



Newsletter 1/2013

Berichtszeitraum 1. Januar – 31. März 2013

Inhalt

I. Editorial	2
II. Kommentar zum EuGH	3
III. Kommentar zum EGMR	6
IV. Verfahren vor dem EuGH	9
1) Allgemeine Fragen	9
2) Gleichbehandlung	10
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen	11
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien	11
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	12
V. Verfahren vor dem EGMR	13
1) Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren)	13
2) Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	14
3) Artikel 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)	15
4) Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)	15
5) Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)	15
6) Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)	16
7) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)	16
VI. Sonstige Informationen	18

I. Editorial

Die Einflüsse des europäischen Rechts auf das deutsche Arbeitsrecht werden immer bedeutsamer. Trotzdem bestehen zum Teil noch erhebliche Barrieren, sich mit diesen Einflüssen auseinanderzusetzen. Primäres Ziel des Newsletters ist es daher, das Verständnis für das arbeitsrechtlich relevante europäische Recht zu verbessern, indem bestehende Potentiale für die Fortentwicklung des nationalen Rechts aufgedeckt und problematische Entwicklungen kritisch beleuchtet werden.

Wer versucht, sich in die Gedanken von Hugo Sinzheimer zu versetzen, wird kaum bestreiten können, dass er sich der Europäisierung des Arbeitsrechts intensiv angenommen hätte. Als kleiner Beleg dafür mag die 2. Auflage seines Grundlagenwerks „Grundzüge des Arbeitsrechts“ gelten, in dem sich Sinzheimer schon 1927 mit dem internationalen Arbeitsrecht befasst hat. Um wie viel mehr würde er heute die kritische Auseinandersetzung mit den Einflüssen des europäischen Rechts auf die Rechtsordnungen der einzelnen Mitgliedstaaten führen.

Der Newsletter soll vierteljährlich erscheinen und konzentriert sich auf die beiden europäischen Gerichtsinstanzen: den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) und den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR). Während es der EuGH geschafft hat, sich im Arbeitsrecht einen festen - wenn auch nicht unumstrittenen - Platz zu sichern, ist der EGMR bisher noch weitgehend terra incognita.

Zwei Besonderheiten des Newsletters sind an dieser Stelle hervorzuheben. Zum einen werden darin aktuell jeweils eine Entscheidung des EuGH und eine des EGMR kommentiert. Zum anderen wird ein Überblick über (neue) laufende wie auch abgeschlossene Verfahren gegeben und zwar so, dass jede/r Leser/in sofort das jeweilige Dokument in vollständiger Länge abrufen kann.

Eine anregende Lektüre wünschen *Klaus Lörcher* und *Dr. Johannes Heuschmid*

II. Kommentar zum EuGH

Sozialplanabfindung und das Verbot der Altersdiskriminierung Urteil vom 6. Dezember 2012 – C-152/11, *Odar*

Kommentar von Dr. Johannes Heuschmid

1. Sachverhalt

Das Arbeitsverhältnis des als schwerbehindert anerkannten Klägers wurde zum 31. Dezember 2009 im Alter von 59 Jahren beendet. Aufgrund dieser Beendigung stand dem Kläger ein Anspruch auf Sozialplanabfindung zu. Die im Unternehmen einschlägigen Sozialpläne sahen verschiedene Berechnungsformeln vor. Auf der Basis der Berechnung nach der Standardformel hätte dem Kläger einen Abfindungsanspruch iHv 616.506 € zugestanden. In Abweichung hiervon war in einem ergänzenden Sozialplan für rentennahe Arbeitnehmer, die älter als 54 Jahre sind, eine alternative Berechnungsweise vorgesehen. Nach dieser Sonderformel war die Abfindung auf der Basis des frühestmöglichen Renteneintritts zu berechnen, also ab dem Zeitpunkt, zu dem ein Arbeitnehmer erstmals eine gesetzliche Altersrente – auch eine mit gesetzlichen Abschlägen – in Anspruch nehmen kann. Die Abfindung nach der Sonderformel, darf nach dem Sozialplan allerdings einen Mindestbetrag, nämlich die Hälfte der Abfindung nach der Standardformel, nicht unterschreiten. Aufgrund des Alters des Klägers wurde diesem eine Abfindung nach der Sonderformel gewährt, die deutlich hinter der Abfindung nach der Standardformel zurückblieb. Vor dem ArbG München klagte er deshalb die Differenz der gezahlten Abfindung zu der Abfindungssumme ein, die er erhalten hätte, wenn er zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 54 Jahre alt gewesen wäre. In der Zahlung der geminderten Abfindung sah der Kläger eine Diskriminierung aufgrund seines Alters und seiner Behinderung. Das ArbG München legte dem EuGH deshalb vier Fragen zur Vorabentscheidung vor.

2. Entscheidung

Bei den ersten beiden Vorlagefragen ging es darum, ob die Regelung des § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar ist (Rn. 23 ff). Der Gerichtshof verweigert jedoch eine Antwort auf diese Fragen mit der Begründung, sie hätten rein hypothetischen Charakter (Rn. 24 ff). Hier gehe es nämlich um eine Konstellation, in der die Abfindung lediglich gemindert werde und eben nicht – wie in § 10 S. 3 Nr. 6 AGG angeblich vorgesehen – rentennahe Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans gänzlich ausgeschlossen würden (Rn. 27).

Zur dritten Vorlagefrage stellt der Gerichtshof sodann fest, dass die Regelung für rentennahe Arbeitnehmer im Sozialplan eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters iSd Art. 2 Abs. 2 lit. a Richtlinie 2000/78/EG darstelle (Rn. 35f). Diese diene jedoch einem legitimen Ziel iSd Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG (Rn. 37ff). Auch seien die Mittel zur Verfolgung der legitimen Ziele nicht unverhältnismäßig eingesetzt (Rn. 46 ff). Zum einen sehe der Sozialplan nämlich vor, dass Arbeitnehmern, die unter die Sonderformel fallen, zumindest eine Abfindung zustehe, die der Hälfte der Standardformel-Abfindung entspreche (Rn. 51, 52, 54). Zum anderen sei der Sozialplan "Frucht" einer Vereinbarung der "Sozialpartner", die eine nicht unerhebliche Flexibilität biete, da die Parteien die Vereinbarung jederzeit kündigen könnten (Rn. 53).

