. 18357/91 – *Hornsby / Griechenland*, Rn. 41; EGMR v. 18.07.2023 – Nr. 49255/22 – *Camara / Belgien*, Rn. 109; EGMR v. 15.01.2009 – Nr. 33509/04 – *Burdov / Russland*, Rn. 65.

¹⁴ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 68; EGMR v. 18.07.2023 – Nr. 49255/22 – *Camara / Belgien*, Rn. 110 ff.

¹⁵ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 67, 70; EGMR v. 18.07.2023 – Nr. 49255/22 – *Camara / Belgien*, Rn. 109; EGMR v. 01.07.2014 – Nrn. 29920/05 u. a. – *Gerasimov u. a. / Russland*, Rn. 168.

¹⁶ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 68; EGMR v. 10.03.2020 – Nrn. 24816/14 u. a. – *Hudorivič u. a. / Slowenien*, Rn. 141; EGMR v. 21.02.1986 – Nrn. 8793/79 u. a. – *James u. a. / Vereinigtes Königreich*, Rn. 46.

¹⁷ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 70.

¹⁸ Ebd. Rn. 71 ff.

¹⁹ Ebd. Rn. 76 ff.

²⁰ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Sondervotum 2, Rn. 3; EGMR v. 15.01.2009 – Nr. 33509/04 – *Burdov / Russland*, Rn. 67.

²¹ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Sondervotum 2, Rn. 4.

²² Ebd. Rn. 9.

²³ Ebd. Rn. 11.

Im Rahmen seiner abweichenden Meinung kritisiert Richter *Serghides*, dass der Gerichtshof nicht auch den gerügten Verstoß gegen Art. 8 EMRK geprüft habe.²⁴ Er wendet sich allgemein dagegen, die Rüge eines Verstoßes gegen eine Bestimmung im Rahmen der Prüfung einer anderen abzuhandeln.²⁵

3. Kommentar

3.1 Recht auf Vollstreckung sozialrechtlicher Ansprüche innerhalb angemessener Frist

Die Entscheidung führt erneut zwei Stränge aus der ständigen Rechtsprechung des EGMR zusammen: Zum einen hält sie an einer konventionsautonomen Definition des Zivilrechts fest, derzufolge zivilrechtliche Ansprüche i. S. d. Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK sozialrechtliche Ansprüche sein können.²⁶ Zum anderen bekräftigt sie, dass zu einem fairen Verfahren i. S. d. Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK die Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen als „integraler Bestandteil“ gehört.²⁷ Als Grund hierfür wird angeführt, dass das Verfahren wirksamen Schutz bieten soll.²⁸ Anderenfalls würden „die Garantien, die dem Rechtsuchenden während der gerichtlichen Phase des Verfahrens gewährt wurden, jeglichen Sinn“²⁹ verlieren. Werden beide Aspekte der Auslegung kombiniert, so gewährleistet Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK unter anderem das Recht auf Vollstreckung sozialrechtlicher Ansprüche innerhalb angemessener Frist.³⁰

Allerdings relativiert der Gerichtshof diesen Schutz. Ist ein Leistungsanspruch titulierte, versteht der Gerichtshof als Vollstreckung auf einer ersten Ebene zwar ausschließlich den geschuldeten Erfolg, also die Leistung. Jedoch prüft der Gerichtshof auf einer zweiten Ebene, ob die Vollstreckungsfrist (bis hin zur Nichtvollstreckung) angemessen ist. Dabei nimmt er im Rahmen der Abwägung im Einzelfall sogar hin, dass es nie zur Vollstreckung kommt, sofern der Mitgliedstaat ein kompensierendes System (hier aus Zwangsgeldern und Schadenersatz) eingerichtet haben.³¹ Es läge nahe, die strukturelle Gemeinsamkeit mit Art. 13 EMRK, die Wirksamkeit des Rechtsbehelfs, herauszuarbeiten und die Normen einheitlich zu verstehen, zumal der Gerichtshof in bestimmten Fällen, in denen es zugleich um die Durchsetzung eines Konventionsrechts geht, Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK als *lex specialis* zu Art. 13 EMRK ansieht.³² Der Gerichtshof legt jedoch im prozessualen Kontext (Art. 35 Abs. 1 i. V. m. Art. 13 EMRK) strengere Maßstäbe³³ an eine im Wesentlichen gleiche Rechtsfrage an: Bzgl. der Rechtswegererschöpfung erachtet das Gericht Zwangsgeld und Schadensersatz als unwirksam. Bei der materiell-rechtlichen Frage, ob die Vollstreckungsdauer angemessen ist, wirft es diese Instrumente hingegen zugunsten des Staates in die Waagschale.

²⁴ Ebd. Rn. 2.

²⁵ Ebd. Rn. 10.

²⁶ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 41, 68; EGMR v. 08.12.2022 – Nrn. 34349/18 u. a. – *M. K. u. a. / Frankreich*, Rn. 104 f.; EGMR v. 18.07.2023 – Nr. 49255/22 – *Camara / Belgien*, Rn. 93.

²⁷ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 67; EGMR v. 19.03.1997 – Nr. 18357/91 – *Hornsby / Griechenland*, Rn. 41; EGMR v. 18.07.2023 – Nr. 49255/22 – *Camara / Belgien*, Rn. 109; EGMR v. 15.01.2009 – Nr. 33509/04 – *Burdov / Russland*, Rn. 65.

²⁸ EGMR v. 19.03.1997 – Nr. 18357/91 – *Hornsby / Griechenland*, Rn. 41 („effective protection“).

²⁹ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Sondervotum 2, Rn. 4; vgl. auch EGMR v. 15.01.2009 – Nr. 33509/04 – *Burdov / Russland*, Rn. 65 („The right to a court [...] would be illusory [...]").

³⁰ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 67.

³¹ Ebd. Rn. 76 ff.

³² Hierzu EGMR v. 26.10.2000 – Nr. 30210/96 – *Kudła / Polen*, Rn. 146; EGMR v. 25.06.2019 – Nr. 31798/16 – *Bouhamla / Frankreich*, Rn. 123.

³³ Vgl. EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 48 f.

3.2 Recht auf Durchsetzung nationalen Rechts, nicht nur der Konventionsrechte

Dass die eigentliche Vollstreckung durch Kompensationssysteme substituiert werden kann, soll jedenfalls dann gelten, wenn es um das Recht auf Wohnraum geht,³⁴ also ein soziales Leistungsrecht, das durch das nationale Recht, aber nicht durch die Konvention geschützt ist.³⁵ Die Argumentation des Gerichtshofs vermischt dabei zwei Ebenen: Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK ist ein prozessuales Menschenrecht, ein Gewährleistungsrecht auf wirksamen Rechtsschutz bei der Durchsetzung von Rechtspositionen, die das *nationale* Recht einräumt. Ob die durchzusetzende Rechtsposition ihrerseits auch *konventionsrechtlich* geschützt ist, ist für Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK gerade nicht von Belang („que ce droit soit ou non protégé par la Convention“³⁶), denn Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK ist anders als etwa Art. 13 EMRK und Art. 1 EMRK nicht auf die effektive Durchsetzung anderer Menschenrechte beschränkt.³⁷ Im Übrigen sind nicht nur soziale Leistungsrechte, sondern auch viele andere Rechtsansprüche des nationalen Rechts nicht oder nicht in demselben Umfang durch die Konvention geschützt. Dass es gerade im Fall eines sozialen Rechts dem Subsidiaritätsgrundsatz dienen soll, im Rahmen des Art. 6 Abs. 1 EMRK dem Staat einen besonderen Spielraum bei der Durchsetzung des sozialen Rechts zuzubilligen, überzeugt daher nicht.³⁸

3.3 Besonderer Spielraum des Staates?

Die Argumentation des Gerichtshofs leuchtet nur ein, wenn man die Prämisse akzeptiert, es müsse dem Staat bei der Verwirklichung sozialer Rechte, vor allem wenn sie sich auf ggf. erst zu schaffende Leistungskapazitäten richteten, ein besonderer politischer Spielraum zukommen. Die Argumentation des Gerichtshofs beruht auf zu hinterfragenden Vorannahmen.

Erstens dürfte die Tradition schwach ausgeprägter oder ganz fehlender sozialer Grundrechte in den Rechtsordnungen einiger europäischer Staaten auch das Verständnis der Konvention prägen. Dass aber soziale Rechte eine schwächer ausgeprägte Tradition in nationalen Verfassungen haben und u. a. deshalb in der EMRK nicht verankert sind, vermag nicht zu erklären, warum das prozessuale Menschenrecht des Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK an deren Durchsetzbarkeit reduzierte Anforderungen stellen soll, wenn das einfache nationale Recht sie gleichwohl gewährt.

Zweitens gilt es die gerichtliche Tätigkeit einzuordnen. Jegliche Rechtsanwendung konkretisiert Normen, ohne dass das Ergebnis durch ebenjene Normen determiniert würde, und trifft dabei notwendigerweise Wertungen, die sich einer Letztbegründung entziehen.³⁹ Wenn gerichtliche Entscheidungen stets Willensakte sind,⁴⁰ gilt dies auch, wenn Rechtsprechung nicht nur Recht zu konkretisieren, sondern dabei auch die Rechtswidrigkeit ihm widersprechenden Rechts und deren Fehlerfolgen festzustellen oder durchzusetzen berufen ist. Umso mehr verfügt eine Grund- oder Menschenrechtsgerichtsbarkeit, die Grundsatzfragen der Staats- und Gesellschaftsorganisation in rechtlicher Form verhandelt, nicht nur ausnahmsweise, sondern stets über eine politische Entscheidungsbefugnis.⁴¹ Konsequenterweise argumentiert das Sondervotum der Richter *Zünd* und *Serghides* – an Strömungen der anglo-amerikanischen

³⁴ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 67 ff.

³⁵ Vgl. ebd. Rn. 68.

³⁶ EGMR v. 08.12.2022 – Nrn. 34349/18 u. a. – *M. K. u. a. / Frankreich*, Rn. 104; im Gegensatz dazu und zum Sondervotum 2 der vorliegenden Entscheidung aber EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Sondervotum 1, Rn. 19.

³⁷ Zu Art. 13 Meyer-Ladewig/Nettesheim/von Raumer/Renger, 5. Aufl. 2023, Art. 13 Rn. 1, zu Art. 1 Nettesheim aaO, Art. 1 Rn. 3.

³⁸ Ebenso im Ergebnis EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Sondervotum 2, Rn. 9.

³⁹ Dazu näher *Varga*, Strukturanalyse der Elfes-Konstruktion, Peter Lang 2018, 43 ff.; zur Interpretation als Willensakt Kelsen, Reine Rechtslehre, 1. Aufl. Wien 1934, 95, 97 ff.

⁴⁰ Kelsen, Allgemeine Theorie der Normen, Wien 1979, 58. IX, X, XVIII f., XXI, S. 185 ff., 195 ff., 199 f.

⁴¹ Vgl. zu dieser Frage Kelsen, VVDStRL Heft 5, 1929, 30 (69 f.).

Rechtstradition erinnernd – in Teilen offen ethisch-politisch.⁴² Darüber hinaus sind Verfassungs- und Menschenrechtsgerichte zwar zu ihren Entscheidungen demokratisch bzw. völkerrechtlich legitimiert, aber können ggf. gegen den Willen der staatlichen Gesetzgebungsorgane entscheiden,⁴³ und dies zudem in gänzlich anderen Verfahren und Formen. Unabhängig vom eigenen Standpunkt in diesem Spannungsfeld lässt sich anerkennen, dass das Verhältnis zwischen Rechtsprechung und Gesetzgebung – im Völkerrecht zudem die Reichweite der Bindung der Vertragsstaaten – deshalb kontinuierlich auszutarieren ist. Dazu dient etwa der judicial self-restraint. U. a. dieser kommt im Subsidiaritätsgrundsatz zum Ausdruck.

Drittens unterscheidet sich dieses auszutarierende Spannungsverhältnis – ohne ideologische Vorverständnisse betrachtet – bei sozialen Leistungsrechten nicht von anderen Rechten. Es müssten folglich dieselben Maßstäbe angelegt werden, gleich welcher Art der Rechtsanspruch im nationalen Recht ist, dessen innerstaatliche Durchsetzung die Konvention schützt. Das langjährige Gegenargument des Gerichtshofs, sozioökonomische Fragen könnten die nationalen Behörden besser beurteilen, weshalb ihnen ein besonderer Spielraum zukomme,⁴⁴ überzeugt nicht, weil es sich leicht auf *jede* Rechtsfrage übertragen ließe. Allgemeiner gesprochen: Justiziable Rechte im Völker- oder Verfassungsrecht hochzuhalten, aber speziell bei (auch mittelbar über prozessuale Rechte) justiziablen Leistungsrechten besondere Spielräume zu betonen, beschränkt weniger richterliche Macht oder stärkt demokratische Prozesse, sondern schützt im Ergebnis eher die Wirtschafts- und Eigentumsordnung vor ihren immanenten Widersprüchen. Es ist daher bedauerlich, dass der Gerichtshof seine frühere Argumentationslinie („it is not open to a State authority to cite the lack of funds or other resources as an excuse“⁴⁵) nicht weiterverfolgt.⁴⁶

3.4 Subsidiaritätsgrundsatz

Was die Subsidiarität angeht, liegen Welten zwischen der Situation in der Rs. *Burmych*, auf die sich der Gerichtshof beruft,⁴⁷ und dem vorliegenden Fall. In der Rs. *Burmych* sah sich der EGMR der Gefahr ausgesetzt, defizitäre Elemente des ukrainischen Rechtssystems ersetzen zu müssen, also in einer großen Zahl von Verfahren faktisch an die Stelle nationaler Gerichte zu treten, weil die Ukraine nach früheren Entscheidungen keine Rechtsanpassungen vorgenommen hatte und zehntausende Verfahren beim EGMR anhängig wurden.⁴⁸ Eine vergleichbare Situation bzgl. des französischen Rechts legt der Gerichtshof nicht dar. Hätte er einen strengeren Maßstab hinsichtlich der Vollstreckung von Unterbringungsanweisungen angelegt, wäre es durchaus möglich, dass das französische Recht entsprechend angepasst worden wäre.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Ungeachtet der oben dargelegten Kritikpunkte ist die Entscheidung geeignet, die Durchsetzung einiger Leistungsansprüche aus dem deutschen Sozialrecht zu stärken.

⁴² EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Sondervotum 2, Rn. 5 f.

⁴³ Kritisch dazu *Kelsen*, VVDStRL Heft 5, 1929, 30 (69 f.).

⁴⁴ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 68; EGMR v. 10.03.2020 – Nrn. 24816/14 u. a. – *Hudorivič u. a. / Slowenien*, Rn. 141; EGMR v. 21.02.1986 – Nrn. 8793/79 u. a. – *James u. a. / Vereinigtes Königreich*, Rn. 46.

⁴⁵ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 70.

⁴⁶ EGMR v. 09.04.2015 – Nr. 65829/12 – *Tchokontio Happi / Frankreich*, Rn. 50; anknüpfend an EGMR v. 15.1.2009 – Nr. 33509/04 – *Burdov / Russland*, Rn. 70.

⁴⁷ Dazu kritisch EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Sondervotum 2, Rn. 11.

⁴⁸ EGMR v. 12.05.2026 – Nrn. 47090/22 u. a. – *Eisenauer u. a. / Frankreich*, Rn. 77.

⁴⁹ EGMR v. 12.10.2017 – Nrn. 46852/13 u. a. – *Burmych u. a. / Ukraine*, 147, 151 ff., 154 f.

