



Newsletter 3/2019

Berichtszeitraum 1. Juli - 30. September 2019

Inhalt

- I. Editorial 3
- III. Anmerkung zum EGMR 11
- IV. Verfahren vor dem EuGH 16
 - 1) Allgemeine Fragen 16
 - 2) Arbeitszeit 18
 - 3) Befristungen 18
 - 4) Betriebsübergang 19
 - 5) Elternzeit 20
 - 6) Entsenderecht 21
 - 7) Gleichbehandlung 22
 - 8) Soziale Sicherheit 25
 - 9) Vergaberecht 28
- V. Verfahren vor dem EGMR 30
 - 1) Allgemeine Fragen 30
 - 2) Koalitionsfreiheit 31
 - 3) Meinungsfreiheit 32
 - Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren 32
 - 4) Schutz der Privatsphäre 33
 - 5) Diskriminierungsverbot 33
 - 6) Soziale Sicherheit 34
 - 7) Verfahrensrecht 34

VI. Sonstige Informationen	40
1) Europäische Union	40
2) Europarat	43
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	44
4) Vereinte Nationen	46

I. Editorial

Die neue Ausgabe unseres Newsletters bezieht sich auf den Berichtszeitraum Juli bis September 2019. Neben der gewohnten Darstellung und Einordnung aktueller Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht ist mit der nunmehr 27. Ausgabe des HSI-Newsletters eine personelle Veränderung verbunden. Als neue wissenschaftliche Direktorin des HSI wird sich Dr. Johanna Wenckebach als weitere Herausgeberin in die Publikation einbringen und das Autor*innenteam mit Freude ergänzen.

Zusammen mit Laurens Brandt (derzeit Rechtsreferendar am HSI) bespricht Dr. Johanna Wenckebach sogleich unter II. ein aktuelles Urteil des EuGH in der Rs. *Hakelbracht u.a. (C-404/18)* zum Maßregelungsverbot der Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG. Hintergrund ist die Kündigung einer Filialleiterin, die sich für eine aufgrund ihrer Schwangerschaft abgelehnte Bewerberin einsetzte.

Daneben hatte der EuGH im Berichtszeitraum verschiedene Urteile gefällt, die über den Einzelfall hinaus relevant sind. So wurde bspw. entschieden, dass die in der deutschen Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI) festgelegten Mindest- und Höchstsätze gegen die Dienstleistungsfreiheit verstoßen. Aufgrund der Spezifika der HOAI lassen sich hieraus jedoch keine Rückschlüsse auf die Unionsrechtskonformität anderer gesetzlicher Mindestentgelte für Selbstständige ziehen. Weiter befasste sich der EuGH u.a. mit der Frage, nach welchen Kriterien bei einem Nahverkehrsunternehmen das Vorliegen eines Betriebsübergangs zu beurteilen ist und ob aus der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub ein Anspruch auf feste Arbeitszeiten abgeleitet werden kann. Auch entsende- und vergaberechtliche Fragen sind – neben weiteren – Gegenstand aktueller Urteile. In seinen Schlussanträgen spricht sich Generalanwalt Øe für eine Lockerung der Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen aus, sofern sie durch Betrug erlangt wurden. Ein neu anhängiges Verfahren bietet dem Gerichtshof die Gelegenheit, seine Rechtsprechung aus der Rs. *Matzak* zur Abgrenzung von Arbeits- und Ruhezeiten bei Bereitschaftsdienst bzw. Rufbereitschaft weiter auszudifferenzieren. Auf Vorlage des LSG NRW wird zudem ein Tatbestand zum Ausschluss von EU-Ausländer*innen von SGB II-Leistungen durch den EuGH auf seine Unionsrechtskonformität geprüft.

Aus der Rechtsprechung des EGMR wird die Rs. *Iovcev u.a. / Republik Moldawien und Russland* (Nr. 40942/14) näher beleuchtet. Klaus Lörcher arbeitet heraus, dass der Schutz gegen Mobbing am Arbeitsplatz von Art. 8 EMRK, der das Privat- und Familienleben schützt, umfasst sein kann. Wir danken dem Autor für die hierzu unter III. veröffentlichte Anmerkung.

Weitere Entscheidungen des EGMR betonen die Bedeutung der Vereinigungsfreiheit für eine demokratische Gesellschaft und behandeln insbesondere Fragen zum Recht auf ein faires Verfahren. In neu zugestellten Beschwerdeverfahren wird sich der EGMR u.a. mit dem Streikverbot für Beamte, dem Schutz von Whistleblower*innen vor Kündigung, dem Problem von Mobbing am Arbeitsplatz und der Immunität von ausländischen Arbeitgebern gegenüber nationalen Gerichten befassen.

Unter den „Sonstigen Informationen“ unter VI. wird eine Übersicht über die weiteren aktuellen Entwicklungen im europäischen und internationalen Arbeitsrecht geboten. Es wird u.a. auf die neuen Ethikleitlinien für Künstliche Intelligenz der EU-Kommission hingewiesen sowie auf einen Bericht über die Umsetzung der Entsenderichtlinie. Die neue Europäische Arbeitsbehörde hat eine Website erhalten und ihre Arbeit aufgenommen. Ferner hat der Rat seine länderspezifischen Empfehlungen zur Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Haushaltspolitik der Mitgliedstaaten verabschiedet. Die Entwicklung eines rechtlichen Rahmens für Künstliche Intelligenz steht auch auf der Agenda des Ministerrats des Europarats, der hierzu einen Ausschuss eingerichtet hat. Die Parlamentarische Versammlung des Europarats verabschiedete eine Resolution zum Schutz von Whistleblowern. Der

UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen veröffentlichte seine abschließenden Bemerkungen zum Staatenbericht Österreichs.

Wir hoffen, Ihnen und Euch mit dem HSI-Newsletter einen möglichst umfassenden und aktuellen Überblick über die Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht bieten zu können und freuen uns über Rückmeldungen an: hsi@boeckler.de

Für das HSI-Team

Dr. Johanna Wenckebach und Dr. Daniel Hlava

Oktober 2019

II. Anmerkung zum EuGH

Maßregelungsverbot auch für Dritte und ohne Formerfordernisse – im Interesse effektiver Durchsetzung von Antidiskriminierungsrechten – Anm. zu EuGH v. 20.6.2019 - C-404/18 - [Hakelbracht u.a.](#)

von *Laurens Brandt und Dr. Johanna Wenckebach*

Zitervorschlag: *Brandt/Wenckebach*, HSI-Newsletter 3/2019, Anm. unter II.

Der EuGH hat deutlich gemacht, dass Maßregelungsverbote nicht nur zugunsten solcher Arbeitnehmer*innen gelten, die sich gegen Diskriminierungen zur Wehr setzen, sondern auch zugunsten solcher, die andere bei deren Rechtsdurchsetzung unterstützen – und zwar ohne, dass hierfür Formerfordernisse gelten. Im vorliegenden Fall ging es um die Nichteinstellung einer schwangeren Bewerberin und die Kündigung einer Führungsperson, die sich für deren Rechte eingesetzt hatte.

1. Sachverhalt

Eine der Klägerinnen im belgischen Ausgangsrechtsstreit war Filialleiterin bei einem Bekleidungsunternehmen. In dieser Funktion führte sie ein Bewerbungsgespräch, bei dem die Bewerberin mitteilte, dass sie schwanger sei. Nach dem Gespräch befürwortete die Klägerin die Einstellung der Bewerberin, informierte die entscheidungsbefugte Personalverantwortliche des Unternehmens aber auch über deren Schwangerschaft. Das Unternehmen lehnte die Einstellung aus diesem Grund ab, obwohl die Filialleiterin auf das gesetzliche Diskriminierungsverbot hinwies.

Dies teilte die Filialleiterin der Bewerberin mit. Diese reichte Beschwerde beim belgischen Institut für die Gleichheit von Frau und Mann ein. Daraufhin fand ein Gespräch statt, in dem die Verantwortlichen des Unternehmens der Filialleiterin vorwarfen, der Grund für die von der Bewerberin eingereichte Beschwerde gegen das Unternehmen zu sein. Schließlich beendete das Unternehmen das Arbeitsverhältnis mit der Filialleiterin fast neun Monate, nachdem diese auf das Diskriminierungsverbot hingewiesen hatte, aus angeblich objektiven Gründen. Das vorliegende Gericht ging aber davon aus, dass die Kündigung aufgrund ihres Einsatzes für die diskriminierte Bewerberin erfolgte.

Bewerberin und Filialleiterin verklagten darauf gemeinsam mit dem Institut für die Gleichheit von Frau und Mann das Unternehmen auf Entschädigung. Der Bewerberin war zum Zeitpunkt der Vorlage bereits gerichtlich eine Entschädigung zugesprochen worden. Für die Filialleiterin war darüber noch nicht entschieden. In ihrem Fall kam es darauf an, ob Art. 22 Abs. 9 des belgischen Gesetzes zur Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern (im Folgenden Gendergesetz) im Einklang mit Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG (ABl. 2006, L 204, S. 23) steht. Nach der belgischen Regelung werden Personen vor nachteiligen Maßnahmen des Arbeitgebers geschützt, die im Rahmen einer Beschwerde wegen Diskriminierung dadurch als Zeugen auftreten, dass sie in einem unterzeichneten und datierten Dokument über die von ihnen wahrgenommenen Begebenheiten informieren. Ein diesen Formanforderungen genügendes Dokument über ihre Zeugenaussage konnte die Klägerin im Ausgangsverfahren nicht vorlegen. Das vorliegende Arbeitsgericht Antwerpen fragte aber, ob diese Formvorschrift nicht unionsrechtswidrig den durch Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG vorgesehenen Schutz beschränkt.

2. Entscheidung

Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG normiert den Schutz vor Viktimisierung. Dies meint die Benachteiligung von Arbeitnehmer*innen, die in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben, durch den Arbeitgeber – im deutschen Recht traditionell als Maßregelung bezeichnet (*Benecke*, NZA 2011, 481, 481). Nach Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Arbeitnehmer*innen und ihre Interessenvertretungen vor Benachteiligungen des Arbeitgebers zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Der EuGH hat nun dazu entschieden, dass Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG auch Arbeitnehmer*innen erfasst, die zugunsten einer anderen Person auftreten, ohne selbst diskriminiert worden zu sein, und dass ihr Schutz nicht davon abhängig gemacht werden darf, dass ihre Zeugenaussage bestimmten Formerfordernissen entspricht.

Der Gerichtshof stellt zur Begründung zunächst auf den Wortlaut des Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG ab und legt diesen weit aus, weil diesem keine Begrenzung hinsichtlich der Arbeitnehmer*innen zu entnehmen sei, die vor Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers geschützt werden sollen (Rn. 27). Der Wortlaut beschränke den Schutz also weder auf die Arbeitnehmer*innen, die selber eine Beschwerde eingereicht haben, noch auf solche, die bestimmte Formerfordernisse einhalten (Rn. 28). Ergänzend zieht der EuGH den 32. Erwägungsgrund der Richtlinie heran, nach dem Arbeitnehmer*innen, die eine durch die Richtlinie geschützte Person verteidigen, den gleichen Schutz wie diese genießen sollen. Auch daraus lasse sich entnehmen, dass die Richtlinie den Begriff der vor Maßregelung geschützten Arbeitnehmer*innen gem. Art. 24 anders definiere als den der durch die Richtlinie vor Diskriminierung geschützten Person. Außerdem folge daraus, dass die Richtlinie nicht nach formalen Kriterien, sondern anhand der Rolle zugunsten der vor Diskriminierung geschützten Person abgrenze (Rn. 29). Im Übrigen sei diese weite Auslegung auch durch Sinn und Zweck der Richtlinie geboten. In diesem Zusammenhang verweist der EuGH auf den Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes (Art. 6 und 13 EMRK, Art. 47 GRCh), der in Erwägungsgrund 29 und Art. 17 Abs. 1 Richtlinie 2006/54/EG eine spezielle Ausprägung gefunden habe. Danach sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, zur tatsächlichen Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes angemessene rechtliche und administrative Verfahren zu schaffen, die für alle zugänglich sein müssen, die sich als in ihren durch die Richtlinie gewährten Rechten verletzt sehen (Rn. 31 f.).

Es ist langjährige Rechtsprechung des EuGH, dass die effektive gerichtliche Kontrolle der angestrebten Gleichbehandlung von Männern und Frauen leerliefe, wenn der gerichtlich gewährte Schutz der diskriminierten Person nicht auf Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers erstreckt werde (s. EuGH v. 22.9.1998, C-185/97 – *Coote*). Nun zieht der Gerichtshof eine Parallele zum Schutz von Arbeitnehmer*innen, die eine vor Diskriminierung geschützte Person formell oder informell verteidigen. Die Angst, bei Missachtung bestimmter Formvorschriften nicht vor Maßregelung durch den Arbeitgeber geschützt zu sein, könnte diese Arbeitnehmer*innen davon abhalten, andere zu unterstützen und so das Ziel der Richtlinie gefährden, weil sich dann die Wahrscheinlichkeit verringere, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erkannt und behoben wird (Rn. 34).

3. Kommentar

Wichtige Aspekte des Schutzes von Schwangeren im Bewerbungsverfahren gehen auf den EuGH zurück: Bereits vor Erlass des AGG hat der Gerichtshof die Gleichstellungsrechte von Frauen maßgeblich durch die Entscheidung gestärkt, dass eine Schwangerschaft im Bewerbungsgespräch nicht offenbart werden muss (EuGH v. 4.10.2001, C 109/00 – *Tele Danmark*). Dies hat das BAG schon 2003 nachvollzogen und geurteilt, dass die wahrheitswidrige Beantwortung einer unzulässigen – weil diskriminierenden – Frage nicht rechtswidrig ist und daher den Arbeitgeber nicht zur Anfechtung des

Arbeitsvertrags wegen arglistiger Täuschung gem. § 123 Abs. 1 Alt. 1 BGB berechtigt (BAG v. 6.2.2003 - 2 AZR 621/01). Häufig wird eine Bewerberin ihre Schwangerschaft aber nicht verbergen können oder wollen. Lehnt der Arbeitgeber die Bewerberin dann aus diesem Grund ab, wird sie allerdings selten den (wahren) Grund erfahren. Gleiches gilt für andere Fälle von Diskriminierung: Eine effektive Durchsetzung von Gleichbehandlungsrechten ist häufig von der Unterstützung anderer abhängig, nicht nur durch deren Zeugenaussagen. Dies zeigt der vorliegende Fall exemplarisch. Eine Unterstützung wird jedoch nur erfolgen, wenn Unterstützer*innen ihrerseits keine Nachteile befürchten müssen. Die Entscheidung des EuGH stellt genau dies heraus und ist deshalb zu begrüßen. Sie bietet Anlass, sich mit der Umsetzung von Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG in § 16 AGG zu befassen, insbesondere mit dessen Regelung zur Beweislastverteilung aber auch mit den Hürden effektiver Rechtsdurchsetzung, gerade im Antidiskriminierungsrecht.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

a) Gesetzliche Umsetzung von Art. 24 der Richtlinie

Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG wurde in § 16 AGG in deutsches Recht umgesetzt. § 9 EntgTranspG enthält eine spezielle Regelung für die Inanspruchnahme von Rechten aus dem Entgelttransparenzgesetz, auch § 5a TzBfG und § 612a BGB sind Ausdruck des Gedankens, dass Beschäftigte selbst nicht benachteiligt werden dürfen, wenn sie ihre Rechte in Anspruch nehmen. § 16 Abs. 1 S. 2 AGG regelt ausdrücklich, dass das Benachteiligungsverbot auch für Personen gilt, die andere Beschäftigte bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte unterstützen oder als Zeug*innen aussagen. Die erste vom EuGH aufgeworfene Frage der Erstreckung des Maßregelungsverbots auf Dritte stellt sich daher im deutschen Recht nicht, da der Wortlaut von § 16 Abs. 1 S. 2 AGG eindeutig auch Beschäftigte erfasst, die eine andere Person unterstützen.

Die zweite Frage der Anknüpfung an bestimmte Formvorschriften hingegen ist für das deutsche Recht von Bedeutung, denn streitig ist bisher, ob die Alternative des Aussagens als Zeug*in ein förmliches Verfahren vor Behörden oder Gerichten voraussetzt (dafür: *Benecke*, NZA 2011, 481, 485; *ErfK/Schlachter*, AGG, § 16 Rn. 2; dagegen: *Ermann/Belling/Riesenhuber*, § 16 AGG Rn. 10; *Schiek/Kocher*, AGG, § 16 Rn. 14). Zwar kann man, auch wenn man dies bejaht, Aussagen in informellen Ermittlungen unter die Alternative des Unterstützens einordnen (so auch *ErfK/Schlachter*, AGG, § 16 Rn. 2; *Leist*, jurisPR-ArbR 33/2019 Anm. 2; *Staudinger/Serr*, § 16 AGG Rn. 4). Insofern hat das Urteil des EuGH aber für das deutsche Recht klarstellende Funktion, dass es jedenfalls unionsrechtswidrig wäre, den Schutz unterstützender Beschäftigter insgesamt von Formvorschriften abhängig zu machen.

b) Rechtliche Durchsetzung des Maßregelungsverbots, insbesondere Beweisfragen

Wer gegen eine Diskriminierung oder eine Maßregelung gerichtlich vorgehen will, ist vor erhebliche Hürden gestellt. Das betrifft nicht nur Kosten-, Zeit- und Kommunikationsbarrieren (s. schon *Pfarr/Kocher*, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht, 1998), sondern auch die Beweislast. Denn die tatsächlichen Motive des Arbeitgebers liegen in dessen Sphäre und sind den Benachteiligten nicht oder nicht im Einzelnen bekannt (*Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*, § 22 AGG Rn. 2). Dies dürfte wesentliche Ursache des Durchsetzungsdefizits des AGG sein (vgl. *Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des AGG 2016, S. 15). Die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast zählt daher zu den wichtigsten Aufgaben effektiver Nichtdiskriminierungspolitik (*Sagan/Preis/Grünberger/Husemann*, Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rz. 5.300). § 22 AGG sieht aus diesem Grund eine Erleichterung vor, wonach sich die Beweislast umkehrt, wenn die klagende Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen. Danach genügt es, wenn eine Person, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert hält, Indizien vorträgt, die mit überwiegender

Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes erfolgt ist (BAG v. 11.8.2016 - 8 AZR 375/15). Die gesetzliche Beweiserleichterung soll es vereinfachen, den Kausalzusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zu der geschützten Gruppe und dem Betroffensein von dem Nachteil zu beweisen (BeckOKArbR/Roloff, § 22 AGG Rn. 3 f.; ErfK/Schlachter, AGG, § 22 Rn. 2).

§ 16 Abs. 3 AGG ordnet an, dass diese Beweiserleichterung auch auf den Verstoß des Arbeitgebers gegen das Maßregelungsverbot Anwendung findet. Übertragen bedeutet dies also, dass es ausreichend ist, dass die diskriminierte oder die benachteiligte dritte Person Indizien vortragen, die eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür begründen, dass die Benachteiligung wegen der Inanspruchnahme von Rechten oder der Unterstützung einer anderen Person dabei erfolgte. Ein solches Indiz kann zum Beispiel in Äußerungen des Arbeitgebers liegen oder in falschen, wechselnden oder in sich widersprüchlichen Begründungen für eine Maßnahme (*Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*, § 22 AGG Rn. 20). Auch ein enger zeitlicher Zusammenhang kann die Indizwirkung begründen (BAG v. 26.3.2015 – 2 AZR 237/14; *Benecke*, NZA 2011, 481, 486; *Erman/Westermann*, § 16 AGG Rn. 8; HK-ArbR/*Berg*, § 16 AGG Rn. 6). In der Praxis stellt die Rechtsprechung an den Vortrag entsprechender Indizien aber zum Teil zu weitgehende Ansprüche (siehe zuletzt LAG Berlin-Brandenburg – 16 Sa 983/18, Rn. 460-509). Die vom EuGH geforderte effektive Rechtsdurchsetzung rückt damit in weite Ferne (Vgl. auch *Helm*, ArbuR 2019, 11 ff.).

Die durch Art. 19 Richtlinie 54/2006/EG vorgegebene Beweiserleichterung wird zudem teilweise in ihrer praktischen Wirksamkeit beschränkt, indem die Rechtsprechung des BAG zu § 612a BGB übertragen wird. Nach dieser muss die Inanspruchnahme des Rechts der tragende Beweggrund, d.h. wesentliches Motiv des Arbeitgebers, für die Benachteiligung sein (BAG v. 22.10.2015 – 2 AZR 569/14, Rn. 60; BAG v. 17.3.2010 - 5 AZR 168/09, Rn. 28). Häufig wird auf diese Rechtsprechung auch im Rahmen des § 16 AGG Bezug genommen (*Erman/Westermann*, § 16 AGG Rn. 8; *Schiek/Kocher*, § 16 AGG Rn. 11). Dies verkennt aber die von § 16 Abs. 3 i.V.m. § 22 AGG vorgesehene Beweiserleichterung, die im Rahmen des § 612a BGB nicht besteht. Ausreichend ist daher, dass diskriminierende Gründe in einem Motivbündel des Arbeitgebers eine Rolle gespielt haben (BAG v. 5.2.2004 – 8 AZR 112/03 unter II. 2. b) cc); LAG Niedersachsen, 12.3.2010 – 10 Sa 583/09; LAG Bremen, 29.6.2010 – 1 Sa 29/10; *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*, § 22 AGG Rn. 10).