Anders sehe die Sache hingegen im Hinblick auf das Verbot der Behindertendiskriminierung aus. Insoweit sei das Abstellen auf den frühestmöglichen Renteneintritt aufgrund der Schwerbehinderung eine mittelbare Ungleichbehandlung von behinderten Menschen, da diese regelmäßig einen

geringeren Abfindungsbetrag erhielten als nichtbehinderte Arbeitnehmer in der gleichen Situation (Rn. 59). Diese diene zwar einem legitimen Ziel iSd Richtlinie (Rn. 64), könne aber nicht nach Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt werden, da die Regelung den Bedürfnissen von Behinderten nicht hinreichend Rechnung trage (Rn. 69f).

3. Kommentar

Auch wenn das Ergebnis der Entscheidung zu überzeugen vermag leidet deren Begründung doch an erheblichen Mängeln. Bedenklich erscheint zunächst die Auseinandersetzung mit den ersten beiden Vorlagefragen. Der Gerichtshof geht hierbei – wie im Übrigen auch die Generalanwältin – davon aus, dass § 10 S. 3 Nr. 6 AGG nur Fälle erfasse, in denen Beschäftigte von den Leistungen eines Sozialplans gänzlich ausgeschlossen werden. Hieraus folgert der Gerichtshof, dass die Vereinbarkeit von § 10 S. 3 Nr. 6 AGG mit der Richtlinie 2000/78/EG eine abstrakte Vorfrage sei, die "rein hypothetischen Charakter" habe und deshalb auf der Linie der ständigen Rechtsprechung des EuGH nicht zu beantworten sei (Rn. 27). Dies überzeugt nicht. Vielmehr erfasst § 10 S. 3 Nr. 6 AGG nicht nur Fälle, in denen es um den gänzlichen Ausschluss einer Abfindung geht, sondern auch Fälle, in denen nur eine Minderung im Raum steht (ErfK/Kania BetrVG §§ 112, 112a Rn. 24a). Aus Gründen der Rechtssicherheit wäre die Klärung der Unionskonformität von § 10 S. 3 Nr. 6 AGG deshalb durchaus wünschenswert gewesen. Es dürfte jedoch nicht allzu lange dauern, bis der EuGH hierzu eine neue Gelegenheit erhalten wird.

Eine weitere Unklarheit, die ebenfalls bereits in den Schlussanträgen angelegt war, ist die synonyme Verwendung der Begriffe "Betriebsparteien" (Rn. 23 und 26) und "Sozialpartner" (u. a. Rn. 38, 47, 53). Es drängt sich der Eindruck auf, die Kenntnisse über das deutsche System der industriellen Beziehungen seien unzureichend. Wohin diese Begriffsverwirrung führen kann, zeigt Rn. 53 des Urteils. Dort führt der Gerichtshof aus, dass die Aushandlung des Sozialplans durch die Sozialpartner – gemeint sind die Betriebsparteien – eine Tätigkeit ist, die durch Art. 28 Europäische Grundrechtecharta (EU-GRC) geschützt ist. Diese These ist für sich genommen durchaus interessant, unterwirft sie Betriebsvereinbarungen doch dem Schutz von Art. 28 EU-GRC. Auch in der Literatur findet sie Gefolgschaft (Krebber in: Calliess/Ruffert EUV/AEUV Art. 28 GRC Rn. 5). Anders sah es allerdings noch vor einigen Jahren der EGMR (EGMR, Urteil vom 14. September 1999 Nr. 32441/96 – M. Krakurt v. Austria). Folgt man dem EuGH, dann müsste den Betriebsparteien zur Durchsetzung ihrer Interessen auch das Streikrecht nach Art. 28 EU-GRC zur Verfügung stehen. Unabhängig davon ist die ebenfalls in Rn. 53 getroffene Feststellung nicht nachvollziehbar, dass "jede der Parteien gegebenenfalls die Vereinbarung kündigen kann". Das Gegenteil ist vielmehr der Fall. Die Kündigung eines Sozialplans ist grundsätzlich ausgeschlossen (DKKW/Däubler §§ 112, 112a Rn. 203). Hier rächt sich die unreflektierte Übernahme von Passagen aus Entscheidungen, die andere Sachverhalte betreffen. Derartige Probleme könnten durch die Einführung einer arbeits- und sozialrechtlichen Fachgerichtsbarkeit auf EU-Ebene zumindest gelindert werden. Nicht nur das Besprechungsurteil sollte Anlass bieten, hierüber nachzudenken.

Die Prüfung des Verbots der Altersdiskriminierung liegt auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung des EuGH und fügt als weitere Nuance die Sozialplanproblematik hinzu. Fest steht nunmehr, dass eine Minderung des Abfindungsanspruches älterer Arbeitnehmer durch das Verbot der Altersdiskriminierung nicht per se ausgeschlossen ist. Andererseits spricht das mehrmalige Abstellen, insbesondere im Tenor, auf die im vorliegenden Fall vorgesehene Zahlung einer Mindestabfindung iHv der Hälfte der Standardabfindung gegen eine absolute Gestaltungsfreiheit der Betriebsparteien (siehe auch: Rn. 51, 52, 54). Ganz im Gegenteil haben die Betriebsparteien bei ihren Regelungen das im einschlägigen EU-Recht angelegte Prinzip der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Ein gänzlicher Ausschluss der Abfindung für rentennahe Arbeitnehmer dürfte unverhältnismäßig sein und gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen, das in Art. 21 EU-GRC inzwischen grundrechtlich abgesichert ist (so auch Kania/Kania, ZESAR 2012, 62ff). Nicht geklärt ist zudem die Frage, ob es sich um eine unzulässige Altersdiskriminierung handelt, wenn in Sozialplänen unter Inkaufnahme von

