



Newsletter 3/2013

Berichtszeitraum 1. Juli - 30. September 2013

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR	9
IV. Verfahren vor dem EuGH	13
1) Allgemeine Fragen	13
2) Gleichbehandlung.....	14
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	15
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen	16
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	17
V. Verfahren vor dem EGMR	18
1) Art. 2 (Recht auf Leben)	18
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	18
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)	18
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)	19
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	20
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	21
7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)	21
8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung).....	21
9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)	22
10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)	22

VI. Sonstige Informationen	23
1) Europäische Union	23
2) Europarat	23
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	24

I. Editorial

Wir freuen uns, Ihnen inzwischen die dritte Ausgabe unseres Newsletters präsentieren zu können. In dieser Ausgabe setzen wir uns sehr ausführlich mit der äußerst problematischen *Alemo-Herron-Entscheidung* des EuGH zur Betriebsübergangs-RL auseinander (siehe Kommentar II). Bemerkenswert ist darüber hinaus die Entscheidung *Europäische Kommission/Strack*, die im sog. Überprüfungsverfahren ergangen ist (siehe IV.4).

Im Bereich des EGMR stand die Frage auf der Tagesordnung, ob Priester Gewerkschaften gründen können. Das mag auf den ersten Blick als ein Marginalproblem erscheinen. Dies ist es aber nicht, denn die Große Kammer des EGMR hat darüber entschieden. Sie hat das Problem grundsätzlicher behandelt, ist aber letztlich aufgrund von Einzelfallumständen zu einem negativen Ergebnis gelangt (siehe Kommentar III). In einem anderen Urteil macht der EGMR deutlich, dass im Fall von Betriebsbesetzungen auch eine richterliche Räumungsverfügung nicht immer vollzogen werden muss (*Sofiran und BDA/Frankreich*).

Dr. Johannes Heuschmid und Klaus Lörcher

II. Anmerkung zum EuGH

Unzulässigkeit dynamischer Bezugnahme Klauseln beim Betriebsübergang?, [Urteil](#) vom 18. Juli 2013 – Rs. C-426/11

Anmerkung von Dr. Johannes Heuschmid

1. Sachverhalt

Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 3 Betriebsübergangs-RL (Richtlinie 2001/23/EG). Hintergrund ist die Privatisierung der Freizeitabteilung (Leisure Department) des Londoner Bezirksrats. Hier war es zu zwei nachfolgenden Betriebsübergängen auf Privatunternehmen gekommen. Vor der Privatisierung wurden die Arbeitsbedingungen durch ein Tarifverhandlungsorgan (National Joint Council for Local Government Services) festgelegt. Da jedoch das englische Tarifrecht keine normative Wirkung kennt, konnten die tariflichen Arbeitsbedingungen nur qua arbeitsvertraglicher Bezugnahme (individualrechtliche) Geltung für die betroffenen Arbeitnehmer entfalten.

Als nach dem zweiten Betriebsübergang im Rahmen des Tarifverhandlungsorgans ein neuer Tarifvertrag ausgehandelt worden war, sah sich das Letzterwerberunternehmen, die Parkwood Ltd., nicht mehr an die aufgrund der arbeitsvertraglichen Bezugnahme Klausel geltenden Arbeitsbedingungen gebunden. Daraufhin erhoben die betroffenen Arbeitnehmer Klage vor dem Arbeitsgericht (Employment Tribunal). Sie beriefen sich auf die Umsetzungsregelung der Betriebsübergangsrichtlinie, die sog. TUPE (Transfer of Undertakings Regulation). Nach deren § 4 (2) (a) gehen "sämtliche Rechte, Befugnisse und Pflichten des Veräußerers, die sich aus dem Vertrag ergeben oder mit ihm im Zusammenhang stehen, auf den Erwerber über". Das Verfahren zog sich durch alle Instanzen und landete schließlich vor dem Court of Appeal, der dem EuGH drei Fragen zur Vorabentscheidung vorlegte.

2. Entscheidung

Die Entscheidung des EuGH auf diese durchaus weitreichenden Fragen fällt extrem kurz aus.

Zunächst stellt der EuGH nachvollziehbar fest, dass dynamische Verweisungen in der Regel für Arbeitnehmer günstiger seien und Art. 8 Betriebsübergangs-RL derartige günstigere Regelungen für Arbeitnehmer durchaus zulasse (Rn. 23). Entscheidend sind dann allerdings zwei Überlegungen des EuGH, die den Rechtsstreit im Ergebnis zu Lasten der Arbeitnehmer ausgehen lassen.

Zum einen diene die Richtlinie, was der Gerichtshof u. a. der Entscheidung *Werhof* entnehmen möchte, nicht nur dem Schutz der Arbeitnehmer, sondern vielmehr dem Ausgleich der gegenläufigen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (Rn. 31). Gerade dieser Ausgleich sei durch eine privatautonom vereinbarte Klausel, die dynamisch auf Tarifverträge verweise, beeinträchtigt (Rn. 28f).

Zum anderen müsse Art. 3 Betriebsübergangs-RL im Lichte von Art. 16 EU-GRC ausgelegt werden (Rn. 30ff). Richtig weist der Gerichtshof darauf hin, dass diese Norm auch die Vertragsfreiheit erfasse (Rn. 32). Weiter führt er mit Blick auf Art. 3 Betriebsübergangs-RL aus, dass es dem Erwerber möglich bleiben muss, die Arbeitsbedingungen für seine Arbeitnehmer mit Blick auf seine künftige wirtschaftliche Tätigkeit auszuhandeln (Rn. 33). Ferner habe der Erwerber im vorliegenden Fall weder

die Möglichkeit, im Rahmen eines "zum Vertragsschluss führenden Verfahrens" seine Interessen wirksam geltend zu machen, noch die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen seiner Arbeitnehmer auszuhandeln (Rn. 34). Deshalb sei der Wesensgehalt der Unternehmerfreiheit beeinträchtigt (Rn. 35f). Daran ändere auch die Günstigkeitsregelung des Art. 8 Betriebsübergangs-RL nichts. Im Ergebnis seien arbeitsvertragliche Regelungen, die dynamisch auf Tarifverträge verweisen insbesondere dann unzulässig, wenn der Erwerber keine Möglichkeit habe, an den Tarifverhandlungen teilzunehmen (Rn. 37).

3. Kommentar

Die Entscheidung überzeugt nicht (ähnlich: Thüsing, FAZ, 28. August 2013). Das gilt zunächst für die Auslegung der Betriebsübergangsrichtlinie. In diesem Kontext ist darauf zu verweisen, dass die englische Rechtslage den Wortlaut der Betriebsübergangsrichtlinie nahezu identisch abbildet. Ein Aspekt, der vom EuGH vernachlässigt wird, hätte er sich dann doch mit der Primärrechtskonformität der Richtlinie selbst auseinandersetzen müssen (Jacobs/Frieling, EuZW 2013, 737, 738). Wie dargelegt, geht der Gerichtshof ferner davon aus, die Richtlinie diene dem Ausgleich der gegenläufigen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Diese Auslegung negiert allerdings den Charakter von Arbeitnehmerschutzrecht, das primär der Herstellung einer halbwegs gleichgeordneten Vertragsbeziehung dient. Dass es sich um Arbeitnehmerschutzrecht handelt, ergibt sich aus den verschiedenen Erwägungsgründen der Richtlinie und nicht zuletzt auch aus der Richtlinienbezeichnung selbst (so auch: Jacobs/Frieling, EuZW 2013, 737, 739). So verweist etwa Erwägungsgrund 5 auf die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, nach der die Verwirklichung des Binnenmarktes auch der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen dienen soll. Eine Zielbestimmung, die sich im Übrigen auch in Art. 151 Abs. 1 AEUV findet und vom EuGH durchaus zur Interpretation hätte herangezogen werden können (EuGH, 29. September 1987, Rs. 126/86 – *Zaera* – Slg. 1987, 3697ff). Ginge man hingegen mit dem EuGH davon aus, Arbeitnehmerschutzrecht habe immer auch Arbeitgeberinteressen zu dienen, wäre die Schutzfunktion aufgehoben. Dieselbe Problematik tritt im Übrigen auch im Verbraucherschutzrecht auf. Auch hier würde niemand auf die Idee kommen, dass Verbraucherschutzrecht die betroffenen Unternehmen zu schützen hat. Die Besprechungsentscheidung widerspricht überdies der ständigen Rechtsprechung des EuGH zur Betriebsübergangsrichtlinie. So hat der Gerichtshof erst kürzlich in der Entscheidung *Scattolon* (EuGH, 6. September 2011, C-108/10 – *Scattolon* – Slg. 2011, I-7491ff Rn. 75f) – in der Spruchformation der Großen Kammer – ausgeführt, die Betriebsübergangsrichtlinie lasse dem Erwerber und den anderen Vertragsparteien zwar einen Spielraum, um die Integration der übergegangenen Arbeitnehmer in die Lohn- und Gehaltsstruktur so zu gestalten, dass dabei die Umstände des fraglichen Übergangs angemessen berücksichtigt werden, doch müssten die gewählten Modalitäten mit dem Ziel der genannten Richtlinie vereinbar sein. Dieses Ziel bestehe darin, zu verhindern, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs verschlechtert. Selbstredend darf Arbeitnehmerschutzrecht nicht zu unverhältnismäßigen Eingriffen in die Unternehmerfreiheit führen. Hiervon ist die Betriebsübergangsrichtlinie, wie gleich noch dargelegt werden wird, allerdings weit entfernt. Als Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass die Auslegung der Betriebsübergangs-RL durch den Gerichtshof im Widerspruch zur bisherigen Rechtsprechung des EuGH steht.

