



Newsletter 4/2015

Berichtszeitraum 1. Oktober - 31. Dezember 2015

Inhalt

I. Editorial.....	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR	7
IV. Verfahren vor dem EuGH	13
1) Allgemeine Fragen.....	13
2) Gleichbehandlung.....	14
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	16
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen	16
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	19
V. Verfahren vor dem EGMR	21
1) Art. 2 (Recht auf Leben)	21
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	21
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)	21
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit).....	22
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	22
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	25
7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)	25
8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung).....	26
9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)	26
10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)	27
11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	27

VI. Sonstige Informationen	29
1) Europäische Union	29
2) Europarat	33
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	35
4) Vereinte Nationen	36
5) EFTA-Gerichtshof	38

I. Editorial

Wir freuen uns, Ihnen die zwölfte Ausgabe unseres Newsletters zum Europäischen Arbeitsrecht präsentieren zu können. Das letzte Quartal 2015 hat auch auf europäischer Ebene wieder einige interessante Entwicklungen mit sich gebracht.

Von Bedeutung ist u.a. das Urteil des EuGH in der Rs. *RegioPost* (C-115/14), das in der Anmerkung unter II. besprochen wird. Der EuGH bestätigte die deutsche Regelung, wonach ein Bewerber vom Vergabeverfahren um öffentliche Aufträge ausgeschlossen werden kann, wenn er sich weigert, eine Mindestentgelterklärung abzugeben. Die Rechtsprechungsübersicht enthält zudem eine Reihe weiterer relevanter Verfahren aus dem vergangenen Quartal. In seiner sog. Safe-Harbor-Entscheidung stellte der EuGH die Grundlage der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA infrage. Zudem befasste er sich u.a. mit Diskriminierungsfragen, dem Betriebsübergang und den Voraussetzungen einer Massenentlassung sowie mit Fragen des Arbeitszeitrechts. Daneben wird über neue Schlussanträge und anhängige Verfahren berichtet. Hierunter befindet sich auch ein Vorabentscheidungsverfahren des Kammergerichts Berlin zur Vereinbarkeit der deutschen Unternehmensmitbestimmung mit Unionsrecht.

Vor dem EGMR ging es in dem Beschwerdeverfahren in der Rs. *Dolopoulos / Griechenland* (Nr. 36656/14) um die Anerkennung einer psychischen Erkrankung als Berufskrankheit und dem Verhältnis von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichem Schutz. Die Entscheidung des EGMR wird in der Anmerkung unter III. näher beleuchtet. Außerdem hatte der EGMR u.a. Entscheidungen zum Kopftuchverbot in Krankenhäusern und dem Zugang zu Dokumenten im Gerichtsverfahren getroffen. Er wird sich zudem in zahlreichen neuen Verfahren mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen befassen. Hierzu zählt bspw. die Geschlechterdiskriminierung beim Anspruch auf Elternurlaub, die Meinungsfreiheit im Dienstverhältnis und die Rückzahlung von Arbeitslosengeld.

Unter den „Sonstigen Informationen“ finden sich vielfältige rechtspolitische Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene. Es wird z.B. auf Erkenntnisse und Maßnahmen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Beruf aufmerksam gemacht. Weiter wird über verschiedene Beschwerden vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte und dem ILO-Verwaltungsrat berichtet. Nicht zuletzt wird auf ein Verfahren vor dem EFTA-Gerichtshof zu Fragen der Arbeitszeit hingewiesen.

Feedback bitte an: newsletter@hsi-frankfurt.de.

Dr. Johannes Heuschmid und Klaus Lörcher
Januar 2016

II. Anmerkung zum EuGH

Vergabemindestlohn europarechtskonform – [Urteil](#) vom 17. November 2015 – *RegioPost*

Anmerkung von Dr. Johannes Heuschmid

Zitiervorschlag: Heuschmid, HSI-Newsletter 4/2015, Anm. unter II.

1. Sachverhalt

Im Rahmen eines Vergabeverfahrens hat die Stadt Landau im Juli 2013 das Unternehmen *RegioPost* vom Vergabeverfahren ausgeschlossen, weil es sich weigerte eine sog. Mindestentgelterklärung nach § 3 Abs. 1 Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz (LTTG) abzugeben. Nach dieser Regelung müssen sich potentielle Leistungserbringer verpflichten, den Beschäftigten bei der Leitungsausführung mindestens das jeweils gültige Vergabemindestentgelt von damals 8,70 € zu zahlen sowie dem öffentlichen Auftraggeber beim Einsatz von Nachunternehmern oder LeihAN auch insoweit Mindestentgelterklärungen vorzulegen. Die Nichtabgabe der Erklärung hat nach § 3 Abs. 1 LTTG den Ausschluss vom Vergabeverfahren zur Folge.