Rentenabschlägen auf den frühestmöglichen Altersrentenbezug abgestellt wird. In der Andersen-Entscheidung (EuGH, Urteil vom 12. Dezember 2010 – C-499/08) hatte der Gerichtshof noch judiziert, dass die Richtlinie 2000/78/EG einer nationalen Regelung entgegen stehe, die einen Abfindungsanspruch nicht nur dann ausschließt, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine vorzeitige Altersrente bezieht, sondern auch dann, wenn der Arbeitnehmer eine solche beziehen könnte, aber auf diese Möglichkeit verzichtet, um weiterhin beruflich tätig zu sein. Hierdurch würde Arbeitnehmern, die bereits eine Altersrente beziehen könnten, die weitere Ausübung ihres Rechts zu arbeiten, erschwert (EuGH, Urteil vom 12. Oktober 2010, a. a. O. Rn. 45). Zudem würden Arbeitnehmer dadurch gezwungen, eine niedrigere Altersrente anzunehmen als die, die sie beanspruchen könnten, wenn sie bis in ein höheres Alter berufstätig blieben (EuGH Urteil vom 12. Oktober 2010, a. a. O. Rn. 46). Diese Ausführungen lassen sich unproblematisch auch auf Sozialpläne übertragen. Ein Verstoß gegen die Grundsätze der Andersen-Entscheidung dürfte jedenfalls dann vorliegen, wenn es zu einem gänzlichen Verlust der Abfindung kommt – dies war vorliegend nicht der Fall.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Rechtsprechung des BAG, die nahezu uneingeschränkte Einschnitte bei Sozialplanabfindungen für rentennahe Arbeitnehmer zulässt (zuletzt BAG 26. März 2013 – 1 AZR 813/11), dürfte weiterhin nicht mit dem Verbot der Altersdiskriminierung zu vereinbaren sein. Andererseits steht einer angemessenen Minderung der Abfindung in solchen Konstellationen nach diesem EuGH-Urteil nichts im Wege. Es bleibt abzuwarten, wo die Rechtsprechung die Grenze der noch zulässigen Minderung ziehen wird. Auch § 10 S. 3 Nr. 6 AGG dürfte allenfalls im Rahmen einer restriktiven Auslegung aufrechterhalten werden können. Klar gestellt ist mit der aktuellen Entscheidung nicht zuletzt, dass eine vorgezogene Rente wegen Schwerbehinderung vor vornherein als Bezugspunkt für eine Reduzierung der Abfindung ausscheidet. Auch unter diesem Aspekt besteht Kollisionspotential mit der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 6. Oktober 2011 – 6 AZN 815/11).

III. Kommentar zum EGMR

Entlassung eines Richters am Obersten Gerichtshof Urteil (Ehemalige Fünfte Sektion) vom 9. September 2013 – Nr. 21722/11, *Oleksandr Volkov/Ukraine* – nicht rechtskräftig

Kommentar von Klaus Lörcher

1. Sachverhalt

Der Fall betrifft die Entlassung eines Richters am Obersten Gerichtshof der Ukraine. Gegen den seit 2003 am Obersten Gerichtshof tätigen Beschwerdeführer wurden disziplinarische Ermittlungen durch den Hohen Gerichtsrat (High Council of Justice) u. a. wegen angeblicher schwerwiegender Fehler in Verfahren eingeleitet, für die er (mit-)verantwortlich gewesen sein soll. Sie führten 2010 im Rahmen eines Amtsenthebungsverfahrens vor dem Parlament zu seiner Entlassung. Mit seiner Menschenrechtsbeschwerde rügte er mehrfache, grundsätzliche Verfahrensfehler (u. a. die Zusammensetzung des Ermittlungsgremiums, Unregelmäßigkeiten bei der Parlamentsabstimmung zur Entlassung) und die Verletzung des Rechts auf Privatleben.

2. Entscheidung

Der Gerichtshof stellt nach sehr ausführlicher Erörterung und Abwägung aller Umstände insgesamt vier Verletzungen des Menschenrechts auf ein faires Verfahren (Art. 6 EMRK) fest: (1) kein „unabhängiges und unparteiisches Gericht“, (2) keine Fristen für derartige Disziplinarverfahren, (3) keine rechtmäßige Abstimmung über die Entlassung, (4) kein gesetzlich vorgesehenes Gericht. Ebenfalls kommt der Gerichtshof zum Ergebnis, dass die Entlassung das Recht auf Schutz des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK) verletzt hat. Zentraler Ausgangspunkt für die Begründung des Schutzbereichs dieses Menschenrechts ist die Beziehung zum Arbeitsleben. Dazu stellt er fest, dass „der Begriff ‚Privatleben‘ Aktivitäten beruflichen oder wirtschaftlichen Charakters nicht grundsätzlich ausschließt. Nach allem eröffnet das Arbeitsleben der Mehrheit der Bevölkerung die bedeutende Chance der Entwicklung einer Beziehung zur Außenwelt.“ (Rn 165: „The notion of ‚private life‘ does not exclude in principle activities of a professional or business nature. It is, after all, in the course of their working lives that the majority of people have a significant opportunity of developing relationships with the outside world.”).

Auf der Grundlage von Art. 41 (angemessene Entschädigung) und 46 EMRK (Bindungswirkung und Durchführung von Urteilen) sowie unter Berücksichtigung des schwerwiegenden systemischen Problems des Funktionierens der ukrainischen Gerichtsbarkeit, wie es in diesem Verfahren offenbart hat, empfiehlt der Gerichtshof dringend, das Richterdisziplinarrecht zu reformieren (Rn. 199 ff.). Als individuelle Maßnahmen verpflichtet er die Ukraine – im Hinblick auf die sehr außergewöhnlichen Umstände –, die Wiedereinstellung des Beschwerdeführers als Richter am Obersten Gerichtshof zum erstmöglichen Zeitpunkt sicherzustellen („9. *Holds that Ukraine shall secure the applicant’s reinstatement in the post of judge of the Supreme Court at the earliest possible date*“).