Der vorliegende Fall erforderte vom EuGH nicht, dazu Stellung zu nehmen, ab wann der Anscheinsbeweis erbracht ist oder ob dem Handeln des Arbeitgebers ein tragendes Motiv zugrunde liegen muss. Denn das vorliegende Gericht hatte bereits entschieden, dass die Kündigung der Filialleiterin nicht aus den vom Arbeitgeber vorgetragene sachlichen Gründen erfolgte, sondern weil sie die abgelehnte Bewerberin unterstützt hatte (Rn. 24). Dennoch kann man einen Hinweis darin erblicken, dass der EuGH für seine Ablehnung von Formerfordernissen maßgeblich auf Sinn und Zweck der Richtlinie abstellt. Nach dem EuGH sind Arbeitnehmer*innen, die Kenntnis von Fällen der Diskriminierung durch ihren Arbeitgeber erlangen, besonders schutzwürdig, damit sie nicht aus Angst davon abgehalten werden, zugunsten einer diskriminierten Person aufzutreten (Rn. 34). Die Grundlage sieht der EuGH auf Primärrechtsebene im Grundsatz des effektiven gerichtlichen Rechtsschutzes gem. Art. 47 GRCh (Rn. 32). Auch dies spricht dafür, im Sinne einer europarechtsfreundlichen Auslegung den gewünschten Schutz praktisch zu gewährleisten, indem keine zu hohen Anforderungen an die Darlegung der Indizien für eine Benachteiligung und das Motiv des Arbeitgebers gestellt werden.

c) Möglichkeiten der Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

All dies bezieht sich jedoch auf die individuelle Rechtsdurchsetzung. Interessant aus rechtsvergleichender Sicht ist auch die Möglichkeit der Unterstützung durch Antidiskriminierungsstellen, die Betroffenen im belgischen Antidiskriminierungsrecht zuteil wird. Das Institut für die Gleichheit von Frau und Mann ist nach seiner Selbstdarstellung eine öffentliche Einrichtung, die von Diskriminierung Betroffenen u.a. kostenlose, vertrauliche und einverständliche

Rechtsberatung bietet und diese bei Gerichtsverfahren unterstützt (<https://igvm-iefh.belgium.be/de>, abgerufen am 22.10.2019). Das Institut verfügt auch über ein Klagerecht (Henssler/Braun/Matray/Hübinger, Arbeitsrecht in Europa, Belgien Rn. 234). Ein echtes Verbandsklagerecht ohne Beteiligung diskriminierter Personen hingegen existiert auch in Belgien nicht (*European Commission, Developing Anti-Discrimination Law in Europe*, 2015, S. 99). Im Vorlageverfahren, welches dieser Entscheidung zugrunde liegt, klagte das Institut in subjektiver Klagehäufung gemeinsam mit den beiden diskriminierten Frauen.

In Deutschland hingegen können Antidiskriminierungsverbände lediglich gem. § 23 Abs. 2 AGG als Beistand der klagenden Partei im Prozess auftreten. Dabei bleibt das oben benannte Problem, dass Betroffene im laufenden Arbeitsverhältnis in der Regel keinen Rechtsstreit gegen ihren Arbeitgeber beginnen möchten oder die Öffentlichkeit eines Prozesses scheuen. Von Teilen der Literatur sowie rechtspolitischen Vereinigungen und den Gewerkschaften wird deshalb seit langer Zeit ein tatsächliches Verbandsklagerecht – nicht nur im Antidiskriminierungsrecht – gefordert, damit sich Interessenvertretungen schützend vor die diskriminierte Person stellen können und so effektive Rechtsdurchsetzung ermöglichen und damit das Erreichen des Gesetzesziels fördern (s. schon *Pfarr/Kocher, Kollektivverfahren im Arbeitsrecht*, 1998; *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*, § 2 AGG Rn. 76; *Ponti/Tuchtfeld*, ZRP 2018, 139; *Deutscher Juristinnenbund e.V.*, Stellungnahme vom 27.2.2017 zur öffentlichen Anhörung des Familienausschusses am 6.3.2017, BT-Ausschuss-Drs. 18(13)107 g; *DGB Bundesvorstand*, Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Entgelttransparenzgesetzes). Auch die für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erstellte Evaluation des AGG kommt zu dem Ergebnis, dass die Einführung eines Verbandsklagerechts rechtspolitisch geboten ist (*Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des AGG 2016, S. 138, 159).

d) Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten

Art. 24 Richtlinie 2006/54/EG erstreckt den Schutz vor Viktimisierung ausdrücklich auch auf Arbeitnehmervertreter. Davon sind im deutschen Recht Betriebsräte und Personalvertretungen erfasst, aber auch gewerkschaftliche Vertrauensleute. § 16 AGG nennt Interessenvertreter*innen nicht explizit, sie fallen aber unter die „Personen, die Beschäftigte unterstützen“. Betriebsräte genießen zwar gem. § 78 S. 2 BetrVG Schutz vor Benachteiligungen wegen der Ausübung ihrer Tätigkeit (Vgl. *DKKW-Buschmann*, § 78 Rn.2) sowie gem. § 15 Abs. 1 S. 1 KSchG vor ordentlichen Kündigungen. Sie kommen so aber über § 16 AGG ebenfalls in den Genuss der Beweiserleichterung gem. § 16 Abs. 3 i.V.m. § 22 AGG, sofern sie wegen der Unterstützung einer diskriminierten Person gemäßregelt werden sollten.

Angesichts der zahlreichen Hürden bei der im deutschen Recht vorgesehenen individuellen Rechtsdurchsetzung durch einzelne Betroffene ist vor allem die präventive Arbeit von Betriebsräten als Kollektiv entscheidend, um eine Kultur der Antidiskriminierung im Betrieb sicherzustellen. Neben den allgemeinen Aufgaben gem. § 80 BetrVG und präventiven Handlungsmöglichkeiten gem. § 75 BetrVG (dazu *DKKW-Berg*, § 75 Rn.22) und § 12 AGG (s. *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*, § 12 AGG) hat der Betriebsrat insbesondere gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bezüglich der Einführung und Ausgestaltung des Verfahrens einer Beschwerdestelle nach §§ 12 Abs. 5, 13 AGG (BAG v. 21.7.2009 - 1 ABR 42/08, Rn. 31 f.). In einer Betriebsvereinbarung kann z.B. vereinbart werden, dass die Vertreter*innen der Beschwerdestelle zur Vertraulichkeit über die erlangten Informationen verpflichtet sind, um das Risiko von Benachteiligungen zu verringern (vgl. § 6 der Muster-BV, *DKW/Klebe/Heilmann*, Arbeitshilfen für den Betriebsrat, § 87 BetrVG Rn. 6). Eine Beschwerdestelle kann Diskriminierungsfälle unterhalb der gerichtlichen Ebene bearbeiten und damit niedrigschwelliger Rechtsdurchsetzung ermöglichen. Zudem kann eine Betriebsvereinbarung dazu im Betrieb insgesamt ein Bewusstsein für Werte der Antidiskriminierung schaffen. Leider wird das Instrument in der Praxis noch zu wenig genutzt (*Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des AGG 2016, S. 130 ff.).

Zudem haben der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft gem. § 17 Abs. 2 AGG iVm. § 23 Abs. 3 BetrVG bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers einen Unterlassungsanspruch, der gerichtlich geltend gemacht werden kann. Dieser kommt auch für Diskriminierungen im Bewerbungsverfahren in Betracht, z.B. bei diskriminierenden Stellenausschreibungen (BAG, 14.11.2013 – 8 AZR 997/12). Ansprüche Betroffener können Betriebsräte oder Gewerkschaften allerdings mithilfe des Unterlassungsanspruchs nicht geltend machen (*Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*, § 17 AGG). Für das Merkmal des „groben“ Verstoßes gelten dieselben Grundsätze wie für § 23 Abs. 3 BetrVG (s. dazu *DKKW-Buschmann*, § 23). Ein grober Verstoß ist demnach regelmäßig zu bejahen, wenn der Arbeitgeber mehrfach und erkennbar gegen seine sich aus dem AGG ergebenden Pflichten verstoßen hat (BAG, 18.8.2009 – 1 ABR 47/08, Rn. 36). Darauf, dass es sich um eine schwierige und ungeklärte Rechtsfrage handele und deshalb kein grober Verstoß vorliege, wird sich ein Arbeitgeber nicht berufen können, der wie im vorliegenden Fall eine Frau aufgrund ihrer Schwangerschaft benachteiligt.

e) Und „whistleblower“?

Abzuwarten bleibt, wie das Maßregelungsverbot mit dem Schutz von Hinweisgeber*innen, sog. „whistleblower“, verzahnt wird, die auf Rechtsverstöße ihrer Unternehmen und Missstände hinweisen – womöglich ohne eigene Rechte geltend zu machen oder andere in ihrer Rechtsdurchsetzung zu unterstützen. Das Europäische Parlament hat im April 2019 eine Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (2018/0106 COD; vgl. dazu HSI-Newsletter 1/2019 und 2/2019, jeweils unter VI.1), verabschiedet, die nun bis Frühjahr 2021 in das deutsche Recht umzusetzen ist. Das Europäische Parlament zählt Deutschland nicht zu den zehn Europäischen Ländern, in denen whistleblower bereits umfassend geschützt werden (Pressemitteilung des EP vom 16.04.2019), so dass ohne Zweifel Handlungsbedarf für den Gesetzgeber besteht.

III. Anmerkung zum EGMR

EMRK und Mobbing – Anm. zu EGMR v. 17.9.2019 - Nr. 40942/14 - [lovcev u.a. / Republik Moldawien und Russland](#)

von Klaus Lörcher

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Newsletter 3/2019, Anm. unter III.

Auch der Schutz gegen Mobbing am Arbeitsplatz kann von Art. 8 EMRK (Recht auf Schutz des Privatlebens) umfasst sein.

(Leitsatz des Bearbeiters)

1. Sachverhalt

Im konkreten Fall geht es um Mobbing am Arbeitsplatz wegen der ethnischen Herkunft (Verwendung einer nicht erwünschten Sprache). Die entsprechenden Menschenrechtsbeschwerden richten sich gegen die Republik Moldawien und die Russische Föderation in Bezug auf die selbsternannte (und international nicht anerkannte) „Moldawische Republik Transnistrien“ (MRT), die formal zur Republik Moldawien gehört, aber faktisch von Russland abhängt.

Konkret ging es um den Druck, den die Behörden der MRT in den Jahren 2013/14 auf vier rumänisch-/moldawisch-sprachige Schulen in der betreffenden Region ausgeübt hatten. Die Beschwerdeführer waren fünf Schüler, drei Eltern und zehn Beschäftigte dieser Schulen (von Verwaltungspersonal über Lehrkräfte bis zu Schulleitungen). Sie haben vor allem die Verletzung des Rechts auf Bildung (Art. 2 Prot. Nr. 1 zur EMRK) gerügt. Für den hier interessierenden arbeitsrechtlichen Zusammenhang hatten die Beschäftigten unter Berufung auf Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privatlebens) gerügt, dass sie wegen der Verwendung der rumänisch-moldawische Sprache und des lateinischen Alphabets, v.a. durch verwaltungs- und strafrechtliche Maßnahmen, belästigt worden seien. Dadurch sei ihre kulturelle Identität verletzt worden.

2. Entscheidung

Zwar liegt der Schwerpunkt des Urteils auf der Überprüfung des Rechts auf Bildung (Art. 2 Prot. Nr. 1 zur EMRK). Dennoch konzentriert sich die Besprechung auf den arbeitsrechtlichen Aspekt des Schutzes der Beschäftigten vor Belästigung im Rahmen von Art. 8 EMRK.

Im Hinblick auf den entsprechenden Schutzbereich und den vorliegenden Eingriff prüft der EGMR zunächst, inwieweit die „ethnische Herkunft“ von Art. 8 EMRK umfasst ist (Rn. 72). Dazu weist er darauf hin, dass „der Begriff ‚Privatleben‘ im Sinne von Art. 8 der Konvention ein weit gefasster Begriff ist, der nicht erschöpfend definiert werden kann.“ Er könne mehrere Aspekte der physischen und sozialen Identität eines Individuums umfassen. So müsse die ethnische Identität eines Einzelnen als ein wichtiges Element seines Privatlebens angesehen werden. Ebenso basiere die ethnische Zugehörigkeit auf der Idee, dass gesellschaftliche Gruppen, die durch gemeinsame Nationalität, religiösen Glauben, Sprache, kulturelle und traditionelle Herkunft und Lebensumfeld, insbesondere gekennzeichnet würden.

Im zweiten Schritt (Rn. 73) bekräftigt der EGMR seine bisherige Rspr. zur Einbeziehung des Arbeitsverhältnisses in den Schutzbereich von Art. 8 EMRK. Dazu weist er zunächst darauf hin, dass der Begriff „Privatleben“ auch berufliche Tätigkeiten umfassen könne, da die (Mehrheit der) Menschen im Laufe ihrer Arbeit viele Möglichkeiten hätten, ihre Beziehungen zur Außenwelt zu festigen. Wenn eine Maßnahme getroffen werde, die sich auf das Berufsleben einer Person auswirke, könne sich eine Frage im Hinblick auf den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK stellen, insbesondere wenn diese Maßnahme schwerwiegende negative Auswirkungen auf ihr Privatleben hätten oder haben könnten.

Bei der Anwendung dieser Grundsätze auf den konkreten Fall (Rn. 74 f.) stehen die Belästigungsmaßnahmen der „RMT“ gegen die Schulen im Vordergrund, bei denen die Beschwerdeführer beschäftigt waren: Letztere hätten ein begründetes Gefühl der Angst und Demütigung gehabt. Die Maßnahmen seien Teil einer breiteren Einschüchterungskampagne gegen die rumänisch-moldauisch sprechenden Schulen in der Region Transnistrien gewesen und hätten notwendigerweise das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen der Beschäftigten beeinträchtigt. Insoweit nimmt der Gerichtshof Bezug auf seine Feststellungen zu Art. 2 Prot. Nr. 1 (Rn. 60), die ihrerseits wieder auf das Urteil [Catan u.a. / Moldawien und Russland](#) (EGMR (GK), 19.10.2012 – Nr. 43370/04, 8252/05 and 18454/06) verweisen. Darin hatte sich der Gerichtshof ausführlich mit der Situation im Bildungsbereich befasst.

Wieder unter Verweis auf seine Feststellungen zu Art. 2 Prot. Nr. 1 (Rn. 61 f.) kommt der Gerichtshof zum Ergebnis, dass die Sprachenpolitik, die auf eine Russifizierung abzielt, kein legitimes Ziel verfolgt habe. Deshalb sei der Eingriff nicht gerechtfertigt und es liege ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK vor (Rn. 77).

Zur Frage, welcher der beiden Staaten verantwortlich sei, stellt der Gerichtshof fest, dass die Russische Föderation im fraglichen Zeitraum eine wirksame Kontrolle über die „MRT“ ausgeübt habe und dass Russland angesichts seiner anhaltenden militärischen, wirtschaftlichen und politischen Unterstützung für die MRT, ohne die diese nicht hätte auskommen und überleben können, für die Beeinträchtigung der Konventions-Rechte der Beschwerdeführer verantwortlich sei. Dagegen habe die Republik Moldawien hinsichtlich der vorgebrachten Beschwerden nicht gegen ihre positiven Verpflichtungen verstoßen.

Insgesamt kommt der Gerichtshof insoweit also zum Ergebnis, dass ein Verstoß Russlands gegen Art. 8 (Recht auf Achtung des Privatlebens) in Bezug auf zehn Beschwerdeführer wegen Belästigung durch die MRT-Behörden vorliegt.

Da das Urteil von einem Ausschuss entschieden wurde, ist es rechtskräftig (Art. 28 Abs. 2 EMRK) und kann daher nicht vor der Großen Kammer des EGMR angefochten werden.

3. Kommentar

3.1 Kontext

Das Problem der Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft ist immer noch virulent. Dies veranschaulicht dieses Urteil in Bezug auf die „Republik Moldawien – Transnistrien“ besonders gut, weil die rumänisch-moldauische gegenüber der russischen Sprache erheblich unter Druck steht. Jedoch steht dieses Urteil nicht allein. Im bereits erwähnten Urteil [Catan u.a.](#) hatte der Gerichtshof Russland nach einer ausführlichen Prüfung für die systematischen Belästigungen von Eltern und Schülern verantwortlich gemacht und darin einen Verstoß gegen Art. 2 Prot. Nr. 1 gesehen.

Dieses Urteil ist der Hintergrund dafür, dass im vorliegenden Fall nicht wie normalerweise eine Kammer (besetzt mit 7 Richter*innen), sondern „nur“ ein „Ausschuss“ bestehend aus drei

Richter*innen entschieden hat. Bemerkenswert ist jedoch, dass jetzt – im Unterschied zum Fall [Catan u.a.](#) – ein neuer Gegenstand zu prüfen war: die Belästigung von Beschäftigten, die sich in ihren Schulen für die rumänisch-moldauischen Sprache eingesetzt hatten.

Und dies ist der hier besonders interessierende Aspekt. Denn – soweit ersichtlich – wurde zum ersten Mal ein „Mobbing“ am Arbeitsplatz unter den Schutz von Art. 8 EMRK gestellt.

3.2 Schutzbereich von Art. 8 EMRK

Der Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK in Bezug auf das Arbeitsverhältnis ist vor allem für das individuelle Arbeitsrecht von zunehmender Bedeutung (vgl. *Ulber*, EMRK, in: Schlachter/Heuschmid/Ulber (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, 2019, Rn. 226 ff., 275 ff.). Wegen seines grundsätzlich weiten Anwendungsbereichs (vgl. z.B. EU/ArbR/*Schubert* EMRK, Art. 8, Rn. 1) kann er auch für neue Bereiche des individuellen Arbeitsrechts eine Rolle spielen (*Lörcher*, AuR 2011, 88 ff.). Der vorliegende Fall bietet dafür ein weiteres Beispiel, auch wenn er sich auf das Recht auf Bildung (Art. 2 Prot. Nr. 1) konzentriert und demnach die Prüfung von Art. 8 EMRK im Gesamtkontext des Urteils zunächst eher sekundär erscheint. Dies drückt sich z.B. auch darin aus, dass keine internationalen Normen berücksichtigt werden (im Gegensatz zum Urteil [Catan](#), s. dortige Rn. 77 – 81 zum Recht auf Bildung).

Würde der EGMR entsprechend der im Urteil [Demir und Baykara](#) (12.11.2008, Nr. 34503/97) entwickelten Methode der Berücksichtigung internationaler Normen vorgegangen sein, hätte sich ein überzeugenderer Begründungsweg ergeben. Denn jetzt stehen die drei entscheidenden Elemente (Bereich Arbeitsverhältnis, Diskriminierungsgrund ethnische Herkunft, Diskriminierungsform Belästigung) – eher additiv – nebeneinander.

Zunächst fällt auf, dass der EGMR jede Bezugnahme auf die Diskriminierung vermeidet, obwohl es näher läge, Art. 8 EMRK im Licht des Diskriminierungsverbots von Art. 14 EMRK zu interpretieren. Dass ein solcher Ansatz möglich gewesen wäre, ergibt sich aus dem vom EGMR anerkannten Prinzip, dass er nicht an die rechtliche Beurteilung des jeweiligen Beschwerdeführers gebunden ist (s. die Rspr.-Hinweise auf das „iura novit curia“-Prinzip in [Radomilja u.a. / Kroatien](#), 20.3.2018, Nr. 37685/10 22768/12, Rn. 115(b)).

Unabhängig davon scheint der alternative Begründungsweg näherliegend. Er wurde durch die Große Kammer in der Sache [Demir und Baykara / Türkei](#) (12.11.2008, Nr. 34503/97, Rn. 85) vorgezeichnet und fordert die Berücksichtigung internationaler und europäischer Standards sowie entsprechender Rechtsprechung und Spruchpraxis.

Dazu wäre zunächst zu berücksichtigen, dass der UN-Sozialpakt-Ausschuss in seinem [General comment No. 23](#) (27.4.2016, E/C.12/GC/23, Rn. 6) ausdrücklich auch die Belästigungen in den Schutzbereich von Art. 7 UN-Sozialpakt einbezogen hat. Weiter wird im Rahmen der Europarat-Standards durch Art. 26 Abs. 2 ESC der Schutz von Beschäftigten vor verwerflichen oder ausgesprochen feindseligen und beleidigenden Handlungen verlangt (s. dazu näher *Kollonay-Lehoczky*, Article 26 – The Right to Dignity, in Bruun/Lörcher/Schömann/Clauwaert, *The European Social Charter and the Employment Relation*, Oxford 2017, S. 450 ff.).

Vor allem aber wäre dabei die Entwicklung im Unionsrecht zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die drei Anti-Diskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG („Rasse“ und ethnische Herkunft), 2000/78/EG (Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung) und 2006/54 (Geschlecht), die alle die Belästigung als Form der Diskriminierung ansehen (vgl. z.B. *Grünberger* in Preis/Sagan, *Europäisches Arbeitsrecht*, § 3).