RegioPost hielt die Regelung in § 3 Abs. 1 LTTG für rechtswidrig und verweigerte daher die Abgabe der Mindestentgelterklärung. In der Konsequenz wurde *RegioPost* vom Vergabeverfahren ausgeschlossen. Das in zweiter Instanz mit dem Verfahren befasste OLG Koblenz legte dem EuGH den Rechtsstreit vor. Insbesondere stelle sich die Frage der Vereinbarkeit von § 3 Abs. 1 LTTG mit Art. 26 Vergabe-RL (Richtlinie 2004/18/EG) sowie mit Art. 56 AEUV (Dienstleistungsfreiheit).

2. Entscheidung

In den Entscheidungsgründen bejaht der Gerichtshof zunächst die von einigen Verfahrensbeteiligten bestrittene Zulässigkeit (Rn. 44 ff). Im nächsten Schritt wendet sich der EuGH der Kernproblematik zu, nämlich der Frage, ob § 3 Abs. 1 LTTG mit Art. 26 Vergabe-RL vereinbar ist. In diesem Zusammenhang subsumiert der Gerichtshof § 3 Abs. 1 LTTG unter Art. 26 Vergabe-RL. Es handle sich hierbei um eine Bestimmung, die „soziale Aspekte“ iSd Art. 26 Vergabe-RL betreffe (Rn. 54). Ferner stellt der Gerichtshof klar, dass von der Bestimmung keine Diskriminierung ausgehe (Rn. 56). Dieses Ergebnis wird sodann aufgrund des grenzüberschreitenden Charakters der Vergabe mit der Entsende-RL in Bezug gesetzt (Rn. 61 ff). Hierzu stellt der EuGH fest, bei § 3 Abs. 1 LTTG handle es sich um einen Mindestlohnsatz iSd Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 lit. c) Entsende-RL (Rn. 62). Dies stelle auch den Unterschied zum Verfahren [Rüffert](#) dar (EuGH C-346/06), in dem es um einen Mindestlohn ging, der gerade nicht auf einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, sondern nur auf einem regionalen Bau-Tarifvertrag beruhte ([Rüffert](#) Rn. 26). Damals hatte der EuGH – unzutreffend ([Becker](#), JZ 2008, 891ff; [Heuschmid](#), jurisPR-ArbR 29/2008, Anm. 2) – das niedersächsische Landesvergabegesetz als unionsrechtswidrig eingestuft. Der im Verfahren [Rüffert](#) relevante Mindestlohn lag zudem über dem Niveau des über das AEntG erstreckten allgemeinverbindlichen Mindestlohns des einschlägigen Bau-Tarifvertrags. Längst überfällig, und auf der Linie der Schlussanträge von Generalanwalt Mengozzi, ist die im weiteren Verlauf folgende Abkehr von der fehlgeleiteten Feststellung in der Entscheidung [Rüffert](#), der partielle Arbeitnehmerschutz für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe durch das Vergaberecht sei im Ergebnis rechtswidrig, weil er Arbeitnehmer im Bereich der privaten Auftragsvergabe gar nicht erfasse ([Rüffert](#) Rn. 39 ff; kritisch dazu: [Heuschmid](#), jurisPR-ArbR 29/2008, Anm. 2), eine Begründung, die letztlich das soziale Vergaberecht von Grund auf in Frage stellte (Rn. 63ff). Nunmehr kommt der EuGH zu dem plausiblen

Ergebnis, dass die Beschränkung des öffentlichen Vergaberechts auf öffentliche Vergaben nicht zu beanstanden sei, da dies in der Natur des öffentlichen Vergaberechts liege (Rn. 64 f). Insoweit wird richtig ausgeführt, dass nicht gefordert werden könne, dass sich das öffentliche Vergaberecht über diesen speziellen Bereich hinaus erstreckt und allgemein für alle Aufträge – einschließlich privater Aufträge – gelte (Rn. 64). Eine Klarstellung, die längst überfällig war. Zutreffend wird daher festgehalten, dass Art. 26 Vergabe-RL in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 lit. c) Entsende-RL das Arrangement des § 3 Abs. 1 LTTG unproblematisch zulasse (Rn. 66). Damit bewegt sich der EuGH auch wieder im Einklang mit ILO-Übereinkommen Nr. 94 zum Vergaberecht, das tarifliche Mindestlöhne im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe gerade vorsieht (*Heuschmid*, SR 2014, 1, 13).