3. Kommentar

Das Urteil ist von großer Bedeutung und nachdrücklich zu begrüßen (es ist jedoch noch nicht rechtskräftig, s. Art. 44 Abs. 2 EMRK). Auch wenn der inhaltliche Schwerpunkt zunächst auf den menschenrechtlichen Garantien für ein faires Verfahren (Art. 6 EMRK) liegt, so wirkt es doch weit in den Kündigungsschutz hinein, der in der EMRK u. a. durch Art. 8 geschützt wird. Doch zunächst ist schon zum Verfahren hervorzuheben, dass trotz einer bei einer (kleinen) Kammerbesetzung eher seltenen, mündlichen Verhandlung und trotz eines – nach der Prioritätspolitik des EGMR – nicht besonders dringlichen Falls das Urteil in weniger als 22 Monaten gefällt wurde. Das ist ein für den EGMR gutes Zeichen für die beschleunigte Bearbeitung von Verfahren. Die nun folgende Kommentierung bezieht sich auf die aus arbeitsrechtlicher Sicht relevanten Aussagen der Entscheidung.

3.1. Ein menschenrechtlicher Kündigungsschutz im Rahmen der EMRK

Was sich bisher bereits in verschiedenen Ansätzen angedeutet hatte, ist nun verallgemeinert worden: Der Schutz des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK) umfasst auch den Zugang und vor allem auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (vgl. dazu v. a. unter völkerrechtlicher Perspektive Lörcher, AuR 2011, 88, 92).

Da im konkreten Fall der Staat als Beschwerdegegner auch gleichzeitig die verantwortliche Institution ist, musste sich der EGMR nicht mit der Frage der positiven Pflichten (Schutzpflichten) des Staates im Privatrechtsverhältnis befassen. In einer ‚normalen‘ Kündigungsschutzkonstellation wird sich diese Frage jedoch zusätzlich stellen. Hierfür kann auf die Ausführungen der Großen Kammer im Verfahren *Demir und Baykara* (12. November 2008 – 34503/97, Rn. 110 zu Art. 11 EMRK, vgl. AuR 2009, 269ff) verwiesen werden, die für das Vorliegen von positiven Pflichten auch im Privatrechtsverhältnis sprechen. Das würde bedeuten, dass sich Problemfälle und Ausnahmen, insbesondere wenn sie zum vollkommenen Wegfall eines Kündigungsschutzes führen, in Zukunft vor den menschenrechtlichen Anforderungen des Art. 8 EMRK rechtfertigen müssen.

3.2. Ein menschenrechtlicher Wiedereinstellungsanspruch im Rahmen der EMRK

Unzweifelhaft ist der EGMR in dieser Entscheidung einen historischen Schritt im Hinblick auf die Rechtsdurchsetzung im Arbeitsrecht gegangen. Er hat sich nicht – wie im Prinzip in den Art. 41 und 46 EMRK vorgesehen – auf die Feststellung von Konventionsverletzungen und entsprechende (finanzielle) Entschädigungen beschränkt. (Der Ersatz des materiellen Schadens bleibt einem separaten Entschädigungsurteil vorbehalten, s. Ziff. 10 des Tenors.) Vielmehr spricht der Gerichtshof darüber hinaus im Tenor die konkrete Verpflichtung zur Wiedereinstellung des Klägers „so schnell wie möglich“ aus. Zur Begründung dieses Vorgehens greift er den Gedanken von konkreten Verpflichtungen aus der Entwicklung der ein allgemeines Problem behandelnden Pilot-Urteile bei systemischen Menschenrechtsverletzungen auf und wendet ihn hier – wie bisher extrem selten – auf einen einzelnen, individuellen Fall an. Dabei geht der EGMR nicht (direkt) den Weg des Schadensersatzes in Form der Naturalrestitution (*restitutio in integrum*, siehe dazu auch die „Separate opinion“ der ukrainischen Richterin *Yudkivska*), sondern stellt fest, dass ein Anspruch auf Wiederaufnahme des Verfahrens (wie er ihn schon in zwei von ihm zitierten Verfahren im Tenor ausdrücklich anerkannt hatte, Rn. 206) keinen ausreichenden Schutz darstellen würde.

Insgesamt eröffnet das Urteil daher mit der Möglichkeit eines menschenrechtlichen Wiedereinstellungsanspruchs eine ganz neue Dimension. Jedoch soll ausdrücklich betont werden, dass der EGMR zu dieser außergewöhnlichen Maßnahme eines Wiedereinstellungsanspruchs nur in einem „sehr extremen Ausnahmefall“ greift. In einem ‚normalen‘ Kündigungsschutzfall ist dies wohl eher nicht zu erwarten. Auf jeden Fall ist aber die Tür geöffnet und die Vertragsstaaten müssen gewärtigen, dass es in Fällen von nachhaltigen Eingriffen in den Kündigungsschutz nicht nur bei einer Entschädigungszahlung bleibt, sondern als Rechtsfolge darüber hinaus ein Wiedereinstellungsanspruch in Betracht kommt.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Zwar wird man nicht sagen können, dass diese Entscheidung das Kündigungsschutzrecht revolutioniert. Sie macht jedoch deutlich, dass Kündigungsschutzverfahren eine menschenrechtliche Dimension haben. Deshalb müssen sich auch grundsätzliche Ausnahmen vom Kündigungsschutz oder weitgehend einschränkende Auslegungen und Anwendungen vor diesem Hintergrund besonders rechtfertigen. In Ausnahmefällen könnte der Gerichtshof sogar einen Wiedereinstellungsanspruch anerkennen.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt von Dr. Johannes Heuschmid

Die nachfolgende Zusammenstellung möchte einen Überblick über die arbeitsrechtlich relevanten Verfahren geben, die am Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) anhängig wurden bzw. abgeschlossen worden sind. Über die beigefügten Links besteht die Möglichkeit des direkten Zugriffs auf die Originaldokumente.

Inhaltlich ist die Übersicht in folgende Kategorien unterteilt: (1) Allgemeine (auch grundrechtliche bzw. sonstige primärrechtliche) Fragen, (2) Gleichbehandlung, (3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen, (4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien sowie (5) Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die besondere Kategorie „Richtlinie zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen“ ergibt sich u. a. daraus, dass die (europäischen) Sozialpartner ein Recht auf Anhörung (gegenüber der Kommission) haben. Bei Verfahren, die verschiedene Themenbereiche betreffen, wird auf den Schwerpunkt abgestellt.