4.1 Rechtsgrundlagen der Vollstreckung gerichtlicher Entscheidungen im deutschen Sozialrecht

Das SGG regelt die Vollstreckung sozialgerichtlicher Entscheidungen gegen Behörden bzw. Leistungsträger durch Bürger*innen in § 198 SGG durch Verweis auf die ZPO. Auch § 167 S. 1 VwGO verweist für den Zuständigkeitsbereich der Verwaltungsgerichte auf das 8. Buch der ZPO. Ausnahme sind im SGG Verpflichtungsurteile, bei denen die Behörde Vollstreckungsfolgen beseitigen, einen bestimmten Verwaltungsakt erlassen oder bescheiden soll: Dies sind i. d. R. nicht vertretbare Handlungen.⁴⁹ Setzt die Verwaltung eine Gerichtsentscheidung nicht um, können Zwangsgelder festgesetzt werden, die nach § 201 Abs. 1, 2, § 200 SGG vollstreckt werden und damit nach dem VwVG. Hier vollstreckt das Gericht selbst auf Antrag von Bürger*innen. Die VwGO regelt solche Verpflichtungskonstellationen in § 172 VwGO. Im Anwendungsbereich des SGG sind Verpflichtungsurteile seltener, denn in dem für Praxis wichtigem Fall der Einklagung von Sozialleistungen ergeht auf die kombinierte Anfechtungs- und Leistungsklage nach § 54 Abs. 4 SGG ein entsprechendes Urteil (ggf. auch ein Grundurteil nach § 130 Abs. 1 S. 1 SGG) und kein Verpflichtungsurteil nach § 131 SGG.⁵⁰

4.2 Art des zu vollstreckenden Anspruchs

Auf den häufigen Fall der Geldleistung, auf den die Vorschriften der Vollstreckung von Geldleistungsansprüchen des Buch 8 Abschnitt 2 der ZPO (in der VwGO i. V. m. § 170 Abs. 1 VwGO) anzuwenden sind, dürften sich die Maßstäbe der Entscheidung nicht übertragen lassen. Der Spielraum, den der Gerichtshof akzeptiert, hängt damit zusammen, dass das französische Recht ein Recht auf Leistungen in natura gewährt, die ein knappes Gut betreffen, hier Wohnungen. Auf das Wohnungsangebot haben staatliche Stellen, wenn sie keine entsprechenden wohnungspolitischen Vorkehrungen getroffen haben, keinen unmittelbaren Einfluss, und der Gerichtshof verlangt ihnen entsprechende wohnungspolitische Maßnahmen nicht ab.

Entscheidungen, mit denen ein Anspruch auf Herausgabe von Sachen oder auf Handlungen oder Unterlassungen (ohne Verwaltungsakte, dazu oben) zugesprochen wird, werden nach Buch 8 Abschnitt 3 der ZPO vollstreckt. Auch auf diese Ansprüche dürfte sich die Rechtsprechung nicht übertragen lassen, soweit es sich entweder um frei verfügbare bzw. beschaffbare vertretbare Sachen oder um bestimmte bewegliche oder unbewegliche Sachen handelt.

Ein Anspruch auf Unterbringung in (irgend)einer Wohnung – wie im französischen Recht – wäre nicht als Anspruch auf Herausgabe einer Immobilie i. S. d. § 885 Abs. 1 S. 1 ZPO anzusehen, der voraussetzt, dass der titulierte Anspruch auf eine *bestimmte* Immobilie gerichtet ist.⁵¹ Es handelt sich vielmehr um eine nicht vertretbare Handlung des verurteilten Leistungsträgers, da es hoheitlicher Befugnisse bedarf, um sie vorzunehmen.⁵² Sie wird durch Zwangsgeld nach § 888 ZPO vollstreckt. Auf solche Ansprüche auf nicht vertretbare Handlungen lässt sich die Rechtsprechung des Gerichtshofs übertragen. Vorsichtig verallgemeinernd heißt das: Ob bei solchen Ansprüchen die Nicht-Vollstreckung (im konventionsrechtlichen Sinne) eine angemessene Frist überschreitet und ob eine Kompensation genügt, hängt von der Betrachtung des Einzelfalls ab. Dabei ist ein Instrumentarium wie das des § 888 ZPO als Kriterium in die Betrachtung einzustellen, wird für sich allein genommen aber nicht immer den konventionsrechtlichen Anforderungen genügen.

⁴⁹ Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt/Schmidt, SGG, 15. Aufl. 2026, § 201 Rn. 2.

⁵⁰ Meyer-Ladewig/Keller/Schmidt/Schmidt, SGG, 15. Aufl. 2026, § 54 Rn. 20a, 40; Fichte/Jüttner/Böttiger, SGG, 3. Aufl. 2020, § 54 Rn. 133.

⁵¹ MüKO ZPO/Gruber, 7. Aufl. 2025, § 885 Rn. 4; Saenger/Kießling, ZPO, 10. Aufl. 2023, § 885 Rn. 5; vgl. BGH v. 11.04.2013 – I ZB 61/12, juris Rn. 16 f.

⁵² Zur rechtlichen Unvertretbarkeit allgemein MüKO ZPO/Gruber, 7. Aufl. 2025, § 885 Rn. 2.

4.3 Mögliche Konventionsverstöße im deutschen Recht

Es kann auch im deutschen Recht gegen Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK verstoßen werden, wenn Sozialleistungsansprüche – obwohl gerichtlich titulierte – nicht verwirklicht werden.

Zunächst liegt der Bezug zu jeglicher Unterbringung nahe, sofern das nationale Recht darauf einen individuell durchsetzbaren Anspruch einräumt, der im Einzelfall trotz gerichtlicher Entscheidung nicht umgesetzt wird – so hat der Gerichtshof auch die Vollstreckung der Unterbringung in einer Asylunterkunft an Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK gemessen.⁵³ Mithin ist an die landesrechtlichen Ansprüche asylsuchender oder obdachloser Menschen auf Unterbringung in einer Unterkunft zu denken⁵⁴ – die allerdings nicht nur eine Wohnung, sondern auch eine Unterkunft für Asylsuchende bzw. eine Obdachlosenunterkunft sein kann, sofern diese menschenwürdig ausgestaltet ist.

Es muss jedoch nicht zwingend um Wohnraum gehen. Auch andere Sozialleistungsansprüche von elementarer Bedeutung werden durch unzureichende Kapazitäten vereitelt. Zu denken ist etwa an das Recht auf (voll)stationäre Pflege nach § 43 SGB XI bzw. § 65 SGB XII, das Recht auf psychotherapeutische Behandlung nach § 26 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB V und die Leistungen des 8. Kap. SGB XII. Für keinen dieser Rechtsansprüche ist es aber wahrscheinlich, dass die dargelegte Auslegung des Art. 6 Abs. 1 S. 1 EMRK größere praktische Bedeutung erlangen wird, weil der jeweilige Leistungsanspruch entweder nicht die Verschaffung eines Leistungsplatzes umfasst und/oder nicht durch Erlangung eines diesbezüglichen Titels durchgesetzt wird. Beispielsweise gewährleisten §§ 43 SGB XI, 65 SGB XII von vornherein keinen Anspruch auf einen Pflegeheimplatz, sondern nur einen Anspruch auf Pflege als Sachleistung *in* einem Pflegeheim.⁵⁵ Und um den Anspruch auf psychotherapeutische Behandlung durchzusetzen, steht § 13 Abs. 3 S. 3 SGB V – bedingt wirksam – zur Verfügung. Es dürften sich daher keine Probleme bei der Vollstreckung stellen, die große strukturelle Gemeinsamkeiten mit dem entschiedenen Fall aufweisen.

Praxisrelevant könnte die Entscheidung für die Ansprüche aus § 24 SGB VIII werden. Ein Gericht kann zwar nur einen vorhandenen Kita-Platz konkret zusprechen, doch⁵⁶ ist zwischen der Leistungsklage auf Verschaffung eines *bestimmten* Platzes und der ebenfalls möglichen Klage auf Nachweis eines Platzes schlechthin zu unterscheiden.⁵⁷ Entsprechend titulierte Entscheidungen wären in beiden Fällen einer Vollstreckung im konventionsrechtlichen Sinne fähig. Wenn der Träger verpflichtet wird, innerhalb angemessener Frist alles zur (Ver)schaffung eines Kita-Platzes zu unternehmen,⁵⁸ liegen die Gemeinsamkeiten mit dem entschiedenen Fall auf der Hand: Vollstreckung im konventionsrechtlichen Sinne ist Zugang zu einem Kita-Platz, nicht Ersatz des Schadens, der durch anderweitig organisierte Kinderbetreuung entsteht. Es ist nicht zwingend anzunehmen, dass der EGMR wie beim französischen Recht auf eine Wohnung eine ersatzweise Kompensation akzeptieren würde, weil Kindertagesstätten auch in (im weiteren Sinne) staatlicher Trägerschaft betrieben werden.

⁵³ EGMR v. 18.07.2023 – Nr. 49255/22 – *Camara / Belgien*, Rn. 1, 110, 111 ff.

⁵⁴ Zum Anspruchscharakter beider VG Köln v. 04.09.2025 – 20 L 2146/25, juris Rn. 19; zur Unterbringung Obdachloser OVG NRW v. 06.03.2020 – 9 B 187/20, juris Rn. 9 und VGH Baden-Württemberg v. 24.02.1993 – 1 S 279/93, Leitsatz und Rn. 4.

⁵⁵ Vgl. BeckOGK SGB XII/*Heidenreich*, Stand 15.08.2026, § 43 Rn. 15 f.; Krauskopf/*Linke*, Soziale Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Stand April 2026, SGB XI, § 43 Rn. 16; Sachleistungscharakter allerdings umstritten.

⁵⁶ So LPK-SGB VIII/*Kaiser*, 8. Aufl. 2022, § 24 Rn. 21.

⁵⁷ Wiesner/*Wapler/Schweigler*, SGB VIII, 7. Aufl. 2026, § 24 Rn. 50; ähnlich FK-SGB VIII/*Beckmann*, § 24 Rn. 68.

⁵⁸ Hierzu OVG Schleswig-Holstein v. 09.08.2019 – 3 MB 20/19, juris Rn. 1, 7 f.; FK-SGB VIII/*Beckmann*, 10. Aufl. 2026, § 24 Rn. 68.

4.4 Konsequenzen

Somit gewährt die EMRK in ihrer Auslegung durch den EGMR dem Gesetzgeber keinen pauschalen Freibrief, symbolpolitisch wirkungsvoll Ansprüche auf kapazitätsabhängige soziale Leistungen zu regeln, ohne diese Kapazitäten tatsächlich zu schaffen.

 [zurück zur Übersicht](#)

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von

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

1. Allgemeine Fragen

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 09.07.2026 – C-768/24 – Hortis

Rechtsvorschriften: Art. 6 Abs. 2 Übereinkommen von Rom; Art. 8 VO Nr. 593/2008 (Rom-I-Verordnung)

Schlagworte: Arbeitsvertrag – Rechtswahl der Parteien

Kernaussagen: 1. Wenn die Parteien eines Arbeitsvertrags eine Rechtswahl treffen und der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu dieser gewählten Rechtsordnung aufweist, ist dieser Rechtsordnung der Vorrang gegenüber Vorschriften der Rechtsordnung einzuräumen, aus der sich ein höherer Schutz ergibt.

2. Bei der Bestimmung, ob ein Arbeitsvertrag eine engere Verbindung zu einer anderen als der gewählten Rechtsordnung aufweist, müssen sämtliche Gesichtspunkte berücksichtigt werden, die das betreffende Arbeitsverhältnis kennzeichnen, einschließlich derjenigen, die sich im Zuge der Erfüllung dieses Vertrags aus der getroffenen Rechtswahl ergeben.

Erläuterungen: Ein Schweizer Unternehmen, *Hortis*, stellte den in Frankreich wohnhaften Kläger als Direktor ein. Während der Erfüllung des Arbeitsvertrages, der ausdrücklich dem schweizerischen Recht unterlag, wohnte der Kläger in Frankreich und übte dort seine beruflichen Tätigkeiten aus. Gleichwohl erhielt er seine Vergütung in Schweizer Franken, die auf ein Schweizer Bankkonto überwiesen wurde. Er war zudem beim schweizerischen Sozialversicherungssystem versichert, unterlag einer für ihn vorteilhaften Steuerregelung, die für in der Schweiz wohnhafte Arbeitnehmer*innen anwendbar ist, und verfügte über eine schweizerische E-Mail-Adresse sowie Mobilfunknummer. Fünf Jahre später wurde dem Kläger gem. den Formvorgaben für eine Vertragsbeendigung nach schweizerischem Recht gekündigt, das weder ein vorangehendes Gespräch noch eine Pflicht zur Begründung der Kündigung im Kündigungsschreiben vorsieht. Der Kläger beanstandete das angewandte Verfahren und bekam in der Berufungsinstanz recht. Das Berufungsgericht in Paris erklärte das französische Recht für allein anwendbar, da die Arbeitsverrichtung im Wesentlichen in Frankreich stattgefunden habe, und befand, dass für die Kündigung kein tatsächlicher und schwerwiegender Grund vorliege. Es verurteilte *Hortis* zu einer Entschädigungszahlung an den Kläger. Dagegen legte *Hortis* eine Kassationsbeschwerde ein. *Hortis* machte geltend, dass es das Berufungsgericht zu Unrecht unterlassen habe, zu prüfen, ob das schweizerische Recht nicht aufgrund engerer Verbindungen des Arbeitsvertrags zur Schweiz anwendbar sei.

Dies ist der zentrale Punkt hinter der ersten Vorabentscheidungsfrage des Kassationsgerichts: Kann der Arbeitsvertrag engere Verbindungen zur Schweiz als „andere[r] Staat“ aufweisen, wenn das schweizerische Recht bereits das von den Parteien gewählte Recht war? Der EuGH bejaht dies. Erstens beziehe sich der Wortlaut „ein andere[r] Staat“ auf den Staat wie er durch

die in Art. 6 Abs. 2 Buchst. a und b vorgesehen Anknüpfungskriterien bestimmt wird. Der Wortlaut schliesse es nicht aus, dass dieser „andere Staat“ derjenige ist, dessen Recht die Parteien gewählt haben.¹ Zweitens sei es Ziel des Art. 6 des Übereinkommens von Rom, dem*der Arbeitnehmer*Arbeitnehmerin einen angemessenen Schutz zu gewähren. Diese Auslegung dürfe im Umkehrschluss aber nicht zwingend in jeder Fallkonstellation zur Anwendung des für den*die Arbeitnehmer*in günstigeren Rechts führen. Es genüge, dass die Anwendung des Rechts des Staates, zu dem der Vertrag engere Verbindungen aufweist, es ermöglicht, einen angemessenen Schutz des*der Arbeitnehmers*Arbeitnehmerin zu gewährleisten, ohne dass dieses Recht zwangsläufig das für den*die Arbeitnehmer*in günstigste ist. Im Ergebnis bedeutet das: Bleibt Frankreich nach einer umfassenden Prüfung des vorlegenden Gerichts weiterhin der Staat, dessen Recht zur Anwendung käme, so gilt weiterhin das schweizerische Recht als gewähltes Recht. Art. 6 Abs. 1 ermöglicht es dem*der Arbeitnehmer*Arbeitnehmerin jedoch, sich auf die zwingenden Bestimmungen des französischen Rechts zu berufen, die einen größeren Schutz als die Bestimmungen des schweizerischen Rechts gewähren.

Weist die Prüfung der engeren Verbindungen des Arbeitsvertrags zu einem anderen Staat dagegen auf die Schweiz hin, so ist das schweizerische Recht nicht nur das gewählte Recht, sondern auch das Recht, das mangels Rechtswahl zur Anwendung gekommen wäre. In diesem Fall können die zwingenden französischen Kündigungsvorschriften nicht über Art. 6 Abs. 1 herangezogen werden, denn das französische Recht wäre nicht das Recht, das nach den Kollisionsnormen mangels Rechtswahl anzuwenden wäre.

Bei der zweiten Vorabentscheidungsfrage geht es darum, welche Rolle die Rechtswahl bei der Bestimmung der engeren Verbindung des Arbeitsvertrages zu einem anderen Staat spielen kann.

Zunächst stellt der EuGH fest, dass bei der Prüfung, ob ein Arbeitsvertrag engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist, die „Gesamtheit der Umstände“ zu berücksichtigen ist. Dann zieht der EuGH eine klare Grenze zwischen der Rechtswahl als solcher und den Gesichtspunkten, die sich aus der im Zuge der Erfüllung des Arbeitsvertrags getroffenen Rechtswahl ergeben können. Die für einen Arbeitsvertrag getroffene Rechtswahl könne nicht als solche als Kriterium berücksichtigt werden. Andernfalls würde sich daraus ein Zirkelschluss ergeben.