Äußerst fragwürdig ist auch die Heranziehung der Unternehmerfreiheit, die durch Art. 16 EU-GRC gewährleistet wird. In diesem Zusammenhang ist zunächst darauf zu verweisen, dass nach Art. 8 der Betriebsübergangs-RL die Mitgliedstaaten grundsätzlich die Möglichkeit haben, günstigere Regelungen zu erlassen (Jacobs/Frieling, EuZW 2013, 737, 739). Insoweit ist bereits fraglich, ob in diesen Bereichen des Gestaltungsspielraums der Mitgliedstaaten eine vollumfängliche Überprüfung anhand der Grundrechtecharta durchgeführt werden kann. Vollkommen fehlgeleitet ist darüber hinaus die Argumentation des Gerichtshofs, die dynamische Fortgeltung der Arbeitsbedingungen führe zu einem Eingriff in den Wesensgehalt der Unternehmerfreiheit. War es nicht der Arbeitgeber

selbst, der die Bezugnahme auf den Tarifvertrag vereinbart hat? Durch die Betriebsübergangs-RL wird der Erwerber lediglich so gestellt, als hätte er die dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden Willenserklärungen selbst abgegeben (EuGH, 6. November 2003, C-4/01 – *Martin* – Slg. 2003, I-12859ff Rn. 29). Nimmt man den EuGH beim Wort, hat dies zur Konsequenz, dass die Ausübung der Unternehmerfreiheit dieselbe verletzt – und zwar im Wesensgehalt (so auch: Thüsing, EWiR § 613a BGB 5/13, 543). Dabei übersieht der Gerichtshof, dass es sich bei dem Kauf eines Unternehmens um einen gewöhnlichen Vorgang im Wirtschaftsleben handelt. Die bestehenden arbeitsvertraglichen Verpflichtungen stellen hierbei einen preisbildenden Faktor dar, der typischerweise im Rahmen einer Due Diligence bewertet wird. Auf die hierdurch ermittelten Verpflichtungen kann sich der Erwerber einlassen oder eben auch nicht – ein Kontrahierungszwang besteht jedenfalls nicht (vgl. auch: Thüsing, EWiR § 613a BGB 5/13, 543f). Im Ergebnis begrenzt der EuGH die Rechtswirkungen einer arbeitsvertraglichen Klausel, auf die sich die Vertragsparteien im Wege der Privatautonomie geeinigt hatten (Buschmann, AuR 2006, 202ff), indem dem Erwerber eine Art "Ausstiegsrecht" zugesprochen wird. Dabei darf nicht übersehen werden, dass die Auslegung der Verweisklauseln allein keine europarechtlichen Bezüge aufweist (Thüsing, EWiR § 613a BGB 5/13, 543). Würde man die Entscheidung des EuGH ernst nehmen, wären auch Gewerbemietverträge mit Indexierung nicht mehr zu halten. Ganz zu schweigen von den Verpflichtungen, die ein Erwerber ggf. im Rahmen von Versorgungsverbindlichkeiten zu übernehmen hat.

Weiterhin bleibt der Gerichtshof eine genauere Bestimmung des "Wesensgehalts" der Unternehmerfreiheit schuldig. Ungeklärt bleibt zunächst, ob es sich bei Art. 16 EU-GRC um ein Grundrecht oder ggf. lediglich um einen Grundsatz (Art. 52 Abs. 5 EU-GRC) mit einem reduzierten Gewährleistungsgehalt handelt. Der Wortlaut von Art. 16 EU-GRC spricht für einen schwächeren Gewährleistungsgehalt, denn danach wird die unternehmerische Freiheit lediglich "anerkannt" (vgl. Heuschmid, Mitentscheidung durch Arbeitnehmer – ein europäisches Grundrecht?, 2009, S. 211 mwN). Letzteres wird auch durch die Rechtsprechung des EuGH bestätigt, wenn dort hervorgehoben wird, die Unternehmerfreiheit sei nicht absolut gewährleistet, sondern müsse insbesondere im Zusammenhang mit ihrer gesellschaftlichen Funktion gesehen werden. Gerade aus diesem Grund seien Einschränkungen aus Gemeinwohlgründen unproblematisch zulässig (EuGH, 14. Dezember 2004, C-210/03 – *Swedish Match* – Slg. 2004, I-11893 Rn. 72). Der Arbeitnehmerschutz stellt nach ständiger Rechtsprechung des EuGH ein solches Gemeinwohlziel dar. Interessant in diesem Kontext ist zudem, dass die Dritte Kammer in einer anderen Entscheidung zur Unternehmerfreiheit einen Eingriff in den Wesensgehalt erst dann angenommen hat, wenn eine bestimmte Maßnahme faktisch zu einem Verbot der Berufsausübung führt (EuGH, 6. September 2012, C-544/10 – *Deutsches Weintor* – noch nicht veröffentlicht, Rn. 57). Die dynamische Fortgeltung privatautonom zustande gekommener Arbeitsvertragsregelungen ist hiervon meilenweit entfernt.

Überraschend ist zudem die einseitige Grundrechtsargumentation des EuGH. Es wäre wohl naheliegend gewesen, die Grundrechte der Arbeitnehmer mit in die Betrachtung einzubeziehen. Immerhin führt die vom EuGH durchgeführte Modifizierung des Vertragsinhalts auch zu einem Eingriff in die Privatautonomie der betroffenen Arbeitnehmer (Jacobs/Frieling, EuZW 2013, 737, 739), die durch Art. 15 EU-GRC gewährleistet wird. Bei einer sachgerechten Prüfung hätte dieses Grundrecht im Wege der praktischen Konkordanz – eine dogmatische Figur, die dem EuGH nicht unbekannt ist (EuGH, 10. April 2012, C-83/12 PPU – *Vo* – noch nicht veröffentlicht, Rn. 46) – mit Art. 16 EU-GRC abgewogen werden müssen (so auch: Forst, DB 2013, 1847, 1849). Die totale Ignoranz gegenüber den Grundrechten der Arbeitnehmer zwingt zu der Frage, ob der Grundrechtsschutz auf Unionsebene noch dem vom BVerfG in der *Solange II*-Entscheidung geforderten, unabdingbaren Grundrechtsschutz entspricht.

Abschließend ist noch auf eine weitere merkwürdige Passage der Entscheidung zu verweisen. In Rn. 37 führt der Gerichtshof aus, es verstoße gegen Unionsrecht, wenn der Erwerber nicht die Möglichkeit habe, an den nach dem Übergang stattfindenden Tarifverhandlungen teilzunehmen. Obwohl das vorliegende Gericht explizit festgestellt hatte, dass die negative Koalitionsfreiheit nicht

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sei (Rn. 31), wird man den Eindruck nicht los, diese spiele in der Argumentation des Gerichtshofs dennoch eine Rolle. Die soeben in Bezug genommene Passage zeigt zunächst, dass es dem EuGH nicht gelingt, die in der Dogmatik von Art. 3 der Betriebsübergangs-RL angelegte Trennung von arbeitsvertraglicher und normativer Geltung von Tarifnormen zu erfassen (Jacobs/Frieling, EuZW 2013, 737f). Eine falsche Fährte hatte hier schon Generalanwalt Cruz Villalon gelegt, der davon ausging, es gehe vorliegend um die Auslegung von Art. 3 Abs. 3 Betriebsübergangs-RL. Hintergrund könnte sein, dass in England in analoger Anwendung von Art. 3 Abs. 3 Betriebsübergangs-RL diskutiert wird, die zeitliche Wirkung von arbeitsvertraglichen Bezugnahmen auf Tarifverträge einzuschränken (Department for Business Innovation & Skills, Consultation on proposed Changes to the Regulations, Januar 2013, Rn. 752). Allerdings hat Art. 3 Abs. 3 Betriebsübergangs-RL mit der vorliegenden Fallkonstellation nichts zu tun. Denn nur im Fall einer normativen Geltung von Tarifnormen hätten Überlegungen zur negativen Koalitionsfreiheit bzw. zu der Frage angestellt werden müssen, ob der Erwerber die Möglichkeit haben muss, an den Tarifverhandlungen beteiligt zu werden (vgl. dazu bereits: Buschmann, AuR 2006, 202ff). Soweit es aber, wie im vorliegenden Fall, um eine rein arbeitsvertragliche Bezugnahme geht, gehen diese Ausführungen an der Sache vorbei. Diese grundlegende Weichenstellung hätte der Gerichtshof – als autoritatives Auslegungsorgan für die Betriebsübergangs-RL – herausstellen müssen. Treffend hatte das BAG zu einer vergleichbaren Konstellation im deutschen Recht kürzlich ausgeführt, dass die individualvertragliche Inbezugnahme von Tarifverträgen weder die negative Koalitionsfreiheit des Veräußerers noch diejenige des Erwerbers berührt (BAG, 23. September 2009, 4 AZR 331/08, Rn. 23). Denn ein Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit kann denklogisch nur in Betracht kommen, wenn es um die, von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen unabhängige, kollektivrechtliche Wirkungsweise von Tarifnormen geht. Eine Wirkung, die dem englischen Recht fremd ist und für die es im englischen Recht auch kein funktionales Äquivalent gibt (a. A. Forst, DB 2013, 1847, 1849; Klauk/Klein, JurisPR-ArbR 40/2013 Anm. 1).