Insoweit lässt sich zusammenfassend feststellen, dass – auch wenn beide Interpretationswege (im konkreten Fall) zum gleichen Ergebnis (Eröffnung des Schutzbereichs von Art. 8 EMRK) führen – der hier vorgeschlagene alternative Interpretationsweg vorzugswürdig scheint und zwar wegen seiner besseren methodischen Begründung, seiner nachvollziehbareren Transparenz und seiner Zukunftstauglichkeit zur besseren Bewältigung der im Zusammenhang mit Diskriminierung entstehenden Probleme.

Dennoch wird man bei allen Prüfungen des Schutzbereichs von Art. 8 EMRK die inzwischen generell eher einschränkende Rspr. im Hinblick auf den erforderlichen Grad der Schwere des Eingriffs berücksichtigen müssen (s. [Denisov / Ukraine](#), 25. September 2018, Nr. 76639/11, Rn. 114 “threshold of severity”).

3.3 Der Eingriff

Dass die systematischen und langanhaltenden Belästigungen hier den Anforderungen an die Schwere des Eingriffs genügen, bedarf keiner näheren Ausführungen. Problematisch erscheint jedoch, dass der Gerichtshof es nicht für nötig befunden hat, die konkret von den einzelnen Beschwerdeführern geltend gemachten Belästigungen im Einzelnen zu prüfen (Rn. 165). Soweit er auf eine Unmöglichkeit verweist, erscheint das nicht wirklich überzeugend. Normalerweise geht er davon aus, dass – zumindest durch Unterlagen nachgewiesene – Tatsachenbehauptungen zutreffen, soweit sie nicht von der entsprechenden Regierung bestritten werden (vgl. z.B. [Abdi Mahamud / Malta](#), 3.5.2016, Nr. 56796/13, Rn. 132), was sich zumindest den Wiedergaben des Parteienvortrags im Urteil nicht entnehmen lässt.

3.4. Die (fehlende) Rechtfertigung

Im konkreten Fall verneint der Gerichtshof schon deshalb das Vorliegen einer Rechtfertigung, weil es mit der angestrebten „Russifizierung“ an einem zulässigen Ziel mangle. In Zukunft dürften aber hier die hauptsächlichen Auseinandersetzungen zur Abwägung der verschiedenen involvierten Interessen („pressing social need“) stattfinden.

3.5. Zusammenfassung

Mit diesem Urteil hat der Gerichtshof einen weiteren Mosaikstein zur Komplettierung des Anwendungsbereichs von Art. 8 EMRK im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis eingefügt. Allerdings dürften die konkreten Anforderungen ziemlich hoch sein.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Der Schutz von Beschäftigten (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG) vor einer Belästigung (§ 3 Abs. 3 AGG) aufgrund der „ethnischen Herkunft“ (§ 1 AGG, vgl. dazu [Däubler/Bertzbach-Däubler](#) AGG, § 1 Rn. 26 ff.) ist durch das AGG verboten. Dies gilt auch im Bereich Bildung (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 AGG). Damit scheint das vorliegende Urteil auf einen ersten Blick keine unmittelbare Bedeutung zu haben. Bei einem näheren Blick zeigt sich jedoch, dass die Auslegung des AGG nunmehr Art. 8 EMRK und die entsprechende EGMR-Rechtsprechung auch in Bezug auf den Begriff „Belästigung“ wird berücksichtigen müssen.

Außerdem – und für die Praxis wohl wichtiger – kann sich die Begründung des EGMR letztlich auf alle Diskriminierungsgründe beziehen, also nicht nur auf die acht im AGG (abschließend) genannten

Gründe. Dies wird untermauert dadurch, dass das Diskriminierungsverbot des Art. 14 EMRK keine abschließend aufgezählten (verbotenen) Diskriminierungsgründe kennt („insbesondere“). Somit wird eine Belästigung aufgrund eines nicht im AGG genannten Diskriminierungsgrundes nunmehr – insbesondere bei der Auslegung von Art. 3 GG – (auch) im Hinblick auf Art. 8 EMRK zu prüfen sein.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt von Dr. Daniel Hlava, Ref. jur. Johannes Höller und Ernesto Klengel

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 4. Juli 2019 – C-377/17 – Kommission/ Deutschland

Rechtsvorschriften: Art. 15 Abs. 2, 3 DienstleistungsRL 2006/123/EG

Schlagworte: Dienstleistungsfreiheit – verbindliche Honorarordnung für Architekten- und Ingenieurleistungen

Kernaussage: Die deutsche Honorarordnung für Architekten- und Ingenieurleistungen, in der zwingende Mindest- und Höchstsätze enthalten sind, verstößt gegen Unionsrecht.

[Hinweis: Der EuGH hat die HOAI, die [Honorarordnung für Architekten und Ingenieure](#), für unionsrechtswidrig erklärt. Die HOAI ist eine Rechtsverordnung der Bundesregierung, die sowohl Mindest- als auch Höchstsätze für die Vergütung von Architekten- und Ingenieurleistungen festsetzt (§ 7 Abs. 2 – 4 HOAI). In mehreren Mitgliedstaaten bestehen vergleichbare Regelungen. Die EU-Kommission hatte das Vertragsverletzungsverfahren als „Pilotverfahren“ betrieben, da die Vergütungsgrenzen unvereinbar mit der Dienstleistungsfreiheit gemäß Art. 15 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. g und Abs. 3 DienstleistungsRL 2006/123/EG sowie der Niederlassungsfreiheit nach Art. 49 AEUV seien. Die HOAI verhindere, dass Wettbewerber*innen ihre Dienstleistungen zu niedrigeren oder höheren Preisen als in Deutschland zugelassene Anbieter*innen anbieten können. Bereits GA Szpunar hat in seinen Schlussanträgen die Argumente, mit denen die Bundesregierung versucht hat, die Vergütungsgrenzen der HOAI zu rechtfertigen, nicht geteilt ([Schlussanträge v. 28.2.2019 – C-377/17](#), hierzu näher HSI-Newsletter 1/2019, unter IV.1.).

Der EuGH fasst die bisherige Rechtsprechung zur Beweislast für die Rechtfertigung von Maßnahmen, die die Dienstleistungsfreiheit einschränken, zu einer Formel zusammen: Der Mitgliedstaat hat darzutun, dass die Regelung erforderlich sei. Da ihm ein Regelungsspielraum verbleiben muss, müsse er hingegen nicht positiv belegen, dass sich dieses Ziel mit keiner anderen vorstellbaren Maßnahme unter den gleichen Bedingungen erreichen ließe.

Die Vorgaben der HOAI subsumiert der EuGH unter Art. 15 Abs. 2 lit. g) RL 2006/123/EG, wonach festgesetzte Mindest- und/oder Höchstpreise durch eine/n Dienstleistungserbringer*in rechtfertigungsbedürftig sind. Zur Rechtfertigung hatte die Bundesregierung die Sicherung der Qualität der Arbeiten und des Verbraucherschutzes vorgebracht, was vom EuGH als legitime Zielsetzung anerkannt wird. Indirekt akzeptiert dieser auch den Erhalt der Baukultur und des ökologischen Bauens als Ziele, die mit der HOAI rechtmäßig verfolgt werden.

Die Festlegung von Mindestpreisen sei zwar grundsätzlich auch als geeignet anzusehen, die Qualität der Bauleistungen sicherzustellen. Allerdings verfolge die Bundesrepublik die Zielsetzung nicht in kohärenter und systematischer Weise. Schließlich können in Deutschland Planungsdienstleistungen auch von anderen, nicht reglementierten Berufsträger*innen vorgenommen werden. Auch dem Verbraucherschutz sei deshalb nicht Genüge getan.

Bezüglich der Höchstsätze bleibt der EuGH knapp: Diese seien unverhältnismäßig, da die deutsche Regierung nicht begründet habe, weshalb der weniger belastende Regelungsvorschlag der Kommission, wonach Behörden unverbindliche Preisvorschläge für kategorisierte Leistungen machen könnten, nicht genügt.

Betrachtet man die Entscheidung unter der Perspektive, welche Möglichkeiten der Gesetzgeber hat, abhängige Arbeit von Soloselbstständigen zu regulieren, fällt auf: Der EuGH stellt zwar hohe Anforderungen an die Rechtfertigung von Mindest- und Höchstsätzen bei der Vergütung von Dienstleistungen, bezieht sich dabei aber (nur) auf die Ziele der Qualitätssicherung und des Verbraucherschutzes. Er hat mit der vorliegenden Entscheidung hingegen keine Aussage dazu getroffen, welche Rechtfertigungsanforderungen bestehen, wenn das Ziel verfolgt wird,

Arbeitsbedingungen von Solo-Selbstständigen zu verbessern, Sozialdumping zu verhindern oder die nationalen sozialen Sicherungssysteme zu schützen. Dies beträfe z. B. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Crowdworkern, die ihre Arbeitskraft als Selbstständige auf Online-Plattformen feilbieten. Gleichwohl mahnt das vorliegende Urteil, dass solche Mindeststandards in kohärenter Weise und konsequent umgesetzt werden müssen. Eine Regelung von Mindestentgelten für Solo-Selbstständige ist damit aber auch nach dem vorliegenden Urteil des EuGH weiterhin möglich (vgl. hierzu HSI, Entwurf eines Gesetzes über Mindestentgeltbedingungen für Selbstständige ohne Arbeitnehmer (Solo-Selbstständige), HSI-Working-Paper Nr. 12).]

[Urteil des Gerichtshofs \(Vierte Kammer\) vom 19. September 2019 – C-544/18 – Daknevičiute](#)

Rechtsvorschriften: Art. 49 AEUV (Niederlassungsfreiheit); Art. 7 Abs. 3 FreizügigkeitsRL 2004/38

Schlagworte: Freizügigkeit – Aufgabe der selbständigen Tätigkeit aufgrund körperlicher Belastungen im Spätstadium von Schwangerschaft und nach der Geburt – Aufrechterhaltung der Eigenschaft als Selbstständige

Kernaussage: Eine Frau, die eine selbstständige Tätigkeit wegen der körperlichen Belastungen im Spätstadium ihrer Schwangerschaft und nach der Geburt aufgibt, behält ihre Eigenschaft als Selbstständige, sofern sie innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der Geburt ihres Kindes diese Tätigkeit wieder aufnimmt oder eine andere selbstständige Tätigkeit oder Beschäftigung findet.

[**Hinweis:** Die FreizügigkeitsRL 2004/38/EG garantiert Arbeitnehmer*innen und Selbstständigen das Recht zum Aufenthalt in einem anderen Mitgliedsstaat, Art. 7 Abs. 1 Buchst. a), wobei Umstände wie Krankheit oder vorübergehende Arbeitslosigkeit an dem Status als Arbeitnehmer*in bzw.

Selbstständige nichts ändern (Art. 7 Abs. 3 FreizügigkeitsRL). Obwohl die Schwangerschaft als ein solches unbeachtliches Ereignis in der RL nicht genannt wird, behalten Frauen nach der Rspr. des EuGH auch dann ihre Eigenschaft als Arbeitnehmerinnen, wenn die „körperlichen Belastungen im Spätstadium ihrer Schwangerschaft und unmittelbar nach der Geburt des Kindes“ sie zur vorübergehenden Aufgabe einer Erwerbstätigkeit veranlassen (EuGH v. 19.6.2014 – C-507/12 – [Saint Prix](#), Rn. 40 und 41).

Der EuGH hat nun entschieden, dass dieser Grundsatz nicht nur zugunsten von Arbeitnehmerinnen, sondern auch von Selbstständigen greift. Gegen die Beibehaltung des Status als Selbstständige während einer schwangerschaftsbedingten Pause wird zwar vorgebracht, dass sich Selbstständige anders als Arbeitnehmerinnen vertreten lassen könnten. Der EuGH erteilt diesem Argument jedoch eine Absage. Eine Vertretung sei auch bei Selbstständigen keineswegs immer möglich, insbesondere wenn eine persönliche Beziehung oder ein Vertrauensverhältnis zu einer/einem Klient*in erforderlich sei.]

[Beschluss des Gerichtshofs \(Sechste Kammer\) vom 26. September 2019 – C-315/19 – Wallonische Region](#)

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer)

Schlagworte: Straßenverkehr Fahrzeug, das in einem anderen Mitgliedstaat zugelassen ist – Fahrzeug, das dem Arbeitnehmer von seinem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird – Verpflichtung, bei einer Kontrolle den Nachweis über die rechtmäßige Nutzung des Fahrzeugs direkt vor Ort zu erbringen

Kernaussage: Stellt ein Arbeitgeber, der in einem anderen Mitgliedstaat ansässig ist als die/der Arbeitnehmer*in, diesem ein dort zugelassenes Fahrzeug zur Verfügung, und meldet die/der Arbeitnehmer*in dieses Fahrzeug in seinem Wohnmitgliedstaat an, muss er die Dokumente über die rechtmäßige Anmeldung nicht stets im Auto mitführen.

2) Arbeitszeit

Neu anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Vrhovno sodišče Republike Slovenije \(Slowenien\) – C-344/19 – Radiotelevizija Slovenija](#)

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Bereitschaftsdienst, während dessen die/der in einer Rundfunk-Sendeanlage diensttuende Arbeitnehmer*in in der Zeit, in der sie/er frei hat (persönliche Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht erforderlich), auf Ruf erreichbar und erforderlichenfalls innerhalb von einer Stunde am Arbeitsplatz sein muss, als Arbeitszeit anzusehen ist – Möglichkeit der täglichen Rückkehr nach Hause – begrenzte Möglichkeiten der Freizeitaktivitäten aufgrund der geografischen Besonderheit des Ortes

[**Hinweis:** Das Vorlageverfahren bietet dem EuGH die Gelegenheit, seine Rechtsprechung zur Abgrenzung von Arbeitszeit und Ruhezeit bzw. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (zur Abgrenzung Heuschmid in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, HdB Arbeitsrecht, § 28 Rn. 34 ff, 42 ff) weiter auszudifferenzieren. Vorliegend ist ein Arbeitnehmer in einer Rundfunk-Sendeanlage (auf einem Berg) beschäftigt und arbeitsvertraglich verpflichtet, bei Bedarf innerhalb von einer Stunde am Arbeitsplatz zu sein. Der Arbeitnehmer wohnt unmittelbar am Arbeitsplatz, da er aufgrund der geografischen Lage nicht täglich nach Hause ins Tal zurückkehren kann. Die Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten an der Wohnung sind eingeschränkt.

In der Rs. [Matzak](#) (Urt. v. 21.2.2018 – C-518/15, m. Anm. Buschmann, HSI-Newsletter 1/2018, Anm. unter II.) hatte sich der EuGH eingehend mit der Frage befasst, ob der häusliche Bereitschaftsdienst von (freiwilligen) Feuerwehrleuten Arbeitszeit darstellt und dementsprechend die Arbeitsschutzvorschriften der RL 2003/88/EG zur Anwendung kommen. Der betroffene Feuerwehrmann war verpflichtet, auf Abruf binnen 8 Minuten an der Feuerwache zu sein. Der EuGH sah die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit an. Im Vorlageverfahren muss der Arbeitnehmer erst nach einer deutlich längeren Zeitspanne auf Abruf am Arbeitsplatz erscheinen. Interessant wird in diesem Zusammenhang sein, wie der EuGH die besonderen örtlichen Gegebenheiten (eingeschränkte Möglichkeiten, die Bereitschaftszeiten frei zu nutzen) in seine Entscheidung mit einfließen lassen wird.]

3) Befristungen

Neu anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio \(Italien\) – C-326/19 – Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR u.a.](#)

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

Schlagworte: Ausschluss der Entfristung für Forscher*innen an Universitäten – Benachteiligung von befristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnis Verwaltungsrecht unterliegt – Entfristung unter dem Vorbehalt der Verfügbarkeit von Mitteln – fehlende objektive und transparente Kriterien für eine mögliche Verlängerung befristeter Verträge

[Vorabentscheidungsersuchen der Cour du travail de Liège \(Belgien\) – C-483/19 – Ville de Verviers](#)

Rechtsvorschriften: § 5 Nr. 1 Buchst. a Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Arbeitsverträge, die im Rahmen eines speziellen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms geschlossen werden – Möglichkeit der Sozialpartner, den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung durch Tarifvertrag auszuschließen – Verpflichtung des Gesetzgebers, präzise, objektive und konkrete

Bestimmungen zu erlassen, mit denen den Arbeitnehmer*innen, die auf diesen subventionierten Stellen beschäftigt werden, die Ziele dieser Rahmenvereinbarung garantiert werden

4) Betriebsübergang

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston vom 11. Juli 2019 – C-298/18 – Grafe und Pohle

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 Buchst. b BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Betrieb öffentlicher Busverkehrsdienste – Auftragsnachfolge im Zuge eines öffentlichen Vergabeverfahrens als Betriebsübergang – von einem Verkehrsunternehmen genutzte Busflotte als prägende materielle Betriebsmittel

Kernaussage: 1. Um festzustellen, ob eine wirtschaftliche Einheit ihre Identität bewahrt und somit ein Betriebsübergang vorliegt, ist auf alle Tatsachen und Umstände des Übertragungsvorgangs abzustellen, wobei der Hauptzweck der BetriebsübergangsRL, der umfassende Schutz von Ansprüchen der Arbeitnehmer*innen beim Wechsel des Betriebsinhabers, stets in vollem Umfang zu berücksichtigen ist.

2. Ist der Übergang nennenswerter materieller Betriebsmittel aufgrund rechtlicher und technischer Anforderungen ausgeschlossen, stellt die Nichtübertragung kein ausschlaggebendes Kriterium gegen das Vorliegen eines Betriebsübergangs dar.

[Hinweis: In dem vom Arbeitsgericht Cottbus vorgelegten Verfahren ging es um die Frage, ob die Übernahme eines öffentlichen Busnahverkehrsdienstes als Betriebsübergang angesehen werden kann. Die Besonderheiten des Falles liegen darin, dass die Übernahme der Busse vom vorherigen Betreiber der Buslinien wegen strenger Ausschreibungsanforderungen faktisch ausgeschlossen war, der Erwerber aber große Teile der Busfahrer*innen weiterbeschäftigte. Der Knackpunkt in diesem Fall war, dass der EuGH in seinem früheren Urteil [Liikenne](#) (C-172/99) die Personenbeförderung mit Bussen explizit als betriebsmittelgeprägt angesehen hatte: „Der Busverkehr kann jedoch nicht als eine Tätigkeit angesehen werden, für die es im Wesentlichen auf die menschliche Arbeitskraft ankommt, da er in erheblichem Umfang Material und Einrichtungen erfordert.“ ([Liikenne](#), Rn. 39). Die Übernahme des Busnahverkehrsdienstes würde sich somit im Wesentlichen danach richten, ob die Busse übernommen worden sind, wonach vorliegend ein Betriebsübergang abzulehnen wäre. Die GA'in verweist in ihren Schlussanträgen hingegen darauf, dass das primäre Ziel der BetriebsübergangsRL der Schutz der Arbeitsverhältnisse der übernommenen Arbeitnehmer*innen sei (Rn. 33). Dem widerspreche es, wenn man beim Fehlen einer der vom EuGH aufgestellten Kriterien eines Betriebsübergangs, wie etwa dem Übergang von materiellen Betriebsmitteln, diesen ohne weitere Prüfung kategorisch ausschließe (Rn. 37). Vielmehr müssten die Kriterien im Einzelfall gerecht gewichtet werden (Rn. 30). Diese Auffassung entspricht der weithin geteilten Auffassung, dass auch das Kriterium der (fehlenden) Betriebsmittelgeprägtheit keine schematische Beurteilung erlaubt (vgl. EuGH 11.3.1997 – C-13/95 – [Ayse Süzen](#), Rn. 17; 19.10.2017 – C-200/16 – [Securitas](#), Rn. 30 f.; Krause, in: Schlachter/Heinig, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, § 7 Rn. 41; Winter, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, RL 2001/23/EG, Art. 1 Rn. 71, 82 f.).

Das Arbeitsgericht hat im vorgelegten Fall auf die Busfahrer*innen als prägendes Element der wirtschaftlichen Einheit abgestellt, da diese im ländlichen Raum eine knappe Ressource seien und für einen reibungslosen Ablauf des Fahrbetriebs unerlässlich wären (Rn. 38). Aufgrund dessen kommt die GA'in zu dem Ergebnis, dass trotz der Nichtübernahme der materiellen Betriebsmittel in Form von Bussen ein Betriebsübergang durch die Übernahme der Fahrer*innen vorliegen könne.

Nicht unerwähnt darf hierbei bleiben, dass die GA'in in ihren Schlussanträgen dem ArbG Cottbus zugutehält, dass es in einem vermeintlich klaren Fall (das ArbG hätte sich nur auf den Wortlaut des früheren Urteils beziehen brauchen, um zu einer schlüssigen ablehnenden Entscheidung zu gelangen) trotzdem die Vorlage des Verfahrens nicht scheute. Dies kann als Aufforderung an die

Rechtsanwender*innen gelesen werden, auch ausdrücklich vom EuGH in seinen Urteilen getätigte Aussagen kritisch zu hinterfragen und, falls nötig, erneut vorzulegen.]