Bei der Feststellung der Europarechtskonformität hätte es der Gerichtshof für die erste Vorlagefrage belassen können. Gleichwohl führte er eine weitere Prüfung im Lichte von Art. 56 AEUV durch (Rn. 67 ff). Zunächst wird das soeben dargelegte Ergebnis zum Sekundärrecht bestätigt (Rn. 71 f).

Interessanter sind dann die Ausführungen, in denen erneut auf die Unterschiede zwischen dem vorliegenden Rechtsstreit und dem Verfahren *Rüffert* eingegangen wird. Obiter weist der Gerichtshof darauf hin, dass ein Unterschied zum Verfahren *Rüffert* auch darin bestehe, dass die Regelung des § 3 Abs. 1 LTTG zum relevanten Verfahrenszeitpunkt weder mit einem Mindestlohn auf der Basis des AEntG noch mit dem MiLoG konkurriert habe (Rn. 76). Da diese Feststellung obiter erfolgte, werden hieraus auch keine weiteren Schlussfolgerungen gezogen.

Schließlich setzt sich der Gerichtshof noch mit der zweiten Vorlagefrage, die sich auf die in § 3 Abs. 1 LTTG vorgesehenen Sanktionen für die Nichtvorlage der Mindestentgelterklärung, nämlich dem Ausschluss vom Vergabeverfahren, bezog. In logischen Konsequenz zur Beantwortung der ersten Vorlagefrage, erachtet der Gerichtshof auch diese für rechtmäßig (Rn. 78 ff).

Längst überfällig, und auf der Linie der Schlussanträge von Generalanwalt Mengozzi, ist die im weiteren Verlauf folgende Abkehr von der fehlgeleiteten Feststellung in der Entscheidung *Rüffert*, der partielle Arbeitnehmerschutz für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe durch das Vergaberecht sei im Ergebnis rechtswidrig, weil er Arbeitnehmer im Bereich der privaten Auftragsvergabe gar nicht erfasse (*Rüffert* Rn. 39 ff; kritisch dazu: *Heuschmid*, jurisPR-ArbR 29/2008, Anm. 2), eine Begründung, die letztlich das soziale Vergaberecht von Grund auf in Frage stellte (Rn. 63ff). Nunmehr kommt der EuGH zu dem plausiblen Ergebnis, dass die Beschränkung des öffentlichen Vergaberechts auf öffentliche Vergaben nicht zu beanstanden sei, da dies in der Natur des öffentlichen Vergaberechts liege (Rn. 64 f). Insoweit wird richtig ausgeführt, dass nicht gefordert werden könne, dass sich das öffentliche Vergaberecht über diesen speziellen Bereich hinaus erstreckt und allgemein für alle Aufträge – einschließlich privater Aufträge – gelte (Rn. 64). Eine Klarstellung, die längst überfällig war. Zutreffend wird daher festgehalten, dass Art. 26 Vergabe-RL in Verbindung mit Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 lit. c) Entsende-RL das Arrangement des § 3 Abs. 1 LTTG unproblematisch zulasse (Rn. 66). Damit bewegt sich der EuGH auch wieder im Einklang mit ILO-Übereinkommen Nr. 94 zum Vergaberecht, das tarifliche Mindestlöhne im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe gerade vorsieht (*Heuschmid*, SR 2014, 1, 13).

Bei der Feststellung der Europarechtskonformität hätte es der Gerichtshof für die erste Vorlagefrage belassen können. Gleichwohl führte er eine weitere Prüfung im Lichte von Art. 56 AEUV durch (Rn. 67 ff). Zunächst wird das soeben dargelegte Ergebnis zum Sekundärrecht bestätigt (Rn. 71 f).

Interessanter sind dann die Ausführungen, in denen erneut auf die Unterschiede zwischen dem vorliegenden Rechtsstreit und dem Verfahren *Rüffert* eingegangen wird. Obiter weist der Gerichtshof darauf hin, dass ein Unterschied zum Verfahren *Rüffert* auch darin bestehe, dass die Regelung des § 3 Abs. 1 LTTG zum relevanten Verfahrenszeitpunkt weder mit einem Mindestlohn auf der Basis des AEntG noch mit dem MiLoG konkurriert habe (Rn. 76). Da diese Feststellung obiter erfolgte, werden hieraus auch keine weiteren Schlussfolgerungen gezogen.