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Als Rechtsanwender fragt man sich nun, welche Konsequenzen aus der Entscheidung für die nationale Rechtspraxis zu ziehen sind. Liest man Rn. 34 der Besprechungsentscheidung, könnte man den Eindruck gewinnen, diese sei vor einem gänzlich anderen Hintergrund ergangen, als wir ihn etwa in der deutschen Rechtslage vorfinden. Dort führt der Gerichtshof aus, dass es dem Erwerber verwehrt sei, die Arbeitsbedingungen seiner Arbeitnehmer auszuhandeln und in dem betreffenden Tarifverhandlungsorgan mitzuwirken. Wie soeben dargelegt, verwirrt diese Aussage, denn Geltungsgrund für die tariflichen Arbeitsbedingungen ist und bleibt der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer privatautonom geschlossene Arbeitsvertrag. Folglich kann diese Passage nur so verstanden werden, dass der EuGH davon ausgeht, dem Erwerber sei es nicht möglich, die bestehenden Arbeitsverträge zu modifizieren. Diese Annahme ist vor dem Hintergrund der restriktiven Rechtslage in England nicht ganz unbegründet. Nach § 4 Abs. 4 TUPE dürfen die Arbeitsbedingungen nach dem Übergang nur in bestimmten Fällen modifiziert werden. Unzulässig ist danach selbst eine einvernehmliche Änderung der Arbeitsbedingungen, wenn der Betriebsübergang der Grund für die Änderung ist bzw. die Änderung einen Bezug zum Betriebsübergang hat (Department for Business Innovation & Skills, Consultation on proposed Changes to the Regulations, Januar 2013, Rn. 736ff). Unklar ist in der englischen Rechtsprechung bislang allerdings, wann eine Änderung der Arbeitsbedingungen einen Bezug zu dem Betriebsübergang hat. Soweit ersichtlich, verfährt die englische Rechtsprechung hier äußerste restriktiv (vgl. Deakin/Morris, Labour Law, 6. Aufl. 2012, Rn. 3.76 f), so dass eine Änderung der Arbeitsbedingungen wohl nur im Ausnahmefall zulässig ist und in der Beratungspraxis davon eher abgeraten wird. Man darf an dieser Stelle allerdings den Hintergrund der restriktiven Rechtslage in England nicht verschweigen. Dieser liegt höchst selbst in der Rechtsprechung des EuGH zur Betriebsübergangsrichtlinie begründet. Der Gerichtshof hatte in der Entscheidung *Daddy's Dancehall* (EuGH, 10. Februar 1988, Rs. 324/86 –

Daddy's Dancehall – Slg. 1988, 739ff Rn. 14ff) die Betriebsübergangs-RL dahingehend ausgelegt, dass nicht nur die Kündigung (wie in Art. 4 der Betriebsübergangsrichtlinie vorgesehen), sondern auch eine Änderungen der Arbeitsbedingungen der übergegangenen Arbeitnehmer jedenfalls dann unzulässig ist, wenn der Unternehmensübergang einen Grund für die Änderung der Arbeitsbedingungen darstellt. Genau diese Rechtsprechung war auch die Grundlage für die Regelung des § 4 Abs. 4 TUPE. Im Klartext hat der EuGH in seiner aktuellen Entscheidung einen Rechtszustand beseitigt, den er Jahre zuvor selbst herbeigeführt hatte.

Diese Ausgangslage, die noch weit von einem Eingriff in den Wesensgehalt der Unternehmerfreiheit entfernt ist, unterscheidet sich grundsätzlich von der deutschen Rechtslage, in der die Entscheidung *Daddy's Dancehall*, soweit ersichtlich, bislang keine Rolle spielte. Nach dem Paukenschlag der Besprechungsentscheidung ist kaum zu erwarten, dass sich dies auf absehbare Zeit ändern wird. Im Gegensatz zum englischen Recht geht das BAG davon aus, dass eine nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB übergeleitete Rechtsposition unverändert der Disposition der Arbeitsvertragsparteien unterliegt. Grundsätzlich kann der Vertrag durch Vereinbarung mit dem alten oder neuen Inhaber geändert werden. Es herrscht folglich die gleiche Vertragsfreiheit, wie sie im Veräußererbetrieb bestanden hat (BAG, 7. November 2007, 5 AZR 1007/06, Rn. 15). Aufgrund der anderen Ausgangslage in der deutschen Rechtsordnung, die eine Änderung der Arbeitsbedingungen also durchaus zulässt, dürfte die Besprechungsentscheidung nicht unmittelbar auf die nationale Rechtslage übertragen werden können. Insbesondere läuft die Argumentation mit dem Wesensgehalt von Art. 16 EU-GRC vollkommen ins Leere.

Auch wenn vieles dafür spricht, dass die Entscheidung vor dem Hintergrund der englischen Rechtslage ergangen ist, sind die Ausführungen des EuGH so allgemein gehalten, dass sich aus deutscher Sicht durchaus Klärungsbedarf ergibt. Insbesondere der Tarifenat des BAG ist aufgerufen, mit einer neuen, gut vorbereiteten Vorlage für Klarheit zu sorgen. In einer Vorlage sollte die hinter Art. 3 Abs. 1 und 3 Betriebsübergangs-RL stehende Dogmatik herausgearbeitet und in Bezug zur deutschen Rechtslage gesetzt werden. Klärungsbedarf besteht auch im Hinblick auf die weitere Bedeutung der Entscheidung *Daddy's Dancehall*. Nicht zuletzt sollten die zahlreichen Wertungswidersprüche der Besprechungsentscheidung aufgedeckt sowie auf eine vertretbare Auslegung von Art. 16 EU-GRC hingewirkt werden. Es bleibt zu hoffen, dass auf diesem Weg der Ausreißer der Dritten Kammer korrigiert werden kann. In der Rechtsprechung des EuGH finden sich jedenfalls Beispiele für solche Vorgänge.

III. Anmerkung zum EGMR

Priester ohne freie Gewerkschaften?, [Urteil](#) vom 9. Juli 2013 – 2330/09 – *Sindicatul „Păstorul Cel Bun“/Rumänien*

Anmerkung von Klaus Lörcher

1. Sachverhalt

In Rumänien hatten 35 kirchliche Beschäftigte der orthodoxen Kirche (32 Priester und 3 Laien) eine Gewerkschaft gegründet. Ihr Antrag auf offizielle Registrierung wurde zurückgewiesen. In den innerstaatlichen Gerichtsverfahren hatten sie nur in der ersten Instanz, jedoch nicht vor den weiteren Gerichten Erfolg gehabt.

Dagegen erhob die Gewerkschaft Menschenrechtsbeschwerde und war vor einer (Kleinen) Kammer des EGMR zunächst erfolgreich ([Urteil](#) vom 31. Januar 2012): die Dritte Sektion stellte mit 5:2 Stimmen eine Verletzung von Art. 11 EMRK fest. Jedoch vertrat die Große Kammer, angerufen von der rumänischen Regierung, mehrheitlich die gegenteilige Rechtsauffassung und verneinte eine Verletzung von Art. 11 EMRK.

2. Entscheidung

Das Urteil enthält neben Sachverhalt und Darstellung des innerstaatlichen Rechts ausführliche Hinweise auf internationale Normen (ILO-Übereinkommen Nr. 87 zur Vereinigungsfreiheit und Empfehlung Nr. 200 zum Arbeitsverhältnis (Rn. 56 f.), die von Rumänien ratifizierte Revidierte Europäische Sozialcharta (Rn. 58) sowie Art 12 EU-Grundrechtecharta und verschiedene Artikel der Gleichheits-Richtlinie 2000/78/EG (Rn. 59 f.) und die Rechtslage in den Europäischen Staaten (Rn. 61).