Innerhalb jeder Kategorie findet wiederum eine Unterteilung in folgende Unter-Kategorien statt: *Urteile*, *Schlussanträge* und *Neue anhängige Verfahren*. Hinsichtlich des Datums wird bei letzteren auf die im Amtsblatt der Union veröffentlichte Mitteilung abgestellt.

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 21. Februar 2013 – C-46/12 – N.

Unionsbürgerschaft – Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Grundsatz der Gleichbehandlung – Art. 45 Abs. 2 AEUV – Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 – Art. 7 Abs. 2 – Richtlinie 2004/38/EG – Art. 24 Abs. 1 und 2 – Abweichung vom Grundsatz der Gleichbehandlung bei Studienbeihilfen in Form von Stipendien oder Studiendarlehen – Unionsbürger, der in einem Aufnahmemitgliedstaat studiert – Beschäftigung als Arbeitnehmer vor und nach Beginn des Studiums – Hauptzweck der Einreise des Betroffenen in das Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats – Einfluss auf seine Einstufung als Arbeitnehmer und seinen Anspruch auf ein Stipendium

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Tribunale di Napoli (Italien) – C-22/13 – *Mascolo*

Richtlinie 1999/70/EG – Anwendungsbereich – Begriff der Beschäftigungsbedingungen und der bestimmten Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien – Richtlinie 91/533/EWG – Nationale Regelung für den Schulbereich, die im Fall eines Missbrauchs keine Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag vorsieht und eine Entschädigung gewährt, die niedriger ist als bei einer rechtswidrigen Unterbrechung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses – Rückwirkende Regelung, die nachteilige Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer beinhaltet – Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit

2) Gleichbehandlung

Urteile

[Urteil des Gerichtshofs](#) (Dritte Kammer) vom 28. Februar 2013 – C-427/11 – *Kenny u. a.*
Art. 141 EG – Richtlinie 75/117/EWG – Gleiches Entgelt für Männer und Frauen – Mittelbare Diskriminierung – Sachliche Rechtfertigung – Voraussetzungen

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) von Generalanwältin Kokott vom 7. Februar 2013 – C-546/11 – *Toftgaard*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Nationale Bestimmung, die bei der Streichung einer Beamtenstelle die Fortzahlung der Bezüge für drei Jahre vorsieht, falls der Beamte das 65. Lebensjahr nicht vollendet hat – Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit – Rechtfertigung der Ungleichbehandlung nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie

[Schlussanträge](#) von Generalanwältin Kokott vom 7. Februar 2013 – C-476/11 – *Kristensen*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit – Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge – Festbeitragssystem – Staffelung der Beitragshöhe nach dem Alter – Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie – Reichweite der Ausnahme

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-20/13 – *Unland*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Persönlicher Anwendungsbereich – Besoldung der Beamten eines Mitgliedstaats – Nationale Regelung, die ein unterschiedliches Grundgehalt in Abhängigkeit vom Lebensalter vorsieht

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Giessen – C-610/12 – *Peter*
Richtlinie 2000/78/EG – Rückwirkende Gewährung des Familienzuschlags an Beamte, die eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet haben – Regelung eines Mitgliedstaats, die die Gewährung dieses Zuschlags ab Beginn des Haushaltsjahres vorsieht, in dem der Beamte diesen Anspruch gegenüber seinem Dienstherrn geltend gemacht hat

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italien) – C-595/12 – *Napoli*
Richtlinie 2006/54/EG – Unmittelbare Wirkung – Kurs für den Erwerb der Stellung eines Staatsbediensteten – Nationale Regelung, die im Fall einer gerechtfertigten Abwesenheit von mehr als 30 aufeinanderfolgenden Tagen einen Ausschluss von dem Kurs und eine Einschreibung für den nächsten Kurs vorsieht – Abwesenheit infolge eines Mutterschaftsurlaubs

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-541/12 – *Schuster*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Persönlicher Anwendungsbereich – Besoldung der Beamten eines Mitgliedstaats – Nationale Regelung, die ein unterschiedliches Grundgehalt in Abhängigkeit vom Lebensalter vorsieht

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-540/12 – *Schmeel*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Persönlicher Anwendungsbereich – Besoldung der Beamten eines Mitgliedstaats – Nationale Regelung, die ein unterschiedliches Grundgehalt in Abhängigkeit vom Lebensalter vorsieht

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-506/12 – *Schini*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Geltung auch für Besoldung von Landesbeamten – Rechtsfolge des Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-505/12 – *Wilke*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Geltung auch für Besoldung von Landesbeamten – Rechtsfolge des Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot – Überleitungsgesetz

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-504/12 – *Schönefeld*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Geltung auch für Besoldung von Landesbeamten – Überleitungsgesetz

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-503/12 – *Wieland*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Geltung auch für Besoldung von Landesbeamten – Überleitungsgesetz

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-502/12 – *Schombera*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Geltung auch für Besoldung von Landesbeamten – Rechtsfolge des Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Verwaltungsgerichts Berlin – C-501/12 – *Specht*
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Geltung auch für Besoldung von Landesbeamten – Rechtsfolge des Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot – Überleitungsgesetz

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsverfahren](#) des Arbeitshof te Antwerpen – C-588/12 – *Lyreco Belgium*
Richtlinie 96/34/EG – Elternurlaub auf Teilzeitbasis – Kürzung der Leistungen – Entlassung des Arbeitnehmers vor dem Ende des Elternurlaubs ohne schwerwiegenden Grund – Methode zur Berechnung der Höhe der Entlassungsabfindung

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Obersten Gerichtshofs (Österreich) – C-476/12 – *Österreichischer Gewerkschaftsbund*
Richtlinie 97/81/EG – Auslegung von Art. 28 der Charta der Grundrechte – Diskriminierungsverbot – Tarifvertrag, der die Herabsetzung der Kinderzulage bei Teilzeitbeschäftigung vorsieht

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) der Generalanwältin Kokott vom 21. Februar 2013 – C-513/11 – *TSN*
Richtlinie 92/85/EWG – Mutterschaftsurlaub – Voraussetzungen der vollen Lohnfortzahlung während des Mutterschaftsurlaubs – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Richtlinie 2006/54/EG – Elternurlaub – Richtlinie 96/34/EG – Tarifvertrag