Gleichwohl lassen sich objektive Gesichtspunkte nicht allein deshalb ausschließen, weil sie sich aus der Anwendung des gewählten Rechts ergeben. Der EuGH weist mit Bezugnahme auf die Rs. *Schlecker* darauf hin, dass zu den objektiven Gesichtspunkten für die Bestimmung der engeren Verbindungen insbesondere derjenige Staat, in dem der*die betreffende Arbeitnehmer*in Steuern und Abgaben auf die Einkünfte aus seiner Tätigkeit entrichtet, und derjenige Staat, in dem er*sie der Sozialversicherung und den diversen Renten-, Gesundheits- und Erwerbsunfähigkeitssystemen angeschlossen ist, zu berücksichtigen sind.² Dabei sei es Sache des nationalen Gerichts, jeden der ihm vorgelegten Gesichtspunkte nach seiner Bedeutung und Relevanz zu gewichten und diejenigen zu würdigen, die unabhängig von ihrer Anzahl am bedeutsamsten erscheinen. In diesem Zusammenhang müsse das nationale Gericht, um einer Instrumentalisierung der Anknüpfungskriterien des Arbeitsvertrags vorzubeugen, insbesondere prüfen, ob sich diese Gesichtspunkte aus einer gemeinsamen Übereinkunft ergeben oder ob diese dem*der Arbeitnehmer*in durch den*die Arbeitgeber*in auferlegt wurden.

Die Entscheidungsgründe aus der Rs. *Hortis* lassen sich auf Art. 8 Rom-I-Verordnung übertragen. Dabei ist die Einhaltung der einzelnen Prüfungsschritte entscheidend. Das gewählte Recht regelt zwar den Arbeitsvertrag gem. Art. 3 Abs. 1 Rom-I-Verordnung, gleichwohl muss

¹ In diesem Sinne auch EuGH v. 11.12.2025 – C-485/24 – *Locatrans*, Rn. 63.

² EuGH v. 12.09.2013 – C-64/12 – *Schlecker*, Rn. 41.

überprüft werden, welches Recht mangels Rechtswahl zur Anwendung käme: zunächst nach dem Recht des Staates in dem oder andernfalls von dem aus der*die Arbeitnehmer*in in Erfüllung des Vertrags gewöhnlich seine*ihre Arbeit verrichtet (Art. 8 Abs. 2). Erst, wenn dieses Anknüpfungskriterium das anwendbare Recht nicht bestimmt, erfolgt ein Rückgriff auf Art. 8 Abs. 3, wonach der Vertrag dem Recht des Staates unterliegt, in dem sich die Niederlassung befindet, die den*die Arbeitnehmer*in einstellt (sog. Hilfsnorm). Unabhängig davon, ob das objektive Arbeitsvertragsstatut an Art. 8 Abs. 2 und 3 anknüpft, ist in einem zweiten Prüfungsschritt jeweils zu prüfen, inwieweit aus der Gesamtheit der Umstände folgt, dass das Arbeitsverhältnis eine engere Verbindung zu einem anderen als zu dem nach Art. 8 Abs. 2 und 3 maßgeblichen Staat hat (sog. Ausweichklausel).³ Erst wenn die Prüfungsreihenfolge abgeschlossen ist, kann anhand von Art. 8 Abs. 1 S. 2 festgestellt werden, ob das gewählte Recht durch zwingendes Recht des objektiven Arbeitsverhältnisstatuts ergänzt werden muss (Günstigkeitsvergleich).

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 16.07.2026 – C-209/23 – RRC Sports

Rechtsvorschriften: Art. 56, 101, 102 AEUV; Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. f DSGVO

Schlagworte: Profifußball – FIFA – Vermittler*innen – Verbot von Wettbewerbsbeschränkungen – Verbot der missbräuchlichen Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung

Kernaussagen: Ein von einem internationalen Sportverband erlassenes Regelwerk für die Tätigkeit von Vermittler*innen im Bereich des Sports unterliegt dem Wettbewerbsverbot nach Art. 101 AEUV. Ein solches Regelwerk verstößt zudem gegen das Verbot der Ausnutzung einer marktbeherrschenden Stellung gem. Art. 102 AEUV, soweit der Verband auf einem wesentlichen Teil des relevanten Marktes über eine verbindliche Regelungsbefugnis verfügt und die Anforderungen des Regelwerks einen Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung begründen können und nicht durch ein dem Gemeinwohl dienendes Ziel gerechtfertigt werden. Wird in dem Regelwerk u.a. die Mehrfachvertretung der Vermittler*innen beschränkt oder wird vorausgesetzt, dass strafrechtliche oder disziplinarische Maßnahmen gegen sie nicht verhängt wurden, verstößt das gegen die Dienstleistungsfreiheit. Darüber hinaus steht eine Regelung, die vorsieht, dass der Verband jegliche gegen Vermittler*innen oder ihre Auftraggeber*innen verhängte Sanktionen und Einzelheiten zu allen Transaktionen offenlegen und veröffentlichen muss, Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. f DSGVO entgegen.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 17.09.2026 – C-223/25 – Finanzamt Siegburg

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2, 7 und 15 Freizügigkeitsabkommen Schweiz

Schlagworte: Einkommensteuer – Freizügigkeit

Kernaussagen: Das Freizügigkeitsabkommen zwischen der EU und der Schweiz steht einer Regelung entgegen, die eine Einkommensteuerermäßigung für in einem Haushalt erbrachte Dienstleistung Arbeitnehmer*innen vorbehält, deren Haushalt sich in der EU oder im Europäischen Wirtschaftsraum befindet, während sie abhängig beschäftigte Grenzgänger*innen mit Haushalt in der Schweiz von der Steuerermäßigung ausnehmen.

Erläuterung: Die Kläger, ein Ehepaar mit deutscher und schweizerischer Staatsbürgerschaft, wohnen in der Schweiz. Der Ehemann war in Deutschland als Arbeitnehmer beschäftigt und unterhielt hierfür eine Wohnung in Deutschland. Für ihr gemeinsames Haus in der Schweiz beauftragten die Eheleute verschiedene Handwerks- und Gartenbauarbeiten i.S.d. § 35a

³ EuArbRK/Krebbler, VO (EG) 593/2008 Art. 8 Rn. 33.

EStG. Hierfür beehrten sie eine Ermäßigung ihrer Einkommenssteuer. Das Finanzamt lehnte dies mit der Begründung ab, dass die Dienstleistungen in der Schweiz erbracht worden seien.

Der EuGH entschied zu Gunsten der Eheleute. Gemäß Anhang I des Freizügigkeitsabkommens umfasst das Recht auf Freizügigkeit nicht nur das Recht auf Ein- und Ausreise, sondern auch das Recht für Arbeitnehmer*innen und ihre Familienangehörigen, im Beschäftigungsstaat die gleichen steuerlichen Vergünstigungen zu erhalten wie inländische Arbeitnehmer*innen und ihre Familienangehörigen. Als direkte Steuerermäßigung sei § 35a EStG eine Steuervergünstigung in diesem Sinne. Die Ungleichbehandlung könne auch nicht mit der Notwendigkeit gerechtfertigt werden, Schwarzarbeit zu bekämpfen. In der Vergangenheit hat der EuGH in ähnlichen Streitfällen mit Verweis auf das Freizügigkeitsabkommen zu Gunsten der Steuerpflichtigen entschieden, so beispielsweise in Bezug auf die Zusammenveranlagung⁴ oder die Möglichkeit der Antragsveranlagung.⁵

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 24.09.2026 – C-369/25 – *Trenitalia und INPS*

Rechtsvorschriften: Art. 2, 3 und 8 Abs. 1 NachweisRL 91/533/EWG

Schlagworte: Nachweis der wesentlichen Bedingungen des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses

Kernaussagen: Die Garantie, die sich aus der RL ergebenden Rechte geltend zu machen, erfasst die sich aus dieser RL ergebenden Nachweispflichten der Arbeitgeber*innen, nicht aber die sich aus dem Arbeitsvertrag oder dem Arbeitsverhältnis ergebenden, nachzuweisenden Rechte selbst. Die NachweisRL zielt darauf ab, eine formelle Informations- und Transparenzpflicht zu begründen, begründet darüber hinaus aber keine materiellen Ansprüche.

Erläuterungen: Der Kläger ist Arbeitnehmer des italienischen Eisenbahnunternehmens *Trenitalia* und erwirkte gegen dieses eine Verurteilung auf Zahlung von Lohnrückständen. *Trenitalia* entrichtete daraufhin jedoch nur einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge an die Nationale Sozialversicherungsanstalt *INPS*, da die in Rede stehenden Beiträge nach Ansicht des *INPS* verjährt seien. Daraufhin erhob der Kläger vor dem Gericht in Neapel Klage auf Zahlung der ausstehenden Beiträge. In diesem Kontext stellt sich dem vorlegenden Gericht die Frage, ob ein Mitgliedstaat lediglich dazu verpflichtet ist, dafür Sorge zu tragen, dass das in Art. 3 der NachweisRL vorgesehene Anstellungsschreiben ausgehändigt wird, das die in Art. 2 der RL genannte Unterrichtung enthält, oder ob er auch verpflichtet ist, den Schutz der in diesem Schreiben anzugebenden Rechte, einschließlich des Rechts auf das Arbeitsentgelt, zu gewährleisten.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung sehr deutlich Stellung bezogen. Die NachweisRL verfolgt ausschließlich das Ziel, eine formelle Informations- und Transparenzpflicht zu begründen (Rn. 57). Er begründet die Entscheidung wie folgt: Erstens ergebe sich aus dem Wortlaut von Art. 8 Abs. 1 NachweisRL, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass „jeder Arbeitnehmer, der sich durch die Nichterfüllung der Verpflichtungen aus dieser RL für beschwert hält“, „seine Rechte gerichtlich geltend machen kann“. Der EuGH deutet den Wortlaut dahingehend, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass die Arbeitnehmer*innen nicht etwa die sich aus ihrem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte gerichtlich geltend machen können, sondern die Rechte, die sich aus den Informationspflichten ableiten, die die NachweisRL den Arbeitgeber*innen auferlegt (Rn. 45). Zweitens werde diese Auslegung auch durch den Kontext dieser Bestimmung bestätigt. Aus dem Titel der RL selbst gehe

⁴ Vgl. in diesem Sinne EuGH v. 28.02.2013 – C-425/11 – *Ettwein*, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung.

⁵ EuGH v. 30.05.2024 – C-627/22 – *Finanzamt Köln-Süd*, Rn. 69 bis 76.

bereits hervor, welche Rechte i.S.v. Art. 8 Abs. 1 NachweisRL gemeint seien. Die in ErwGr. 7 erwähnte Pflicht bestehe aus mehreren spezifischen Pflichten (Informationspflicht in Art. 2, die Pflicht diese Angaben mittels eines der in Art. 3 genannten Schriftstücke und innerhalb der dort genannten Fristen zur Verfügung zu stellen, Pflicht in Art. 4, im Ausland tätige Arbeitnehmer*innen vor ihrer Abreise über die wesentlichen Bedingungen hinaus von weiteren zusätzlichen Angaben in Kenntnis zu setzen), die folglich den Arbeitnehmer*innen ebenso viele spezifische Rechte verleihen würden (Rn. 49). Abschließend weist der EuGH darauf hin, dass wesentliche Rechte der Arbeitnehmer*innen nicht in dieser RL, sondern in anderen Instrumenten des Unionsrechts oder des nationalen Rechts enthalten seien.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 09.07.2026 – C-535/25 bis C-537/25 – Amazona Italia Logistica

Rechtsvorschriften: Art. 2, 9 RL PostdiensteRL 97/67/EG

Schlagworte: Postdienste – Begriff „Postsendung“ – Begriff „an die Allgemeinheit gerichtetes Angebot“ von Postdiensten – Allgemeinenehmigung

Kernaussagen: Mitgliedstaaten dürfen folgende Tätigkeiten von Wirtschaftsteilnehmenden von einer Allgemeinenehmigung abhängig machen:

1. die Aufteilung der Lieferung von Postsendungen an Endkund*innen auf verschiedene Dienstleister, wobei die Sendungen auf einem Online-Marktplatz gekaufte Artikel enthalten und zuvor von demselben Wirtschaftsteilnehmenden, der diese Aufteilung vornimmt, verpackt und gekennzeichnet wurden;
2. den Betrieb von Zustell-Schließfächern (Lockers) einschließlich der aktiven Überwachung der Hinterlegung der Postsendungen durch lokale Zustellunternehmen und der anschließenden Entnahme durch Empfänger*innen;
3. die Organisation eines Zustelldienstes für Postsendungen durch rechtlich unabhängige lokale Betreiber, die gemäß genauen Vorgaben des Auftraggebers zu folgen haben.

Erläuterungen: Die PostdiensteRL aus dem Jahr 1998 regelt die Vorgaben, die Mitgliedstaaten für Postdienste machen können. Die spätere Deregulierung des Marktes für die Zustellung hat eine wirtschaftliche Struktur hervorgebracht, in der neue Anbietende mit neuen Geschäftsmodellen mit den bisherigen Anbietern konkurrieren. Der Generalanwalt betont eingangs die „Unzulänglichkeit“ der PostdiensteRL in dieser neuen Wirtschaftsstruktur. Im vorliegenden Fall stellt sich die Frage, ob das Geschäftsmodell von *Amazon* als genehmigungsbedürftig angesehen werden kann.⁶

Amazon vermittelt über seinen *Amazon Marketplace* Onlineverkäufe. Der Drittanbietende liefert die Ware an das Amazon-Logistikzentrum, wo die Ware sortiert und gelagert wird. Nach Eingang der Kundenbestellung verpackt und kennzeichnet *Amazon* die Ware und übergibt sie einem Kurierdienst, der den nächsten Schritt der Zustellung übernimmt. Bei letzterem kann es sich um „externe“ Unternehmen oder um *Amazon Logistics* handeln. Für die Lieferung an Endkunden oder ein Amazon-Schließfach („Locker“) wird das Versandgut wiederum einem lokalen Betreiber übergeben, der die Zustellung unter der Leitung von *Amazon* ausführt. Die Schließfächer selbst werden von einer Amazon-Gesellschaft betrieben. Nach Ansicht der italienischen

⁶ Siehe zur grundsätzlichen Anwendbarkeit auf Paketzustelldienste bereits EuGH v. 18.12.2025 – C-345/24 – [AGCOM](#).

Behörde beginne mit der „Aufteilung“ der Sendung zur Übergabe an den betreffenden Zustelldienst die postalische Tätigkeit.

Der Generalanwalt hält das Vorgehen der italienischen Regulierungsbehörde für zulässig. Auf die „Theorie der wirtschaftlichen Einheit“ zwischen Konzernmutter und -tochter⁷ müsse nicht zurückgegriffen werden, um den „gesellschaftsrechtlichen Schleier“ zu lüften. Der Begriff des „Postdiensteanbieters“ sei in Anbetracht der tatsächlichen Entwicklungen in der Zustellbranche so auszulegen, dass auch „mehrere Betreiber derselben Postbeförderungskette als solche eingestuft“ werden könnten. Dies erfasse auch Unternehmen, die „sich darauf beschränken, die Tätigkeit ihrer Unterauftragnehmer zu organisieren, wobei sie sie ihrer Weisungs- und Kontrollbefugnis unterwerfen“. Der Generalanwalt bejaht somit die Anwendbarkeit der RL für das in Rede stehende Geschäftsmodell von *Amazon*.

Auch wenn die zu Grunde liegende Rechtsvorschrift der Verwirklichung des Binnenmarktes für Postdienstleistungen dient, können die Erwägungen auch für arbeitsrechtliche Regeln von Bedeutung sein. Denn die Wettbewerbsbedingungen für Postzustelldienste haben unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor. Unter diesem Gesichtspunkt sind die Ausführungen des Generalanwalts zur Verantwortung von Unternehmen, die Subunternehmer einsetzen, von Relevanz.