In den Gründen wird zunächst die neu erhobene Rüge bezüglich des Verfahrens (unzulässige Anonymität der Gewerkschaftsmitglieder) als verspätet (weil schon vor dem Urteil der (Kleinen) Kammer entstanden) und auch unbegründet zurückgewiesen (Rn. 69 – 72). Die von der Beschwerdeführerin erhobene Rüge zum Druck auf die Rücknahme der Menschenrechtsbeschwerde wurde ebenfalls als verspätet, ansonsten als unsubstantiiert angesehen (Rn. 73 – 80).

In der materiellen Prüfung von Art. 11 EMRK werden die bisher in der Rechtsprechung dazu entwickelten Grundsätze dargestellt (Rn. 130 – 135) und dem Recht auf Autonomie religiöser Gemeinschaften aus Art. 9 EMRK gegenübergestellt (Rn. 136 – 138). Die Große Kammer untersucht näher, ob der Anwendungsbereich von Art. 11 EMRK eröffnet ist (Rn. 140 – 148). Voraussetzung dafür ist das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses („employment relationship“), was unter Berücksichtigung verschiedenster Faktoren wie dem Internationalen Recht (Rn. 143) und den spezifischen rumänischen Bedingungen (z. B. Einschluss in soziale Sicherheit, Rn. 144) für Kirchenbeschäftigte einschließlich Priester bejaht wird (Rn. 148).

Nach der Feststellung, dass die Nicht-Registrierung einen Eingriff in das durch Art. 11 EMRK gewährte Koalitionsrecht darstellt (Rn. 149), wird untersucht, ob dieser „gesetzlich vorgesehen“ war (Rn. 153 – 158). Mit dem wesentlichen Argument, dass für die Beschwerdeführer die kirchlichen Vorschriften, aus denen das letzte innerstaatliche Gericht das Verbot der Registrierung gefolgert hatte, durchaus vorhersehbar waren, wird dies letztlich bejaht. Dabei komme es nicht – wie von der Gewerkschaft

behauptet – auf die Vereinbarkeit der kirchlichen Vorschriften mit dem Verfassungsrecht an, denn dies sei vom Gerichtshof nicht zu überprüfen (Rn. 156).

Der Schwerpunkt des Urteils liegt in der Prüfung, ob der Eingriff „notwendig in einer demokratischen Gesellschaft“ war (Rn. 159 – 172). Zunächst wird als Beleg für das reale Risiko einer Gefährdung der Autonomie der Religionsgemeinschaft darauf abgehoben, dass ein Mitglied der Gewerkschaft in der Heiligen Synode die Vorlage eines Finanzberichts gefordert habe und dass die Gewerkschaft Streiks nutze („using strikes as a means of defending its members’ interests“, Rn. 164). Zumindest ebenso wichtig für die Große Kammer ist, dass der Staat die harmonische Religionsausübung zu sichern habe (“State’s role as the neutral and impartial organiser of the practice of religions... is conducive to public order, religious harmony and tolerance in a democratic society, particularly between opposing groups“, Rn. 165.). Das wesentliche Argument für die gegenüber der (Kleinen) Kammer anderslautende Entscheidung ist, dass sich die beschwerdeführende Gewerkschaft nicht – wie von der Kammer behauptet – an die Vorgaben der Orthodoxen Kirche gehalten habe (Rn. 169). Schließlich wird allgemein darauf hingewiesen, dass der Gewerkschaft zwei Alternativen zur Verfügung gestanden hätten: zum einen sei eine Gewerkschaftsgründung im Rahmen der Vorgaben der Orthodoxen Kirche möglich gewesen und zum anderen habe sich die Gewerkschaft den zwei Vereinigungen anschließen können, die von innerstaatlichen Gerichten genehmigt worden seien (Rn. 170).

Sechs RichterInnen (darunter der Präsident) kommen demgegenüber in einem Minderheitenvotum zum Ergebnis, dass Art. 11 EMRK verletzt wurde. Sie verweisen u. a. darauf, dass nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs Einschränkungen von Art. 11 Abs. 1 EMRK eng interpretiert werden müssten (Rn. 2 des Minderheitenvotums), dass keine reale Gefahr für die Autonomie der Orthodoxen Kirche bestand (Rn. 6), dass die Gewerkschaft keine Entscheidungsgewalt in der Kirche angestrebt habe (Rn. 7), dass die Rechtsvergleichung in den Europäischen Staaten gerade keinen gesetzlichen Ausschluss von Gewerkschaftsgründungen in Kirchen („clergy“) erbracht habe (Rn. 10).

3. Kommentar

Die Entscheidung der Großen Kammer überzeugt im Ergebnis und in wichtigen Teilen der Begründung nicht. Es geht um das Recht, *freie* Gewerkschaften gründen zu können.

Die besondere Bedeutung dieses Verfahrens wird durch die nicht unerhebliche Zahl von acht Drittintervenienten unterstrichen (darunter als Vertragsstaaten Georgien, Griechenland, Moldawien und Polen), die sich alle gegen die Entscheidung der (Kleinen) Kammer ausgesprochen haben.

Im ersten materiellen Prüfungsschritt, bei dem es um die Bestimmung des Anwendungsbereichs von Art. 11 EMRK geht, ist dem Urteil zuzustimmen. Positiv ist auch die prinzipielle Aussage zu werten, dass die bloße Behauptung einer Verletzung der kirchlichen Autonomie nicht ausreicht, um zur Feststellung einer Verletzung von Art. 11 EMRK gelangen zu können; es müsse vielmehr eine reale und substantielle Gefahr nachgewiesen werden („It must also show, ... that the risk alleged is real and substantial“, Rn. 159).

Jedoch spätestens beim sonstigen Abwägungsprozess ergeben sich wesentliche Probleme. So lässt die Mehrheit der Großen Kammer verschiedene grundsätzliche Punkte außer Betracht. (Dabei werden die zutreffenden und oben bereits referierten Kritikpunkte aus dem Minderheitenvotum hier nicht wiederholt.)

Zunächst problematisiert sie nicht die Rolle der Kirche als Arbeitgeber. Wenn sie nämlich richtigerweise das Beschäftigungsverhältnis Art. 11 EMRK unterstellt, dann erscheint es nicht konsequent, der Kirche bei ihrer Funktion als Arbeitgeber auf einmal einen autonomen Status zuzusprechen, der sie im Ergebnis wieder aus Art. 11 EMRK herauslöst.

Ebenso inkonsequent erscheint es, bei den Schutzpflichten des Staates nur den Kirchen im Hinblick auf Art. 9 EMRK einen besonderen Autonomiestatus zuzuweisen. Dabei wird nämlich außer Acht gelassen, dass Art. 11 EMRK dasselbe für Gewerkschaften verlangt. Die Gründungsfreiheit für Gewerkschaften wird in Art. 11 Abs. 1 EMRK sogar ausdrücklich festgelegt, während Art. 9 EMRK Kirchen als solche nicht erwähnt. Für diesen institutionellen Aspekt verweist die Große Kammer dann auch auf die Verbindung mit Art. 11 EMRK (Rn. 136). Diese deshalb erforderliche Gleichrangigkeit wird im Abwägungsprozess nicht eingelöst. Damit besteht der Widerspruch, dass Art. 11 EMRK entgegen seiner eigentlichen Zielsetzung letztlich gegen die Gewerkschaften und zum Vorteil von Kirchen ausgelegt wird.

Außer Betracht lässt die Abwägung, dass auch Art. 9 EMRK Einschränkungen z. B. zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer zulässt. Die Schranken-Schranken-Problematik wird also nicht beachtet. Sie würde auf jeden Fall verhindern, dass Art. 9 EMRK gegenüber Art. 11 EMRK ein Vorrang eingeräumt wird.

Schließlich wird der zutreffende methodische Ansatz der Interpretation der EMRK anhand internationaler Normen nicht konsequent durchgehalten. So wäre z. B. nicht nur bei der Bestimmung des Anwendungsbereichs von Art. 11 EMRK (Rn. 142), sondern auch im Rahmen des Abwägungsprozesses die grundsätzliche Anforderung aus Art. 2 des ILO-Übereinkommens Nr. 87 zumindest zu berücksichtigen gewesen. Danach haben „Arbeitnehmer ... ohne jeden Unterschied ... das Recht ..., ohne vorherige Genehmigung Organisationen ihrer Wahl zu bilden“. Für das erste Merkmal „ohne jeden Unterschied“ ergibt sich aus der Spruchpraxis des ILO-Sachverständigenausschusses, dass nur nach Art. 9 Abs. 1 dieses Übereinkommens ausdrücklich zugelassene Ausnahmen (Heer und Polizei) möglich sind (s. ILO, General Survey 2012, Rn. 63); Kirchen zählen nicht dazu. Für das Merkmal „ohne vorherige Genehmigung“ werden verwaltungsmäßige Anforderungen nur dann für zulässig gehalten, wenn sie Behörden kein Ermessen einräumen (a. a. O. Rn. 82: „provided that they do not ... give authorities discretionary power to refuse the establishment of an organisation“).