[Schlussanträge](#) des Generalanwaltes Cruz Villalón vom 19. Februar 2013 – C-426/11 – *Alemo-Herron*
Richtlinie 2001/23/EG – Art. 3 Abs. 3 – Tarifvertrag, der zum Zeitpunkt des Übergangs für den
Veräußerer und den Arbeitnehmer galt – Dynamische Klauseln, die auf geltende oder künftige
Kollektivverträge verweisen – Tragweite des Urteils des Gerichtshofs in der Rechtssache Werhof –
Grundrecht der Vereinigungsfreiheit in seiner negativen Dimension – Unternehmerische Freiheit –
Art. 12 und 16 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Tribunal Central Administrativo Norte (Portugal) – C-57/13 –
Pacheco Almeida

Richtlinie 80/987/EWG – Begrenzung der Zahlungsverpflichtung der Garantieeinrichtungen –
Nationale Regelung, nach der sich diese Zahlungsverpflichtung auf Ansprüche beschränkt, die
während der sechs Monate vor Stellung eines auf Feststellung der Zahlungsunfähigkeit des
Arbeitgebers gerichteten Antrags bei Gericht fällig geworden sind – Anwendung dieser Begrenzung
im Fall der Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht auf Festlegung der Höhe der während der sechs
Monate nach Fälligerwerden der Ansprüche nicht erfüllten Ansprüche

[Vertragsverletzungsverfahren](#) – C-596/12 – *Kommission/Italienische Republik*

Richtlinie 98/59/EG – Anwendungsbereich – Begriff der Arbeitnehmer – Einbeziehung von leitenden
Angestellten in diesen Begriff

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Employment Tribunal (Vereinigtes Königreich) – C-539/12 – *Lock*

Richtlinie 2003/88/EG – Berater, der ein Grundgehalt zuzüglich monatlicher Prämien nach Maßgabe
des erzielten Umsatzes und der Zahl der abgeschlossenen Kaufverträge erhält, die rückwirkend
gezahlt werden – Beibehaltung des Grundgehalts während des Jahresurlaubs, nicht jedoch der
Prämien, mit Ausnahme der Prämien für vor dem Urlaub erbrachte Leistungen

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Tribunal Central Administrativo Norte (Portugal) – C-511/12 –
Macedo Maia u. a.

Richtlinie 80/987/EWG – Befriedigung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis bei
Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Schutzzeitraum

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Keine relevanten Dokumente vorhanden.

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

Die nachfolgende, an den einzelnen Vorschriften der EMRK orientierte Zusammenstellung stellt den aktuellen Stand der arbeitsrechtlich relevanten Verfahren im Berichtszeitraum in Form sehr kurzer Hinweise dar.

Im Hinblick auf die verwendeten **Sprachen** ist zu berücksichtigen, dass die entsprechenden Dokumente häufig auf Englisch, nicht selten aber auch nur auf Französisch verfügbar sind. Nur in Ausnahmefällen liegen sie auf Deutsch vor. Zur leichteren Orientierung sind deshalb die Stichwörter/Kurzbeschreibungen jeweils auf Deutsch verfasst.

Bei den **(Un-) Zulässigkeitsentscheidungen** handelt es sich im Regelfall um nach Ansicht des Gerichtshofs „offensichtlich unbegründete“ Beschwerden (Art. 35 Abs. 3 Buchst. a: „manifestly ill-founded“).

Für die **neu (an die jeweilige Regierung) zugestellten Verfahren** ist das jeweils angegebene Zustellungsdatum entscheidend für einen eventuellen Antrag auf Dritrintervention (Art. 36 Abs. 2 EMRK), der innerhalb von 12 Wochen ab Zustellungszeitpunkt beim Gerichtshof eingegangen sein muss (Regel 44 Abs. 2 Buchst. b S. 1 Verfahrensordnung). Im Regelfall werden jeweils nur Stichwörter zum Gegenstand angegeben.

Die Auflistung erfolgt in **zeitlicher Reihenfolge** (neuestes zuerst). Nur bei Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren) wird wegen der Anzahl der entsprechenden Verfahren zunächst inhaltlich in alphabetischer Reihenfolge gegliedert (z. B. Urteilsvollzug, Verfahrensdauer, Zugang zum Gericht).

1) Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren)

Urteile

[Erste Sektion, Urteil vom 19. Februar 2013](#) – Nr. 47195/06 – *Müller-Hartburg/Österreich*
Verfahrensdauer – Disziplinarverfahren – 9 Jahre und 7 Monate sind nicht ‚angemessen‘ – Verletzung (keine Verletzung von Art. 4 Protokoll Nr. 7 (ne bis in idem), weil das Disziplinarverfahren keine strafrechtliche Anklage i.S.v. Art. 6 EMRK darstellt)

[Dritte Sektion, Urteil vom 19. Februar 2013](#) – Nr. 38285/09 – *Garcia Mateos/Spanien*
Urteilsvollzug – Arbeitszeitverkürzung wegen Elternpflichten – Nicht ausreichender Vollzug – Verletzung

[Dritte Sektion, Urteil vom 19. Februar 2013](#) – Nr. 9737/06 – *Melikyan/Armenien*
Zugang zum Gericht – keine Klagemöglichkeit gegen Regierungsdekret im Fall einer Privatisierung – Verletzung

[Erste Sektion, Urteil vom 15. Januar 2013](#) – Nr. 36998/09 – *Peruško/Kroatien*
Zugang zum Gericht – Betriebsbedingte Kündigung eines Pförtners im Innenministerium – komplexe Verfahrensfragen (Rechtswegverweisung, Klagerücknahme, Einstellung) – Verletzung

(Un-) Zulässigkeits-Entscheidungen

[Zweite Sektion, Entscheidung vom 12. März 2013](#) – Nr. 5353/11 – *Dildirim u. a./Türkei*