Neu anhängige Verfahren

Rechtsmittel gegen das Urteil des Gerichts (Zehnte Kammer) vom 28.01.2026 (T-76/25 – HO / Europol), eingereicht am 03.04.2026 – C-303/26 P – HO / Europol

Rechtsvorschriften: Art. 11a Beamtenstatut; Art. 41 Abs. 2 Buchst. a EU-GRC

Schlagworte: Rechtsmittel – Gebot der objektiven Unparteilichkeit – Beurteilungsfehler – rechtliches Gehör

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland), eingereicht am 18.06.2026 – C-674/26 – Sarazek

Rechtsvorschriften: Art. 20 Abs. 1, Art. 7 Brüssel IaVO (EU) Nr. 1215/2012

Schlagworte: Internationale Zuständigkeit des Arbeitsgerichts – Arbeitsvertrag – gesetzliche Anspruchsgrundlage – zeitlicher, örtlicher und/oder sachlicher Zusammenhang einer unerlaubten Handlung mit dem Arbeitsverhältnis

 [zurück zur Übersicht](#)

⁷ Siehe hierzu etwa EuGH v. 06.10.2021 – C-882/19 – *Sumal SL* sowie ausf. die *Schlussanträge* des GA *Pitruzzella* v. 15.04.2021 zu diesem Verfahren.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Audiencia Nacional (Spanien), eingegangen am 19.05.2026 – C-505/26 – GlovoApp23

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Arbeitnehmerbegriff – Lieferdienste – Rider – algorithmisches Priorisierungssystem – Arbeitszeit – Multi-Apping

Erläuterungen: Dem EuGH werden folgende Fragen zur Entscheidung vorgelegt:⁸

1. Ist eine Person allein deshalb als selbständige*r Dienstleister*in und nicht als Arbeitnehmer*in einzustufen, weil sie nicht befugt ist, zur Erbringung der Dienstleistung Subunternehmer*innen oder Stellvertreter*innen in Anspruch zu nehmen, wenn sich diese Beschränkung aus nationalen Rechtsvorschriften ergibt, die für wirtschaftlich abhängige Selbständige gelten?
2. Welche Bedeutung für den Status als Arbeitnehmer*in hat es, wenn die digitale Plattform ein automatisiertes Bewertungs- bzw. Evaluationssystem einsetzt, das die Ablehnung von Dienstleistungen oder die Abmeldung in Zeitfenstern mit hoher Nachfrage erfasst, und als algorithmische Folge dessen diese*n Dienstleister*in in der zeitlichen Reihenfolge des Zugangs zur Reservierung künftiger Arbeitszeitfenster zurückstuft und damit mittelbar ihre*seine künftigen Einnahmemöglichkeiten beschränkt?
3. Für den Fall, dass das in der vorstehenden Vorlagefrage beschriebene algorithmische Priorisierungssystem als taugliches Indiz für eine Unterordnung angesehen wird: Ist der Begriff „Arbeitszeit“ gem. Art. 2 Abs. 1 ArbeitszeitRL dahin auszulegen, dass er der Einstufung als Arbeitsverhältnis entgegensteht, wenn
 - a) der*die Dienstleister*in keiner Ausschließlichkeitsvereinbarung unterliegt,
 - b) der*die Dienstleister*in von ihrem*seinem Recht Gebrauch macht, mehrere Logistikdienstleistungen gleichzeitig für direkt konkurrierende Plattformen zu erbringen („Multi-Apping“),
 - c) diese gleichzeitige Erbringung von Dienstleistungen für Dritte während derselben Anmeldezeiträume und sogar unter Nutzung derselben Lieferrouten erfolgt?

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Iași (Rumänien), eingegangen am 09.07.2026 – C-767/26 – Societatea Națională de Transport Feroviar de Călători „CFR Călători”

Rechtsvorschriften: Art. 3, 5 und 18 Abs. 1, 2 und 3 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Ruhezeiten – Arbeitsschichten – Umfang der Ausgleichsruhezeiten

Erläuterungen: Das vorliegende Gericht möchte wissen, ob eine nationale Vorschrift, wonach die wöchentliche Arbeitszeit unregelmäßig aufgeteilt und die Modalitäten zur Festlegung der unregelmäßigen Arbeitszeit durch einen auf Arbeitgeberebene ausgehandelten Tarifvertrag oder in der Betriebsordnung geregelt werden können, mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Ist darüber hinaus ein für eine nationale Eisenbahngesellschaft geschlossener Tarifvertrag, der nicht ausdrücklich die Einführung einer Ausnahme von den gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitszeit erwähnt, für die Arbeitnehmer*innen lediglich eine wöchentliche Ruhezeit von 48

⁸ Vgl. hierzu ausführlich *Harrieder*, ZESAR 10/26, 420.

Stunden gewährt und dabei nicht auf die tägliche Ruhezeit Bezug nimmt, mit Unionsrecht vereinbar?

Die dritte Frage betrifft den Umfang der erforderlichen Ausgleichsruhezeit. Das vorlegende Gericht möchte klären, wie eine Überschreitung der unionsrechtlich vorgeschriebenen Ruhezeiten auszugleichen ist. Konkret stellt sich die Frage, ob Arbeitnehmer*innen lediglich zusätzliche Ruhezeit in Höhe der Stunden erhalten müssen, die sie während der nicht gewährten Ruhezeit gearbeitet haben, oder ob ihnen stattdessen die gesamte gesetzlich geschuldete, zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit gewährt werden muss. Dabei ist insbesondere zu klären, ob eine vollständige Ruhephase erforderlich ist, obwohl die Arbeitnehmer*innen bereits eine tägliche Ruhezeit von 24 Stunden und anschließend eine wöchentliche Ruhezeit von 48 Stunden erhalten haben.

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 03.09.2026 – C-380/25 – Bellavista Società Agricola

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

Schlagworte: Befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft – Ausnahmeregelung – Tarifvertrag

Kernaussagen: Es ist grundsätzlich mit Unionsrecht vereinbar, im Agrarsektor Sonderregelungen für den Schutz vor dem missbräuchlichen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge vorzusehen. Dabei muss allerdings der volle Schutz vor dem Missbrauch befristeter Arbeitsverträge gewährleistet werden.

Ein im Agrarsektor geltender Tarifvertrag kann das Recht auf Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse an die Bedingungen knüpfen, dass die Arbeitnehmer*innen auf demselben landwirtschaftlichen Betrieb in einem Zeitraum von zwölf Monaten mindestens 180 Tage tatsächlich gearbeitet haben, und dass für sie für die Ausübung dieses Rechts eine Frist von sechs Monaten nach Vollendung der 180 Tage tatsächlicher Arbeit besteht. Dies gilt aber nur, sofern

- dieser Höchstzeitraum es ermöglicht, landwirtschaftliche Arbeitnehmer*innen, die zur Deckung eines vorübergehenden saisonalen Bedarfs eingestellt wurden, von solchen zu unterscheiden, die Aufgaben dauerhafter oder langfristiger Art ausüben;
- er so berechnet wird, dass die Wirksamkeit von Verhütungs- und/oder Sanktionsmaßnahmen nicht beeinträchtigt wird;
- wirksame Kontrollmechanismen bestehen, um die missbräuchliche Anwendung dieser Bedingung zu verhindern und/oder zu ahnden, und
- die Modalitäten für die Ausübung des Rechts auf Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverhältnisse nicht gegen die Grundsätze der Gleichwertigkeit und der Effektivität verstoßen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 16.07.2026 – C-96/24 – Rzecznik Dyscyplinarny Sądu Najwyższego

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV; Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Ernennung von Richter*innen

Kernaussagen: Bereits die Umstände der Ernennung von Richter*innen können eine Verletzung des Rechts auf ein unabhängiges, unparteiisches und zuvor durch Gesetz errichtetes Gericht begründen, wenn diese Umstände eine Vorschriftswidrigkeit begründen, die bei den Rechtsuchenden berechtigte Zweifel an der Unabhängigkeit oder Unparteilichkeit dieser Richter*innen weckt. Die Prüfung, ob ein*e Richter*in unabhängig und unparteilich ist, darf keinem Spruchkörper anvertraut werden, dem ein*e oder mehrere Richter*innen angehören, die sich wegen der Umstände ihrer Ernennung in der gleichen Situation befinden wie die*der zu überprüfende Richter*in.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Okrazhen sad – Razgrad (Bulgarien), eingereicht am 06.05.2026 – C-448/26 – Rayonen sad Tutrakanv

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV

Schlagworte: Dienstbezüge von Richter*innen, Staatsanwält*innen und Ermittler*innen

Erläuterungen: Darf der Oberste Justizrat in seiner Eigenschaft als höchstes Verwaltungsorgan der Judikative über Bezüge von Richter*innen, Staatsanwält*innen und Ermittler*innen entscheiden, ohne an objektive, vorhersehbare, stabile und transparente Regeln gebunden zu sein? Das bulgarische Bezirksgericht legt dem EuGH die Frage vor, ob diese Rechtslage mit der Garantie auf einen wirksamen Rechtsschutz einschließlich des Grundsatzes der richterlichen Unabhängigkeit gem. Art. 19 Abs. 1 UAbs. 1 EUV zu vereinbaren ist.

Vorabentscheidungsersuchen des Sofiyski rayonen sad (Bulgarien), eingereicht am 04.06.2026 – C-604/26 – Universitetska Parva MBAL-Sofia

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV; BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Fachärztliche Weiterbildung – Vertragsklausel

Erläuterungen: Das bulgarische Gericht legt dem EuGH ein Verfahren über eine Rückzahlungsklausel von Ausbildungskosten vor. In dem Verfahren hatte die beklagte Arbeitnehmerin eine vierjährige Ausbildung zur Fachärztin für Kardiologie bei der Beklagten erfolgreich durchlaufen. Sie kündigte das auf die Ausbildung folgende Arbeitsverhältnis, sodass dieses nach etwas mehr als einem Jahr endete. Die Klägerin beruft sich auf eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach die Arbeitnehmerin ihr innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren bei einer vorzeitigen Beendigung vor dem 01.01.2029 die Kosten der Ausbildung zu erstatten und eine Vertragsstrafe von zwei Monatsgehältern zu zahlen habe. Es wirft damit die Frage auf, ob es für die

praktisch wichtige Kontrolle von Rückzahlungsklauseln zu Gunsten der Beschäftigten einen unionsrechtlichen Mindestschutz gibt und wo dieser liegt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Betriebsübergang

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 08.09.2026 – C-293/24 – Ferreira da Silva e Brito u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 267 Abs. 3 AEUV; Art. 1 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 BetriebsübergangsRL

Schlagworte: Betriebsübergang – Massenentlassung – Staatshaftung

Kernaussagen: Drei Umstände sprechen dafür, dass der Oberste Gerichtshof von Portugal durch sein Urteil vom 25.02.2009 in hinreichend qualifizierter Weise gegen Art. 1 Abs. 1 BetriebsübergangsRL verstoßen hat. Erstens wurde der Begriff des Betriebsübergangs fehlerhaft ausgelegt, obwohl vom Obersten Gerichtshof erwartet werden konnte, dass die einschlägige Rechtsprechung des EuGH berücksichtigt wird. Zweitens ist das Urteil unter Missachtung der Vorlagepflicht gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV ergangen. Drittens war für den Obersten Gerichtshof erkennbar, dass die Frage, ob für einen Betriebsübergang die Beibehaltung einer organisatorischen Einheit erforderlich ist, damals Gegenstand eines beim Gerichtshof anhängigen Vorabentscheidungsersuchens war. Diese Umstände sind bei der Beurteilung, ob ein hinreichend qualifizierter Verstoß vorliegt, zu berücksichtigen.

Eine nationale Regelung, nach der es als Zustimmung zur Kündigung gilt, wenn Arbeitnehmer*innen den ihnen infolge einer Massenentlassung gesetzlich zustehenden Ausgleich annehmen und sie damit ihre Rechte verlieren, ist unionsrechtswidrig.

Erläuterungen: Der EuGH konkretisiert die Voraussetzungen der unionsrechtlichen Staatshaftung für unionsrechtliche Verstöße eines letztinstanzlichen nationalen Gerichts,⁹ besonders hinsichtlich der Voraussetzung eines qualifizierten Verstoßes gegen Unionsrecht. Zugleich stärkt es den Schutz der von Betriebsübergängen betroffenen Arbeitnehmer*innen.

Der Entscheidung vorangegangen war ein nationales Gerichtsverfahren, in dem mehrere von einer Massenentlassung betroffenen Mitarbeiter*innen einer Fluggesellschaft geltend gemacht hatten, dass ein Betriebsübergang vorgelegen und ihnen deshalb ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung zugestanden habe. Der Oberste Gerichtshof verneinte in seinem Urteil vom 25.02.2009 einen Betriebsübergang und lehnte es ab, dem EuGH eine Vorabentscheidungsfrage hierzu vorzulegen, was jedoch hätte erfolgen müssen.¹⁰ In einem folgenden Staatshaftungsverfahren lehnten die portugiesischen Gerichte eine Haftung ab, weil der Verstoß nicht hinreichend qualifiziert gewesen sei, weswegen der Oberste Gerichtshof dem EuGH Fragen zur Auslegung der unionsrechtlichen Voraussetzungen der Staatshaftung und zur Vereinbarkeit der nationalen Entschädigungsregelung mit der BetriebsübergangsRL vorlegte.

Um die Haftung eines Mitgliedsstaats gegenüber den Geschädigten wegen Verstoßes gegen Unionsrechts auszulösen, müssen drei Voraussetzungen kumulativ vorliegen: Die Unionsrechtsnorm, gegen die verstoßen worden ist, muss erstens bezwecken, den Geschädigten

⁹ Vgl. hierzu grundlegend EuGH v. 06.06.2001 – C-224/01 – Köbler.

¹⁰ EuGH v. 09.09.2015 – C-160/14 – Ferreira da Silva e Brito u.a.

Rechte zu verleihen. Zweitens muss der Verstoß gegen diese Norm hinreichend qualifiziert sein, drittens muss zwischen diesem Verstoß und dem den Geschädigten entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang bestehen.¹¹ Der EuGH sieht die erste Voraussetzung als erfüllt an: Die BetriebsübergangsRL soll die Arbeitnehmer*innen bei einem Inhaberwechsel schützen, indem die Wahrung ihrer Ansprüche auch beim erwerbenden Unternehmen gewährleistet wird. Der Gerichtshof stellt klar, dass es dem vorlegenden Gericht obliegt, zu entscheiden, ob in hinreichend qualifizierter Weise gegen das Unionsrecht verstoßen wurde und ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen Verstoß und Schaden vorliegt, allerdings unter Berücksichtigung der oben genannten Erwägungen und der Umstände des Einzelfalls.

Nicht zuletzt unterstreicht das Urteil eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 613a BGB und stellt klar, dass der unionsrechtlich abgesicherte Schutz der Arbeitnehmer*innen bei Betriebsübergängen nicht durch Regelungen zur Annahme von Entschädigungen unterlaufen werden darf.

[→ zurück zur Übersicht](#)

6. Datenschutz

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 14.07.2026 – C-474/24 – NADA Austria u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 5, Art. 9, Art. 77 DSGVO

Schlagworte: Berufssportler*innen – Veröffentlichung von Informationen über Dopingverstöße – Begriff „Gesundheitsdatum“ – Schutz von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen – Beschwerde bei der Datenschutz-Aufsichtsbehörde

Kernaussagen: 1. Die Veröffentlichung der Namen von Sportler*innen, die wegen eines Doping-Verstoßes sanktioniert wurden, der von ihnen ausgeübten Sportart, des begangenen Verstoßes und der gegen sie verhängten Sanktion einschließlich ihres Beginns und ihres Endes unterliegt der DSGVO.

2. Die Information, dass eine bestimmte Person einen bestimmten Verstoß gegen Anti-Doping-Vorschriften begangen habe und aufgrund dieses Verstoßes von der Teilnahme an (nationalen und internationalen) Wettkämpfen ausgeschlossen wird, stellt für sich genommen kein „Gesundheitsdatum“ dar, das gem. Art. 9 DSGVO besonders geschützt wird. Ein Gesundheitsdatum liegt aber vor, sobald sich die Information auf den Namen oder die Kategorie des verbotenen Wirkstoffs/der verbotenen Methode bezieht und sich aus dieser Information Ableitungen über den Gesundheitszustand der betreffenden Person ziehen lassen, und sei es nur mittelbar und durch die Hinzuziehung weiterer Informationen.

3. Die nationalen Anti-Doping-Stellen können nach dem nationalen Recht verpflichtet werden, Daten von Sportler*innen zu veröffentlichen, gegen die Sanktionen wegen eines Doping-Verstoßes verhängt wurden. Nach der der Entscheidung zugrundeliegenden Regelung kann diese Veröffentlichung bei Freizeitsportler*innen, besonders schutzbedürftigen Personen und

¹¹ Vgl. zur ständigen Rspr. EuGH v. 18.12.2025 – C-136/24 P – *Hamoudi / Frontex*, Rn. 68; EuGH v. 22.12.2022 – C-61/21 – *Ministre de la Transition écologique und Premier ministre*, Rn. 44; EuGH v. 05.03.1996 – C-46/93 und C-48/93 – *Brasserie du pêcheur und Factortame*, Rn. 51; grundlegend Calliess/Ruffert/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 340 AEUV, Rn. 36-39.

„Whistleblower*innen“ unterbleiben. Ungeachtet einer solchen Ausnahme muss vor der Veröffentlichung der Daten eine individuelle Abwägung der beteiligten Interessen erfolgen, die sicherstellt, dass die DSGVO eingehalten wird.