Unabhängig von allen Abwägungsfragen stellt sich bei der verweigerten Registrierung der Gewerkschaft allgemein das Problem der Wesensgehaltsgarantie. Gerade sie fordert der Gerichtshof auch ein („very essence“, Rn. 139). Jedoch ist bei der nachfolgenden Untersuchung davon nicht mehr die Rede. Nur in den alternativen Möglichkeiten (Rn. 170) könnte man den Versuch erblicken, darauf inhaltlich eingehen zu wollen. Aber auch die beiden genannten Alternativen gehen am Kernbereich, (freie) Gewerkschaften gründen zu können, vorbei. Müssten sich Gewerkschaften an vom Arbeitgeber aufgestellte Vorgaben für ihre Gründung halten, so würde dies den Wesensgehalt der Koalitionsfreiheit verletzen. Denn was sind Gewerkschaften wert, die vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängen? Dasselbe gilt für den Verweis, sich „Vereinigungen“ anschließen zu können bzw. zu müssen, denen man nicht angehören will.

Wenn die Rechtsordnung eines Landes zur Rechtsgültigkeit von Gewerkschaften schon eine offizielle Registrierung voraussetzt, dann bedeutet die (gerichtliche Bestätigung der) Verweigerung eben dieser Registrierung für diejenigen, die eine Gewerkschaft rechtsgültig gründen wollen, das Verbot einer Gewerkschaftsgründung und greift damit für sie unzulässig in den Wesensgehalt ihrer Koalitionsfreiheit ein (vgl. zur Kritik auch ausführlich: Dorsemont, *Is a prohibition of a trade union of clergymen promoting democratic values truly necessary in a democratic society?*, *Annuaire Droit et Religion*. Vol. 7, 2013, im Erscheinen).

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Zunächst hat das Urteil für die Bundesrepublik keine (direkte) rechtliche Auswirkung. Art. 53 EMRK lässt einen weitergehenden Schutz im innerstaatlichen Recht durchaus zu. Außerdem ist das Urteil trotz verschiedener allgemeiner Aussagen letztlich nur vor dem Hintergrund der konkreten rumänischen Situation zu verstehen (u. a. Regelungen im kirchlichen Bereich, Satzung der betroffenen Gewerkschaft, Verhalten der Gewerkschaftsmitglieder).

Zurzeit ist eine Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des BAG (vom 20. November 2012 – 1 AZR 179/11 – AuR 2013, 317) zum Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen anhängig (s. Schubert/Wolter, AuR 2013, 285 mit vielen weiteren Verweisen). Sachverhalt und Beschwerdegegenstand beider Verfahren sind nun nicht identisch. Wäre es bei der Entscheidung der (Kleinen) Kammer geblieben, so wäre zwar ein stärkerer Druck auf Anerkennung von Koalitions(betätigungs)rechten im kirchlichen Bereich entstanden. Nun wird diese Frage aber noch stärker auf nationaler Ebene entschieden werden müssen.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt von Dr. Johannes Heuschmid

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 12. September 2013 – C-64/12 – *Schlecker*
Übereinkommen von Rom über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht – Arbeitsvertrag – Art. 6 Abs. 2 – Mangels Rechtswahl anwendbares Recht – Recht des Landes, in dem der Arbeitnehmer „gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ – Vertrag, der engere Verbindungen zu einem anderen Mitgliedstaat aufweist

[Hinweis: Durch die Entscheidung wird eine wichtige Bestimmung des internationalen Arbeitsrechts präzisiert. Es geht darum, wann nähere Umstände vorliegen, die ein Abweichen von der Regelanknüpfung erlauben. Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist die Frage, in welchem Land der Arbeitnehmer Steuern zahlt. Das Übereinkommen von Rom ist inzwischen in der sog. Rom-I-VO (VO (EG) Nr. 593/2008) aufgegangen, die auf den vom EuGH entschiedenen Fall aus zeitlichen Gründen noch nicht anwendbar war. Die streitgegenständliche Vorschrift des Übereinkommens von Rom entspricht inzwischen Art. 8 Abs. 4 Rom-I-VO.]

Schlussanträge

Schlussanträge von Generalanwalt Cruz Villalón vom 18. Juli 2013 – C-176/12 – *Association de médiation sociale*

Art. 27 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen – Richtlinie 2002/14/EG – Nationale Bestimmung, die das Recht auf Vertretung im Unternehmen für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern ausschließt – Wirkung der Grundrechte in Beziehungen zwischen Privaten – Einstufung eines Grundrechts der Charta als ‚Grundsatz‘ – Art. 51 Abs. 1 der Charta – Art. 52 Abs. 5 der Charta – Möglichkeit, einen ‚Grundsatz‘ in einem Rechtsstreit zwischen Privaten geltend zu machen – Akte der Union, die einen ‚Grundsatz‘ wesentlich und unmittelbar konkretisieren – Konkretisierung durch eine Richtlinie – Praktische Wirksamkeit – Verpflichtung des nationalen Richters, den Akten, die den Inhalt eines ‚Grundsatzes‘ wesentlich und unmittelbar konkretisieren, zuwiderlaufende nationale Vorschriften nicht anzuwenden – Konforme Auslegung des nationalen Rechts – Grenze

[Hinweis: In diesem Verfahren geht es um die Horizontalwirkung von Art. 27 der Charta, also um die Frage, ob eine Bestimmung der Charta, die durch Sekundärrecht konkretisiert wird, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten angewendet werden kann. Zunächst wendet sich der Generalanwalt gegen die, etwa von Generalanwältin Trstenjak vertretene, These Art. 51 Abs. 1 der Charta schließe grundsätzlich eine Horizontalwirkung von Normen der Grundrechtecharta aus. Im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem Unterschied zwischen Grundrechten und Grundsätzen (Art. 52 Abs. 5) kommt der Generalanwalt zu dem Ergebnis, bei Art. 27 der Charta handle es sich lediglich um einen Grundsatz. Dieser Grundsatz entfalte auch Horizontalwirkung in einem Rechtsstreit zwischen Privaten, mit der Folge, dass entgegenstehende Normen des nationalen Umsetzungsrechts unangewendet bleiben müssen, sofern sie dem Grundsatz widersprechen. So begrüßenswert die Zubilligung der Horizontalwirkung bei Art. 27 der Charta ist, so fraglich ist gleichzeitig die Einordnung als Grundsatz. Dies kollidiert zunächst mit dem Wortlaut von Art. 27 der Charta, der von einem „Recht“ ausgeht. Auch birgt diese Einordnung die Gefahr in sich, dass die sog. „sozialen Grundrechte“ pauschal als Grundsätze eingeordnet werden. Eine solche Vorgehensweise kann schon deshalb nicht

funktionieren, weil der Generalanwalt richtigerweise davon ausgeht, dass bei Grundsätzen prinzipiell konkretisierende Sekundärrechtsakte erforderlich sind. Dies ist allerdings bei dem Streikrecht in Art. 28 der Charta wegen Art. 153 Abs. 5 AEUV von vornherein ausgeschlossen. Konsequenter wäre daher die Einordnung von Art. 27 der Charta als Grundrecht. Sollte der EuGH der positiv zu wertenden Ansicht des Generalanwalts zur Horizontalwirkung folgen, könnte diese Entscheidung erhebliche Konsequenzen für die Auslegung des BetrVG, des EBRG und anderer Rechtsakte haben, die europäische Informations- und Konsultationsvorgaben umsetzen.]

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Satakunnan käräjäoikeus (Finland) – C-396/13 – *Sähköalojen ammattiliitto*

Art. 12 und 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 56, 57 AEUV – Art. 3, Art. 5 Abs. 2 und Art. 6 der Richtlinie 96/71/EG – von Art. 14 Abs. 2 der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 – Bei einem Unternehmen mit Sitz im Mitgliedstaat A beschäftigte Arbeitnehmer, die zur Ausführung von Arbeiten in den Mitgliedstaat B entsandt worden sind und deren Arbeitsentgelt unter dem im Mitgliedstaat B tarifvertraglich festgelegten Mindestlohn liegt – Gewerkschaft im Mitgliedstaat B, der die Forderungen dieser Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber übertragen worden sind, obwohl nach dem Arbeitsgesetzbuch des Mitgliedstaats A die Übertragung von Lohnforderungen an Dritte verboten ist

[**Hinweis:** Dieses Verfahren beinhaltet wichtige Fragen im Kontext der Arbeitnehmerentsendung und des internationalen Arbeitsrechts. Insbesondere die Auslegung von Art. 3 der Richtlinie 96/71/EG kann auch Auswirkungen für Deutschland haben.]