Neu anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha \(Spanien\) – C-314/19 – R.C.C.](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 Buchst. a BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Betriebsübergang – Konstellation, in der ein Notar, der zugleich Beamter und privater Arbeitgeber des für ihn arbeitenden Personals ist, den früheren Inhaber der Notarstelle in seinem Amt ablöst, seine Tätigkeit am selben Arbeitsplatz und mit derselben Ausstattung ausübt und die Urkundenrolle und das Personal, das bereits für den ehemaligen Inhaber der Notarstelle gearbeitet hat, übernimmt

5) Elternzeit

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Sechste Kammer\) vom 18. September 2019 – C-366/18 – Ortiz Mesonero](#)

Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (umgesetzt durch RL 2010/18/EU), GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Art. 51 Abs. 1 EU-GRC

Schlagworte: Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Nationale Regelung, die die Genehmigung von Elternurlaub von der Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechender Verringerung des Arbeitsentgelts abhängig macht – Wechselschichtarbeit – Antrag der/des Arbeitnehmer*in auf feste Arbeitszeiten, um ihre/seine minderjährigen Kinder betreuen zu können

Kernaussage: Die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub enthält keine Bestimmung, wonach dem Antrag einer/eines in Wechselschicht tätigen Arbeitnehmer*in entsprochen werden muss, zukünftig zur Betreuung ihrer/seiner Kinder zu festen Arbeitszeiten zu arbeiten.

[Hinweis: In dem Verfahren geht es um den Wunsch eines Arbeitnehmers, zur Betreuung seiner Kinder nach festen Arbeitszeiten, statt wie bisher im Schichtsystem, zu arbeiten, was der Arbeitgeber ablehnte. Der Gerichtshof sieht hier keinen Bezug zur AntidiskriminierungsRL 2006/54, da eine Diskriminierung des – vorliegend männlichen – Klägers nicht ersichtlich sei. Die Vorlagefrage sei insoweit bereits unzulässig.

Die anschließende Prüfung der Vereinbarkeit dieses Ausschlusses mit der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub erfolgt sehr knapp. Diese enthalte eine einzige Vorschrift über die Arbeitszeit: Gemäß § 6 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Arbeitnehmer*innen bei der Rückkehr nach dem Elternurlaub Änderungen ihrer Arbeitszeiten für eine bestimmte Dauer beantragen können. Diese Konstellation sei vorliegend nicht gegeben. Aus der Rahmenvereinbarung könne daher kein Anspruch auf bestimmte Arbeitszeiten hergeleitet werden. Hinzuzufügen ist, dass sie solchen Ansprüchen im innerstaatlichen Recht (vgl. § 15 Abs. 5 S. 1 BEEG) aber auch nicht entgegensteht (vgl. § 8 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung). Weiter hält der Gerichtshof die EU-GRC für unanwendbar: Da die Verteilung der Arbeitszeit während des Elternurlaubs in der Rahmenvereinbarung nicht geregelt werde, führe der Mitgliedstaat kein Unionsrecht i.S.v. Art. 51 Abs. 1 EU-GRC durch (zum Anwendungsbereich der EU-GRC s. NK-GA/Heuschmid/Lörcher, Art. 51 GRCh).

Der Gerichtshof setzt sich nicht damit auseinander, dass eine Veränderung der Arbeitszeiten als eine Form eines (Teil-)Elternurlaubs gefasst werden kann (zum Spielraum der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung vgl. § 3 Abs. 1 Buchst. a) Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub). Ebenso wenig wird die Möglichkeit erwogen, die Gewährleistungen der EU-GRC wie Art. 33 Abs. 1 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf), Art. 23 (Gleichheit von Frauen und Männern) oder Art. 24 Abs. 1 (Rechte des

Kindes) für die Auslegung der Rahmenvereinbarung heranzuziehen (näher zur primärrechtskonformen Auslegung Ruffert in: Calliess/Ruffert, 5. Aufl., Art. 288 Rn. 9; Sagan in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., Rn. 1.91 ff., zur Auslegung im Lichte der unternehmerischen Freiheit hat der EuGH dem entgegen im Zusammenhang mit der BetriebsübergangsRL 2001/23/EG einen sehr weitgehenden Ansatz verfolgt und diesen zuletzt bestätigt, vgl. EuGH v. 27.4.2017 – C-680/15 – [Asklepios](#), Rn. 23).]

6) Entsenderecht

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Sechste Kammer\) vom 12. September 2019 – verb. Rs. C-64/18, C-140/18, C-146/18 und C-148/18 – Maksimovic](#)

Rechtsvorschriften: Art. 56 AEUV (Dienstleistungsfreiheit), Art. 47 und 49 EU-GRC

Schlagworte: Pflichten im Rahmen der Arbeitnehmerentsendung – Bereitstellung von Lohnunterlagen seitens des Entsendeunternehmens – Hohe (Mindest-)Strafen, welche kumulativ je betroffener/m Arbeitnehmer*in verhängt werden, ohne absolute Höchstgrenzen – Hohe Geld- und Ersatzfreiheitsstrafen für Fahrlässigkeitsdelikt

Kernaussage: Eine nationale Regelung ist unionsrechtswidrig, wenn sie bei einem Verstoß gegen arbeitsrechtliche Verpflichtungen die Verhängung von Geldstrafen vorsieht,
– die einen im Vorhinein festgelegten Betrag nicht unterschreiten dürfen,
– die für jede/n betreffende/n Arbeitnehmer*in kumulativ und ohne Beschränkung verhängt werden,

– zu denen im Fall der Abweisung einer gegen den Strafbescheid erhobenen Beschwerde ein Verfahrenskostenbeitrag in Höhe von 20 % der verhängten Strafe hinzutritt und
– die im Fall der Uneinbringlichkeit in Ersatzfreiheitsstrafen umgewandelt werden.

[Hinweis: Nach österreichischem Recht haben im Fall der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer*innenüberlassung das Entsendeunternehmen und der Entleiher die Lohnunterlagen am Einsatzort bereitzuhalten. Verstöße gegen diese Pflicht werden mit einer Verwaltungsstrafe geahndet.

Den Gerichtshof beschäftigte zunächst die Frage, an welcher unionsrechtlichen Vorschrift die Regelung zu messen sei. Die EntsendeRL regelt ausschließlich die materiellen Arbeitsbedingungen, nicht die zu ihrer Überwachung herangezogenen Kontroll- und Sanktionsmechanismen. Die hierfür einschlägige DurchsetzungsRL 2014/67/EU war zum hier relevanten Zeitpunkt noch nicht in österreichisches Recht umgesetzt worden. Die DienstleistungsRL 2006/123/EG berühre gemäß Art. 1 Abs. 6 nicht das Arbeitsrecht (näher hierzu EuGH v. 13.11.2018 – C-33/17 – [Čepelnik](#), Rn. 29 ff.; näher hierzu Hinweis in [HSI-Newsletter 4/2018 unter IV.6](#)). Daher sei vorliegend (nur) die in Art. 56 AEUV garantierte Dienstleistungsfreiheit zu prüfen. Dieser Argumentation zufolge führt die Restriktion des Art. 1 Abs. 6 RL 2006/123/EG, der die Autonomie der Mitgliedstaaten bei der Ausgestaltung ihrer Sozialsysteme wahren soll, zum Rückgriff auf Art. 56 AEUV (ebenso im Urteil des EuGH v. 13.11.2018 – C-33/17 – [Čepelnik](#), Rn. 36; im Ansatz ähnlich Däubler, NZA 2014, 694, 697).

Der EuGH befand, dass die österreichische Rechtslage nicht mit der unionsrechtlich gewährleisteten Dienstleistungsfreiheit im Einklang stehe. Zwar ist eine Sanktion, deren Höhe von der Zahl der von der Nichteinhaltung betroffenen Beschäftigten abhängt, für sich genommen nicht unverhältnismäßig. In Verbindung mit dem hohen Betrag der Geldstrafen und der fehlenden Deckelung führe die Regelung aber zu Geldstrafen, die – wie im vorliegenden Verfahren – im Bereich von mehreren Millionen Euro liegen können. Die im Gesetz enthaltenen Mindeststrafen bewirkten zudem, dass solch hohe Strafen auch bei Fällen ohne besondere Schwere möglich seien. Hinzu trete nach österreichischem Recht die Pflicht zur Zahlung eines Verfahrenskostenbeitrags in Höhe von 20 %, falls eine gegen den Bescheid eingelegte Beschwerde ohne Erfolg bleibt. Ist die Sanktion uneinbringlich, trete an ihre Stelle die Verhängung einer Ersatzfreiheitsstrafe (zur Unverhältnismäßigkeit von Freiheitsstrafen für eine Handlung, die in den Anwendungsbereich einer

Grundfreiheit fällt, EuGH v. 29.2.1996 – C-193/94 – [Skanavi und Chryssanthakopoulos](#), Rn. 36). Der Gerichtshof stellt im Rahmen der Rechtfertigungsprüfung recht lapidar fest, dass die Sanktionen nicht im Verhältnis zur Pflicht stünden, Unterlagen am Arbeitsplatz bereitzuhalten und geht in der vorliegenden Entscheidung nicht näher darauf ein, welche Bedeutung die Vorschriften für den Kampf gegen unerlaubte Beschäftigung haben.

Auf die Gewährleistungen der EU-GRC wird nicht näher eingegangen, obwohl diese zu berücksichtigen ist, wenn es um die Verhältnismäßigkeit einer Beeinträchtigung einer Grundfreiheit geht. In der Urteilsbegründung findet sich hierzu der etwas kryptische Satz, dass angesichts der zuvor bejahten Verletzung der Dienstleistungsfreiheit die Vereinbarkeit mit Art. 47 EU-GRC (Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf) und Art. 49 EU-GRC (Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Zusammenhang mit Strafen) nicht zu prüfen sei.]

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 29. Juli 2019 – C-16/18 – Dobersberger

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 3, Art. 3 Abs. 1 EntsenderL 96/71/EG, Art. 56 und 57 AEUV (Dienstleistungsfreiheit)

Schlagworte: Entsendung von Arbeitnehmer*innen – Erbringung von Dienstleistungen in internationalen Zügen – Subauftragskette – Verpflichtung zur Meldung einer grenzüberschreitenden Entsendung an eine Behörde des Aufnahmemitgliedstaates und zur Bereithaltung von Unterlagen über die Höhe der Entlohnung und über die Anmeldung zur Sozialversicherung

Kernaussage: 1. Dienstleistungen wie die Verpflegung von Fahrgästen, Bordservice oder Reinigungsleistungen unterfallen nicht der EntsenderL 96/71/EG, wenn sie in internationalen Zügen, die auch durch den Aufnahmemitgliedstaat fahren, erbracht werden.

2. Eine nationale Regelung ist unionsrechtswidrig, wenn sie die Einhaltung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie begleitender Verpflichtungen zwingend auch für Fälle vorschreibt, in denen

- grenzüberschreitend entsandte Arbeitskräfte zum fahrenden Personal eines grenzüberschreitend tätigen Schienenverkehrsunternehmens gehören,
- der Entsendung kein Dienstleistungsvertrag zugrunde liegt, etwa weil die Leistungspflicht des Entsendeunternehmens gegenüber dem Dienstleistungsempfänger im Wege von Subaufträgen (einer Unterauftragskette) begründet wird, und
- die/der entsandte Arbeitnehmer*in in einem Arbeitsverhältnis zu einem Drittunternehmen steht, das seine Arbeitnehmer*innen dem Entsendeunternehmen noch in dessen Sitzstaat überlassen hat.

7) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 10. Juli 2019 – C-410/18 – Aubriet

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Studienbeihilfe – Gebietsfremde Studierende – Anknüpfung an die Dauer der Tätigkeit ihrer Eltern im Inland – Berechnungsweise des Referenzzeitraums – Zeitpunkt der Beantragung der finanziellen Beihilfe

Kernaussage: Eine finanzielle Studienbeihilfe für gebietsfremde Studierende darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass ein Elternteil der/des Studierenden eine bestimmte Zeit in diesem Mitgliedstaat als Arbeitnehmer*in oder als Selbständige/r tätig war.

Beschluss des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 5. September 2019 – C-801/18 – Caisse pour l'avenir des enfants

Rechtsvorschriften Art. 4 VO (EG) Nr. 883/2004, Art. 45 AEUV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer)

Schlagworte: Gleichbehandlung – Sozialversicherungsabkommen zwischen dem Beschäftigungsmitgliedstaat und einem Drittstaat – Familienleistungen – Anwendung auf Grenzgänger, die/der weder Staatsangehörige/r noch Einwohner*in eines der Vertragsstaaten des Abkommens ist

Kernaussage: Der Beschäftigungsstaat darf sich nicht weigern, einer/einem Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaats, die/der nicht im Beschäftigungsmitgliedstaat wohnt, Familienleistungen für ihr/sein Kind, das mit dem anderen Elternteil in einem Drittstaat wohnt, zu zahlen, während er gegenüber seinen eigenen Staatsangehörigen hierzu aufgrund eines bilateralen Abkommens verpflichtet ist, es sei denn, es liegen objektive Gründe für die Ablehnung der Familienleistung vor.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 11. September 2019 – C-397/18 – Nobel Plastiques Ibérica

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

Schlagworte: Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung – Behinderungsbegriff – Betriebsbedingte Kündigung, die auf den Kriterien Produktivität, vielseitige Einsetzbarkeit und Fehlzeitenquote beruht – Besonderer Nachteil für Menschen mit Behinderung – Angemessene Vorkehrungen

Kernaussage: 1. Ein Gesundheitszustand fällt nur dann unter den Begriff „Behinderung“, wenn dieser Zustand eine Einschränkung der Fähigkeit nach sich zieht, die u. a. auf langfristige physische, geistige oder psychische Beeinträchtigungen zurückzuführen ist, die die/den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben unter Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmer*innen hindern können.

2. Eine Kündigung einer/eines Arbeitnehmer*in mit Behinderung aus „sachlichen Gründen“, weil diese/dieser die vom Arbeitgeber aufgestellten Anforderungen nicht erfüllt, ist eine mittelbare Diskriminierung, es sei denn, der Arbeitgeber hat zuvor angemessene Vorkehrungen für diese/diesen Arbeitnehmer*in getroffen.

[Hinweis: Es geht vorliegend um die betriebsbedingte Kündigung einer Arbeitnehmerin, die in der Produktion von Plastikrohren tätig war und an einer Ellenbogenerkrankung (Berufskrankheit) litt. Als Auswahlkriterien für die betriebsbedingte Kündigung wurde berücksichtigt, ob die Produktivität der Arbeitnehmer*innen in der Abteilung ober- oder unterhalb von 95 % lag, die Vielseitigkeit ihrer Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen und wie hoch die jeweilige Fehlzeitenquote ist. Bedingt durch ihre Erkrankung konnte die Arbeitnehmerin im Durchschnitt nur eine Produktivität von ca. 60 % erreichen, war nur sehr eingeschränkt anderweitig einsetzbar und hatte häufig auf der Arbeit gefehlt. Sie erfüllte damit die sachlichen Auswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung nach spanischem Recht und wurde zusammen mit neun weiteren Beschäftigten betriebsbedingt gekündigt. Fraglich war, ob die Kündigung eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt.

Der angerufene EuGH führte zunächst aus, anhand welcher Merkmale das vorlegende Gericht zu prüfen habe, ob bei der Arbeitnehmerin eine Behinderung i.S.v. Art. 2 RL 2000/78/EG vorliegt. Anknüpfend an seine bisherige Rechtsprechung (u.a. EuGH v. 11.4.2013 – C-335/11 und C-337/11 – [HK Danmark](#); EuGH v. 1.12.2016 – C- 395/15 – [Daouidi](#); näher zum Begriffsverständnis im Unionsrecht: Welti/Groskreutz, RP-Reha 1/2014, 25 ff) legte der EuGH den Behinderungsbegriff im Lichte von Art. 1 UAbs. 2 UN-BRK aus. Im Ergebnis wird hier eine Behinderung anzunehmen sein. Sodann wandte sich der EuGH der Frage zu, ob die Auswahlkriterien als sachliche Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung Menschen mit einer Behinderung mittelbar diskriminieren. Er stellte zutreffend fest, dass eine Benachteiligung vorliegt, da ein/e Arbeitnehmer*in mit Behinderung grundsätzlich ein höheres Risiko habe, krankheitsbedingt eine höhere Fehlzeitenquote zu haben, als Arbeitnehmer*innen ohne eine Behinderung. Auch die Produktivität und die Einsatzmöglichkeiten könnten behinderungsbedingt eingeschränkt sein (Rn. 59 f).

Weiter widmete sich der EuGH der Frage, ob der Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen i.S.v. Art. 5 RL 2000/78/EG für die Arbeitnehmerin getroffen hat. Diese könnten ggf. in einer Anpassung des Arbeitsplatzes bestehen, damit die Arbeitnehmerin zukünftig keinen oder nur geringen Gesundheitsrisiken ausgesetzt ist. Eine Versagung angemessener Vorkehrungen wäre eine Diskriminierung i.S.v. Art. 2 UAbs. 3 UN-BRK (Rn. 72). Sollte das vorlegende Gericht zu dem Schluss kommen, dass der Arbeitgeber keine angemessenen Vorkehrungen vorgenommen hat, wäre eine betriebsbedingte Kündigung auf Basis der besagten Auswahlkriterien eine verbotene mittelbare Diskriminierung nach Art. 2 RL 2000/78/EG (Rn. 71). Sollten dagegen geeignete Maßnahmen ergriffen worden sein, so sei eine auf den Auswahlkriterien beruhende Kündigung nicht diskriminierend (Rn. 73).

Dieses Ergebnis verwundert zum Teil. Die Versagung angemessener Vorkehrungen stellt nach der UN-BRK einen eigenständigen Diskriminierungsgrund dar. Neben diesem können die Auswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung aber auch für sich genommen mittelbar diskriminierend sein. Mit dieser Differenzierung setzt sich der EuGH nach seiner zunächst zutreffenden Feststellung, dass durch die Auswahlkriterien eine Ungleichbehandlung zuungunsten von Menschen mit Behinderungen vorliegt, nicht weiter auseinander. Stattdessen verweist er auf Erwägungsgrund 17 der RL 2000/78/EG, wonach „unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die (...) Weiterbeschäftigung (...) vorgeschrieben [wird], wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes (...) nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist“. Dieser Erwägungsgrund ist jedoch dahingehend zu verstehen, dass eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung eines Menschen mit Behinderung – nachdem angemessene Vorkehrungen erfolglos waren – auch nach der RL 2000/78/EG weiterhin zulässig sein kann. Er bietet jedoch keinen Aufschluss für die vorliegende Frage, ob scheinbar neutrale Auswahlkriterien für eine betriebsbedingte Kündigung, die Menschen mit einer Behinderung besonders nachteilig treffen, nicht bereits an sich mittelbar diskriminierend sein können, sofern sie nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sind. Eine mögliche Rechtfertigung wurde vom EuGH jedoch weder geprüft noch erwähnt.]

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Bobek vom 10. September 2019 – C-450/18 – Instituto Nacional de la Seguridad Social \(Complément de pension pour les mères\)](#)

Rechtsvorschriften: Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 79/7/EWG, Art. 157 Abs. 4 AEUV (Gleichstellung von Mann und Frau im Erwerbsleben)

Schlagworte: Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit – Rente wegen Invalidität – Rentenzulage, die Müttern von zwei oder mehr Kindern gewährt wird, die eine beitragsbezogene Rente beziehen – Positive Maßnahmen – Maßnahmen, die auf den Ausgleich laufbahnbezogener Benachteiligungen von Arbeitnehmerinnen abzielen

Kernaussage: Eine nationale Vorschrift, die unter bestimmten Voraussetzungen ausschließlich Frauen eine Rentenzulage gewährt, Männern diese Möglichkeit jedoch verwehrt, verstößt gegen Unionsrecht.

[Hinweis: Im spanischen Sozialversicherungsrecht erhalten Mütter, die zwei oder mehr leibliche oder adoptierte Kinder haben, eine Zulage zur Invalidenrente. Da die Regelung nicht daran anknüpft, ob die Kinderbetreuung tatsächlich übernommen wurde, erkennt GA Bobek eine unmittelbare Diskriminierung von Männern, die diese Zulage nicht erhalten können. Die Geschlechtsdiskriminierung könne auch nicht gemäß Art. 7 RL 79/7/EWG gerechtfertigt werden. Wegen der mangelnden Kohärenz der spanischen Regelung sei diese zudem unverhältnismäßig, die Ungleichbehandlung könne deshalb auch nicht gemäß Art. 157 Abs. 4 AEUV als positive Maßnahme zur Behebung bestehender Nachteile (von Frauen) gerechtfertigt werden. Im deutschen Sozialversicherungsrecht können Kindererziehungszeiten rentenwirksam berücksichtigt werden. Da die Erziehungszeiten gemäß § 56 Abs. 1 S. 2, Abs. 2 SGB VI aber an die

tatsächliche Erziehung anknüpfen und Mütter und Väter gleichermaßen berechtigt sein können, sind die Argumente des GA nicht eins zu eins auf die deutsche Rechtslage übertragbar. Aufhorchen lässt allerdings ein Kritikpunkt: Die Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt führt in vielen Fällen dazu, dass vornehmlich Frauen die erforderliche Zahl an Beitragsjahren (Wartezeit) nicht erreichen, um einen Rentenanspruch zu erwerben. Gerade für die nicht beitragsbasierte Mindestrente finde die Regelung jedoch keine Anwendung, weshalb sie zur Behebung der Ungleichheit schon ungeeignet sei. Auch im deutschen System profitieren Rentnerinnen, die trotz Berücksichtigung der sog. „Mütterrente“ sozialhilfeberechtigt sind, nur bedingt von den zusätzlichen Beitragspunkten, da die Rentenzahlungen auf die Grundsicherung im Alter gemäß § 82 Abs. 1 S. 1 SGB XII angerechnet werden.]

8) Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Zweite Kammer\) vom 29. Juli 2019 – C-659/17 – Azienda Napoletana Mobilità](#)

Rechtsvorschriften: Art. 107 Abs. 1 AEUV (Beihilfeverbot; Ausnahmen)

Schlagworte: Staatliche Beschäftigungsbeihilfen – Befreiung von den Sozialbeiträgen für Ausbildungs- und Arbeitsverträge – Begriff „Wettbewerbsverzerrung“ – Begriff „Beeinträchtigung des Handels“ zwischen Mitgliedstaaten

Kernaussage: Auf ein Unternehmen, das auf der Grundlage einer freihändigen Vergabe durch eine Gemeinde als einziges öffentliche Nahverkehrsdienste erbracht hat und dem aufgrund einer nationalen Regelung, die mit dem Beihilfeverbot des Art. 107 Abs. 1 AEUV teilweise unvereinbar erklärt worden ist, Sozialbeitragsentlastungen zugutegekommen sind, ist die Entscheidung 2000/128/EG der Kommission vom 11.5.1999 über die italienische Beihilferegulation für Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung anwendbar. In dieser Entscheidung werden die unrechtmäßig gewährten Beihilfen genau definiert, Ausnahmen bestimmt und Italien zur Einleitung von Rückzahlungsmaßnahmen verpflichtet.

[Urteil des Gerichtshofs \(Achte Kammer\) vom 4. September 2019 – C-473/18 – Bundesagentur für Arbeit – Familienkasse Baden-Württemberg West](#)

Rechtsvorschriften: Art. 68 Abs. 2 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 90 DurchsetzungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Unionsvorschriften über die Währungsumrechnung – Beschluss Nr. H3 der Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit – Berechnung des Unterschiedsbetrags von Familienzulagen an eine/n Arbeitnehmer*in, die/der in einem Mitgliedstaat ihren/seinen Wohnsitz hat und in der Schweiz arbeitet – Bestimmung des Bezugszeitpunkts für den Umrechnungskurs

Kernaussage: 1. Bei der Währungsumrechnung von Kindergeld zur Bestimmung eines etwaigen Unterschiedsbetrags gemäß Art. 68 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 wirkt es sich auf die Anwendung und die Auslegung von Art. 90 VO (EG) Nr. 987/2009 sowie des Beschlusses Nr. H3 der Verwaltungskommission (über den Bezugszeitpunkt für die Festlegung der Umrechnungskurse gemäß Art. 90 VO (EG) Nr. 987/2009) nicht aus, dass die betreffende Leistung von einem schweizerischen Träger in Schweizer Franken bewirkt wird.

2. Der Beschluss Nr. H3 ist dahin auszulegen, dass dessen Nr. 2 bei der Umrechnung von Währungen, in denen Kinderzulagen angegeben sind, zur Bestimmung eines etwaigen Unterschiedsbetrags gemäß Art. 68 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 anwendbar ist.

3. Nr. 2 des Beschlusses Nr. H3 ist dahin auszulegen, dass mit der Wendung „Tag ..., an dem der Träger den entsprechenden Vorgang ausgeführt hat“ im Sinne dieser Bestimmung der Tag gemeint ist, an dem der zuständige Träger des Beschäftigungsstaats die Zahlung der fraglichen Familienleistung vornimmt.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 18. September 2019 – C 32/18 – Moser

Rechtsvorschriften: Art. 68 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 60 Abs. 1 S. 2 DurchsetzungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Familienleistungen – Anspruch auf die Differenz zwischen dem im vorrangig zuständigen Mitgliedstaat gezahlten Elterngeld und dem im nachrangig zuständigen Mitgliedstaat gezahlten Kinderbetreuungsgeld

Kernaussage: 1. Die in Art. 60 Abs. 1 S. 2 VO (EG) Nr. 987/2009 vorgesehene Verpflichtung zur Berücksichtigung „der gesamten Familie in einer Weise (...), als würden alle beteiligten Personen unter die Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats fallen“, gilt sowohl für den Fall, dass die Leistungen nach den Art. 68 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i VO (EG) Nr. 883/2004 als vorrangig bestimmte Rechtsvorschriften gewährt werden, als auch für jenen Fall, dass die Leistungen nach einer oder mehreren anderen Rechtsvorschriften geschuldet werden.

2. Art. 68 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i VO (EG) Nr. 883/2004 bestimmt, dass die Höhe des Unterschiedsbetrags, der einer/m Arbeitnehmer*in nach den Rechtsvorschriften eines gemäß dieser Bestimmung nachrangig zuständigen Mitgliedstaats zusteht, nach dem von dieser/m Arbeitnehmer*in in ihrem/seinem Beschäftigungsstaat tatsächlich erzielten Einkommen zu bemessen ist.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 19. September 2019 – C-95/18, C-96/18 – van den Berg u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 13 Abs. 2 KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch VO (EG) Nr. 883/2004)

Schlagworte: Tätigkeiten, die einen bestimmten Umfang an Arbeitsstunden oder Einkommen in einem anderen Mitgliedstaat als dem Wohnsitzmitgliedstaat nicht überschreiten – Anwendbares Recht – Weigerung, Familienleistungen zu gewähren und Kürzung der Altersrente im Wohnsitzmitgliedstaat – Abkommen zwischen zwei Mitgliedstaaten

Kernaussage: 1. Der Wohnsitzmitgliedstaat darf einer/m Wanderarbeitnehmer*in Sozialleistungen für einen Zeitraum kürzen oder streichen, in dem diese/r im EU-Ausland beschäftigt war. Dies gilt auch dann, wenn der Umfang der Beschäftigung so gering war, dass auch im Beschäftigungsmemberstaat keine Ansprüche auf Sozialleistungen erworben wurden.

2. Ein unzuständiger Wohnsitzmitgliedstaat darf die Gewährung eines Anspruchs auf eine Altersrente an eine/n Wanderarbeitnehmer*in nicht von einer Versicherungspflicht abhängig machen, die die Zahlung von Pflichtbeiträgen umfasst.

[Hinweis: In den zusammengelegten Rechtssachen ging es jeweils um Konstellationen, in denen ein in den Niederlanden wohnender Arbeitnehmer aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung im EU-Ausland niederländische Sozialleistungen wie Altersrente und Kindergeld gekürzt oder von ihnen ganz ausgeschlossen wurde. Dabei war der Umfang der Beschäftigung im Ausland so gering, dass er die notwendige Schwelle für den Erwerb von Sozialleistungsansprüchen im Beschäftigungsmemberstaat nicht überschritt. Der EuGH wurde nun nach der Rechtmäßigkeit der Kürzung/des Ausschlusses von Sozialleistungen durch die Niederlande gefragt.

Grundsätzlich, so der EuGH, könne man nach Art. 13 VO (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch die VO (EG) 883/2004) nur den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats unterliegen, was dazu führe, dass ein/e Wanderarbeitnehmer*in in der Zeit ihrer/seiner Tätigkeit im Ausland den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsmemberstaats unterliege. Ziel der Rechtsprechung des EuGH sei es zwar, alle Maßnahmen zu beseitigen, die eine/n Arbeitnehmer*in an der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit im EU-Ausland hindern, es gäbe jedoch keine Garantie dafür, dass ein solcher Umzug in sozialer Hinsicht neutral sei, da ein Umzug aufgrund der unterschiedlichen Rechtssysteme der Mitgliedstaaten sich sowohl nachteilig als auch vorteilhaft auf die Sozialleistungsansprüche auswirken könne (Rn. 56 f.; vgl. auch EuGH v. 18.7.2017 – C-566/15 – [Erzberger](#), Rn. 33 f. und die dort angeführte Rechtsprechung, hierzu Heuschmid, HSI-Newsletter 3/2017, Anm. unter II.). Das Bestehen einer solchen Garantie hätte zur Folge, dass das durch den AEUV eingerichtete Gleichgewicht zerstört werden könne, da vorzugsweise der Mitgliedstaat in die Pflicht genommen würde, der die vorteilhafteste soziale Sicherheit bietet (Rn. 61 f.). Deshalb kommt der EuGH zu dem

Ergebnis, dass Art. 45 und 48 AEUV den Wohnsitzmitgliedstaat nicht dazu verpflichten, einer/einem Wanderarbeitnehmer*in Sozialleistungen zu gewähren, auf die sie/er nach den Rechtsvorschriften des nach Art. 13 VO (EWG) Nr. 1408/71 zuständigen Beschäftigungsmitgliedstaats keinen Anspruch hat (Rn. 64). Der EuGH weist aber darauf hin, dass Mitgliedstaaten im Rahmen von Art. 17 VO (EWG) Nr. 1408/71 die Möglichkeit haben, Ausnahmen von diesem Grundsatz zu vereinbaren (Rn. 65). Weiter hat das vorliegende Gericht wissen wollen, ob es mit Art. 13 VO (EWG) Nr. 1408/71 vereinbar ist, dass der unzuständige Wohnsitzmitgliedstaat das Recht von Wanderarbeitnehmer*innen auf eine Altersrente von einer Versicherungspflicht abhängig macht, die die Zahlung von Pflichtbeiträgen beinhaltet. Der EuGH sieht eine solche Regelung als unionsrechtswidrig an. Hierin bestehe die Gefahr, dass die/der Arbeitnehmer*in Beiträge für die Systeme der sozialen Sicherheit zweier verschiedener Mitgliedstaaten leisten müsste, was dem unionsrechtlichen Grundsatz der Einheitlichkeit zuwiderliefe (Rn. 71).]

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe vom 11. Juli 2019 – verb. Rs. C-370/17 und C-37/18 – CRNPAC](#)

Rechtsvorschriften: Artikel 14 Absatz 1 KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71 (geändert durch VO (EG) Nr. 647/2005)

Schlagworte: Wanderarbeitnehmer*in – Sozialversicherung – Entsendung von Arbeitnehmer*innen – Zertifikat, das in betrügerischer Absicht erlangt oder verwendet wurde

Kernaussage: 1. Das Gericht des Aufnahmemitgliedstaats ist befugt, eine E101-Bescheinigung zu ignorieren, wenn es nachweist, dass das Zertifikat in betrügerischer Absicht erlangt oder verwendet wurde.

2. Ob der in Art. 84a Abs. 3 KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71 vorgesehene Dialog zwischen den zuständigen Trägern stattgefunden hat, hat hierauf keinen Einfluss.

3. Es ist unionsrechtswidrig, wenn ein Zivilgericht einen Arbeitgeber automatisch dazu verpflichtet, an eine/n Arbeitnehmer*in Schadensersatz zu leisten, nur weil dieser Arbeitgeber in einem Strafverfahren wegen des gleichen Sachverhalts verurteilt wurde.

[Hinweis: Das Verfahren betrifft ein weiteres Mal die Frage nach der Reichweite der Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen (betroffen ist hier noch die Vorgängerbescheinigung E101), mittels denen in einer Entsendekonstellation das Fortbestehen der Sozialversicherung im Entsendestaat (grundsätzlich) verbindlich bescheinigt wird (s. zuletzt EuGH v. 24.1.2019 – C-477/17 – [Baladin u.a.](#), mit Hinweis in HSI-Newsletter 1/2019 unter IV.7). Im Ausgangsverfahren wurden Flugbegleiter*innen von einer Airline mit Sitz in Spanien zu einem Flughafen in Frankreich entsandt. Der spanische Sozialversicherungsträger stellte eine E101-Bescheinigung aus, wonach die Flugbegleiter*innen weiterhin dem spanischen Sozialversicherungssystem angeschlossen sind. Gegen die Airline wurde von den französischen Behörden im Beschäftigungsstaat ein Strafverfahren eingeleitet, in dem gerichtlich festgestellt wurde, dass die Bescheinigungen betrügerisch oder rechtsmissbräuchlich erwirkt wurden, da die Flugbegleiter*innen ihre gewöhnliche Arbeitsstätte tatsächlich in Spanien hätten. Anschließend machten die entsandten Arbeitnehmer*innen gegenüber ihrem Arbeitgeber Ersatz für den Schaden geltend, der ihnen durch die unterbliebene Einbindung in das französische Sozialversicherungssystem entstanden ist. Die französischen Behörden forderten im Nachgang zum Strafurteil von den spanischen Behörden die Rücknahme der E101-Bescheinigungen, was abgelehnt wurde.

Der EuGH hatte in der Rs. [Altun u.a.](#) (Urt. v. 6.2.2018 – C-359/16, mit Hinweis in [HSI-Newsletter 1/2018](#), unter IV.7) bereits festgestellt, dass betrügerisch erlangte A1-Bescheinigungen ausnahmsweise von einem Gericht des Beschäftigungsstaats außer Acht gelassen werden können, wenn der ausstellende Träger im Entsendestaat die Bescheinigung nicht innerhalb einer angemessenen Frist überprüft.

GA Øe schlägt nun in seinen ausführlich begründeten Schlussanträgen vor, dass die Gerichte des

Beschäftigungsstaats eine A1-Bescheinigung unabhängig von der Durchführung eines Dialog- und Vermittlungsverfahrens (hierzu Hlava, HSI-Newsletter 3/2018, Anm. unter II.; zur Bindungswirkung bei Rechtsmissbrauch auch Klengel, jurisPR-ArbR 17/2019, Anm. 2) ablehnen dürfen, wenn es Beweise für deren rechtsmissbräuchliche oder betrügerische Erwirkung gibt. Der EuGH hat nun die Möglichkeit, die in der Rs. [Altun u.a.](#) bereits in einem ersten Schritt angegangene Lockerung der strikten Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen praxisgerecht weiter auszudifferenzieren. Ein weiteres Vorlageverfahren des Cour de cassation (Frankreich) zur Frage der Bindungswirkung betrügerisch erlangter A1-Bescheinigungen ist derzeit unter C-17/19 – [Bouygues travaux publics u.a.](#) anhängig.]

[Schlussanträge des Generalanwalts Hogan vom 22. Juli 2019 – C-398/18, C-428/18 – Bocero Torrico](#)

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

Schlagworte: Soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer – Frührente – Voraussetzung, dass die Frührente über dem Mindestbetrag der Altersrente mit 65 Jahren liegen muss – Berechnungsmethode für den Mindestbetrag – Nichtanerkennung der Leistung eines anderen Mitgliedstaats – Gleichbehandlung der Leistungen

Kernaussage: Eine nationale Vorschrift, die es zur Voraussetzung für den Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand macht, dass der Betrag der zu beziehenden Leistung höher ist als die Mindestleistung beim regulären Renteneintritt, muss dabei Leistungen berücksichtigen, die die rentenwillige Person von anderen Mitgliedstaaten empfängt.

Neu anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen \(Deutschland\) – C-181/19 – Jobcenter Krefeld](#)

Rechtsvorschriften: Art. 7 und Art. 10 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 24 Abs. 2 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG, Art. 18 AEUV (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Ausschluss vom Bezug von Sozialhilfeleistungen für Ausländer*innen bei Aufenthalt zur Arbeitssuche

[**Hinweis:** § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II schließt EU-Ausländer*innen von Leistungen nach dem SGB II aus, wenn ihr Aufenthaltsrecht i.S.v. Art. 10 VO (EU) Nr. 492/2011 aus dem zu Ausbildungszwecken erteilten Aufenthaltsrecht ihrer Kinder abgeleitet ist. Das LSG NRW hält diesen Ausschluss für unionsrechtswidrig und legte dem EuGH hierzu verschiedene Fragen zur Vorabentscheidung vor (Beschl. v. 14.2.2019 – L 19 AS 1104/18).]

[Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Ourense \(Spanien\) – C-240/19 – TGSS](#)

Rechtsvorschriften: Art. 5 Buchst. b, 6 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Sozialversicherung – Grundsatz der Gleichstellung von Sachverhalten – Voraussetzungen – Nachweis von Beitragszeiten

9) Vergaberecht

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 11. Juli 2019 – C-395/18 – Tim](#)

Rechtsvorschriften: Art. 18 Abs. 2, Art. 57 Abs. 4 Buchst. a, Art. 71 AuftragsvergabeRL 2014/24/EU

Schlagworte: Vergabe öffentlicher Aufträge – Ausschluss der/des Bieter*in – Fakultative Ausschlussgründe – Ausschluss einer/s Wirtschaftsteilnehmer*in von der Teilnahme an einem Ausschreibungsverfahren wegen Verstößen eines von ihr/ihm vorgeschlagenen Unterauftragnehmer*in – Nichteinhaltung von umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen

Verpflichtungen

Kernaussage: 1. Möchte ein/e Bieter*in im Rahmen eines öffentlichen Vergabeverfahrens eine/n Unterauftragnehmer*in einsetzen, die/der gegen die im nationalen Recht festgelegten arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen verstoßen hat, darf die/der Bieter*in vom Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

2. Bei der Entscheidung über den Ausschluss muss der öffentliche Auftraggeber befugt sein, in jedem Einzelfall die Verhältnismäßigkeit dieser Maßnahme zu beurteilen, um die Zuverlässigkeit der/des Bieter*in zu klären, es sei denn, in den Vergabebedingungen ist der Ausschluss ohne Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit dieser Sanktion zwingend vorgesehen.

[Hinweis: Dass die/der Bieter*in in einem öffentlichen Vergabeverfahren Sozialstandards einhält, kann gemäß Art. 57 Abs. 4 lit. a der AuftragsvergabeRL 2014/24 zur Voraussetzung für die Erteilung des Zuschlags gemacht werden. Eine solche Verpflichtung wäre ein stumpfes Schwert, wenn Bieter*innen sich Unterauftragnehmer*innen bedienen könnten, für die die Standards nicht gelten. Im vorliegenden Verfahren ging es um eine italienische Regelung, die solche Umgehungsversuche unterbinden sollte: Der Auftragnehmer ist danach im Bieterverfahren befugt, drei Nachunternehmer zu benennen, die er zu beauftragen gedenkt. Sofern bei diesen die Einhaltung der Sozialstandards nicht gewährleistet ist, kann der Bieter vom Vergabeverfahren ausgeschlossen werden.

Diese Vorschrift hält nach Auffassung von GA Sánchez-Bordona der unionsrechtlichen Prüfung stand. Der GA beschäftigt sich mit dem Argument, dass das Verhalten der/des Unterauftragnehmer*in der/dem Bieter*in nicht zugerechnet werden kann und der Ausschluss der/des Bieter*in aus diesem Grund nicht von der Richtlinie gedeckt wäre. So fordere der Wortlaut des Art. 57 Abs. 4 Buchst. a AuftragsvergabeRL nicht, dass die/der Auftragnehmer*in die Verstöße selbst begangen hat. Die/Den Unterauftragnehmer*in einzubeziehen sei auch vom Zweck der Richtlinie gedeckt, die sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften zu wahren und einen unverzerrten Wettbewerb zu gewährleisten. Die Richtlinie sehe die vom italienischen Gesetzgeber gewählte Folge – den Ausschluss der/des Bieter*in vom Vergabeverfahren – zwar nicht vor (Art. 71 Abs. 6 lit. b AuftragsvergabeRL 2014/24 bestimmt lediglich, dass die/der Auftraggeber*in von der/vom Auftragnehmer*in verlangen kann, eine/n Unterauftragnehmer*in zu ersetzen). Die in der Richtlinie genannten Möglichkeiten seien aber nicht abschließend, die Mitgliedstaaten seien befugt, andere Maßnahmen zu treffen.

Auch eine Prüfung, ob der Ausschluss im Einzelfall verhältnismäßig sei, sei entbehrlich, sofern sich dies unmissverständlich aus den Ausschreibungsbedingungen ergebe.

In Lichte der Schlussanträge sind auch Regelungen der Vergabegesetze in Deutschland, die die Verantwortung für die Einhaltung der Sozialstandards den Auftragnehmer*innen übertragen (z.B. § 2 Abs. 4, 6 Vergabegesetz NRW), unionsrechtlich zulässig.]

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Karsten Jessolat, DGB Rechtsschutz GmbH, Gew. Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

1) Allgemeine Fragen

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 16. April 2019 – Nr. 12778/17 – Alparslan Altan / Türkei

Rechtsvorschriften: Art. 5 EMRK (Recht auf Freiheit und Sicherheit)

Schlagworte: Inhaftierung eines Verfassungsrichters – rechtswidrige Aufhebung der richterlichen Immunität – keine Rechtfertigung durch Ausnahmezustand

Kernaussage: Der nach nationalem Recht vorgesehene Schutz der richterlichen Immunität darf auch dann nicht aufgehoben werden, wenn der Beschuldigte vermeintlich auf frischer Tat ertappt wird (*in flagrante delicto*), da eine solche Vorgehensweise gegen das Prinzip der Rechtssicherheit verstößt und offensichtlich unangemessen ist.