4. Die Vorgaben für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gem. Art. 10 DSGVO findet auf die Anti-Doping-Vorschriften der Mitgliedstaaten keine Anwendung, denn diese Vorschriften richten sich unabhängig von der Einstufung der Verstöße als Straftaten nur an eine bestimmte Gruppe von Personen, nämlich Sportler*innen.

5. Eine Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde nach Art. 77 DSGVO, mit der verhindert werden soll, dass personenbezogene Daten über Verstöße gegen Anti-Doping-Regelungen im Internet veröffentlicht werden, ist zulässig, wenn zum Zeitpunkt der Einreichung dieser Beschwerde bei der zuständigen Aufsichtsbehörde konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass diese Veröffentlichung unmittelbar bevorsteht oder in naher Zukunft stattfinden wird.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 16.07.2026 – C-258/23 bis C-260/23 – *Imagens Médicas Integradas*

Rechtsvorschriften: Art. 7, 8 EU-GRC

Schlagworte: Beschlagnahmung von E-Mails zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen – personenbezogene Daten

Kernaussagen: E-Mails geschäftlicher Natur, die über das E-Mail-System eines Unternehmens zwischen Mitarbeiter*innen und Mitgliedern der Aufsichts- und Leitungsorgane ausgetauscht werden, fallen unter den Begriff „Kommunikation“ i.S.d. Grundrechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens gem. Art. 7 EU-GRC. Weder dieses noch das Grundrecht auf Schutz personenbezogener Daten gem. Art. 8 DSGVO stehen einer Beschlagnahme der E-Mails durch die nationale Wettbewerbsbehörde ohne vorherige richterliche Genehmigung im Zuge ihrer Ermittlungen entgegen. Dies gilt jedoch nur unter der Voraussetzung, dass ein enger rechtlicher Rahmen der Befugnisse dieser Behörde sowie angemessene und ausreichende Garantien gegen Missbrauch und Willkür, wie eine wirksame nachträgliche gerichtliche Kontrolle, vorgesehen sind.

[!\[\]\(43c95d78c31334a179428700d39030ee_img.jpg\) zurück zur Übersicht](#)

7. Gleichbehandlung

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts *Rantos* vom 03.09.2026 – C-235/25 – *Villeme*

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3, Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung – Gewährung einer Rente wegen dauernder vollständiger Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht berufsbedingten Erkrankung – Versetzung

Kernaussagen: Der Anspruch von Kommunalpolizist*innen auf Erwerbsunfähigkeitsrente wegen des Eintritts einer Behinderung kann nach dem Recht des Mitgliedstaats erlöschen, wenn

sie von ihrem*ihrem Arbeitgeber*in in den aktiven Dienst versetzt werden und dort ausschließlich Verwaltungs- und Bürgerbetreuungsaufgaben wahrnehmen.

Schlussanträge der Generalanwältin Čapeta vom 03.09.2026 – C-320/25 – Lertimene

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 14 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Ausschluss aus dem Auswahlverfahren für den Polizeidienst – Tätowierung – Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Kernaussagen: Eine nationale Einstellungsregelung, die den automatischen Ausschluss einer Bewerberin von einem Auswahlverfahren für eine Stelle bei der Polizei zulässt, kann einen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot der GleichbehandlungsRL darstellen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn eine Bewerberin aufgrund einer Tätowierung ausgeschlossen wird, die nur sichtbar ist, wenn die Bewerberin die für Repräsentationsaufgaben vorgeschriebene Galauniform für Frauen trägt, die für Frauen aus einem Rock und Pumps besteht.

Erläuterungen: Eine Arbeitnehmerin trägt eine Tätowierung am Unterschenkel. Sie wurde aufgrund dessen vom Auswahlverfahren für eine Stelle als Polizeibeamtin ausgeschlossen. Der Ausschluss wurde auf eine Regelung gestützt, die Tätowierungen verbietet, die beim Tragen der Uniform sichtbar sind. Die betreffende Tätowierung ist zwar in der üblichen Dienstkleidung nicht sichtbar. Die einschlägige Regelung für Uniformen sieht aber die Pflicht vor, bei zeremoniellen Anlässen eine Paradeuniform zu tragen. Die Tätowierung der Arbeitnehmerin ist beim Tragen der für Frauen verpflichtend vorgesehenen Paradeuniform sichtbar, während sie beim Tragen der für Männer vorgesehenen Uniform nicht sichtbar wäre.

Die Generalanwältin ordnet den Ausschluss als unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ein. Dies ist zutreffend, da die Vorschriften in ihrem Zusammenspiel unmittelbar an das Geschlecht anknüpfen und zum Ausschluss der betreffenden Frauen aus dem Bewerbungsverfahren führen, während Männer in der gleichen Situation Zugang zum Auswahlverfahren haben.

Eine direkte Diskriminierung kann gem. Art. 14 Abs. 2 GleichbehandlungsRL aufgrund von „echten und ausschlaggebenden“ beruflichen Anforderungen gerechtfertigt werden. Diese Anforderungen sind vorliegend, aber ersichtlich nicht gegeben. Denn erstens handelt es sich bei den zeremoniellen Tätigkeiten um einen „marginalen Bestandteil der Tätigkeiten eines Polizeibeamten“ und damit nicht um eine berufliche Anforderung i.S.d. RL. Zweitens handelt es sich bei dem Umstand, Röcke zu tragen, nicht um ein dem weiblichen Geschlecht innewohnendes Merkmal. Die Generalanwältin begründet überzeugend hilfsweise, dass die Anforderung zudem nicht verhältnismäßig ist.

[!\[\]\(79590a370fd576bc4ea1423639c518eb_img.jpg\) zurück zur Übersicht](#)

8. Soziale Sicherheit

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 03.09.2026 – C-371/25 – Tillsynsmyndigheten i konkurser

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 Abs. 1, Art. 3, 4 und Art. 12, 13 LohngarantieRL 2008/94/EG; InsolvenzVO (EU) 2015/848

Schlagworte: Arbeitssuchendmeldung als Voraussetzung für Lohngarantie – Anspruch auf Lohngarantie – Unternehmensumstrukturierung – unmittelbare Wirkung von Richtlinien

Kernaussagen: Arbeitgeber*innen sind gem. der LohngarantieRL dann in einem „Zustand der Insolvenz“, wenn gegen sie ein in Anhang A InsolvenzVO aufgeführtes kollektives Sanierungsverfahren eingeleitet wurde. Dass der betreffende Mitgliedstaat dieses Verfahren nicht gem. Art. 13 LohngarantieRL mitgeteilt hat, ist dabei keine Voraussetzung für die Anwendung der RL. Darüber hinaus steht die LohngarantieRL einer nationalen Regelung entgegen, die Arbeitnehmer*innen vorschreibt, sich bei der nationalen Arbeitsagentur als arbeitssuchend zu melden, damit die Lohnsicherung auch die Kündigungsentschädigung für den Zeitraum abdeckt, in dem sie keine Arbeit für einen Dritten verrichtet haben. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer*innen dazu berechtigt, ihren Anspruch auf Zahlung ihrer Lohnforderungen gegenüber dem betreffenden Mitgliedstaat vor einem nationalen Gericht geltend zu machen, selbst wenn die Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats hierfür unter Verstoß gegen die LohngarantieRL eine Voraussetzung auferlegt haben.

Schlussanträge der Generalanwältin Medina vom 10.09.2026 – C-397/25 – e-EFKA

Rechtsvorschriften: Art. 4, 58 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 45 AEUV

Schlagworte: Rentenbeiträge – Mindestleistungen

Kernaussagen: 1. Eine Mindestleistung i.S.d. KoordinierungsVO liegt vor, wenn die nationale Regelung Schwellenwerte vorsieht, die eine Rente garantieren, die über das hinausgehen kann, was sich aus den Versicherungs- und Beitragszeiten der versicherten Person ergeben würde. Dabei ist es nicht entscheidend, ob eine solche Schwelle als Ausdruck allgemeiner sozialer Solidarität festgelegt wurde oder ob ihre Höhe je nach Versicherungsträger, Versicherungengruppe, Familienstand oder Alter variiert.

2. Für Personen, deren Rentenanspruch in mehr als einem Mitgliedstaat erworben wurde, darf keine niedrigere Mindestleistung festgelegt werden als für Personen, die ihre gesamten Versicherungszeiten in dem betreffenden Mitgliedstaat zurückgelegt haben.

 [zurück zur Übersicht](#)

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt und kommentiert von Karsten Jessolat, Hannover

1. Koalitionsfreiheit

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 03.09.2026 – Nr. 52315/22 – Vereinigung der Gelbwesten / Frankreich

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

Schlagworte: Verbot einer gewerkschaftlichen Kundgebung – Erwartung gewalttätiger Ausschreitungen – Risiko als legitimer Zweck

Kernaussage: Liegen den staatlichen Behörden hinreichende Anhaltspunkte dafür vor, dass von einer beabsichtigten Kundgebung gewalttätige Ausschreitungen zu erwarten sind, kann dies einen legitimen Zweck bedeuten, um einen Eingriff in das Recht auf Versammlungsfreiheit zu rechtfertigen.

Erläuterungen: Die Bf., die Vereinigung der Gelbwesten (*Syndicat des Gilets Jaunes*), ist ein Zusammenschluss von Arbeitnehmergewerkschaften mit Sitz in *Toulouse* (Frankreich). Im Juni 2022 meldete sie bei der örtlichen Polizeipräfektur für den 30.06.2022 bis zum 02.07.2022 eine tägliche Kundgebung mit ca. 50 Personen jeweils in der Zeit von 16:30 Uhr bis 22:00 Uhr in der *Avenue Gabriel 35* im *Jardin des Champs-Élysées* in Paris an. Anlässlich der Kundgebungen waren Reden und Debatten zu verschiedenen allgemeinen gesellschaftspolitischen Themen beabsichtigt. Der Antrag auf Durchführung der Demonstrationen wurde mit der Begründung abgelehnt, angesichts von Erfahrungen mit ähnlichen Veranstaltungen, die in der Vergangenheit von der Bf. organisiert wurden, sei mit gewalttätigen Ausschreitungen zu rechnen. Das Angebot der Behörden, die Kundgebung an einem anderen Ort und zu einem anderen Zeitpunkt durchzuführen, wurde von der Bf. abgelehnt. Gegen die Verfügung der Polizeipräfektur eingelegte Rechtsmittel blieben ohne Erfolg.

Die Bf. rügt eine Verletzung von Art. 10 EMRK sowie Art. 11 EMRK, da das Verbot der beantragten Kundgebungen durch die Polizeibehörde unverhältnismäßig sei und sie in ihrem Recht auf friedliche Versammlung und in ihrer Meinungsfreiheit verletze. Der Gerichtshof geht allerdings unter Berücksichtigung des Vorbringens der Bf. davon aus, dass die Beschwerde allein im Lichte von Art. 11 EMRK als *lex specialis* zu Art. 10 EMRK zu prüfen sei.¹

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs² stellt das Recht, sich friedlich zu versammeln, eine der Grundlagen der demokratischen Gesellschaft dar, in das nur unter strengen Voraussetzungen eingegriffen werden darf. Ein Verbot des Demonstrationsrechts kommt nur in Betracht, wenn es unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles einen legitimen Zweck verfolgt und einem zwingenden sozialen Bedürfnis entspricht. Die Vereinbarkeit eines Demonstrationsverbots mit Art. 11 EMRK unterliegt allein der Beurteilung durch den Gerichtshof.

¹ EGMR v. 15.11.2018 – Nr. 29580/12 – *Nawalnyy u. a. / Russland*; EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 37553/05 – *Kudrevičius u. a. / Litauen*; EGMR v. 26.04.1991 – Nr. 11800/85 – *Ezelin / Frankreich*.

² EGMR v. 07.02.2017 – Nr. 57818/09 – *Lashmankin u. a. / Russland*; EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 37553/05 – *Kudrevičius u. a. / Litauen*.

Gemessen daran kommt der Gerichtshof vorliegend zu dem Ergebnis, dass das Verbot der Kundgebung durch die Polizeipräfektur gerechtfertigt war. Bei dieser Beurteilung wird insbesondere hervorgehoben, dass die staatlichen Behörden im Einzelnen dargelegt haben, wann und zu welchen Ausschreitungen vergleichbare, von der Bf. organisierte Kundgebungen geführt haben. Ausschlaggebend war insbesondere, dass aufgrund der Ankündigung der Veranstaltung in den sozialen Medien mit einer weitaus höheren Teilnehmerzahl als der von der Bf. zunächst mitgeteilten ca. 50 Personen zu rechnen war. Bei vergleichbaren Kundgebungen in der Vergangenheit waren ca. 30.000 Menschen zusammengekommen. Dadurch wurde ein dringendes Bedürfnis am Verbot der Demonstration begründet. Hinzu kommt, dass die Bf. ein Angebot der Polizeibehörden, die Kundgebung zu anderen Tageszeiten an einem anderen Ort stattfinden zu lassen, abgelehnt hat.

Der Gerichtshof stellte daher fest, dass das von den staatlichen Behörden ausgesprochene Verbot nicht unverhältnismäßig war und daher ein Verstoß gegen Art. 11 EMRK nicht vorlag.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 1636/23 – Vereinigung Avenir Syndical / Schweiz (5. Sektion) – eingereicht am 22.12.2022 – zugestellt am 10.07.2026

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

Schlagworte: Anerkennung einer Organisation als Gewerkschaft – Erledigung durch nachträgliche Anerkennung

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Organisation als Gewerkschaft anzuerkennen ist.

Die Bf., die im Mai 2020 gegründet wurde, bezeichnet sich als Gewerkschaft und vertritt die Interessen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Sie beantragte die Anerkennung des Status als Sozialpartner für die Genfer Universitätskliniken (HUG), um mit dem Arbeitgeber Tarifverhandlungen zu führen. Die Generaldirektion der HUG lehnte die Bf. als Sozialpartner mit der Begründung der fehlenden Repräsentativität und Loyalität ab. Sowohl das zuständige Kantonsgericht als auch das Bundesgericht wiesen die Klage der Bf. ab. Mit der im Dezember 2022 beim Gerichtshof eingereichten Beschwerde rügt die Bf. einen Verstoß gegen Art. 11 EMRK durch die Entscheidung der innerstaatlichen Gerichte. Im November 2023 wurde sie von der HUG als Sozialpartner anerkannt.

Fraglich ist hier, ob für einen beschränkten Zeitraum (2020 bis 2023) eine Verletzung von Art. 11 EMRK gerügt werden kann oder ob durch die Anerkennung der Bf. als Sozialpartner die Beschwerde gem. Art. 37 Abs. 1 Buchst. b EMRK wegen zwischenzeitlicher Erledigung zu streichen ist.

[!\[\]\(5c15ba9377947e38b2e2544b77c612d5_img.jpg\) zurück zur Übersicht](#)

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 08.09.2026 – Nr. 27153/20 – Alexandros Savvas / Griechenland

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Vorübergehende Suspendierung – interne Kritik an einer Beförderungsablehnung – Reichweite des Pflichtenverstoßes

Kernaussage: Äußern Richter*innen Kritik an dienstlichen Äußerungen ihrer Kolleg*innen, stellt eine deshalb verhängte Disziplinarmaßnahme einen Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung dar, wenn sie an den Inhalt der Kritik und nicht an die Verletzung von Dienstpflichten anknüpft.

Erläuterungen: Der Bf. war Präsident eines Berufungsgerichts. Gegen die Ablehnung einer Berufung in das Amt eines Richters des Kassationsgerichts erhob er Klage vor dem zuständigen Gericht. Im Rahmen des Verfahrens wurden mehrere Richterkollegen als Zeugen vernommen, die das Verhalten des Bf. gegenüber seinen Kolleg*innen und Justizangestellten als unangemessen beschrieben, weshalb seine Klage abgewiesen wurde. Zu den Zeugenaussagen verfasste der Bf. eine schriftliche Stellungnahme, mit der er diese als „vage“, „falsch“ und „verleumderisch“ beurteilte und die Ansicht vertrat, die Kolleg*innen hätten damit seine Beförderung absichtlich verhindern wollen. Zudem forderte er die Zeugen unter Androhung von rechtlichen Schritten im Ablehnungsfall auf, ihre Aussagen zurückzunehmen. Die außergerichtliche Erklärung wurde den betreffenden Personen förmlich zugestellt. Ebenso wurde der Justizminister davon in Kenntnis gesetzt.