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Landesgericht Salzburg (Österreich) – C-514/12 – *Zentralbetriebsrat der gemeinnützigen Salzburger Landeskliniken*

Art. 45 AEUV – Art. 7 Abs. 1 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 – Vergütung der Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst eines Mitgliedstaats – Nationale Regelung, wonach bei einem bestimmten öffentlichen Arbeitgeber zurückgelegte Dienstzeiten in vollem Ausmaß berücksichtigt werden, bei anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgebern zurückgelegte Dienstzeiten jedoch nur teilweise und dies auch nur, soweit sie ab einem bestimmten Lebensalter zurückgelegt wurden

2) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 4. Juli 2013 – C-312/11 – *Europäische Kommission gegen Italienische Republik*

Vertragsverletzung eines Mitgliedstaats – Nicht fristgerechter Erlass aller Vorschriften, die erforderlich sind, um Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG nachzukommen – Nationale Rechtsvorschriften, die Maßnahmen zur Durchführung der genannten Vorschrift vorsehen, deren Anwendung vom lediglich möglichen Erlass weiterer Maßnahmen abhängt – Unzureichende Garantien und Vorkehrungen

[**Hinweis:** Italien war von der Europäischen Kommission wegen nicht hinreichender Umsetzung von Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG verklagt worden. Mit seiner Entscheidung hat der EuGH klargestellt, dass die Mitgliedstaaten alle Arbeitgeber verpflichten müssen, die nach Art. 5 erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen (Gestaltung von Räumlichkeiten, Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus' oder der Aufgabenverteilung), um Menschen mit Behinderungen zu fördern. Nicht

ausreichend ist es nach dem EuGH, dass die Mitgliedstaaten lediglich Anreiz- und Hilfemaßnahmen erlassen. Da es auch bei einer Gesamtbetrachtung an einer solchen allgemeinen Verpflichtung aller Arbeitgeber fehle, habe Italien gegen seine Umsetzungspflicht verstoßen. Die Entscheidung zeigt, dass der EuGH Art. 5 der Richtlinie 2000/78/EG durchaus ernst nimmt. Es bleibt nun zu prüfen, welche Konsequenzen diese Entscheidung für das inländische Recht hat.]

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 12. September 2013 – C-614/11 – *Kuso*
Richtlinie 76/207/EWG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Vor dem Beitritt des Mitgliedstaats geschlossener befristeter Arbeitsvertrag – Vertragsablauf nach dem Beitritt – Dienstordnung, die den Zeitpunkt des Vertragsablaufs auf den letzten Tag des Jahres festsetzt, in dem das Pensionsantrittsalter erreicht wird – Unterschiedliches Alter für Männer und Frauen

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 26. September 2013 – C-546/11 – *Dansk Jurist-og Økonomforbund*
Richtlinie 2000/78/EG – Art. 6 Abs. 1 und 2 – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Alters – Weigerung, Beamten, die das 65. Lebensjahr vollendet haben und zum Bezug einer Altersrente berechtigt sind, ein Freistellungsgehalt zu zahlen

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 26. September 2013 – C-476/11 – *HK Danmark*
Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 21 Abs. 1 – Richtlinie 2000/78/EG – Art. 6 Abs. 1 und 2 – Betriebliche Altersvorsorge – Staffelung der Beitragshöhe nach dem Alter

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) von Generalanwalt Wahl vom 26. September 2013 – C-363/12 – Z
Richtlinie 2006/54/EG Art. 4 und 14 – Richtlinie 2000/78/EG Art. 3 Abs. 1 und Art. 5 – Nichtbiologische Mutter, die sich einer Ersatzmutterschaft bedient – Frau, die aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung kein Kind gebären kann – Anspruch auf Mutterschaftsurlaub

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Retten i Kolding, Civilretten (Dänemark) – C-354/13 – *Kaltoft*
Richtlinie 2000/78/EG – Art. 1 und Art. 2 – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Verbot der Diskriminierung aus Gründen einer Behinderung – Fettleibigkeit – Richtlinie 97/80/EG – Erwägungsgrund 18 – Grundrechte

[**Hinweis:** Hier geht es um die Frage, ob es sich bei Fettleibigkeit um eine vom Schutz der Richtlinie 2000/78/EG erfasste Behinderung handelt.]

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) von Generalanwalt Wahl vom 26. September 2013 – C-361/12 – *Carmela Carratù*
Richtlinie 1999/70/EG Paragraf 4 – Beschäftigungsbedingungen – Entschädigung für die rechtswidrige Aufnahme einer Befristungsklausel in einen Arbeitsvertrag – Gleichbehandlung – Begriff Stelle, die dem Staat zuzurechnen ist

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 20. Juni 2013 – C-635/11 – *Europäische Kommission/Königreich der Niederlande*

Richtlinie 2005/56/EG – Grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften – Art. 16 Abs. 2 Buchst. a und b – Aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft – Im Mitgliedstaat des Sitzes der Gesellschaft oder in anderen Mitgliedstaaten beschäftigte Arbeitnehmer – Mitbestimmungsrechte

[**Hinweis:** Diese erfreuliche Entscheidung hat einen in der deutsche Literatur länger währenden Streit zugunsten der überwiegenden Ansicht in der Literatur entschieden. Fest steht damit jetzt, dass Art. 16 Abs. 2 der RL 2005/56/EG drei Tatbestände enthält, die zur Einleitung eines Verhandlungsverfahrens hinsichtlich der Mitbestimmung der Arbeitnehmer führen (so schon: Heuschmid, AuR 2006, 184, 186). Dies ist bei der Auslegung von § 5 MgVG zu berücksichtigen.]

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 18. Juli 2013 – C-426/11 – *Alemo Herron*

Richtlinie 2001/23/EG – Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer – Kollektivvertrag, der zum Zeitpunkt des Übergangs für den Veräußerer und den Arbeitnehmer galt

[**Hinweis:** siehe Kommentar II]

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 19. September 2013 – C-579/12 RX-II – *Europäische Kommission gegen Strack*

Richtlinie 2003/88/EG – Art. 7 – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Grundsatz des Sozialrechts der Union – Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Beeinträchtigung der Einheit und der Kohärenz des Unionsrechts – Überprüfung des Urteils des Gerichts in der Rechtssache T-268/11 P – Öffentlicher Dienst – Entscheidung der Kommission, die Übertragung von bezahltem Jahresurlaub abzulehnen, den ein Beamter während des Bezugszeitraums wegen eines lang andauernden Krankheitsurlaubs nicht in Anspruch nehmen konnte – Art. 1e Abs. 2 des Statuts der Beamten der Europäischen Union – Art. 4 des Anhangs V des Statuts

[**Hinweis:** Bei dem vorliegendem Urteil handelt es sich um eine abschließende Entscheidung im sog. Überprüfungsverfahren (Réexamen). Diese besondere Verfahrensgestaltung (Sechster Titel der EuGH-Verfahrensordnung) wurde mit dem Vertrag von Nizza zur ausnahmsweisen Überprüfung von Rechtsmittelentscheidungen des Gerichts der Europäischen Union (EuG) im Hinblick auf Entscheidungen des EuGöD eingeführt. Voraussetzung für die Einleitung bzw. Durchführung des Überprüfungsverfahrens ist ein Antrag des Ersten Generalanwalts und eine darauf folgende Zulassungsentscheidung des EuGH. Prüfungsmaßstab des EuGH ist letztlich die Frage, ob durch die Entscheidung des EuG die ernste Gefahr besteht, dass die Einheit oder Kohärenz des Unionsrechts berührt wird (Art. 256 Abs. 2 AEUV). Diese Frage war nun in einem Beamtenstreitfall zu klären, in dem es um die Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das nächste Jahr ging, die nach den einschlägigen Regelungen des Beamtenstatuts limitiert war. Das EuGöD hatte die Übertragung in Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie im ersten Rechtszug zugelassen (F-120/07). Diese Entscheidung war von der Rechtsmittelkammer des EuG aufgehoben worden (T-268/11 P). Der EuGH hat nun festgestellt, dass diese Entscheidung die Einheit und Kohärenz des Unionsrechts beeinträchtigt weil das EuG weder die Grundrechtecharta noch die Arbeitszeitrichtlinie beachtet hat. Deshalb wurde das Urteil aufgehoben. Diese Entscheidung ist deshalb bemerkenswert, weil das Überprüfungsverfahren soweit ersichtlich erstmalig zu einem EuGH-Urteil geführt hat, das ein materielles Problem zum Inhalt hatte und das nur zu begrüßen ist.]