Unzulässigkeit: Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (als Beamte – ‚civil servants‘) – Privatisierung – Klagefrist von einem Monat nicht unverhältnismäßig kurz – Vefahrensgarantien eingehalten – Dauer von einem Jahr und zwei Monaten nicht unverhältnismäßig lang

[Dritte Sektion, Entscheidung vom 12. März 2013](#) – Nr. 39602/09 – *Mihalache u. a./Rumänien*

Unzulässigkeit: Vergütung – Urteilsvollzug – Krisenfolgen – Verweis auf Entscheidung v. 4. September 2012 (Nr. 57265/08 – *Dumitru u. a./Rumänien*)

[Fünfte Sektion, Entscheidung vom 5. März 2013](#) – Nr. 39619/06 – *Chapman/Belgien*

Unzulässigkeit: (ehemaliger) Beschäftigter der NATO – Geltendmachung von Pensionsansprüchen – Immunität internationaler Organisationen – Interne Überprüfungsverfahren vorhanden – ‚Zugang zum Gericht‘ gewährleistet – keine Verletzung

[Hinweise: In den Grundsätzen folgt diese Entscheidung dem Urteil der Großen Kammer v. 18. Februar 1999 – Nr. 26083/94 – *Waite und Kennedy/Deutschland*. Wenn der Beschwerdeführer hätte darlegen können, dass die internen Überprüfungsverfahren vollkommen ineffektiv waren, wäre die Entscheidung – trotz der grundsätzlich anerkannten Immunität der internationalen Organisation (NATO) – möglicherweise anders ausgegangen (s. Rn. 55).]

[Zweite Sektion, Entscheidung vom 29. Januar 2013](#) – Nr. 5353/11 – *Marinković/Serbien*

Zulässigkeit: Urteilsvollzug – Zahlungspflicht von Rückständen in Bezug auf den Lohn und Sozialversicherungsbeiträge (im Rahmen von Privatisierung und Insolvenz) nicht eingehalten

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Zweite Sektion](#) – Nr. 12959/10 *Martins Silva/Portugal* – zugestellt am 13. Januar 2013 – eingereicht am 26. Februar 2010

Arbeitsunfall – keine Bekanntmachung eines medizinischen Berichts

[Zweite Sektion](#) – Nr. 51153/09 – *Edslev-Christensen/Dänemark* – zugestellt am 7. Februar 2013 – eingereicht am 31. August 2009

Arbeitsunfall – Entschädigung – Dauer des Verfahrens

[Zweite Sektion](#) – Nr. 40575/10 – *Mutu/Schweiz* – zugestellt am 7. Februar 2013 – eingereicht am 13. Juli 2010

Berufsfußballspieler (Chelsea Football Club Limited) – Doping – Vertragsauflösung – Sportgerichtsbarkeit

2) Artikel 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Erste Sektion](#) – Nr. 27494/06 – *Sheleg/Russland* – zugestellt am 6. März 2013 – eingereicht am 7. Juni 2006

Richterin – Abhören von Telefongesprächen – Vorwurf der Bestechlichkeit – Presseveröffentlichungen – Disziplinarverfahren – Entfernung aus dem Amt

3) Artikel 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)

Urteile

[Vierte Sektion, Urteil vom 15. Januar 2013](#) – Nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10 – *Eweida u.a./ Vereinigtes Königreich*

Recht zur Ausübung der Religion am Arbeitsplatz – z.B. Tragen von religiösen Kennzeichen – muss bei Verbot gegenüber anderen Rechten abgewogen werden – Verletzung in einem Fall (von insgesamt vier Fällen)

4) Artikel 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

Urteile

[Dritte Sektion, Urteil vom 26. März 2013](#) – Nr. 5393/04 – *Niculescu-Dellakeza/Rumänien*

Schauspieler am Nationaltheater – offener Brief mit Kritik des Arbeitgebers – strafrechtliche Sanktion – Verletzung der Meinungsäußerungsfreiheit (Aussagen zur Verletzung von Verfahrensvorschriften gem. Art. 6 – mit dissenting opinion – sind hier nicht von Interesse)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Dritte Sektion, Entscheidung vom 5. Februar 2013](#) – Nr. 8696/09 – *Jhangiryan/Armenien*

Unzulässigkeit: Stellv. Generalstaatsanwalt wird aufgrund öffentlicher Kritik der Regierung zu Recht von seinem Amt enthoben

[Fünfte Sektion, Entscheidung vom 5. Februar 2013](#) – Nr. 1647/09 – *Cadot/Frankreich*

Unzulässigkeit: Strafe wegen Beleidigung des früheren Arbeitgebers aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls gerechtfertigt

5) Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Fünfte Sektion](#) – Nr. 48408/12 – *Tymoshenko u.a./Ukraine* – zugestellt am 7. März 2013 – eingereicht am 17. Juli 2012

Kabinenpersonal einer Fluggesellschaft (“AEROSVIT Airlines”) – Versammlung der Beschäftigten wählt Streikkomitee – Gerichtliches Streikverbot

[Hinweise: Auf der Grundlage des Ausgangsverfahrens zum Streikrecht (Urteil vom 21. April 2009 – Nr. 68959/01 – *Enerji Yapi-Yol Sen/Türkei*) wirft dieses Verfahren grundsätzliche Fragen zum Streikrecht auf. Bemerkenswert ist, dass die Fünfte Sektion schon in diesem Stadium ausführlich auf die internationalen Normen zum Streikrecht (UNO, ILO, ESC) Bezug nimmt. Zum Streikrecht sei weiter auf die beiden anderen anhängigen Verfahren (Vierte Sektion) verweisen: Nr. 59253/11 – *POA (Professional trades Union for Prison, Correctional & Secure Psychiatric Workers)/Vereinigtes Königreich* – und Nr. 31045/10 *R.M.T. (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers)/Vereinigtes Königreich*.]