Aufgrund dieser Erklärungen wurde gegen den Bf. ein Disziplinarverfahren wegen des unangemessenen Verhaltens sowohl während als auch außerhalb des Dienstes eingeleitet. Der Disziplinarrat des Kassationsgerichts verhängte gegen den Bf. eine dreimonatige vorübergehende Suspendierung vom Richteramt sowie den Einbehalt der Dienstbezüge für diesen Zeitraum. Eine Berufung gegen diese Entscheidung blieb ohne Erfolg.

Der Bf. macht vor dem Gerichtshof geltend, durch die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme wegen der außergerichtlichen Erklärung gegenüber den Kolleg*innen in seinem Recht auf freie Meinungsäußerung verletzt worden zu sein.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass es zur Beurteilung, ob eine gegen Richter*innen verhängte Disziplinarmaßnahme gegen die Ausübung der Meinungsfreiheit verstößt, auf die Reichweite der Maßnahme ankommt.³ Im Fall des Bf. ist zu beachten, dass das Disziplinarvergehen keine Pflichtverletzung im Rahmen der richterlichen Tätigkeit betrifft.⁴ Vielmehr wurde von den staatlichen Behörden das Verhalten des Bf. während bzw. außerhalb des Dienstes gerügt. Weiter ist zu berücksichtigen, dass der Bf. seine Äußerungen nicht in den öffentlichen Medien oder der Presse publiziert hat.⁵ Allerdings haben die Behörden wohl dem Umstand, dass die außergerichtliche Erklärung des Bf. den Beteiligten förmlich zugestellt worden ist, eine besondere Bedeutung beigemessen. Der Gerichtshof kommt aus diesen Gründen zu dem Ergebnis, dass ein Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung vorliegt.

Die Beschränkung der Meinungsfreiheit des Bf. war gesetzlich vorgesehen. Nach griechischem Recht kann unwürdiges oder unsachgemäßes Verhalten von Richter*innen innerhalb

³ EGMR v. 15.12.2025 – Nr. 16915/21 – *Danilet / Rumänien*; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*.

⁴ Anders als im Fall: EGMR v. 20.11.2012 – Nr. 58688/11 – *Harabin / Slowakei*.

⁵ EGMR v. 08.12.2020 – Nr. 33794/14 – *Panioglu / Rumänien*; EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 51160/06 – *Di Giovanni / Italien*; EGMR v. 13.11.2008 – Nrn. 64119/00 und 76292/01 – *Kayasu / Türkei*.

oder außerhalb des Dienstes disziplinarisch belangt werden. Unter Hinweis auf seine Rechtsprechung⁶ stellt der Gerichtshof allerdings fest, dass der Eingriff vorliegend in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig war. Bei den Äußerungen des Bf. handelt es sich nicht um Fakten, die als falsch bezeichnet werden, sondern um Werturteile, die auf ausreichender sachlicher Grundlage beruhen. Auch die Art und Weise, wie sich der Bf. geäußert hat, war trotz der drastischen Wortwahl von Klarheit und Verständlichkeit geprägt und deshalb nicht unverhältnismäßig.

Im Hinblick auf die verhängte Sanktion ist der Gerichtshof der Ansicht, dass eine dreimonatige Suspendierung unangemessen ist. Die staatlichen Behörden haben insbesondere der bisherigen beanstandungsfreien Karriere des Bf. in der Justiz nicht die erforderliche Bedeutung beigemessen.

Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK festgestellt. Die beklagte Regierung wurde verurteilt, dem Bf. sowohl den durch die Suspendierung als Verdienstausschlag entstandenen Vermögensschaden i.H.v. 5.211,15 € als auch eine Entschädigung i.H.v. 6.000 € zu zahlen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 37254/24 – Michailidis / Zypern (5. Sektion) – eingereicht am 09.12.2024 – zugestellt am 20.08.2026

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Entlassung hoher Beamt*innen – öffentliche Kritik an staatlichen Institutionen

Erläuterungen: Der Bf. war Präsident des Rechnungshofs der Republik Zypern. Mit Beschluss des Rates des Obersten Gerichtshofs vom 18.09.2024 wurde er aus dem Amt entlassen. Ihm wurde u. a. vorgeworfen, sich öffentlich zu politischen Themen geäußert und dabei Tatsachen falsch dargestellt sowie institutionelle Konflikte zwischen der Generalstaatsanwaltschaft oder anderen staatlichen Stellen und dem von ihm geleiteten Rechnungshof veröffentlicht zu haben. Dadurch habe er sich für die weitere Ausübung seines Amtes als ungeeignet erwiesen.

Der Bf. ist der Ansicht, seine öffentlichen Äußerungen seien Teil seiner beruflichen Pflichten gewesen. Daher bedeute seine Entlassung einen Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung⁷, der weder gesetzlich vorgeschrieben noch in einer demokratischen Gesellschaft notwendig gewesen sei.⁸

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁶ EGMR v. 15.12.2025 – Nr. 16915/21 *Danilet / Rumänien*; EGMR v. 27.06.2017 – Nr. 17224/11 – *Medžlis Islamske Zajednice Brčko u. a. / Bosnien und Herzegowina*; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 29.03.2016 – Nr. 56925/08 – *Bédar / Schweiz*; EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – *Morice / Frankreich*.

⁷ EGMR v. 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – *Kövesi / Rumänien*; EGMR v. 15.11.2016 – Nr. 75255/10 – *Simić / Bosnien und Herzegowina*; EGMR v. 20.11.2012 – Nr. 58688/11 – *Harabin / Slowakei*; EGMR v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 – *Kudeshkina / Russland*; EGMR v. 13.11.2008 – Nrn. 64119/00 und 76292/01 – *Kayasü / Türkei*; EGMR v. 29.06.2004 – Nr. 62584/00 – *Harabin / Slowakei*; EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – *Wille / Liechtenstein*.

⁸ EGMR v. 15.12.2025 – Nr. 16915/21 – *Danilet / Rumänien*; EGMR v. 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – *Kövesi / Rumänien*; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – *Wille / Liechtenstein*.

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 01.09.2026 – Nr. 25336/22 – Mankus / Litauen

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

Schlagworte: Wiederholte Entlassung aus dem Polizeidienst – Verurteilung wegen einer Straftat – Kenntnis der staatlichen Behörden

Kernaussage: Der Grundsatz der verantwortlichen Staatsführung verlangt von den staatlichen Behörden ein rechtzeitiges, angemessenes und konsequentes Handeln, wenn es um eine Angelegenheit von allgemeinem Interesse geht und dabei grundlegende Menschenrechte betroffen sind.

Erläuterungen: Der Bf. wurde am 11.10.2011 wegen Meineids zu einer Geldstrafe von umgerechnet ca. 380 € verurteilt. Die Entscheidung wurde am 03.11.2011 rechtskräftig.

Im Januar 2012 wurde er als Nachwuchskraft im öffentlichen Sicherheitsdienst, der dem Innenministerium unterstellt ist, eingestellt. Den staatlichen Behörden war zum Zeitpunkt seiner Bewerbung aufgrund einer Sicherheitsüberprüfung am 04.10.2011 lediglich bekannt, dass gegen den Bf. wegen des Verdachts einer Straftat ermittelt wurde, nicht aber die spätere Verurteilung. Am 07.05.2013 wurde er zunächst in den internen Polizeidienst eingestellt und am 16.05.2013 aus dem Dienst entlassen. Im Zuge einer wegen der Einstellung veranlassten Sicherheitsüberprüfung wurde nunmehr die rechtskräftige Verurteilung des Bf. wegen einer Straftat festgestellt. Nach innerstaatlichem Recht darf eine Einstellung im öffentlichen Sicherheitsdienst nicht erfolgen, wenn zum Zeitpunkt der Einstellung Erkenntnisse über eine rechtskräftige Verurteilung wegen einer vorsätzlichen Straftat vorliegen. Auf die dagegen erhobene Klage hob das zuständige Gericht die Entlassungsverfügung mit der Begründung auf, dass die Berufung der Behörden auf die rechtskräftige Verurteilung des Bf. verjährt sei. Daraufhin wurde er unter Anerkennung seiner bisherigen Dienstzeit am 11.09.2014 wieder eingestellt.

In einem im Februar 2019 veröffentlichten Bericht der Abteilung für innere Angelegenheiten und Korruptionsbekämpfung wurden frühere strafrechtlichen Verurteilungen zweier Beamter erwähnt, von denen einer der Bf. war. Mit einer Verfügung vom 27.03.2019 wurde er erneut aus dem Polizeidienst entlassen. Die Entscheidung wurde damit begründet, dass der Bf. aufgrund der strafrechtlichen Verurteilung nicht über einen nach einem internen Dienststatut für die Beschäftigung im öffentlichen Dienst erforderlichen untadeligen Ruf verfüge. Dagegen eingelegte Rechtsmittel blieben ohne Erfolg.

Aufgrund der Verfassungsbeschwerde des Bf. wurde die maßgebliche Vorschrift des Dienststatuts insoweit für verfassungswidrig erklärt, als sie den Ausschluss aus dem staatlichen Sicherheitsdienst bei jeglicher strafrechtlichen Verurteilung unabhängig von der Schwere des Vorwurfs vorsieht. Eine solche Regelung verstoße gegen das Gebot der Verhältnismäßigkeit.

In dem vom Bf. angestregten Wiederaufnahmeverfahren kam der Oberste Verwaltungsgerechtshof zu dem Ergebnis, dass im Einzelfall des Bf. angesichts der Besonderheiten des Status von Polizeibeamt*innen besonders hohe Anforderungen an den untadeligen Ruf dieses Personenkreises zu gelten haben. Die Klage des Bf. wurde daher abgewiesen.

Die Bf. rügt einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, da seine Entlassung aus dem Polizeidienst nicht gesetzlich vorgeschrieben und sowohl unangemessen als auch unverhältnismäßig gewesen sei.

Der Gerichtshof nimmt Bezug auf seine Rechtsprechung⁹ und weist auf die Bedeutung der Notwendigkeit der Gesetzmäßigkeit eines Eingriffs in das Recht aus Art. 8 EMRK hin. Er kommt im Fall des Bf. zu dem Ergebnis, dass der Eingriff gesetzlich vorgesehen war, auch wenn die einschlägige Norm, wonach Bewerber*innen für den öffentlichen Dienst über einen untadeligen Ruf verfügen müssen, teilweise für verfassungswidrig erklärt wurde. Da der nationale Gesetzgeber nach der Entscheidung des Verfassungsgerichts zu dem Zeitpunkt, als der Oberste Verwaltungsgerichtshof über die Wiederaufnahme des Rechtsstreits des Bf. entschied, noch keine neue gesetzliche Regelung über die Einstellungsvoraussetzungen von Polizeibeamt*innen getroffen hatte, waren die innerstaatlichen Gerichte allerdings befugt, im Rahmen ihres Ermessens daraus resultierende Rechtsfragen unter Berücksichtigung der bisherigen Rechtslage zu beantworten. Jedoch äußert der Gerichtshof Zweifel daran, dass die nationale Vorschrift den Ermessensspielraum hinreichend klar definiert hat.

Ungeachtet dessen kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass der Eingriff in den Schutz des Privatlebens im Fall des Bf. in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig war. In diesem Zusammenhang wird auf die Bedeutung des Grundsatzes der verantwortungsvollen Staatsführung hingewiesen. Dieser Grundsatz verlangt von den nationalen Behörden ein rechtzeitiges, angemessenes und vor allem konsequentes Handeln, wenn es um eine Angelegenheit von allgemeinem Interesse geht und dabei grundlegende Menschenrechte betroffen sind.¹⁰ Im Fall des Bf. war den staatlichen Behörden zum Zeitpunkt der erstmaligen Einstellung das anhängige Strafverfahren bekannt. Als er infolge der Aufhebung der ersten Entlassung im Jahr 2014 wieder eingestellt wurde, war den Behörden die rechtskräftige Verurteilung bekannt. Dennoch wurde der Bf. beschäftigt und sein dienstliches Verhalten hat zu keinerlei Beanstandung Anlass gegeben. Für die erneute Entlassung aus dem Dienst im Jahr 2019 wegen derselben Verurteilung sah der Gerichtshof keine ausreichenden Gründe für die Entscheidung der staatlichen Behörden.

Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK festgestellt. Wegen der mit der Entlassung verbundenen Schwierigkeiten, eine neue Erwerbstätigkeit zu finden, wurde dem Bf. neben dem Ersatz eines Vermögensschadens von 8.728 € für Verdienstausschlag eine Entschädigung von 5.000 € zugesprochen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Verfahrensrecht

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 77135 – Minić / Serbien (3. Sektion) – eingereicht am 27.10.2017 – zugestellt am 09.09.2026

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

Schlagworte: Abgeltung von Zeitzuschlägen – unterschiedliche Rechtsprechung innerstaatlicher Gerichte – Gleichbehandlung

⁹ EGMR v. 04.12.2008 – Nrn. 30562/04 und 30566/04 – *S. und Marper / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 04.05.2000 – Nr. 28341/95 – *Rotaru / Rumänien*; EGMR v. 16.02.2000 – Nr. 27798/95 – *Amann / Schweiz*; EGMR v. 02.08.1984 – Nr. 8691/79 – *Malone / Vereinigtes Königreich*.

¹⁰ EGMR v. 07.10.2025 – Nr. 11212/23 – *Dorđević / Serbien*; EGMR v. 20.10.2011 – Nr. 29979/04 – *Rysovskyy / Ukraine*.

Erläuterungen: Der Bf. ist Polizeibeamter. Gegenüber seinem Dienstherrn hat er die Zahlung von Zuschlägen für Überstunden, Nacharbeit sowie für Arbeit an Feiertagen geltend gemacht. Die innerstaatlichen Gerichte hatten in vergleichbaren Fällen in der Vergangenheit unterschiedliche Entscheidungen getroffen. Im November hat der Oberste Gerichtshof ein Rechtsgutachten zur Harmonisierung der Rechtsprechung erstellt. Im Fall des Bf. hat das zuständige Gericht entgegen der Rechtsauffassung des Obersten Gerichtshofs die Ansprüche des Bf. zurückgewiesen. Eine dagegen eingelegte Verfassungsbeschwerde blieb erfolglos.

Der Bf. rügt im Hinblick auf eine nicht einheitliche Rechtsprechung der innerstaatlichen Gerichte eine Verletzung von Art. 6 EMRK. Der Gerichtshof wird dabei auch der Frage nachzugehen haben, welche Bedeutung dabei dem Rechtsgutachten des Obersten Gerichtshofs beizumessen ist.¹¹

Nr. 41089/20 – Gasparyan / Armenien (5. Sektion) – eingereicht am 09.09.2020 – zuge stellt am 31.08.2026

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

Schlagworte: Kündigung während der Probezeit – Begründungspflicht nach innerstaatlichem Recht – widersprüchliche Rechtsprechung

Erläuterungen: Der Bf. war seit Januar 2017 als Leiter einer Technischen Direktion eines Wasserversorgungsunternehmens beschäftigt. Im Juni 2017 wurde das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit gekündigt. Die dagegen erhobene Klage wurde vom erstinstanzlichen Gericht zunächst abgewiesen. Das Berufungsgericht hob das Urteil auf und verwies den Rechtsstreit an die Vorinstanz zurück. Es vertrat unter Bezugnahme auf eine Entscheidung des Kassationsgerichtshofs die Auffassung, dass nach den Vorschriften des Arbeitsgesetzbuchs im Fall einer Probezeitkündigung die Bedingungen einer Probezeit hätten festgelegt werden müssen. Im Fall des Bf. seien weder die Probezeitbedingungen vereinbart worden noch sei vom Arbeitgeber vorgetragen, aus welchen Gründen der Bf. die Anforderungen nicht erfüllt habe.

Gegen die daraufhin klagestattgebende Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichts legte der Arbeitgeber Berufung ein. Das Berufungsgericht vertrat nunmehr die Auffassung, dass das Arbeitsgesetzbuch keine besonderen Verfahren oder Anforderungen hinsichtlich der Beurteilung einer Probezeit vorsehe. Ein Rechtsmittel zum Kassationsgerichtshof wurde als unzulässig verworfen.

Der Bf. rügt gem. Art. 6 EMRK, dass durch die widersprüchliche Rechtsprechung der innerstaatlichen Gerichte im selben Verfahren zur Auslegung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit verstoßen werde.¹²

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹¹ EGMR v. 07.10.2025 – Nr. 39819/16 – Šabanović u. a. / Serbien.