[Hinweis: Der türkische Verfassungsrichter *Alparslan Altan* wurde in der Nacht des Putsches gegen Präsident *Erdoğan* am 16. Juli 2016 in Untersuchungshaft genommen. Ihm wurde vorgeworfen, Mitglied der sog. *Gülen*-Bewegung zu sein, die von der türkischen Regierung für den Putschversuch verantwortlich gemacht und als Terrororganisation eingestuft wurde. Am 4.8.2016 wurde *Altan* auf Beschluss des türkischen Verfassungsgerichts von seinem Amt enthoben. Eine nach nationalem Recht vorgesehene Beschwerde blieb vor dem Verfassungsgericht erfolglos. Am 6.3.2019 wurde er zu elf Jahren und drei Monaten Gefängnisstrafe wegen Mitgliedschaft in einer Terrororganisation verurteilt. Nach dem türkischen Verfassungsgerichtsgesetz (Gesetz Nr. 6216), das die Justiz vor Einmischung der Exekutive schützen soll, ist vor Einleitung von Strafverfolgungsmaßnahmen durch das Verfassungsgericht die Immunität des Richters aufzuheben. Hiervon kann nur dann abgewichen werden, wenn der Betroffene auf frischer Tat ertappt (*in flagrante delicto*) wird. In einem solchen Fall erfolgt die Untersuchung nach den Regeln des einfachen Strafrechts mit der Folge, dass die Strafverfolgung unmittelbar vom zuständigen Strafgericht durchgeführt wird.

Der Gerichtshof legt seiner Beurteilung seine bisherige Rechtsprechung (*Baka / Ungarn*, Urteil vom 23.6.2016, Nr. 20261/12 m.w.N.) zugrunde, wonach der Justiz als Garantin der Gerechtigkeit, eines Grundwertes in einem Rechtsstaat, eine besondere Rolle zukommt und sie das öffentliche Vertrauen genießen muss, wenn sie ihre Aufgaben erfolgreich erfüllen will. Auch wenn der Gerichtshof nur eingeschränkt befugt ist, Tatsachen- oder Rechtsfehler der nationalen Gerichte zu behandeln, die in erster Linie für die Auslegung und Anwendung des nationalen Rechts zuständig sind (*Anheuser-Busch Inc. / Portugal*, Urteil vom 11.1.2007, Nr. 73049/01), betont der Gerichtshof vorliegend, dass der Grundsatz der Rechtssicherheit im Allgemeinen beeinträchtigt werden kann, wenn nationale Gerichte in ihrer Rechtsprechung Ausnahmen vorsehen, die dem Wortlaut der geltenden Rechtsvorschriften zuwider laufen. Wenn das nationale Verfassungsgericht vorliegend einen Richter der Zugehörigkeit zu einer kriminellen Vereinigung verdächtigt, ohne über die hierfür erforderlichen Beweise zu verfügen, entzieht es ihm den nach nationalem Recht gewährten Schutz auf Immunität, der die Mitglieder der Justiz vor der Einmischung durch die Exekutive schützen soll. Der Gerichtshof weist ausdrücklich darauf hin, dass die türkische Gesetzgebung die Inhaftierung eines Mitglieds des Verfassungsgerichts nicht verbietet, sofern die im Gesetz Nr. 6216 verankerten Garantien eingehalten werden. Die Ausweitung des Anwendungsbereichs des Begriffs *in flagrante delicto* durch die nationalen Gerichte verstößt jedoch gegen das Prinzip der Rechtssicherheit und erscheint offensichtlich unangemessen. Der Gerichtshof hat die türkische Regierung zur Zahlung einer Entschädigung von 10.000,- € verurteilt.

Der türkische Richter *Harun Mert* hat eine abweichende Stellungnahme abgegeben. Er vertritt die Auffassung, dass aufgrund der Feststellungen des Verfassungsgerichts über die Amtsenthebung des Richters *Altan* vom Strafgericht nicht ausgeschlossen werden konnte, dass zum Zeitpunkt der

Untersuchungshaft ein begründeter Verdacht bestand und deshalb von einem *in flagrante delicto* auszugehen war. Da die Entscheidung des Gerichtshofs nur die Unrechtmäßigkeit der Untersuchungshaft betrifft und der Verfassungsrichter *Altan* zwischenzeitlich eine reguläre Gefängnisstrafe verbüßt, ändert der Erfolg vor dem Gerichtshof an seiner Situation nichts. Ebenso wenig wurde darüber entschieden, ob die Enthebung vom Amt des Verfassungsrichters mit der EMRK vereinbar war.]

2) Koalitionsfreiheit

Urteile

[Urteil \(5. Sektion\) vom 25. Juli 2019 – Nr. 27309/14 – Jafarov u.a. / Aserbaidschan](#)

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

Schlagworte: Ablehnung der staatlichen Anerkennung einer NGO – fehlende Bestellung eines gesetzlichen Vertreters – Verletzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit

Kernaussage: Die Art und Weise, wie die nationale Gesetzgebung und die praktische Anwendung durch staatliche Behörden das Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit gewähren, zeigen den Stand der Demokratie in dem betreffenden Land.

[Hinweis: Die Beschwerdeführer*innen haben im Jahr 2010 den Human Rights Club (HRC), eine nicht staatliche, gemeinnützige, unpolitische und nicht religiöse Menschenrechtsorganisation gegründet. Der Beschwerdeführer Jafarov wurde zum Vorsitzenden der Organisation gewählt. Die Organisation beschloss, beim Justizministerium in Aserbaidschan ihre staatliche Anerkennung zu beantragen (nach dem nationalen Gesetz über die staatliche Registrierung von Nichtregierungsorganisationen). Der Status einer staatlich anerkannten Rechtspersönlichkeit erlaubt es einer NGO, ein Bankkonto zu eröffnen, als Organisation Geld einzunehmen, Mitarbeiter*innen zu beschäftigen und andere Voraussetzungen zu erwerben, die für das ordnungsgemäße und effektive Funktionieren einer NGO unerlässlich sind. Diese staatliche Anerkennung wurde mit der Begründung abgelehnt, dass der HRC keinen gesetzlichen Vertreter bestimmt hatte. Die Klagen des HRC auf staatliche Anerkennung blieben vor den nationalen Gerichten durch drei Instanzen erfolglos.

Der Gerichtshof hebt erneut hervor, dass die Befugnis, eine juristische Person zu gründen, um gemeinsam in einem Bereich mit gemeinsamen Interessen zu handeln, einer der wichtigsten Aspekte des Rechts auf Vereinigungsfreiheit ist, ohne die dieses Recht bedeutungslos wäre. Selbst wenn das innerstaatliche Recht nicht verhindert, dass Organisationen auch ohne die staatliche Registrierung funktionieren können, stellt die Ablehnung der Registrierung, mit der eine effektive Arbeitsweise gewährleistet wird, einen Eingriff in Art. 11 EMRK dar. Die Staaten haben zwar das Recht, sich davon zu überzeugen, dass der Zweck und die Tätigkeit einer Vereinigung mit dem in der Gesetzgebung festgelegten Regeln übereinstimmen; dies muss aber in einer Weise erfolgen, die mit ihren Verpflichtungen aus der EMRK vereinbar sind und der Überprüfung durch die Organe der Konvention unterliegt ([Gorzelik u.a. / Polen](#), Urteil vom 17.2.2004 – Nr. 44158/98; [Vereinigte Mazedonische Organisation Linden u.a. / Bulgarien](#), Urteil vom 18.10.2011 – Nr. 34960/04). Der Eingriff war auch nicht im Sinne von Art. 11 EMRK gesetzlich vorgesehen. Die vom Justizministerium Aserbaidschans zur Ablehnung der staatlichen Anerkennung vorgebrachte Begründung, ein gesetzlicher Vertreter der Organisation sei nicht bestimmt, ist nach Auffassung des Gerichtshofs vorgeschoben. Die Auslegung des Gesetzes über die staatliche Registrierung von Nichtregierungsorganisationen ergibt, dass diese Regelung nur fakultativ ist. Vielmehr wollten die Behörden mit dieser Auslegung die effektive Arbeitsweise der von den Beschwerdeführern gegründeten Organisation verhindern. Der Gerichtshof hat einen Verstoß gegen Art. 11 EMRK festgestellt und den Beschwerdeführer*innen eine Entschädigung in Höhe von 4.500 € zugesprochen.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 59433/18 – Humpert u.a. / Deutschland \(5. Sektion\) eingereicht am 15.12.2018 – zugestellt am 10.09.2019](#)

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit), Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot), Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Streikrecht für Beamt*innen – Beeinträchtigung des Rechts auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit – Diskriminierung von Beamt*innen gegenüber Tarifbeschäftigten

[Hinweis: Das BVerfG hatte mit Urteilen vom 12.06.2018 (2 BvR 1738/12; 2 BvR 1395/13; 2 BvR 1068/14; 2 BvR 646/15) entschieden, dass das Streikverbot für Beamt*innen als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums vom Gesetzgeber zu beachten ist. Die Beschwerdeführer*innen, Lehrer*innen im Beamtenverhältnis verschiedener Bundesländer, hatten sich an einem Streik, mit dem die Verbesserung von Lern- und Arbeitsbedingungen für Lehrer*innen gefordert wurde, beteiligt. Aus diesem Grund wurden gegen sie Disziplinarmaßnahmen verhängt. Widerspruch und Klagen blieben durch alle Instanzen erfolglos. Das BVerfG hat in seiner Entscheidung festgestellt, dass das nach dem Grundgesetz zu beachtende Streikverbot für Beamt*innen mit der EMRK und der Rechtsprechung des EGMR vereinbar ist. Mit ihrer Beschwerde, die vor dem Gerichtshof vom gewerkschaftlichen Rechtsschutz vertreten wird, rügen die Beschwerdeführer zum einen die Verletzung von Art. 11 EMRK, da das Streikverbot für Beamt*innen nicht gesetzlich vorgesehen ist. Zum anderen verstoße es gegen Art. 14 EMRK, da Lehrer*innen im Beamtenverhältnis gegenüber tarifbeschäftigten Lehrern diskriminiert würden. Im Übrigen habe das BVerfG versäumt, internationale Rechtsvorschriften zu berücksichtigen, was einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK darstelle.]

3) Meinungsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 963/18 – Šplajt / Kroatien \(1. Sektion\) eingereicht am 30.12.2017 – zugestellt am 06.09.2019](#)

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen „whistleblowing“

[Hinweis: Der Beschwerdeführer arbeitete als Rechtsanwalt für einen privaten Arbeitgeber, wo er für die Entgegennahme von Arbeitnehmer*innenbeschwerden zuständig war. Im Jahr 2007 veröffentlichte er bestimmte Informationen, die ihm aus seiner Tätigkeit bekannt geworden waren und die aus Sicht des Unternehmens rufschädigend waren. Diese Weitergabe der Informationen hatte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Eine hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor den nationalen Gerichten erfolglos. Der Gerichtshof wird hier der Frage nachgehen müssen, ob die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Offenlegung interner Informationen die nach Art. 10 EMRK garantierte Meinungsfreiheit verletzt (vgl. [Heinisch / Deutschland](#), Urteil vom 21.07.2011 – Nr. 28274/08).]

[Nr. 23922/19 – Gawlik / Liechtenstein \(4. Sektion\) eingereicht am 25.04.2019 – zugestellt am 29.08.2019](#)

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen „whistleblowing“

[Hinweis: Der Beschwerdeführer war bei dem einzigen öffentlichen Spital Liechtensteins als stellvertretender Chefarzt beschäftigt. Er reichte bei der Staatsanwaltschaft gegen den Leiter des Krankenhauses eine Strafanzeige wegen des Verdachts der aktiven Sterbehilfe ein. Dies hatte die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers zur Folge.

Der Gerichtshof wird hier der Frage nachgehen müssen, ob die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen der Strafanzeige gegen eine/n Vorgesetzte/n die nach Art. 10 EMRK garantierte Meinungsfreiheit verletzt (vgl. [Heinisch / Deutschland](#), Urteil vom 21.07.2011 – Nr. 28274/08).]

4) Schutz der Privatsphäre

Urteile

[Urteil \(Zweite Sektion\) vom 17.9.2019 – Nr. 40942/14 – Iovcev u. a. / Republik Moldavien und Russland](#)

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Schutz des Privatlebens), Art. 5 EMRK (Recht auf Freiheit und Sicherheit), Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Recht auf Bildung)

Schlagworte: Mobbing – ethnische Herkunft

Kernaussage: Auch der Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz kann von Art. 8 EMRK umfasst sein.

[**Hinweis:** Vgl.: Anm. Lörcher zu EGMR unter III.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 31549/18 – Špadijer / Montenegro \(2. Sektion\) eingereicht am 27.06.2018 – zugestellt am 11.07.2019](#)

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens), Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz – fehlender Zugang zum Gericht

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführerin war als Gefängniswärterin in einer Justizvollzugsanstalt beschäftigt. Wegen Beleidigungen durch Kollegen erhob sie Klage gegen ihren Arbeitgeber. Die Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass es sich bei den Ereignissen nicht um Mobbing gehandelt habe, da sie innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nicht wenigstens einmal pro Woche wiederholt wurden. Die Beschwerdeführerin wurde aufgrund der Ereignisse dienstunfähig und trat 2016 im Alter von 37 Jahren mit einer Schwerbehinderung in den Ruhestand.

Der Gerichtshof wird der Frage nachzugehen haben, ob unter Berücksichtigung der positiven Verpflichtung des Staates, einen verfahrensrechtlichen Schutz vor Misshandlung durch Privatpersonen zu gewährleisten, gegen Art. 8 EMRK verstoßen wurde (zur Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK auf Fälle von Mobbing am Arbeitsplatz s. auch Anm. unter III.)]

5) Diskriminierungsverbot

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 2804/17 – Chali / Nord Mazedonien \(1. Sektion\) eingereicht am 29.12.2016 – zugestellt am 02.09.2019](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 zur EMRK (allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Alters – Diskriminierungsverbot

[**Hinweis:** Der Beschwerdeführer war bei einer Privatbank als Kassierer beschäftigt. Auf der Grundlage eines internen Rankings zur Produktivität der Arbeitnehmer*innen, das vom Arbeitgeber durchgeführt wurde, erhielt der Beschwerdeführer aufgrund seines Alters und seiner Gesundheit eine niedrige Bewertung, die Anlass für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses war. Seine Klage vor den nationalen Arbeitsgerichten blieb erfolglos, wobei festgestellt wurde, dass das interne Ranking des Arbeitgebers nicht zu beanstanden gewesen sei und nationale Vorschriften eingehalten wurden. Das Argument der Diskriminierung wurde in diesem Verfahren nicht geprüft.

Der Gerichtshof wird die Frage der Diskriminierung wegen des Alters ([Carvalho Pinto de Sousa Morais / Portugal](#), Urteil vom 25.07.2017 – Nr. 17484/15) sowie wegen der Gesundheit ([Kiyutin / Russland](#), Urteil vom 10.03.2011 – Nr. 2700/10) zu prüfen haben. Zudem könnte ggf. auch eine Diskriminierung wegen einer Behinderung vorliegen.]

6) Soziale Sicherheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 45672/17 – Andreevski / Nord Mazedonien \(1. Sektion\) eingereicht am 20.06.2017 – zugestellt am 11.09.2019](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Ablehnung einer Mutterschaftsbeihilfe

[**Hinweis:** Der Beschwerdeführerin wurde eine Mutterschaftsbeihilfe mit der Begründung verweigert, dass ihr Arbeitgeber während des Mutterschaftsurlaubs Leistungen von Dritten erhalten habe und sie dessen einzige Mitarbeiterin gewesen ist. Nach nationalem Recht ist in solchen Fällen die Zahlung einer Mutterschaftsbeihilfe ausgeschlossen. Ihre Klage, die die Beschwerdeführerin damit begründete, dass der Arbeitgeber während des Mutterschaftsurlaubs verschiedene nicht fest angestellte Mitarbeiter beschäftigte und dass sie auf die Zahlungen von Dritten an den Arbeitgeber keinen Einfluss hatte, ließen die Verwaltungsgerichte in zwei Instanzen unberücksichtigt.]

7) Verfahrensrecht

Urteile

[Urteil \(3. Sektion\) vom 9. Juli 2019 – Nr. 6991/07 – Kostyuchenko / Russland](#)

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

Schlagworte: Disziplinarverfahren gegen eine Richterin – vermeintliche Rechtswidrigkeit von Entscheidungen wegen möglicher Bestechlichkeit – mangelnde Unparteilichkeit der nationalen Gerichte

Kernaussage: Es fehlt dem Disziplinargericht an der erforderlichen Unparteilichkeit, wenn die/der Präsident*in dieses Gerichts in dem Verfahren vor einer außergerichtlichen Einigungsstelle, die zuvor in derselben Sache eingeschaltet war, als Zeug*in teilgenommen hat und eine für die/den Betroffene/n nachteilige Aussage abgegeben hat.

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführerin war Richterin am Handelsgericht der Region Samara. Wegen behaupteter rechtswidriger Entscheidungen, die auch im Zusammenhang mit der möglichen Bestechlichkeit der Beschwerdeführerin gesehen wurden, wurde gegen sie ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entlassung aus dem Amt als Richterin eingeleitet. Dieses Verfahren wurde zunächst vor einer nach nationalen Vorschriften vorgesehenen außergerichtlichen Einigungsstelle geführt. Im Rahmen dieses Verfahrens wurde der Präsident des Landgerichts angehört und hat für die Beschwerdeführerin nachteilige Aussagen getroffen. Die außergerichtliche Einigungsstelle traf die Entscheidung, dass die Beschwerdeführerin aus dem Richteramt zu entlassen ist. Auf ihren Antrag wurde diese Entscheidung dem Landgericht vorgelegt. Ein Einzelrichter dieses Gerichts bestätigte die Entscheidung der außergerichtlichen Einigungsstelle. Ein hiergegen vor dem Obersten Gerichtshof Russland erhobenes Rechtsmittel blieb ohne Erfolg.

Der Gerichtshof stellt fest, dass es dem Landgericht, das für die Durchführung des gerichtlichen Disziplinarverfahrens zuständig war, an der erforderlichen Unparteilichkeit fehlte, da der Präsident dieses Gerichts in dem Verfahren vor der außergerichtlichen Einigungsstelle eine Aussage zu Lasten der Beschwerdeführerin abgegeben hatte. Nach Ansicht des Gerichtshofs bestehen berechtigte Zweifel, ob ein anderer Richter desselben Gerichts in einer solchen Situation befähigt ist, ein unparteiisches Urteil zu fällen (vgl. [Igor Kabanov / Russland](#), Urteil vom 03.02.2011, Nr. 8921/05). Es wurde ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung von 1.000 € zugesprochen.]

[Urteil \(3. Sektion\) vom 9. Juli 2019 – Nr. 42932/11 – Vakhitov / Russland](#)

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

Schlagworte: Zuweisung einer Dienstwohnung für eine/n Soldat*in – Entlassung aus dem Militärdienst ohne weitere Unterbringung in der Dienstwohnung – Aufhebung der Vollstreckung aus einem rechtskräftigen Urteil

Kernaussage: Jede Streitigkeit über die ordnungsgemäße Vollstreckung und die vollständige und angemessene Einhaltung eines Urteils ist von den nationalen Gerichten zu prüfen, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein auch über mehrere Jahre andauerndes Untätigbleiben im Vollstreckungsverfahren dem Schuldner zuzurechnen ist.

[Hinweis: Der Beschwerdeführer ist ehemaliger Berufssoldat. Ihm und seiner Familie wurde im Jahr 2003 vom Verteidigungsministerium eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt. Mit Urteil vom 17.02.2010 ordnete ein Militärgericht an, dass ihm eine größere Wohnung zur Verfügung zu stellen ist. Da zunächst keine entsprechenden Wohnungen verfügbar waren, blieb der Beschwerdeführer zunächst in der ursprünglichen Dienstwohnung wohnen. Diese Wohnung wurde im Verlaufe der Jahre in kommunales Eigentum übertragen und der Beschwerdeführer schloss einen Sozialmietvertrag für die Wohnung ab. Im Jahr 2017 wurde der Beschwerdeführer aus dem Militärdienst entlassen und aus der Liste derjenigen, die eine Dienstwohnung beanspruchen können, gestrichen. Hiergegen erhob er mit der Begründung Klage, dass sich sein Anspruch auf Zuweisung einer Dienstwohnung nach wie vor aus dem Urteil vom 17.02.2010 ergebe. Diese Klage wurde aus Gründen von Fristversäumnissen abgewiesen. Gleichzeitig beantragte das Verteidigungsministerium die Einstellung des vom Beschwerdeführer eingeleiteten Vollstreckungsverfahrens aus dem Urteil vom 17.02.2010. Diesem Antrag wurde durch eine Entscheidung des Militärgerichts, die in der Berufungsinstanz bestätigt wurde, stattgegeben. Das Gericht stellte fest, dass der Beschwerdeführer die Möglichkeit der Vollstreckung aus dem Urteil verloren hatte, da er in seiner ursprünglichen Wohnung wohnen geblieben ist und von der Möglichkeit der Zuweisung einer anderen Wohnung keinen Gebrauch gemacht hatte.