[Fünfte Sektion](#) – Nr. 32191/09 – *ADEFDROMIL/Frankreich* – zugestellt am 14. Februar 2013 – eingereicht am 12. Juni 2009
Berufsverband gewerkschaftlichen Charakters – Verneinung einer Klagebefugnis gegen ministerielle Verordnung

[Vierte Sektion](#) – Nr. 52962/11 – *Brough/Vereinigtes Königreich* – zugestellt am 13. Januar 2013 – eingereicht am 3. August 2011
Schwarze Listen („blacklisting“) über Gewerkschaftsmitglieder

[Fünfte Sektion](#) – Nr. 34014/04 – *UNTU Footballers of Ukraine/Ukraine* – zugestellt am 7. Februar 2013 – eingereicht am 20. September 2004
Aberkennung des Status als Gewerkschaft

6) Artikel 14 (Diskriminierungsverbot)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Zweite Sektion, Entscheidung vom 5. Februar 2013](#) – Nr. 2643/09 – *Bayrakci/Türkei*
Unzulässigkeit: Beamter mit einem Behinderungsgrad von 60 hat in der Dienststelle keinen adäquaten Toilettenzugang (in Verbindung mit Art. 8); trotz wichtiger allgemeiner Aussagen zur Sache wurde die Beschwerde wegen Nichterschöpfung des Rechtswegs als offensichtlich unzulässig zurückgewiesen

[Hinweise: Obwohl nur eine Unzulässigkeits-Entscheidung, ist sie wichtig, weil der Anwendungsbereich von Art. 8 i.V.m. Art. 14 EMRK als grundsätzlich eröffnet angesehen wurde. Diese (positive) Bedeutung wird dadurch unterstrichen, dass sich der EGMR auch mit materiellen Fragen auseinandergesetzt (und die Kanzlei des Gerichtshofs eine Presseerklärung herausgegeben) hat. Der EGMR könnte also die Rechte von Menschen mit Behinderungen (am Arbeitsplatz) in Zukunft vermehrt anerkennen. Es könnte sich deshalb empfehlen, Verfahren vorzubereiten, die einen besonderen Zusammenhang zum Privat- und/oder Familienleben von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz aufweisen, falls sie in der Bundesrepublik nicht anerkannt werden sollten.]

7) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Zweite Sektion, Entscheidung vom 12. März 2013](#) – Nr. 49407/08 – *Varesi u. a./Italien*
Unzulässigkeit: Rentenanpassungen – neue Berechnungsgrundlage – (keine) Rückwirkung

[Dritte Sektion, Entscheidung vom 12. März 2013](#) – Nr. 14307/05 – *Printz/Rumänien*
Unzulässigkeit: Rentenberechnung – (keine) widersprüchliche Rechtsprechung – Verweis auf Entscheidung vom 2. Oktober 2012 – Nr. 43502/04 – *Tivodar/Rumänien*

[Zweite Sektion, Entscheidung vom 5. Februar 2013](#) – Nr. 34929/11 – *E.B./Ungarn*
Unzulässigkeit: Kürzung von Rentenleistungen – keine Verletzung

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Erste Sektion](#) – Nr. 50636/09 – *Božić/Kroatien* – zugestellt am 24. Januar 2013 – eingereicht am 24. August 2009

Nichtberücksichtigung von Beiträgen zur Sozialversicherung

VI. Sonstige Informationen

EMRK

Der Text für ein [Beitrittsabkommen der EU zur EMRK](#) (mit ergänzenden Dokumenten und erläuterndem Bericht) ist von der Verhandlungsgruppe „47+1“ am 5. April 2013 verabschiedet worden. Er muss jedoch noch förmlich vom Ministerkomitee des Europarats angenommen werden. Bis zu seinem Inkrafttreten sind außerdem verschiedene weitere Schritte erforderlich, wie z. B. EuGH-Gutachten oder die Ratifizierung durch alle 47 Europarats-Mitgliedstaaten (s. Lörcher, AuR 2013, 23 ff.).

Der Text für den Entwurf eines [15. Protokolls zur EMRK](#) (insbesondere mit einer Änderung der Präambel durch Aufnahme von Verweisen auf das Subsidiaritätsprinzip und den Beurteilungsspielraum der Mitgliedstaaten) ist vom Lenkungsausschuss Menschenrechte angenommen worden.

Dasselbe gilt für den Entwurf des [16. \(Fakultativ-\)Protokolls](#) (Gutachten durch Vorlage von obersten nationalen Gerichten; zu den Folgen der ‚Erklärung von Brighton‘, auf denen diese Protokolle beruhen, s. Lörcher, KritV 2013, Sondernummer zur EMRK).

Europäische Sozialcharta (ESC) – Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte

Berichtsverfahren

Die Bundesregierung hat ihren [30. Bericht zur Anwendung der ESC](#) abgegeben. Er bezieht sich für den Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2011 auf die Bereiche Gesundheit, Soziale Sicherheit und Sozialschutz, wie sie insbes. in den Art. 3 (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen), 11 (Recht auf Schutz der Gesundheit), 12 (Recht auf Soziale Sicherheit) und 13 (Recht auf Fürsorge) zum Ausdruck kommen. Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte prüft derzeit die entsprechenden Staatenberichte.

Beschwerdeverfahren

Im [Beschwerdeverfahren](#) der schwedischen Gewerkschaften LO und TCO gegen Schweden wegen der Konsequenzen aus dem Laval-Urteil des EuGH in Gesetzgebung und Praxis (No. 85/2012 – *Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)/Schweden*) wird es – entgegen der sonst üblichen Praxis – zunächst nicht zu einer eigenen Entscheidung über die Zulässigkeit kommen. Letztere wird zusammen mit der Begründetheit behandelt werden.

Die italienische Gewerkschaft CGIL hat eine [Beschwerde](#) gegen Italien eingereicht (No. 91/2013 – *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)/Italien*). Sie wendet sich gegen die Folgen eines Gesetzes, das die Verweigerung von Schwangerschaftsabbrüchen aus Gewissensgründen zulässt. Unter anderem wird das Recht auf Gesundheit von schwangeren Frauen geltend gemacht, die zumindest in manchen Gegenden keine reale Möglichkeit für die erforderlichen, medizinischen Voraussetzungen für das einzuhaltende Verfahren haben.

© Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D - 60329 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0) 69 - 6693 - 2953
Telefax: +49 (0) 69 - 6693 - 2791
E-Mail: hsi@boeckler.de
www.hugo-sinzheimer-institut.de
[Impressum](#)