¹² EGMR v. 25.04.2013 – Nr. 45117/08 – Balažoski / ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien; EGMR v. 20.10.2011 – Nr. 13279/05 – Nejdet Şahin und Perihan Şahin / Türkei; EGMR v. 01.07.2010 – Nr. 48101/07 – Vusić / Kroatien; EGMR v. 24.03.2009 – Nr. 21911/03 – Tudor Tudor v. Rumänien.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Leah Mathiesen, LLM (Leiden)

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 29.06.2026 – Nr. 250/2025 – Unión General de Trabajadores (UGT) / Spanien (auf Englisch)¹

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2, 4 RESC (Recht auf Arbeit); Art. 3 RESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen); Art. 11 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit); Art. 20 RESC (Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf); Art. 26 RESC (Recht auf Würde am Arbeitsplatz); Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 1 § 2, 3, 11, 16, 20, 30, 31 RESC

Schlagworte: Prostitution – Menschenhandel – sexuelle Ausbeutung – Migrant*innen – Sicherheit – Gesundheit – Arbeitsbedingungen – wirksamer sozialer Schutz

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 10.07.2026 – Nr. 222/2023 – Fédération nationale des syndicats de salariés des mines et de l'énergie – Confédération générale du travail (FNME-CGT) / Frankreich (s. PM vom 10.07.2026)²

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

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

Kernaussagen: 1. Art. 12 § 1 RESC verlangt wirksame, d.h. zugängliche und zeitnahe Rechtsbehelfe gegen die Aussetzung von Sozialleistungen (Rn. 110, 113, 123).

2. Eine Rückkehrpflicht an den Arbeitsplatz binnen 24 Stunden bei sonst vollständigem Entgeltverlust, kombiniert mit einem Rechtsbehelf ohne aufschiebende Wirkung bei einer Kommission von zweifelhafter Unabhängigkeit, verstößt gegen Art. 12 § 1 RESC (Rn. 126-130).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt die 2021 reformierte Krankheitskontrolle im Sondersystem der Strom- und Gaswirtschaft (IEG). Dort zahlen Arbeitgeber*innen im Krankheitsfall das volle Entgelt fort. Medizinische Berater*innen, die von den Arbeitgeber*innen vergütet und befördert werden, können seit der Reform eine Krankschreibung aufheben. Die Betroffenen müssen dann binnen 24 Stunden die Arbeit wieder aufnehmen. Ihr Rechtsbehelf zu einer zentralen ärztlichen Schlichtungskommission (CMRA) hat keine aufschiebende Wirkung, und das Verfahren kann bis zu drei Monate dauern. Früher blieben die

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

² S. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 62.

Beschäftigten bis zur Entscheidung eines Sachverständigen krankgeschrieben (Rn. 103-106). Zudem sei die CMRA nun zentral auf nationaler Ebene organisiert und dadurch für betroffene Arbeitnehmer*innen schwerer erreichbar (Rn. 112-114).

Der Ausschuss prüft die Beschwerde allein nach Art. 12 § 1 RESC. Die ebenfalls gerügten Art. 3, 4 und 11 RESC hält er für nicht einschlägig (Rn. 35-42). Die fehlende Ortsnähe der CMRA sieht er nicht als eigenständiges Hindernis (Rn. 115). Die finanzielle Abhängigkeit der medizinischen Berater*innen schließe ihre fachliche Unabhängigkeit nicht zwingend aus. Sie könne aber Zweifel an der Unparteilichkeit wecken und Beschäftigte von einem Rechtsbehelf abhalten (Rn. 118-120). Ausschlaggebend ist die fehlende aufschiebende Wirkung. Bei kurzen Krankschreibungen komme die Entscheidung der CMRA meist zu spät. Eine erneute Krankschreibung werde in der Praxis nicht anerkannt (Rn. 123-125). Selbst bei späterer Nachzahlung trügen die Beschäftigten das Krankheitsrisiko bis zur Entscheidung allein. Dies widerspreche dem Grundsatz der kollektiven Risikotragung in der sozialen Sicherheit (Rn. 126-129). Der Ausschuss stellt einstimmig eine Verletzung von Art. 12 § 1 RESC fest (Rn. 130).

Sachentscheidung vom 17.08.2026 – Nr. 233/2023 – International Federation for Human Rights (FIDH) and International Movement ATD Fourth World / Belgien (s. PM vom 17.08.2026)³

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

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

Kernaussagen: 1. Bettelverbote auf kommunaler Ebene verstoßen gegen Art. 30 RESC, da sie nicht notwendig i.S.v. Art. G RESC sind. Wirtschaftliche Gründe oder bloßes Unbehagen in der Bevölkerung sind keine Rechtfertigung (Rn. 94-95, 106-107).

2. Das Fehlen eines wirksamen Rechtsbehelfs gegen diese Verordnungen verletzt zudem Art. 30 RESC (Rn. 108-110).

3. Die überproportionale Betroffenheit armer Menschen und Angehöriger der Roma-Minderheit begründet eine mittelbare Diskriminierung und damit einen Verstoß gegen Art. E i.V.m. Art. 30 RESC (Rn. 118-119).

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Organisationen machen geltend, dass die zunehmende Zahl von kommunalen Verordnungen, die das Betteln in belgischen Kommunen verbieten oder einschränken und insbesondere Angehörige der Roma-Gemeinschaft stigmatisieren, gegen die genannten Charta-Bestimmungen verstoßen. Inzwischen haben 305 von 581 Gemeinden Verbote oder Beschränkungen erlassen, etwa für Einkaufszonen, Bahnhöfe oder das Betteln mit Kindern. Verstöße werden mit Geldbußen bis 500 €, der Beschlagnahme der Almosen oder Verwaltungshaft geahndet (Rn. 14-16, 87). Die Rüge nach Art. 16 RESC prüft der Ausschuss nicht gesondert (Rn. 54-55).

Der Ausschuss erkennt den Schutz der Rechte Dritter als legitimes Ziel an (Rn. 91), die Verbote seien jedoch unverhältnismäßig. Viele dienten lediglich wirtschaftlichen Interessen oder spiegelten Vorurteile wider, statt einer tatsächlichen Gefahr zu begegnen (Rn. 94-95). Beim Betteln mit Kindern werde sanktioniert, statt die Ursachen der Armut anzugehen (Rn. 98). Verbote aggressiven Bettelns seien grundsätzlich zulässig, diese scheiterten aber an zu vagen

³ S. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 51.

Begriffen (Rn. 99). Betteln sei für viele eines der letzten Mittel, um menschenwürdig zu leben, und Sanktionen verschärften ihre Lage nur (Rn. 100-102).

Einen wirksamen Rechtsbehelf gebe es nicht. Wer eine Sanktion anfecht, lässt die Verordnung selbst unberührt. Eine Überprüfung durch den *Conseil d'État* (Staatsrat) sei für die Betroffenen angesichts ihrer sozialen Ausgrenzung und ihres sozio-ökonomischer Status praktisch nicht möglich, bislang habe es nur vier solcher Verfahren gegeben (Rn. 108-110). Zudem trafen die Verbote vor allem Wohnungslose, Erwerbslose und Roma, deren Ausgrenzung sich durch sich anhäufende Geldbußen weiter verschärfe (Rn. 118). Darüber hinaus verweist der Ausschuss auf den wachsenden internationalen Konsens, dass die Sanktionierung lebenserhaltender Tätigkeiten im öffentlichen Raum menschenrechtswidrig ist (Rn. 105). Die Verstöße gegen Art. 30 RESC stellt der Ausschuss einstimmig fest, den Verstoß gegen Art. E i.V.m. Art. 30 RESC mit zehn zu vier Stimmen.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 29.06.2026 – Nr. 265/2026 – European Social Action Network (ESAN) v. France (auf Französisch)

Rechtsvorschriften: Art. 23 (Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz); Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Geistliche – Armut – Rentenansprüche – Sozialversicherung – wirksamer sozialer Schutz

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation *ESAN* führt an, dass ehemalige Geistliche und Mitglieder religiöser Gemeinden hinsichtlich der Sozialversicherung und der Rentenansprüche diskriminierend behandelt werden. Sie macht geltend, dass die Vorschriften über die Zugehörigkeit zum Sozialversicherungssystem für Geistliche (CAVIMAC) und dessen Funktionsweise zu unzureichendem Sozialschutz und Rentenansprüchen für die betroffenen Personen führen. *ESAN* macht ferner geltend, dass die französischen Behörden es versäumt hätten, die erforderlichen Maßnahmen für einen wirksamen Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung zu gewährleisten.

 [zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Leah Mathiesen, LLM (Leiden)

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Irische Ratspräsidentschaft informiert die Ausschüsse über ihre Prioritäten (s. PM vom 16.07.2026)

Die irische Ratspräsidentschaft will einen Schwerpunkt auf Arbeitnehmerrechte, soziale Inklusion und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze legen. Weitere Prioritäten sind die Übertragbarkeit von Qualifikationen, lebenslanges Lernen sowie die anstehende Arbeit am Quality Jobs Act und am Fair Mobility Package, einschließlich des geplanten digitalen Europäischen Sozialversicherungsausweises (ESSPASS). Auch die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt sowie die Rechte von Menschen mit Behinderungen stehen auf der Agenda. Die Abgeordneten forderten insbesondere eine stärkere und verlässliche Finanzierung der Europäischen Kindergarantie, eine effektivere Durchsetzung des Mandats der Europäischen Arbeitsbehörde und eine zügige Umsetzung der EntgelttransparenzRL. Weitere Forderungen betreffen Armutsbekämpfung, den Schutz vor Gewerkschaftsbekämpfung (Union Busting) sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei extremen Temperaturen. Darüber hinaus soll die Umsetzung der EU-Gleichstellungsstrategie 2026-2030 vorangebracht, die GleichbehandlungsRL weiterverhandelt und Fragen der Care Economy adressiert werden.

Besserer Schutz vor psychischen und physischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz gefordert (s. PM vom 02.09.2026)

Der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments fordert die Kommission auf, einen neuen Rechtsakt zum Schutz von Arbeitnehmer*innen vor arbeitsbedingten psychosozialen Risiken und Stress vorzulegen. Vorgesehen sind unter anderem verbindliche Pflichten für Arbeitgeber*innen zur Prävention und Reduzierung von Risiken wie übermäßiger Arbeitsbelastung, Burnout, Mobbing, Belästigung, Gewalt und Diskriminierung. Arbeitgeber*innen sollen regelmäßig psychosoziale Gefährdungsbeurteilungen durchführen und konkrete Maßnahmenpläne entwickeln. Zudem sollen das Recht auf Nichterreichbarkeit, menschliche Kontrolle bei algorithmischen Systemen und eine nachhaltige Rückkehr an den Arbeitsplatz nach psychisch bedingter Abwesenheit gewährleistet werden. Die Mitgliedstaaten sollen außerdem anerkennen, dass arbeitsbedingte psychosoziale Risiken zu Berufskrankheiten führen können.

1.2 Europäische Kommission

Unterstützung für entlassene Arbeitnehmer*innen in Finnland, Belgien und Spanien (s. PM vom 16.07.2026, 24.07.2026 und 08.09.2026)

Die Kommission schlägt insgesamt rund 8 Mio. € aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) zur Unterstützung von knapp 2.000 entlassenen Arbeitnehmer*innen vor. In Finnland sollen 351 ehemalige Beschäftigte aus der Papierindustrie mit 1,1 Mio. € unterstützt werden. Weitere 410.310 € sind für 235 ehemalige Beschäftigte von *Valmet*

Automotive vorgesehen. In Belgien sollen 1.257 ehemalige Beschäftigte der insolventen Hypermarktkette *Cora* mit 3,8 Mio. € unterstützt werden. In Spanien sind 2,7 Mio. € für 671 entlassene Beschäftigte aus dem Automobilsektor in Galicien vorgesehen. Die Maßnahmen umfassen insbesondere Berufsberatung, Weiterbildung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und finanzielle Hilfen. Die Vorschläge müssen noch vom Europäischen Parlament und vom Rat gebilligt werden.

Kommission verklagt Spanien und Griechenland wegen Verstößen gegen EU-Arbeitsrecht (s. PM vom 08.07.2026 und 08.07.2026)

Die Kommission hat beschlossen, Spanien und Griechenland vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu verklagen. Spanien wird vorgeworfen, die BerufsanerkennungsRL nicht vollständig umzusetzen. Dies betrifft insbesondere die Anerkennung von Qualifikationen vereidigter Übersetzer*innen und Dolmetscher*innen aus anderen Mitgliedstaaten und damit die grenzüberschreitende Arbeitnehmer- und Dienstleistungsmobilität. Gegen Griechenland richtet sich die Klage wegen einer möglichen Diskriminierung befristet beschäftigter Lehrkräfte an öffentlichen Schulen. Diese sollen gegenüber unbefristet Beschäftigten unter anderem bei Mutterschaftsurlaub und Krankschreibung schlechter gestellt werden. Die Kommission sieht darin einen Verstoß gegen die BefristungsRL. Beide Verfahren waren bereits zuvor Gegenstand von Aufforderungsschreiben und begründeten Stellungnahmen der Kommission.

Stärkung von Arbeits- und Sozialrechten (s. PM vom 22.07.2026)

Die Kommission bekräftigte am 22.07.2026 in einer Mitteilung die Europäische Säule sozialer Rechte als Leitlinie für faire Arbeitsbedingungen, sozialen Schutz und Chancengleichheit. Im Mittelpunkt stehen Maßnahmen gegen Armut und soziale Ausgrenzung, die bessere Integration in den Arbeitsmarkt sowie die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt. Dafür soll eine neue hochrangige Arbeitsgruppe die Folgen von KI für den Arbeitsmarkt untersuchen. Zudem will die Kommission KMU bei der Umsetzung der EntgelttransparenzRL unterstützen und noch 2026 einen Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze mit neuen Indikatoren zur Arbeitsplatzqualität vorlegen.

Reform der öffentlichen Auftragsvergabe (s. PM vom 09.09.2026)

Die Europäische Kommission hat einen Vorschlag zur Reform der öffentlichen Auftragsvergabe vorgelegt, der unter anderem die Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Auftragsvergabe stärken soll. Künftig soll grundsätzlich das beste Preis-Leistungs-Verhältnis maßgeblich sein. Qualitätskriterien müssen mindestens 30 % des Zuschlagsgewichts ausmachen, bei arbeitsintensiven Aufträgen 50 %. Zu den sozialen Kriterien zählt ausdrücklich die Förderung hochwertiger Arbeitsplätze unter Anerkennung der Rolle von Tarifverhandlungen. Zudem müssen Unternehmen die geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen sowie einschlägige Tarifverträge einhalten. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordert darüber hinaus, tarifgebundene Unternehmen bei der Auftragsvergabe verbindlich zu bevorzugen und die Einhaltung von Tarifverträgen sowie Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte vor und während der Vertragsausführung wirksam zu kontrollieren. Außerdem müssten Missbrauch durch Subunternehmerketten verhindert und bestehende nationale Schutzstandards für Beschäftigte gewahrt werden (s. PM des EGB vom 09.09.2026).