Der Gerichtshof geht zunächst davon aus, dass das Urteil vom 17.02.2010 weder aufgehoben noch geändert worden ist. Die ordnungsgemäße Vollstreckung und die Einhaltung eines Urteils ist von den nationalen Gerichten zu prüfen ([Gerasimov u.a. / Russland](#), Urteil vom 01.07.2014 – Nr. 29920/05). Dabei ist es unerheblich, dass der Gläubiger eines von einem Gericht festgestellten Anspruchs über mehrere Jahre hinweg untätig geblieben ist und keine Vollstreckung betrieben hat ([Kotsar / Russland](#), Urteil vom 29.01.2009 – Nr. 25971/03). Soweit das Verteidigungsministerium dem Beschwerdeführer seit dem Urteil vom 17.02.2010 keine Dienstwohnung zugewiesen hat, ist der Zeitraum des Untätigbleibens den Behörden zuzurechnen. Der Gerichtshof hat auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK und Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von 7.800 € zugesprochen.]

[Urteil \(4. Sektion\) vom 23. Juli 2019 – Nr. 51227/16 – Jakovljević u. a. / Bosnien und Herzegowina](#)

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

Schlagworte: Erfolgreiche Klage auf Zahlung der Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis – erfolglose Zwangsvollstreckung wegen Vandalismus und Diebstahl an Betriebsmitteln des Schuldners – kein unzureichender Schutz der Interessen der Vollstreckungsgläubiger durch den Mitgliedsstaat

Kernaussage: Insbesondere im Hinblick auf unbezahlte Gehälter sowie Renten- und Krankenversicherungsbeiträge ist eine besondere Sorgfalt geboten, so dass der Staat verpflichtet ist, ein sowohl rechtlich als auch in der Praxis wirksames System zur Vollstreckung von Urteilen zu schaffen und deren Vollstreckung unverzüglich zu gewährleisten.

[Hinweis: Die Beschwerdeführer*innen waren in einem Unternehmen der textilverarbeitenden Industrie beschäftigt. Sie erstritten im Jahr 2009 mehrere Urteile, mit denen ihr Arbeitgeber verurteilt wurde, unbezahlte Arbeitsvergütung sowie die Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung zu zahlen. Aus diesen Titeln betrieben die Beschwerdeführer im Jahr 2010 die Zwangsvollstreckung. Im Rahmen des Vollstreckungsverfahrens stellte sich heraus, dass die

Betriebsmittel des Arbeitgebers durch Diebstahl und Vandalismus zerstört worden waren und eine wirtschaftliche Verwertung nicht mehr möglich war. Diese Feststellungen wurden erst im Rahmen mehrerer zivilrechtlicher Feststellungs- sowie Versteigerungsverfahren getroffen. Überdies wurde das Vollstreckungsverfahren durch Teilvergleiche mit den Beschwerdeführern sowie die Ablehnung der Fortsetzung des Vollstreckungsverfahrens, gegen die Rechtsmittel erhoben wurden, unterbrochen. Das Vollstreckungsverfahren endete erst im Jahr 2018 mit der Einstellung der Zwangsvollstreckung, da ein verwertbares Vermögen des ehemaligen Arbeitgebers nicht mehr existierte.

Der Gerichtshof stellte fest, dass die Dauer eines Vollstreckungsverfahrens von mehr als acht Jahren nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein kann. Die Angemessenheit der Verfahrensdauer ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls anhand folgender Kriterien zu beurteilen: die Komplexität der Rechtssache, das Verhalten der/s Beschwerdeführer*in und der zuständigen Behörden sowie das, was für die/den Beschwerdeführer*in in dem Rechtsstreit auf dem Spiel steht ([Frydlander / Frankreich](#), Urteil vom 27.06.2000 – Nr. 30979/96). Insbesondere dann, wenn es um die Zahlung der Arbeitsvergütung sowie der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge geht, ist im Hinblick auf die Dauer des Vollstreckungsverfahrens eine besondere Sorgfalt geboten ([Ruotolo / Italien](#), Urteil vom 27.02.1992 – Nr. 12460/86; [Obermeier / Österreich](#), Urteil vom 28.06.1990 – Nr. 11761/85). In diesen Fällen ist der Staat besonders verpflichtet, ein sowohl rechtlich als auch in der Praxis wirksames System zur Vollstreckung von Urteilen zu schaffen und deren Vollstreckung unverzüglich zu gewährleisten ([Fuklev / Ukraine](#), Urteil vom 16.01.2014 – Nr. 6318/03). Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt und eine Entschädigung von 2.000 € zugesprochen.]

Urteil (3. Sektion) vom 27. August 2019 – Nr. 55003/16 und 11 andere – Radovanović u.a. / Serbien
Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Urteil auf Zahlung der Arbeitsvergütung – Verzögerung der Zwangsvollstreckung – Zahlung einer angemessenen Entschädigung

Kernaussage: Ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK ist nicht deshalb ausgeschlossen, weil ein Anspruch aus einem rechtskräftigen Urteil erst nach erheblicher Zeit vollstreckt wird und wegen dieser Verzögerung nur eine geringe Entschädigung gezahlt wird.

[Hinweis: Die Beschwerdeführer*innen waren bei einem staatlichen Unternehmen beschäftigt und hatten im Jahr 2008 gegen dieses einen arbeitsgerichtlichen Titel auf Zahlung der ausstehenden Vergütung erwirkt. Nachdem im Jahr 2014 das Zwangsvollstreckungsverfahren immer noch nicht abgeschlossen war, wurde den Beschwerdeführer*innen für die Verzögerung des Verfahrens eine Entschädigung zwischen 100 und 400 € zugesprochen. Daneben wurde das Vollstreckungsgericht angewiesen, das Verfahren zu beschleunigen. Die Beschwerdeführer*innen haben gegen die festgesetzte Höhe der Entschädigung Berufung eingelegt, die vom Berufungsgericht zurückgewiesen wurde. Das daraufhin angerufene Verfassungsgericht hat festgestellt, dass die zugesprochenen Beträge angemessen waren. Die Urteile auf Zahlung der Arbeitsvergütung wurden im Jahr 2016 vollstreckt.

Der Gerichtshof stellt fest, dass ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK selbst dann vorliegt, wenn die Vollstreckung aus einem Urteil erst nach erheblicher Verzögerung erfolgt und der Rechtsverstoß anerkannt und Abhilfe geschaffen wurde. Die von den nationalen Behörden gewährten Rechtsbehelfe müssen angemessen und ausreichend sein, da andernfalls eine Partei weiterhin behaupten kann, Opfer des Rechtsverstoßes zu sein. Auch wenn das nationale Gericht festgestellt hat, dass das Recht der Beschwerdeführer*innen auf Durchführung der Zwangsvollstreckung innerhalb einer angemessenen Frist verletzt und hierfür eine Entschädigung zugesprochen wurde, war diese nicht angemessen. Der Gerichtshof hat in vergleichbaren Fällen in der Regel eine Entschädigung in Höhe von 4.700 € gewährt ([Adamović / Serbien](#), Urteil vom 02.10.2012 – Nr. 41703/06; [Klikovac u.a. / Serbien](#), Urteil vom 05.03.2013 – Nr. 24291/08). Unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage des Staates Serbien hat der Gerichtshof bei Verzögerungen von Vollstreckungsverfahren aus Urteilen gegen staatliche Unternehmen diesen Betrag auf 2.000 € gekürzt ([Stošić / Serbien](#), Urteil vom 01.10.2013 – Nr. 64931/10). Da die von den nationalen

Gerichten den Beschwerdeführer*innen zugesprochenen Entschädigungen weit unter dem vom Gerichtshof festgesetzten Beträgen lagen, wurde ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK angenommen und eine Entschädigung von 2.000 € zugesprochen.]

[Urteil \(3. Sektion\) vom 27. August 2019 – Nr. 43815/17 und 15 andere – Stevanović u. a. / Serbien](#)

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

Schlagworte: Urteil auf Zahlung der Arbeitsvergütung – Verzögerung der Zwangsvollstreckung durch Insolvenzverfahren – Zahlung einer angemessenen Entschädigung

Kernaussage: Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gegen einen Arbeitgeber und die damit verbundene Verzögerung des Vollstreckungsverfahrens steht einem Verstoß gegen Art. 6 EMRK nicht entgegen.

[Hinweis: Der Sachverhalt und die Entscheidungsgründe sind mit denen des Verfahrens Nr. 55003/16 vergleichbar. In vorliegenden Verfahren war gegen den Arbeitgeber der Beschwerdeführer*innen das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Auch in einem solchen Fall sind hinsichtlich der Frage, ob eine Verzögerung des Vollstreckungsverfahrens im Sinne von Art. 6 EMRK eingetreten ist und innerstaatliche angemessene und ausreichende Rechtsbehelfe gewährt werden, die in dem Verfahren Nr. 55003/16 aufgestellten Grundsätze anzuwenden.]

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

[Entscheidung \(3. Sektion\) vom 9. Juli 2019 – Nr. 53056/15 – Vladimirov / Serbien](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren), Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde), Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Urteil auf Zahlung der Arbeitsvergütung – Verzögerung der Zwangsvollstreckung – Geltendmachung des Anspruchs auf Entschädigung

Kernaussage: Wenn die nationalen Gerichte auf einen Rechtsverstoß wegen der Verzögerung des Verfahrens erkannt haben und ein ausreichender Rechtsbehelf in Form einer Entschädigungszahlung gewährt wird, liegt nur dann ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK vor, wenn die Entschädigung nach vorheriger Geltendmachung nicht gezahlt wurde.

[Hinweis: Der Beschwerdeführer hat gegen seinen Arbeitgeber einen gerichtlichen Titel auf Zahlung der Arbeitsvergütung erstritten. Wegen der Verzögerung der Zwangsvollstreckung hat er gerichtlich die Beschleunigung des Verfahrens beantragt. Er hat keinen Anspruch auf Entschädigung geltend gemacht. Das nationale Gericht hat festgestellt, dass das Recht auf Durchführung der Zwangsvollstreckung innerhalb einer angemessenen Frist verletzt wurde und hat angeordnet, das Vollstreckungsverfahren zu beschleunigen. Der Beschwerdeführer rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK wegen der verspäteten Vollstreckung eines rechtskräftigen Urteils.

Der Gerichtshof stellt unter Hinweis auf seine bisherige Rechtsprechung ([Burdov / Russland](#), Urteil vom 15.01.2009 – Nr. 33509/04) fest, dass die erhebliche Verzögerung der Zwangsvollstreckung aus einem rechtskräftigen Urteil grundsätzlich nicht ausreicht, um einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK zu begründen, wenn die nationalen Behörden den Rechtsverstoß anerkannt und angemessene und ausreichende Rechtsbehelfe gewährt haben. Da der Beschwerdeführer vorliegend keine Entschädigung wegen der verzögerten Zwangsvollstreckung eingefordert hat, war die Anerkennung des Rechtsverstoßes an sich schon ein angemessener und ausreichender Rechtsbehelf. Die Entscheidung ergänzt die Rechtsprechung zur Verzögerung der Zwangsvollstreckung (Nr. 55003/16 und Nr. 43815/17), mit der in solchen Fällen eine angemessene Entschädigung zugesprochen wurde, die den Vorgaben des Gerichtshofs entsprechen muss. Allerdings ist, da ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK nur wegen der Höhe der nach nationalem Recht zugesprochenen Entschädigung vorliegen kann, deren Geltendmachung einer Entschädigung nach nationalem Recht zwingend erforderlich.]

[Entscheidung \(3. Sektion\) vom 29. August 2019 – Nr. 22640/16 – Stojkovic / Serbien](#)

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

Schlagworte: Überlange Dauer von Zivilverfahren – Aussetzung des Verfahrens auf Antrag der Beschwerdeführerin – kein Verstoß gegen Art. 6 EMRK

Kernaussage: Eine Beschwerde wegen überlanger Verfahrensdauer ist dann offensichtlich unbegründet, wenn das Verfahren auf Antrag des Beschwerdeführers ausgesetzt wird.

[**Hinweis:** Das Verfahren betrifft die Klage der Beschwerdeführerin gegen ihren Arbeitgeber auf Zahlung der Arbeitsvergütung aus dem Jahre 2005. Das Verfahren wurde auf Antrag der Beschwerdeführerin zunächst bis Oktober 2006 ausgesetzt. Die im Jahr 2010 und 2011 anberaumten Termine zur mündlichen Verhandlung wurden auf Antrag der Beschwerdeführerin vertagt. Der Gerichtshof konnte keinen Verstoß gegen Art. 6 EMRK feststellen, da die Verzögerung des Verfahrens durch die Beschwerdeführerin selbst verursacht wurde.]

[Entscheidung \(2. Sektion\) vom 29. August 2019 – Nr. 50109/09 – Özen / Türkei](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren), Art. 37 EMRK (Streichung von Beschwerden)

Schlagworte: Anerkennung eines Verstoßes gegen Art. 6 EMRK durch die/den Beschwerdegegner*in – Einstellung des Beschwerdeverfahrens aus anderen Gründen

Kernaussage: Die Anerkennung eines Menschenrechtsverstoßes und die Zahlung einer Entschädigung stellt einen „anderen Grund“ i.S.v. Art. 37 Abs. 1 lit. c EMRK dar, der eine Streichung der Beschwerde vor dem EGMR rechtfertigt.

[**Hinweis:** Der Beschwerdeführer hatte gegen seinen Arbeitgeber gerichtlich einen Anspruch auf Zahlung ausstehender Arbeitsvergütung erstritten. Die Eröffnung des Vollstreckungsverfahrens wurde abgelehnt, da die Gerichtsgebühren nicht gezahlt wurden. Der Beschwerdeführer machte vor dem Gerichtshof geltend, dass er wegen der Nichtzahlung der Gerichtsgebühren durch den Arbeitgeber in seinem Recht auf Zugang zum Gericht beeinträchtigt wurde. Während des Verfahrens vor dem Gerichtshof gab die türkische Regierung eine Erklärung ab, wonach sie den Verstoß gegen Art. 6 EMRK anerkannte und sich verpflichtete, dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 1.000 € zu zahlen.

Der Gerichtshof wies den Beschwerdeführer auf Art. 37 Abs. 1 lit. c EMRK hin, wonach eine Beschwerde aus dem Register zu streichen ist, wenn eine weitere Prüfung der Beschwerde aus anderen vom Gerichtshof festgestellten Gründen nicht gerechtfertigt ist. Unter Hinweis auf seine Rechtsprechung ([Tahsin Acar / Türkei](#), Urteil vom 06.05.2003 – Nr. 26307/95; [Spółka z o.o. WAZA / Polen](#), Urteil vom 26.06.2007 – Nr. 11602/02; [Sulwińska / Polen](#), Urteil vom 18.09.2007 – Nr. 28953/03) legt der Gerichtshof die Erklärung der türkischen Regierung dahingehend aus, dass die Anerkennung des Verstoßes gegen Art. 6 EMRK sowie die Zahlung einer Entschädigung einen „anderen Grund“ im Sinne von Art. 37 Abs. 1 lit. c EMRK darstellt, der es nicht mehr rechtfertigt, die Prüfung der Beschwerde fortzusetzen.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 12917/19 und 26857/19 – Buttet u.a. Ahmed / Vereinigtes Königreich \(1. Sektion\) eingereicht am 04.03.2019 und 16.05.2019 – zugestellt am 17. 09.2019](#)

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

Schlagworte: Immunität ausländischer Arbeitgeber gegenüber nationalen Gerichten – Beschäftigung von Arbeitnehmer*innen bei Einrichtungen ausländischer Staaten

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer*innen sind als Hausangestellte bei ausländischen Botschaften im Vereinigten Königreich beschäftigt. Klagen gegen ihren Arbeitgeber wurden von den Arbeitsgerichten mit der Begründung abgewiesen, dass die Botschaften nach dem Britischen Immunitätsgesetz von 1978 Immunität im Hinblick auf gegen sie gerichtete Entscheidungen der nationalen britischen Gerichte haben. Der Gerichtshof wird die Frage zu klären haben, ob die Anwendung des britischen Immunitätsgesetzes die Rechte der Beschwerdeführer*innen nach Art. 6

EMRK verletzt.

In Deutschland gilt nach § 20 Abs. 2 GVG i. V. m. dem Allgemeinen Völkergewohnheitsrecht als Bestandteil des Bundesrechts (Art. 25 GG), dass Staaten der Gerichtsbarkeit anderer Staaten nur insoweit nicht unterworfen sind, wie ihre hoheitliche Tätigkeit von einem Rechtsstreit betroffen ist. Es ist mit dem Prinzip der souveränen Gleichheit von Staaten und dem daraus abgeleiteten Rechtsprinzip, dass Staaten nicht übereinander zu Gericht sitzen, nicht zu vereinbaren, dass ein deutsches Gericht hoheitliches Handeln eines anderen Staates rechtlich überprüft (vgl. BVerfG 6.12.2006 - 2 BvM 9/03; BAG 10.4.2013 - 5 AZR 78/12; BAG 14.2.2013 - 3 AZB 5/12; BAG 10.4.2013 - 5 AZR 78/12). Geht es um eine Streitigkeit aus einem Arbeitsverhältnis, kommt es grundsätzlich darauf an, ob die dem Arbeitnehmer übertragenen Aufgaben ihrer Natur nach hoheitlich oder nicht-hoheitlich sind; entscheidend ist der Inhalt der ausgeübten Tätigkeit (BAG 14.2.2013 - 3 AZB 5/12; BAG 15.2.2005 - 9 AZR 116/04; BAG 10.4.2013 - 5 AZR 78/12). Insoweit ist das vorliegende Verfahren auch für die deutsche Rechtslage relevant.]

**Nr. 43344/18 – Dedejska u.a. / Nordmazedonien (1. Sektion) eingereicht am 05.09.2018 –
zugestellt am 04.07.2019**

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

Schlagworte: Abberufung von einem Dienstposten vor Ablauf der vorgesehenen Amtszeit – keine Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer*innen waren vom Parlament als Mitglieder zweier Kommissionen, die in zweiter Instanz über Beschwerden in Verwaltungsverfahren zu entscheiden hatten, für eine Amtszeit von fünf Jahren ernannt worden. Auf Vorschlag der Regierung entließ das Parlament die Beschwerdeführer*innen vorzeitig von ihren Posten. Eine gerichtliche Überprüfung dieser Entscheidungen war nicht vorgesehen. Die Beschwerdeführer*innen rügen, dass wegen des fehlenden Zugangs zu einem Gericht ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK vorliegt. Im Übrigen sei auch ein wirksamer innerstaatlicher Rechtsbehelf im Sinne von Art. 13 EMRK nicht gegeben.

Der Gerichtshof wird die Frage zu beantworten haben, ob Art. 6 EMRK vorliegend anzuwenden ist ([Vilho Eskelinen u.a. / Finnland](#), Urteil vom 19.04.2007 – Nr. 63235/00) mit der Folge, dass der fehlende Zugang zum Gericht gegen Art. 6 EMRK verstoßen würde.]

**Nr. 30850/11 – Shkdirya / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 11.03.2011 – zugestellt am
05.07.2019**

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

Schlagworte: Klage auf Zahlung von verschiedenen Vergütungsbestandteilen – Verweisung des Rechtsstreits von der Fachgerichtsbarkeit an die allgemeine Gerichtsbarkeit – Verhinderung des Zugangs zum Gericht

[**Hinweis:** Der Beschwerdeführer hat gegenüber seinem Arbeitgeber, einem Sicherheitsdienst, Klage auf Zahlung verschiedener Vergütungsbestandteile (Sozialleistungen, Aufwendungsersatz, Verpflegungszuschuss, Haushaltszuschuss etc.) vor dem Verwaltungsgericht erhoben. Das Verwaltungsgericht hat die Klage teilweise abgewiesen und wegen eines anderen Teils an die allgemeine Gerichtsbarkeit verwiesen. Auch hinsichtlich dieses Teils der Forderung wurde die Klage vom Zivilgericht abgewiesen. Das Verfassungsgericht hatte zwischenzeitlich die Rechtsvorschriften, aufgrund derer der Rechtsstreit von dem Verwaltungsgericht an ein Gericht der allgemeinen Gerichtsbarkeit verwiesen wurde, für verfassungswidrig erklärt. Der Beschwerdeführer rügt, dass ihm durch die Verweisung hinsichtlich eines Teils seines Anspruchs an ein unzuständiges Gericht der Anspruch auf Zugang zu einem Gericht gemäß Art. 6 EMRK verwehrt wurde.]

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Universität Hamburg

1) Europäische Union

Europäisches Parlament

(Die folgenden Informationen sind den „[Pressemitteilungen](#)“ des Europäischen Parlaments entnommen.)

Zusammensetzung der neuen Kommission)

Nachdem der Rat am 25.11.2019 die Einigung mit dem Parlament zum EU-Haushalt 2020 am 25.11.2019 billigte (s. [PM des Rates vom 25.11.2019](#)), wurde am 27.11.2019 der Haushalt vom Parlament verabschiedet. Zuvor hatten sich die Abgeordneten erfolgreich für mehr Klimaschutz, Forschungsförderung, Infrastrukturinvestitionen und eine bessere Unterstützung der Jugend eingesetzt (s. [PM vom 19.11.2019](#)). Im Haushalt wurden unter anderem zusätzliche 50 Mio. Euro für Erasmus+ und weitere 28,3 Mio. Euro für die Jugendbeschäftigungsinitiative angesetzt. Für letztere werden bei Bedarf Mitte 2020 weitere 50 Mio. Euro hinzugefügt.