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 19. September 2013 – verb. Rs. C-216/12 und C-217/12 – *Hliddal und Bornand*

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und der Schweizerischen Eidgenossenschaft – Schweizer Staatsangehörige, die ihren Wohnsitz in der Schweiz

haben und in Luxemburg arbeiten – Gewährung einer Ausgleichszahlung für Elternurlaub – Begriff der ‚Familienleistung‘

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Juzgado de lo Social de Barcelona (Spanien) – C-392/13 – *Rabal Cañas*

Richtlinie 98/59/EG – Auslegung von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a, Abs. 2 Buchst. a und Art. 5 – Begriff der Massenentlassung – Gründe, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen – Nationale Regelung, die Massenentlassungen aus wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen oder produktionsbedingten Gründen vorsieht

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 19. September 2013 – C-5/12 – *Betriu Montull*

Richtlinie 92/85/EWG – Schutz der Sicherheit und Gesundheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz – Art. 8 – Mutterschaftsurlaub – Richtlinie 76/207/EWG – Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen – Art. 2 Abs. 1 und 3 – Urlaubsanspruch unselbständig tätiger Mütter nach der Geburt eines Kindes – Mögliche Inanspruchnahme durch die unselbständig tätige Mutter oder den unselbständig tätigen Vater – Selbständig tätige und keinem öffentlichen System der sozialen Sicherheit angeschlossene Mutter – Ausschluss des Urlaubsanspruchs für den unselbständig tätigen Vater – Biologischer Vater und Adoptivvater – Grundsatz der Gleichbehandlung.

V. Verfahren vor dem EGMR

1) Art. 2 (Recht auf Leben)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 30247/11 – Horuz/Türkei](#) – Zweite Sektion – zugestellt am 26. August 2013 – eingereicht am 7. März 2011

Militärdienst – Tod – unklare Ursache (Tötung oder Selbsttötung)

[Nr. 31420/11 – Önal/Türkei](#) – Zweite Sektion – zugestellt am 26. August 2013 – eingereicht am 22. Januar 2011

Militärdienst – Tötlichkeiten - erheblicher psychischer Druck - Selbsttötung

[Nr. 69997/11 – Gvozdeva/Russland](#) – Erste Sektion – zugestellt am 27. August 2013 – eingereicht am 27. September 2011

Militärdienst – exzessiver psychischer Druck – Selbsttötung

[**Hinweis:** Auch wenn die Todesfälle in den drei obengenannten Verfahren wohl im gesetzlich vorgeschriebenen Wehrdienst und nicht im freiwilligen Militärdienst erfolgt sind, werfen sie ein Licht auf mögliche ähnliche Situationen im Bereich von Berufssoldaten.]

2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Urteile

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 9. Juli 2013 – Nr. 20129/07 – *Subaşı und Çoban/Türkei*

Teilnahme an 1. Mai-Demonstration – Polizeitötlichkeiten – Verletzungen

[**Hinweis:** Der EGMR stellt eine materielle und verfahrensmäßige (unzureichende Untersuchung) Verletzung fest.]

3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)

Urteile

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 10. September 2013 – Nr. 34010/06 – *Firat/Türkei*

Krankenschwester – gewerkschaftliche Flugblattverteilung – Festhalten durch Polizei – Verletzung (auch von Art. 11 EMRK)

[**Hinweis:** Das Urteil ist wichtig zum Schutz von gewerkschaftlichen Flugblattverteilern vor strafrechtlicher Sanktionen (Art. 5 EMRK); wohl noch bedeutender ist, dass Art. 11 EMRK eigenständig geprüft wird und dabei eine Verletzung bereits aufgrund des Fehlens des Merkmals ‚gesetzlich vorgesehen‘ festgestellt wird.]

4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)

Urteile

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 3. September 2013 – Nr. 6586/06 – *Roduit/Schweiz*

Unklarer Beschäftigtenstatus (Angestellter oder Beamter) – Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – überlange Verfahrensdauer (mehr als 9 Jahre) – Verletzung

[**Hinweis:** Auch wenn der EGMR hier nicht ausdrücklich auf die Beschleunigung bei Beendigungsstreitigkeiten Bezug nimmt, so bezieht er doch (allgemein) die besondere Bedeutung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens für den Beschwerdeführer in die Beurteilung mit ein (Rn. 45).]

[Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 18. Juli 2013 – Nr. 7709/06 – *Bičanič-Plut/Slowenien*

Lohnforderung – Verfahrensdauer – 3 Jahre 8 Monate vor Verhandlung – Verletzung

[**Hinweis:** Hier bezieht sich der EGMR auf eine zusätzliche Beschleunigungspflicht in Arbeitsachen („labour dispute, where additional diligence is required“, Rn. 19).]

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 18. Juli 2013 – Nr. 29784/07 – *Stoilkovska/Mazedonien*

Arbeitgeberforderung wegen Kassenmanko – Rechtssicherheit (nicht erläuterte gegenteilige Rechtsprechung) – Verfahrensdauer (9 Jahre 8 Monate, Rn. 55) – zwei Verletzungen

[Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 11. Juli 2013 – Nr. 63684/09 – *Sofiran und BDA/Frankreich*

Arbeitgeber (zwei Gesellschaften) – Betriebsbesetzung – Vollstreckbare Entscheidung auf Räumung von Betriebsgelände durch Arbeitnehmer – Keine Vollstreckungsmaßnahmen durch Polizei - keine Verletzung

[**Hinweis:** Diese Entscheidung ist von Bedeutung bei Betriebsbesetzungen. Sie gibt den öffentlichen Behörden (hier Polizei) einen nicht unerheblichen Spielraum bei der Beurteilung der Einzelfallumstände, aufgrund derer von einer Vollstreckung einer Räumungsentscheidung abgesehen werden kann (z. B. in Liquidation befindlich, Vermeidung der zusätzlichen Störung der öffentlichen Ordnung [„souci d’éviter des troubles à l’ordre public“], Rn. 54).]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Entscheidung](#) (Zweite Sektion) vom 27. August 2013 – Nr. 2935/07 – *Kolgu/Türkei*

Unzulässigkeit*: Profifußballer – Vertragsauflösung – freiwillig gewähltes Schiedsgericht erfordert keine öffentliche Verhandlung

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 15374/11 – Güç/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 21. Dezember 2010 – zugestellt am 29. August 2013

Pförtner in einer staatlichen Erziehungseinrichtung – Vorwurf des Sexualmissbrauchs an Kindern – strafrechtlicher Freispruch – Kündigung nach einem Disziplinarverfahren – Verstoß gegen Unschuldsvermutung?

[Nr. 21107/07 – Alkaşibenli/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 9. Mai 2007 – zugestellt am 29. August 2013

Kündigung wegen angeblicher Anstiftung zu einer Straftat – strafrechtlicher Freispruch – Verstoß gegen Unschuldsvermutung?

[**Hinweis:** Würde in den oben genannten Verfahren eine Verletzung der Unschuldsvermutung festgestellt, so könnten sie eine nicht unerhebliche Auswirkung auf die deutsche Rechtsprechung, nicht zuletzt wegen einer Verdachtskündigung bekommen. (Zur Bedeutung der Unschuldsvermutung

unter Berücksichtigung von Art. 6 Abs. EMRK s. zuletzt BAG Urteil vom 15. November 2012, 6 AZR 339/11, Rn. 26.)]

[Nr. 679/11 – Solomun/Kroatien](#) – Erste Sektion – eingereicht am 26. November 2010 – zugestellt am 17. Juli 2013

Polizeioffizier – Zulage für Arbeit in wichtigen Bereichen („Area of Special State Concern“) – Zusprechendes Urteil – Aufhebung in außerordentlichem Verfahren – Verstoß gegen Grundsatz der Rechtssicherheit (und Eigentumsschutz – Art. 14 EMRK)?

[Nr. 1542/13 – Bečaj/Albanien](#) – Vierte Sektion – eingereicht am 8. Januar 2013 – zugestellt am 20. Juni 2013

Erste Botschaftssekretärin (OSZE Wien) – Mutterschaft – Kündigung – (zivilgerichtliches) Wiedereinstellungsurteil – Vollstreckungsklausel – Weigerung des Außenministeriums, das Urteil zu vollziehen

[**Hinweis:** Es geht um die Vollstreckung von Urteilen gegen die öffentliche Hand. Dabei wird es – nach den Fragen des EGMR – auch darum gehen, ob es ein wirksames Rechtsmittel gegen die Weigerung der Vollziehung gibt.]

5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 61838/10 – Vukota-Bojic/Schweiz](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 14. Oktober 2010 – zugestellt am 6. September 2013

Friseurin – Unfall – Streit über Kausalität der Arbeitsunfähigkeit – Verwertung von Material von beauftragten privaten Ermittlern – Verstoß gegen Schutz der Privatsphäre (Art. 8 EMRK)? – Verwertung als wesentliches Beweismittel – Verstoß gegen Grundsatz des fairen Verfahrens (Art. 6)?

[Nr. 6250/10 – Paksüt/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 11. Januar 2010 – zugestellt am 30. August 2013

Richter am Verfassungsgerichtshof – Vorwurf des Beschwerdeführers: illegales Abhören von Telefongesprächen – Vorwurf des Verfassungsgerichtshofs: Verletzung des Beratungsgeheimnisses
[**Hinweis:** Dieses besonders sensible Verfahren muss vor dem Hintergrund des Vorwurfs des – wenn auch nur indirekten – Kontakts mit Mitgliedern der (nationalistischen mutmaßlichen Untergrundorganisation) *Ergenekon* gesehen werden.]