Maßnahmen für eine faire Arbeitskräftemobilität in der EU (s. PM vom 15.09.2026)

Die Kommission verabschiedete einen Vorschlag für ein Paket zur Stärkung der Rechte mobiler Arbeitnehmer*innen. Vorgesehen sind unter anderem ein Europäischer Sozialversicherungspass zur digitalen Verwaltung von Sozialversicherungsnachweisen, eine einfachere grenzüberschreitende Anerkennung von Berufsqualifikationen und digitale Instrumente zur Übertragbarkeit von Kompetenzen. Zudem soll die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) stärkere Befugnisse zur Durchsetzung von EU-Arbeitsrecht, zur Bekämpfung von Missbrauch und illegaler Beschäftigung sowie zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit erhalten.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit (s. PM vom 28.09.2026)

Der Rat hat eine Verordnung zur Aktualisierung der EU-Vorschriften zur Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit angenommen. Ziel der Verordnung ist es, die Regeln klarer, gerechter und besser durchsetzbar zu gestalten und so die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität zu erleichtern. Die Überarbeitung umfasst fünf zentrale Bereiche: Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Pflegebedürftigkeit, den Zugang nicht erwerbstätiger Personen zu Sozialleistungen, Familienleistungen sowie die geltenden Rechtsvorschriften für entsandte Arbeitnehmer*innen und Personen, die in mehreren Mitgliedstaaten arbeiten. Da die nationalen Systeme weiterhin in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten liegen und nicht harmonisiert werden, soll die Koordinierung sicherstellen, dass Menschen bei einem Umzug innerhalb der EU ihren sozialen Schutz nicht verlieren und ihre Ansprüche leichter geltend machen können. Die Verordnung tritt am ersten Tag des Monats nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Neuernennungen (s. PM vom 10.07.2026, 28.09.2026 und 30.09.2026)

Die Vertreter*innen der Regierungen der Mitgliedstaaten ernannten mehrere Mitglieder für den Gerichtshof der Europäischen Union und die Europäische Staatsanwaltschaft (EUSTa). *Niels Fenger* (Dänemark) wurde für eine weitere Amtszeit vom 07.10.2027 bis zum 06.10.2033 als Richter am Gerichtshof wiederernannt. Zudem wurden *Andria Buhagiar* (Malta) und *Ivan Stoynev* (Bulgarien) erstmals zu Richter*innen am Gericht ernannt, ihre Amtszeit läuft bis zum 31.08.2031. Bereits am 10.07.2026 war *Koen Lenaerts* (Belgien) als Richter am Gerichtshof für den Zeitraum vom 07.10.2027 bis zum 06.10.2033 wiederernannt und *Stéphanie Laulhé-Shaelou* (Zypern) zur Generalanwältin für die verbleibende Amtszeit des zurückgetretenen *Nicholas Emiliou* bis zum 06.10.2027 ernannt worden. Darüber hinaus ernannte der Rat *Tanja Frank Eler* zur Europäischen Staatsanwältin für Slowenien und *Christopher Wenzl* zum Europäischen Staatsanwalt für Deutschland. Beide übernehmen ihr Amt für eine nicht verlängerbare Amtszeit von sechs Jahren.

1.5 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

(EUROFOUND)

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

- Behindertenbeschäftigungspolitische Werkzeuge zur Einbindung von Arbeitgeber*innen
- Beschäftigung und Arbeitsbedingungen der am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer*innen

- Geschlechterunterschiede bei Lohn und Bildung
- Nationale Mindestlöhne in der EU
- Entwicklung der digitalen Arbeitskräfte der EU
- Flexible Arbeitsverhältnisse und deren Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitszeit
- Der Wechsel zum hybriden Arbeiten: Managementherausforderungen
- Beteiligung von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften am Europäischen Semester 2024-2025
- Mindestlöhne im Jahr 2026: Jahresüberprüfung
- Junge Arbeitnehmer*innen und KI am Arbeitsplatz
- Beschäftigungstrends und Auswirkungen von Mindestlohnpolitiken
- Workshop zum Pendeln und Zeitaufwand im Kontext der verstärkten Telearbeit: Zusammenfassungsvericht
- Workshop zur Arbeitszeit im Kontext zunehmend flexibler Arbeit nach der Pandemie: Zusammenfassungsvericht
- Arbeitszeit im Kontext flexibles Arbeiten und Telearbeiten: Regulatorische Aktualisierungen in den 27 Mitgliedsstaaten (2021-2024)
- Flexible Arbeitszeit und Telearbeit: Die Auswirkungen auf die Qualität der Arbeitszeit

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Gemeinsame Kontrollen zur Überprüfung der Entsenderegeln in Österreich und der Slowakei (s. PM vom 28.09.2026 und 11.09.2026)

Die ELA unterstützte im September 2026 zwei grenzüberschreitende Kontrollaktionen in Österreich. Bei einer gemeinsamen Kontrolle österreichischer und slowakischer Behörden in Wien am 22.09.2026 wurden die Einhaltung von Entsenderegeln, Mindestlohn- und Sozialversicherungsvorschriften sowie mögliche Fälle von Schwarzarbeit und Scheinselbstständigkeit überprüft. Bei einer weiteren Kontrolle des internationalen Schwerlastverkehrs auf der A12 in Tirol am 08. und 09.09.2026 überprüften österreichische Behörden gemeinsam mit Fachkräften aus sechs weiteren EU-Mitgliedstaaten 230 Fahrzeuge und 188 Fahrer. Dabei wurden 617 Verstöße gegen Lenk- und Ruhezeiten, 189 technische Mängel sowie zehn Straftaten im Bereich der Sozialvorschriften festgestellt. Zudem wurden bei neun Unternehmen 17 Verstöße gegen das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz festgestellt, für die Geldstrafen von 46.000 € beantragt wurden. Finanzielle Sicherheiten i.H.v. 136.713 € wurden eingehoben.

ELA-Bericht zur unangemeldeten Erwerbstätigkeit im privaten Sicherheitsgewerbe (s. PM vom 17.09.2026)

Die ELA hat einen Bericht zu Risiken von unangemeldeter Erwerbstätigkeit und unfairen Arbeitsbedingungen im privaten Sicherheitsgewerbe veröffentlicht. Der Sektor beschäftigt in der EU sowie in Island und Norwegen mehr als 1,2 Millionen Menschen und erzielt einen jährlichen Umsatz von rund 47 Mrd. €. Risiken in der unangemeldeten Erwerbstätigkeit bestehen vor allem bei der Veranstaltungssicherheit, komplexen Subunternehmerketten und kleineren Unternehmen. Als Gegenmaßnahmen empfiehlt die ELA unter anderem gezielte Kontrollen, eine stärkere Zusammenarbeit der Behörden, wirksame Zulassungssysteme und den Einsatz digitaler Werkzeuge.

Verstärkte Zusammenarbeit von ELA und Europol gegen Arbeitsausbeutung (s. PM vom 02.09.2026)

Die ELA und Europol haben eine Vereinbarung zur engeren Zusammenarbeit bei der Bekämpfung von Arbeitsausbeutung, Menschenhandel, Betrug und damit verbundener schwerer und organisierter Kriminalität unterzeichnet. Sie schafft einen Rahmen für den Austausch strategischer Informationen und die Weiterentwicklung gemeinsamer Maßnahmen. Da Fälle von Arbeitsausbeutung häufig zunächst als arbeitsrechtliche Verstöße erscheinen, soll die engere Zusammenarbeit zwischen Arbeitsaufsichts- und Strafverfolgungsbehörden dazu beitragen, potenzielle Opfer und kriminelle Netzwerke frühzeitig zu erkennen. Die ELA und Europol wollen damit die grenzüberschreitende Strafverfolgung verbessern und Ausbeutungsstrukturen wirksamer aufdecken.

Europäische Aktionswoche zu Zeitarbeitsagenturen und Arbeitsvermittler*innen (s. PM vom 14.08.2026)

Die ELA koordinierte im Juni 2026 erstmals eine Aktionswoche zur Überprüfung von Zeitarbeitsagenturen und anderen Arbeitsvermittler*innen. An der Aktion beteiligten sich Behörden aus 14 EU-Mitgliedstaaten, die 70 Unternehmen, 28 Arbeitsstätten und 2.768 Beschäftigte überprüften. Insgesamt waren 145 Kontrollkräfte beteiligt. Im Fokus standen u.a. die Einhaltung von Mindestanforderungen für Zeitarbeitsagenturen, korrekte Vergütung und Sozialversicherungsbeiträge, missbräuchliche Entsendungen, Schwarzarbeit und die illegale Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen. Weitere Ermittlungen sollen insbesondere komplexe Vermittlungs- und Subunternehmerketten sowie die tatsächliche Geschäftstätigkeit der beteiligten Unternehmen untersuchen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Am 29.09.2026 wählte die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) *Svjetlana Milišić-Veličkovski* (Bosnien und Herzegowina) zur Richterin am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte. Ihre Amtszeit beträgt neun Jahre (s. PM vom 29.09.2026).

2.2 Ministerkomitee

Am 04.09.2026 verabschiedete das Ministerkomitee des Europarats eine Empfehlung zur Förderung von KI-Kompetenz in den 46 Mitgliedstaaten. Sie zielt darauf ab, Menschen aller Altersgruppen, insbesondere Schülerinnen*innen, Studierende, Lehrkräfte, Eltern und Arbeitnehmer*innen, zu einem informierten und verantwortungsvollen Umgang mit künstlicher Intelligenz zu befähigen (s. PM vom 04.09.2026). Die Empfehlung stellt Bildung in den Mittelpunkt der europäischen Antwort auf KI und betont, dass KI-Kompetenz über technische Kenntnisse hinausgeht und insbesondere das Verständnis der gesellschaftlichen Auswirkungen von KI umfassen muss.

2.3 Parlamentarische Versammlung

Die Parlamentarische Versammlung des Europarats (PACE) fordert eine **menschenzentrierte Gestaltung des KI-Wandels** und einen besseren **Schutz der Beschäftigten**. Da in OECD-Staaten durchschnittlich 27 % der Arbeitsplätze Tätigkeiten mit hohem Automatisierungsrisiko aufweisen, seien verantwortungsvolle Unternehmensentscheidungen, sozialer Dialog sowie Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen entscheidend. Zudem warnt die Versammlung vor übermäßiger algorithmischer Kontrolle, invasiver Überwachung und intransparenten Entscheidungen. Bei KI-generierten journalistischen Inhalten fordert sie eine wirksame menschliche Überprüfung und klare redaktionelle Verantwortung (s. PM vom 08.09. und 01.10.2026).

Angesichts der durch Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine entstandenen **größten Veteranenkohorte Europas seit dem Zweiten Weltkrieg** fordert der Sozialausschuss eine koordinierte, lebenslange Unterstützung für Veteran*innen und ihre Familien. Vorgesehen sind ein Mindestleistungspaket einschließlich einer mindestens dreijährigen Erholungsphase nach dem Militärdienst, zentrale Anlaufstellen, digitale Verwaltungsangebote sowie eine gezielte Finanzierung von psychischer Versorgung, Rehabilitation und Prothesen. Weitere Schwerpunkte sind die **berufliche Wiedereingliederung, die grenzüberschreitende Übertragbarkeit von Ansprüchen und spezialisierte Hilfen** für ehemalige Kriegsgefangene und Folterüberlebende. Zudem sollen die internationale Zusammenarbeit gestärkt und die Ukraine beim Ausbau ihres Veteranensystems unterstützt werden (s. PM vom 11.09.2026).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Am 06.07.2026 veröffentlichte der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (ECSR) seinen **Tätigkeitsbericht 2025**. Defizite sah der Ausschuss vor allem beim gerechten Arbeitsentgelt, bei der Arbeitszeit, bei Tarifverhandlungen, bei der Entgeltgleichheit der Geschlechter und beim Schutz atypisch Beschäftigter. Zudem wurden 13 neue Kollektivbeschwerden registriert und zehn Sachentscheidungen getroffen, u. a. zu Arbeitsrechten, Wohnen, Gesundheit und sozialem Schutz (s. PM vom 06.07.2026).

Vom 07. bis 10.09.2026 tagte der ECSR in seiner 357. Sitzung in Straßburg. Im Mittelpunkt standen die **Prüfung der Staatenberichte** für die Schlussfolgerungen 2026 (Revidierte Charta) und XXIII-1 (2026) (Charta 1961), anhängige Kollektivbeschwerden sowie der Berichtsentwurf zu den von Österreich nicht angenommenen Bestimmungen (s. PM vom 03.09.2026).

Am 08.09.2026 kamen ECSR und EGMR unter Leitung ihrer Präsidentin *Aoife Nolan* und ihres Präsidenten *Mattias Guyomar* zu einer gemeinsamen Veranstaltung zusammen. Schwerpunkte waren die **Rechte von Menschen mit Behinderungen, die Geschlechtergleichstellung** und die **Komplementarität beider Spruchkörper** und ihrer Rechtsprechung (s. PM vom 08.09.2026).

Am 21.09.2026 verabschiedete der Europarat die Vorgehensweise für **Wahl von fünf ECSR-Mitgliedern** für die Amtszeit 2027–2032. Die Vertragsstaaten konnten bis zum 25.09.2026 Kandidat*innen benennen (s. PM vom 21.09.2026). Am 22.09.2026 richteten der Europarat, Griechenland und Portugal am Rande der 81. UN-Generalversammlung in New York eine hochrangige Veranstaltung aus. Sie widmete sich der **Umsetzung der Zusagen des Weltsozialgipfels von Doha 2025 und der Konferenz von Chişinău** in konkrete Reformen und einen stärkeren Sozialschutz (s. PM vom 22.09.2026).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Berichte und Analysen

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

- Globale Beschäftigungstrends für junge Menschen 2026 (Bericht)
- Lösungen zur Ausweitung des Sozialversicherungsschutzes auf Selbstständige (Arbeitspapier)
- Sozialdialog und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung (Arbeitspapier)
- KI in chinesischen Unternehmen: Auswirkungen auf die Produktivität, Folgen für die Belegschaft und politische Herausforderungen (Kurzbericht)
- Geschlecht und Statistik in der Arbeitswelt in arabischen Staaten (Kurzbericht)
- Auswirkungen von Landdegradation und Wüstenbildung auf menschenwürdige Arbeit (Policy Brief)

3.2 Allgemeines

Am 06.07.2026 stellte die ILO beim informellen Treffen der EU-Beschäftigungs- und Sozialminister*innen (EPSCO) in Ballina ein Hintergrundpapier zur **wirksamen Durchsetzung von Arbeitsnormen** vor. Die ILO forderte eine **stärkere grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei Arbeitsinspektionen**, u.a. über die ELA, sowie leichter zugängliche **Beschwerdemechanismen**, insbesondere für migrantische Arbeitnehmer*innen. (s. PM vom 06.07.2026). Auf ihrem 17. hochrangigen Treffen am 09.07.2026 in Brüssel bekräftigten ILO und Europäische Kommission ihre strategische Partnerschaft auf Grundlage des Briefwechsels von 2021. Hervorgehoben wurden unter anderem die Notwendigkeit **menschenzentrierter KI-Governance** in der Arbeitswelt und die Stärkung von Arbeitnehmerrechten in Lieferketten (s. PM vom 09.07.2026).

Auf einem Seminar des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Berlin (01.-02.09.2026) diskutierten Arbeitsverwaltungen und Organisationen von Menschen mit Behinderungen **über digitale Innovation und inklusive Beschäftigungswege**, z.B. angemessene Vorkehrungen, Beschäftigungssicherung und berufliches Fortkommen (s. PM vom 09.09.2026).

Im Rahmen der 81. UN-Generalversammlung stellte die ILO am 25.09.2026 das im Juni verabschiedete **Übereinkommen Nr. 193 über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie** der UN-Gemeinschaft vor. Weitere Schwerpunkte waren die finanzielle Gesundheit von Beschäftigten, existenzsichernde Löhne, sozialer Schutz und die Vorbereitung des SDG-Gipfels 2027 (s. PM vom 11.09.2026).

Auf dem Jahresforum der Global Coalition for Social Justice, die inzwischen über 400 Partner*innen umfasst, kündigte Deutschland **47 Mio. € für den Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions** an (s. PM vom 22.09.2026).

Im Rahmen ihres Living Wage Programme (Programm für existenzsichernde Löhne) schloss die ILO erstmals **Partnerschaftsabkommen mit der Privatwirtschaft**, und zwar mit der Responsible Business Alliance, Unilever und amfori. Ziel ist es, freiwillige Living-Wage-Initiativen von Unternehmen an der dreigliedrigen Vereinbarung von 2024 zu Lohnpolitik und am Übereinkommen Nr. 131 über die Festsetzung von Mindestlöhnen auszurichten (s. PM vom 24.09.2026).

Bei einem Runden Tisch der ILO in *Hyderabad* am 23.07.2026 verabschiedeten 21 indische Gewerkschaften sowie drei regionale und globale Gewerkschaftsverbände eine gemeinsame

Erklärung zum **Schutz indischer Pflegekräfte, die nach Deutschland migrieren**. Das Projekt Migrant Care wird über das GIZ-Programm MEG finanziert. Die Erklärung fordert u.a. das Verbot von Vermittlungsgebühren, transparente Verträge, die Anerkennung von Qualifikationen, Vereinigungsfreiheit, übertragbaren sozialen Schutz und die Beteiligung der Gewerkschaften aus Herkunfts- und Zielland an bilateralen Arbeitsmigrationsabkommen. Dazu gehört auch eine engere Zusammenarbeit mit deutschen Gewerkschaften (s. PM vom 29.09.2026).

 [zurück zur Übersicht](#)

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

Kontakt und Copyright

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 6693-2953

hsi@boeckler.de

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Sie finden uns auch auf

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

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)