Am 16.7.2019 stellte Ursula von der Leyen dem Plenum des Parlaments in einer [Rede](#) ihre [Leitlinien](#) für ihre Kandidatur als Kommissionspräsidentin vor (s. [PM vom 16.7.2019](#)). Als Schwerpunkte ihrer Arbeit formulierte von der Leyen dabei die Klimapolitik, die Stärkung der sozialen Marktwirtschaft, die Digitalisierung, den Einsatz für europäische Grundwerte, die Stärkung der Rolle Europas in der Welt sowie eine Demokratisierung der EU.

Zu den vorgestellten sozialpolitischen Schwerpunkten ihrer Agenda gehören die Verwirklichung der Gleichbehandlung, bspw. durch bindende EU-Regelungen für Lohntransparenz, sowie die Stärkung der Europäischen Säule sozialer Rechte, u.a. durch einen Gesetzesvorschlag für gerechte Mindestlöhne, die Fortführung der EU-Jugendgarantie, die Etablierung einer europäischen Rückversicherung zur Entlastung der nationalen Arbeitslosenversicherungen in Krisenzeiten und die Einführung einer „Europäischen Kindergarantie“ zur Bekämpfung von Kinderarmut (im Detail: [Markowski, Der Griff nach den Sternen? – Die sozialpolitischen Schwerpunkte der neuen EU-Kommission](#)).

Im Anschluss an ihre Rede wurde von der Leyen mit 383 Ja-Stimmen zu 327 Gegenstimmen (22 Enthaltungen) zur Präsidentin der nächsten Europäischen Kommission gewählt (s. [PM vom 16.7.2019](#)). Sie tritt ihre fünfjährige Amtszeit am 1.11.2019 an. Zuvor wurden vom 30.9.-8.10.2019 die Anhörungen der designierten Kommissarinnen und Kommissare durch das Parlament durchgeführt. Unter anderem wurden Nicolas Schmit (Luxemburg) als designierter Kommissar für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität (s. [PM vom 1.10.2019](#)) und Helena Dalli (Malta) als Kandidatin für einen erstmals existierenden Posten einer Kommissarin für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung (s. [PM vom 2.10.2019](#)) vom Parlament angehört.

EU-Forschung und Erasmus (s. [PM vom 18.9.2019](#))

Am 18.9.2019 verabschiedete das Europäische Parlament eine Aufstockung der EU-Forschungsprogramme (80 Millionen Euro für Horizont 2020) und der Jugendmobilität (20 Millionen Euro für Erasmus+), wie vom Europäischen Parlament und dem Rat in ihrer Einigung über den EU-Haushalt 2019 im Dezember 2018 beschlossen (s. zuletzt [HSI-Newsletter 4/2018](#) unter VI.1.)

Europäische Kommission

(Die folgenden Informationen sind insbesondere den „[Schlagzeilen](#)“ der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration entnommen.)

Ethikleitlinien für Künstliche Intelligenz (s. [PM vom 26.6.2019](#))

Die von der Kommission berufene unabhängige Expertengruppe für Künstliche Intelligenz (KI) hat am 26.6.2019 weitere ethische Leitlinien für die Entwicklung vertrauenswürdiger KI vorgelegt. Die insgesamt 33 Anforderungen unterstützen einen auf den Menschen ausgerichteten Ansatz in der KI und ergänzen die am 8.4.2019 veröffentlichten [Ethik-Leitlinien](#) der Expertengruppe (s. zuletzt HSI-Newsletter 1/2019 unter VI.1.). In der aktuell laufenden Pilotphase können Organisationen in der gesamten EU nun die [Bewertungsliste für die Schaffung vertrauenswürdiger KI](#) bis zum 1.12.2019 testen. Veröffentlicht wird das Ergebnis Anfang 2020.

Effizientere Entscheidungsfindung in der EU-Sozialpolitik (s. [PM vom 16.4.2019](#))

Am 16.4.2019 leitete die Kommission eine Debatte über die verstärkte Nutzung der Beschlussfassung mit qualifizierter Mehrheit statt mit Einstimmigkeit in der Sozialpolitik ein, um die Entscheidungsfindung dort zügiger, flexibler und effizienter zu gestalten, wo die EU bereits zuständig ist. Die Kommission schlägt in einem ersten Schritt vor, die Überleitungsklausel aus den EU-Verträgen zur Erleichterung der Beschlussfassung in Fragen der Nichtdiskriminierung anzuwenden. Dies würde zur Weiterentwicklung des Schutzes vor Diskriminierung beitragen.

Europäischer Beschäftigungs- und Sozialbericht 2019 (s. [PM vom 4.7.2019](#))

Der diesjährige [Europäische Beschäftigungs- und Sozialbericht](#) (ESDE) mit dem Titel „Sustainable growth for all: choices for the future of social Europe“ zeigt auf, dass der Kampf gegen den Klimawandel und der Erhalt des Wachstums eng miteinander zusammenhängen. Dargelegt wird eine Reihe von Maßnahmenoptionen, mit denen sich die Wettbewerbsfähigkeit der EU erhalten, das Wachstum verstetigen und sich sein Nutzen für die gesamte Bevölkerung in der EU und für die künftigen Generationen nutzbar machen lässt und gleichzeitig der ehrgeizige Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft weiterverfolgt wird. Der Bericht geht u.a. davon aus, dass im Zuge des Übergangs zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft bis 2030 weitere 1,2 Millionen Arbeitsplätze in der EU geschaffen werden.

Schaffung einer europäischen Arbeitsbehörde (s. [PM vom 4.7.2019](#))

Nach Verabschiedung der Verordnung zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2019 unter VI.1.) wurde nun eine [Webseite](#) für die neue Behörde eingerichtet. Sie beginnt ihre Aktivität im Oktober 2019.

Berichte über Langzeitarbeitslosigkeit (s. [PM vom 10.7.2019](#))

Am 10.7.2019 wurden als Ergebnis eines zweijährigen Projekts zwei Berichte und mehrere Videos zur Unterstützung von politischen Entscheidungsträgern bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit veröffentlicht. Die Berichte beschäftigen sich mit der [Schaffung neuer Arbeitsplätze](#) sowie mit [aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen](#).

Inkrafttreten zweier Richtlinien

Zum 1.8.2019 traten die [Richtlinie \(EU\) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union](#) sowie die [Richtlinie \(EU\) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige](#) in Kraft (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2019 unter VI.1.). Die Mitgliedstaaten haben nun drei Jahre Zeit, um die Vorschriften in nationale Gesetzgebung umzusetzen.

Bericht über die Umsetzung der Arbeitnehmerentsenderichtlinie (s. [PM vom 25.9.2019](#))

Am 25.9.2019 veröffentlichte die Kommission einen [Bericht](#) über die Anwendung und Umsetzung der Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Arbeitnehmerentsenderichtlinie. Danach haben alle Mitgliedstaaten die Richtlinie mittlerweile in nationales Recht umgesetzt. Fortan wird v.a. die ELA

eine entscheidende Rolle in der Bekämpfung von Missbrauch bei der Umsetzung der Richtlinie spielen. Zudem hat die Kommission [Praxisanleitungen](#) zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und nationalen Behörden veröffentlicht.

Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

(Die folgenden Informationen den „[Pressemitteilungen](#)“ des Europäischen Rates und des Rates der Europäischen Union entnommen.)

Länderspezifische Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik (s. [PM vom 9.7.2019](#))

Der Rat hat am 9.7.2019 seine länderspezifischen Empfehlungen zur Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Haushaltspolitik der Mitgliedstaaten angenommen. Die [Empfehlungen an Deutschland](#) fordern insbesondere dazu auf, die Fehlanreize, die einer Aufstockung der Arbeitszeit entgegenwirken, insbesondere für Gering- und Zweitverdiener zu reduzieren; Maßnahmen einzuleiten, um die langfristige Tragfähigkeit des Rentensystems zu sichern, und dabei gleichzeitig ein angemessenes Rentenniveau aufrecht zu erhalten; die Voraussetzungen für die Förderung eines höheren Lohnwachstums zu stärken und dabei gleichzeitig die Rolle der Sozialpartner zu achten; die Bildungsergebnisse und das Kompetenzniveau benachteiligter Gruppen zu verbessern.

Maßnahmen im Falle eines No-Deal Brexits (s. [PM vom 2.10.2019](#))

Die EU ergreift Maßnahmen zur Unterstützung von ArbeitnehmerInnen und Selbständigen in den 27 Mitgliedstaaten, deren berufliche Tätigkeiten durch die Konsequenzen eines No-Deal Brexits betroffen sein könnten. Die vorgeschlagene Regelung sieht vor, den Anwendungsbereich des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) auf solche Personengruppen zu erweitern. Diese Regelung würde jedoch nur im Falle eines No-Deal Brexits in Kraft treten.

Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

(Die folgenden Informationen sind den [Pressemitteilungen](#) des Gerichtshofs entnommen.)

Ernennung neuer Richterinnen und Richter (s. [PM vom 10.7.2019](#) und [PM vom 4.9.2019](#))

Herr Nils Wahl (Schweden) wurde zum 7.10.2019 zum Richter beim Gerichtshof als Nachfolger des zurückgetretenen Richters Carl Gustav Fernlund ernannt. Zudem wurden in Folge der Reform des Gerichts (EuG, s. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.1) zwei Richter und eine Richterin neu ernannt, darunter Gerhard Hesse (Österreich) mit einer Amtszeit bis zum 31.8.2022.

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

Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung **Berichte und Beiträge** über den [gesetzlichen Mindestlohn](#), [Plattformarbeit](#), [Aufwärtskonvergenz im Bereich Beschäftigung und sozioökonomische Faktoren \(Zusammenfassung\)](#), die [Entwicklungen der Arbeitszeit 2017-2018](#), ihren [Jahresbericht](#) über die Entwicklungen im Arbeitsrecht 2018 mit einzelnen Länderpapieren ([Arbeitspapier zu Deutschland](#)) sowie Berichte zu den letzten Entwicklungen im Arbeitsrecht in [Deutschland](#) und [Österreich](#).

2) Europarat

Ministerkomitee

In seiner 1351. Sitzung am 10.7.2019 beschäftigte sich das Ministerkomitee mit dem [Bericht](#) des Steering Committee for Human Rights (CDDH) über **gute Praktiken und Vorschläge zur Verbesserung der Umsetzung sozialer Rechte in Europa**. Aufbauend auf seiner [Analyse vom 22.6.2018](#) stellt der Bericht die Verpflichtungen der Vertragsstaaten zunächst dar, beschäftigt sich dann mit den Verfahrensarten nach der Europäischen Sozialcharta (ESC), der effektiven nationalen Umsetzung von sozialen Rechten, der Sichtbarkeit des Chartasystems sowie dem Verhältnis der Instrumente des Europarats mit anderen Instrumenten zum Schutz sozialer Rechte.

Am 11.9.2019 beschloss das Komitee zudem in seiner 1353. Sitzung die Einrichtung eines intergouvernementalen **Ausschusses zu Künstlicher Intelligenz** (s. [PM vom 12.9.2019](#)). Der Ausschuss soll die Realisierbarkeit eines rechtlichen Rahmens für die Entwicklung und Anwendung künstlicher Intelligenz untersuchen und dabei die Herausforderungen für Menschenrechte, Rechtsstaat und Demokratie berücksichtigen.

Siehe zu den parallel hierzu verlaufenden Bestrebungen der EU deren Ethikleitlinien (oben unter VI.1.).

Menschenrechtskommissarin

Am 2.9.2019 veröffentlichte die Menschenrechtskommissarin Dunja Mijatović ihren [2. vierteljährlichen Tätigkeitsbericht für 2019](#). Darin wird u.a. Bezug genommen auf die am 14.5.2019 veröffentlichte Empfehlung der Kommissarin zu Künstlicher Intelligenz und dem Schutz von Menschenrechten (s. [PM vom 14.5.2019](#)).

Parlamentarische Versammlung

Im Rahmen der vom 30.9.-4.10.2019 stattfindenden Herbstsitzung der Parlamentarischen Versammlung befasste sich diese mit dem **Schutz von HinweisgeberInnen** („[Improving the protection of whistleblowers all over Europe](#)“) und verabschiedete am 1.10.2019 ihre [Resolution 2300 \(2019\)](#). Darin begrüßt sie insbesondere die von der EU verabschiedete (Whistleblower-)Richtlinie zum Schutz von HinweisgeberInnen und ruft auch Nicht-EU-Staaten auf, ihre nationale Gesetzgebung an den Vorgaben der Richtlinie zu orientieren (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2019 unter VI.1. und VI.2.).

Außerdem befasste sich die Versammlung mit den Auswirkungen von [Arbeitsmigration aus Osteuropa](#) auf sozio-demographische Prozesse in den betroffenen Staaten und verabschiedete am 4.10.2019 hierzu [Resolution 2310 \(2019\)](#).

Europäische Sozialcharta (ESC)

Allgemeines

Vom 16.-20.9.2019 tagte der **Regierungssozialausschuss** der ESC zu seiner [140. Sitzung](#) in Straßburg. Er befasste sich in dieser Sitzung u.a. mit Ergebnissen zu den Staatenberichten 2018 sowie mit dem Bericht des CDDH über gute Praktiken und Vorschläge zur Verbesserung der Umsetzung sozialer Rechte in Europa.

Im Rahmen seiner **308. Sitzung** verabschiedete der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte am 10.9.2019 **Änderungen seiner Verfahrensregeln** (s. [PM vom 20.9.2019](#)). Diese Änderungen führen u.a. die Möglichkeiten für den Ausschuss ein, Beschwerden zusammenzuführen oder parallel zu behandeln (Artikel 26A) sowie Sofortmaßnahmen anzuordnen (Artikel 36).

Außerdem veröffentlichte der Ausschuss am 11.9.2019 seinen [Aktivitätsbericht für 2018](#) (s. [PM vom 11.9.2019](#)).

Schließlich fand vom 3.-4.10.2018 das erste Treffen zwischen dem Ausschuss und dem **Inter-Amerikanischen Gerichtshof für Menschenrechte** im Rahmen einer Konferenz in Madrid statt (s. [PM vom 3.10.2019](#)). Darin ging es u.a. um Möglichkeiten des Austauschs sowie um die Stärkung der Akzeptanz sozialer Rechte in den Vertragsstaaten.

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Allgemeines

Der ILO-Bericht [„Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity“](#) beschäftigt sich mit Nachhaltigkeitsziel 8 der Sustainable Development Goals (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum). Dazu präsentiert der Bericht zunächst den Fortschritt bei der Erreichung der Zielvorgaben unter Ziel 8, entwickelt einen Überblick über die Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Zielvorgaben und beschreibt verschiedene politische Maßnahmen, die zur Erreichung des 8. Ziels bis 2030 beitragen können.

Weiterhin beschäftigt sich der ILO-Bericht [„Labour Provisions in G7 trade agreements“](#) aus einer vergleichenden Perspektive mit arbeitsrechtlichen Regelungen in Handelsabkommen der G7. Die Untersuchung zeigt den starken Zusammenhang zwischen internationalem Handel und der Arbeitswelt sowie die wachsende Berücksichtigung dieses Zusammenhangs durch Staaten beim Abschluss internationaler Verträge.

In Hinblick auf das noch immer laufende **Jubiläumsjahr der ILO** (s. insbesondere HSI-Newsletter 1/2019 unter VI.3.) ist auf die [Schwerpunktausgabe des Archivs des Völkerrechts](#) zu 100 Jahren ILO hinzuweisen mit Beiträgen u.a. zur Normüberwachung durch den Sachverständigenausschuss sowie zur Überprüfung der Einhaltung der ILO-Abkommen durch die Europäische Kommission.

Internationale Arbeitskonferenz

Vom 10.-21.6.2019 fand in Genf die **108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** statt. Alle Berichte, Dokumente und Statements zu dieser Tagung sind auf der [Internetseite der ILO](#) abrufbar. Einige ausgewählte Berichte sind auch in [deutscher Sprache](#) verfügbar.

Hierzu zählen u.a. ein Bericht zum Thema „[Für eine bessere Zukunft arbeiten](#)“ der ILO-Kommission zur Zukunft der Arbeit sowie über „[Die Lage der Arbeitnehmer der besetzten arabischen Gebiete](#)“. Außerdem verabschiedete die Konferenz am 21.6.2019 ihre [Jubiläumserklärung](#) zum hundertjährigen Bestehen der ILO.

Die Konferenz befasste sich zudem mit Berichten zum Thema „**Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**“, bestehend aus mehreren Teilen: [Bericht V\(2A\)](#) auf Grundlage der Antworten der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, dessen [Addendum](#), [Bericht V\(2B\)](#) mit vorgeschlagenen Texten eines Übereinkommens und einer Empfehlung (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2018 unter V.3.). Aus diesen Vorarbeiten der Konferenz ging schließlich die Verabschiedung des [Übereinkommens Nr. 190 zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt](#), 2019, am 19.6.2019 hervor. Gemeinsam mit dem Übereinkommen wurde auch die nichtbindende [Empfehlung Nr. 206](#) zum gleichen Thema zur Unterstützung bei der Umsetzung des Übereinkommens von der Konferenz angenommen. Beide Instrumente zielen auf einen umfassenden Schutz von ArbeitnehmerInnen vor derartigen Übergriffen ab (s. [PM vom 21.6.2019](#)). Sie beschränken sich weder auf bestimmte Vertragsformen noch auf den Arbeitsplatz allein, sondern schließen auch PraktikantInnen, Auszubildende, BewerberInnen und Arbeitslose ein, sowie Pausenräume, Dienstreisen, schriftliche Kommunikation und sogar soziale Aktivitäten. Zu den umzusetzenden Maßnahmen gehören Streitbeilegungsmechanismen, gerichtliche Verfahren und Unterstützungsmechanismen für Opfer. Das Übereinkommen Nr. 190 tritt zwölf Monate nach der Ratifikation durch zwei Mitgliedstaaten in Kraft.

Sachverständigenausschuss

Im Rahmen der Internationalen Arbeitskonferenz hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*) seinen [Bericht](#) (gekürzt auf [Deutsch](#)) sowie seinen [General Survey](#) betreffend den sozialen Basisschutz („Universal social protection for human dignity, social justice and sustainable development“) veröffentlicht.

In ersterem fordert der Ausschuss Deutschland dazu auf, weitere Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigung von Strafgefangenen durch private Unternehmen nicht gegen das Verbot der Zwangsarbeit aus **Übereinkommen Nr. 29 über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930)** verstößt (S. 210-212). Zu diesem Übereinkommen hatte die ILO 2014 ein [Protokoll](#) verabschiedet, welches bestehende Regelungslücken, insbesondere in Bezug auf Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung, schließen und den Opferschutz fördern sollte. Dieses Protokoll hat **Deutschland am 19.6.2019 ratifiziert**, sodass es am 19.6.2020 für Deutschland in Kraft tritt (s. [PM vom 19.6.2019](#)).

Zudem fordert der Sachverständigenausschuss Deutschland dazu auf, Informationen zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes von 2017 nachzureichen sowie verstärkt Maßnahmen zur Bekämpfung des Gender Pay Gaps zu ergreifen (S. 395-396). In Bezug auf das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst von 2015 betont der Ausschuss die Wichtigkeit der weiteren Stärkung der Vertretung von Frauen in Führungspositionen (S. 397).

Konferenzausschuss

Auch der Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen (*Conference Committee on the Application of Standards (CAS)*) hat unter Berücksichtigung des Berichts des Sachverständigenausschusses sowie ausgewählter Einzelfälle seinen **Bericht** über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (Teil 1 und [Teil 2](#)) veröffentlicht.

Verwaltungsrat

Am 22.6.2019 tagte der Verwaltungsrat auf seiner [336. Sitzung](#).

Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen dieser Sitzung des Verwaltungsrats wurden der [389. Bericht](#) und der [390. Bericht](#) des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Keiner der dort behandelten Fälle betraf Europa.

4) Vereinte Nationen

Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Im Rahmen seiner [66. Sitzung](#) Anfang Oktober 2019 befasste sich der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte mit dem **4. Staatenberichtsverfahren der Schweiz** (zum [Staatenbericht](#)). Im Vorfeld der Sitzung hatte die Schweiz am 10.7.2019 auf die Liste zu klärender Themen ([LOI](#)) [geantwortet](#). Zu den von der Zivilgesellschaft abgegebenen Stellungnahmen gehört insbesondere ein [Parallelbericht](#) der Platform of Swiss NGOs for Human Rights, eines Zusammenschlusses von über 80 Schweizer NGOs.

Die Veröffentlichung der [abschließenden Bemerkungen](#) des Ausschusses erfolgte am 18.10.2019.

Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau

Nach der [Beantwortung der LOI](#) durch die österreichische Regierung vom 25.3.2019, veröffentlichte der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau am 30.7.2019 seine [abschließenden Bemerkungen zum 9. Staatenbericht Österreichs](#) (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.4.).

Darin hebt der Ausschuss u.a. den besonders hohen Gender Pay Gap in Österreich und die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervor und empfiehlt verschiedene Maßnahmen zur Einhaltung der Verpflichtungen Österreichs (Rn. 32-33).

© 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](#)