[Nr. 22588/08 – Söro/Estland](#) – Erste Sektion – eingereicht am 3. Mai 2008 – zugestellt am 27. August 2013

(ehemaliger) KGB-Beschäftigter (Fahrer) – Veröffentlichung dieser Funktion im Amtsblatt aufgrund gesetzlicher Bestimmungen – Verletzung des Schutzes der Privatsphäre?

[Nr. 19440/10 – Maniscalco/Italien](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 30. März 2010 – zugestellt am 27. August 2013

Bankangestellte – Leiterin einer Zweigniederlassung – Vorwurf der Veruntreuung – umfassende Beschlagnahme des Vermögens – Gesetzlicher Pfändungsschutz – Verhinderung eines menschenwürdigen Lebens durch Umfang und Dauer der Beschlagnahme – Stellt die Beschlagnahme (Umfang, Dauer) eine Verletzung von Art. 8 und Art. 1 des 1. ZP dar?

[Nr. 48151/11 – Fédération Nationale des Syndicats Sportifs \(Fnass\) u. a./Frankreich](#) – Fünfte Sektion – eingereicht am 23. Juli 2011 – zugestellt am 25. Juni 2013

Profisportler und ihre Gewerkschaften (Rugby, Fuß-, Hand- und Basketball) – Anti-Doping-

Maßnahmen – Weitreichende Einschränkungen (in der Freizeit und im Urlaub Möglichkeit von Kontrollen zwischen 6 und 21 Uhr) – Verstoß gegen Schutz des Privat- und Familienlebens?
[Hinweis: Es wird auch um die Frage gehen, inwieweit die beschwerdeführenden Gewerkschaften als 'Opfer' der behaupteten Verletzungen angesehen werden können.]

6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)

Urteile

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 9. Juli 2013 – Nr. 51160/06 – *Di Giovanni/Italien*
(Straf-)Richterin – Präsidentin eines Strafvollstreckungsgerichts – öffentliche Kritik an behaupteten Unregelmäßigkeiten bei Berufungen ins Richteramt – Disziplinarische Warnung ("avertissement") – keine Verletzung (keine Bestätigung der impliziten Tatsachenbehauptungen, nur Warnung)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 36788/08 – Kovacs/Rumänien](#) – Dritte Sektion – eingereicht am 20. Juli 2008 – zugestellt am 19. Juni 2013

Professor („maître de conférences») – Unterstützung des Aufstellens eines Plakats in ungarischer Sprache in der Universität – Disziplinarverfahren – Kündigung – Verstoß gegen Meinungsäußerungsfreiheit (Art. 10), Diskriminierungsverbot (i. V. m. Art. 14)?

[Nr. 36895/09 – Hattatoğlu/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 29. Juni 2009 – zugestellt am 6. September 2013

(Assistenz-)Professorin – Protest gegen Anwesenheit eines führenden Putsch-Generals in der Universität an Bürotür geheftet – Disziplinarverfahren – Kündigung – Verstoß gegen Meinungsäußerungsfreiheit?

8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

Urteile

[Urteil](#) (Große Kammer) vom 9. Juli 2013 – Nr. 2330/09 – *Sindicatul "Păstorul Cel Bun"/Rumänien*
[Hinweis: siehe Kommentar III, zu Art. 11 siehe auch das [Urteil](#) unter Artikel 5]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 23646/09 – GEOTECH KANCEV GmbH/Deutschland](#) – Fünfte Sektion – eingereicht am 29. April 2009 – zugestellt am 19. Juli 2013

Zusatzversorgungskasse für das Baugewerbe - Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe – Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) – Außenseiter – Verstoß gegen Koalitionsfreiheit (Art. 11) und Eigentumsschutz (Art. 14)?

[**Hinweis:** Diese Beschwerde wendet sich gegen die Entscheidungen des BAG vom 10. Dezember 2008 und des BVerfG vom 5. Februar 2009.]

9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

Urteile

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 19. September 2013 – 42974/07 – *Gorfunkel/Russland*
Altersrente – Entzug wegen Emigration (nach Israel) – zusprechendes rechtskräftiges Urteil – Aufhebung durch außerordentlichen Rechtsbehelf des Sozialversicherungsträgers – Grundsatz der Rechtssicherheit – Verletzung

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Europäische Union

Europäisches Parlament (EP)

Das EP hat am 12. September 2013 einen [Entschließungsantrag](#) (Berichtersteller: Thomas Hädel) zu Europäischen Betriebsvereinbarungen angenommen („[Entschließung des Europäischen Parlaments zu den grenzüberschreitenden Kollektivverhandlungen und zum transnationalen sozialen Dialog](#)“ (2012/2292(INI))). Dadurch soll mehr Sicherheit für Arbeitnehmer in transnationalen Unternehmen erreicht werden. Nun hat die Kommission (Initiativrecht für Rechtssetzung) daraus die entsprechenden Schlüsse zu ziehen.

Der Rechtsausschuss des EP hat einen Bericht über das Thema „[Verbesserung des internationalen Privatrechts: Zuständigkeitsregeln im Beschäftigungsbereich](#)“ (2013/2023(INI); Berichterstellerin: Evelyn Regner) angenommen, der nun im Plenum behandelt wird. Es geht v. a. um die Fragen der gerichtlichen Zuständigkeit bei Streiks und für Fragen aus dem Arbeitsverhältnis.

Europäische Kommission

Folgende Dokumente sind für das Arbeitsrecht von Bedeutung:

- 4. September 2013: [Unemployment Benefits in EU Member States](#)
(Vergleichende Untersuchung zu Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung nicht zuletzt in Krisenzeiten (primär Eurozone) mit dem Ziel, gemeinsame Lösungsansätze zu diskutieren – sie ist möglicherweise auch vor dem Hintergrund von Diskussionen über eine EU-Arbeitslosenversicherung zu sehen)
- 22. August 2013: [Working conditions in central public administration](#)
(Untersuchung der Dublin-Stiftung zu Arbeitsbedingungen im nationalen öffentlichen Dienst auch im Hinblick auf Krisenfolgen)
- 26. Juli 2013: [Commission Staff Working Document -‘Fitness check’ on EU law in the area of Information and Consultation of Workers](#)
(s. eine [deutsche Zusammenfassung](#); das Verfahren, die Methode und die meisten Inhalte sind von Gewerkschaftsseite teilweise nachhaltig kritisiert worden)

2) Europarat

Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

Das [16. \(Zusatz-\)Protokoll \(englische Fassung\)](#); eine deutsche Übersetzung liegt noch nicht vor) wurde am 2. Oktober 2013 zur Unterzeichnung aufgelegt und ist an diesem Tag von 7 Staaten (jedoch nicht von der Bundesregierung) gezeichnet worden. Zu seinem Inkrafttreten muss es von 10 Vertragsparteien ratifiziert worden sein. Es wird für die ratifizierenden Staaten die Anrufung des EGMR durch die höchsten nationalen Gerichte in einer Art Vorabentscheidungsverfahren (jedoch nicht bindend) ermöglichen.

Europäische Sozialcharta (ESC)

Die italienische Gewerkschaft CGIL hat eine Kollektivbeschwerde beim Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte eingelegt ([Nr. 91/2013 – CGIL/Italien](#) (liegt bisher nur auf Französisch vor)). Gegenstand ist die teilweise (regional) völlig unzureichende Möglichkeit für schwangere Frauen, einen gesetzlich zulässigen Schwangerschaftsabbruch vornehmen zu lassen, weil die überwiegende Mehrzahl des entsprechenden medizinischen Personals von ihrem Verweigerungsrecht aus Gewissensgründen Gebrauch gemacht hat. Durch diese Mangelsituation ergibt sich auch für die wenigen insoweit noch tätigen MedizinerInnen eine unzumutbare Arbeitsbelastung. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat eine ausführliche [Stellungnahme](#) dazu abgegeben.

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Das [Seearbeitsübereinkommen](#) aus dem Jahr 2006 (Maritime Labour Convention, MLC) ist nach seinem Art. VIII Abs. 3 am 20. August 2013 (völkerrechtlich) in Kraft getreten. Es fasst alle bisherigen Übereinkommen der ILO zur Seearbeit zusammen und stellt wegen seines umfassenden Ansatzes, seiner detaillierten Regelungen und seiner Kontrolldichte einen Meilenstein in der Geschichte des Schutzes der Seeleute dar. Die Kommission hat am 21. März 2013 einen Vorschlag zu einer Ermächtigung zur Ratifizierung durch die Mitgliedstaaten vorgelegt. Am 16. August 2013 ist das Übereinkommen durch die Bundesrepublik ratifiziert worden und wird für sie nach Art. VIII Abs. 4 ein Jahr nach der Ratifizierung, also am 16. August 2014 in Kraft treten. Zum gleichen Zeitpunkt werden die 12 von der Bundesrepublik bisher ratifizierten Übereinkommen zur Seearbeit außer Kraft treten.

© 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](#)