Schließlich setzt sich der Gerichtshof noch mit der zweiten Vorlagefrage, die sich auf die in § 3 Abs. 1 LTTG vorgesehenen Sanktionen für die Nichtvorlage der Mindestentgelterklärung, nämlich dem Ausschluss vom Vergabeverfahren, bezog. In logischen Konsequenz zur Beantwortung der ersten Vorlagefrage, erachtet der Gerichtshof auch diese für rechtmäßig (Rn. 78 ff).

3. Kommentar

Die im Grunde zu begrüßende Entscheidung korrigiert bestimmte Fehlentwicklungen in der Rechtsprechung. Hierzu gehört insbesondere die Abkehr von der in *Rüffert* noch bemängelten Tatsache, dass der über das Vergaberecht hergestellte partielle Arbeitnehmerschutz nur für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe gelte.

Auf der anderen Seite bergen die hilfsweisen Überlegungen zur Vereinbarkeit des LTTG mit Art. 56 AEUV Potential für Missverständnisse, auf die man geflissentlich hätte verzichten können (Rn. 67 ff). Problematisiert wird hier insbesondere das unterschiedliche Mindestlohniveau, das sich aus dem Verhältnis der MiLoG- bzw. AEntG-Mindestlöhne zu den Vergabemindestlöhnen ergeben kann, ohne explizit zur Frage der Vereinbarkeit verschiedener Mindestlohniveaus Stellung zu nehmen (Rn. 74 ff). Das spricht letztlich für den Kompromisscharakter dieser hilfsweisen nicht tragenden Argumentation. Eine Stellungnahme ist indes auch nicht zwingend nötig, da sich der EuGH bereits zur Zulässigkeit verschiedener Mindestlohniveaus geäußert hatte. Das gilt insbesondere für die erst kürzlich ergangene Entscheidung *Sähköalojen ammattiliitto (C-396/13)*, in welcher der EuGH die Erstreckung verschiedener tariflicher Entgeltgruppen mit unterschiedlichen Lohnniveaus für zulässig erachtet hat (EuGH, C-396/13 – *Sähköalojen ammattiliitto*, Rn. 43 f; *Heuschmid/Schierle* in: Preis/Sagan (Hrsg.) Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rn. 120; *Bayreuther*, NZA 2014, 865, 867). Ob sich das Mindestschutzniveau nun aus einem tariflichen Lohngitter mit verschiedenen Mindestlohngruppen oder unterschiedlichen gesetzlichen Mindestlohnvorschriften ergibt, ist bei funktionaler Betrachtung unerheblich. Voraussetzung ist lediglich, dass die Mindestlohniveaus auf den in der Entsende-RL vorgesehenen Mechanismen beruhen und der Arbeitnehmerschutz gefördert wird. Nur dieses Ergebnis steht auch im Einklang mit Art. 3 Abs. 7 Entsende-RL (ausf. dazu *Heuschmid*, jurisPR-ArbR 29/2008, Anm. 2).

Bestätigt wird dies schließlich durch eine systematische Auslegung der Entsende-RL im Lichte von Art. 26 Vergabe-RL. Würde man nämlich davon ausgehen, die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns würde zur Unzulässigkeit von ggf. höheren Vergabemindestlöhnen führen, würde Art. 26 Vergabe-RL weitgehend leerlaufen, da die Setzung von Vergabemindestlöhnen regelmäßig der wichtigste „soziale Aspekt“ ist, der über das öffentliche Vergaberecht festgelegt wird. Demzufolge sind unterschiedliche Mindestlohniveaus – völlig unabhängig von ihrem Rechtsgrund – mit Art. 56 AEUV vereinbar (*Bayreuther*, NZA 2014, 865, 867; *Däubler*, NZA 2014, 694 ff). Die teilweise in der Praxis geäußerten Zweifel können nicht überzeugen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Vergabemindestlöhne nach dem Inkrafttreten des MiLoG weiterentwickelt werden. Letzteres wäre sehr zu begrüßen, da sie die Möglichkeit bieten, regionale Lohnniveaus abzubilden und damit den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn bzw. die branchenspezifischen Mindestlöhne des AEntG zu ergänzen. Europarechtliche Hindernisse für die landesrechtlichen Vergabemindestlöhne bestehen jedenfalls nicht. Ferner steht jetzt einer Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 94 durch die Bundesrepublik nichts mehr im Wege.

III. Anmerkung zum EGMR

Berufskrankheiten zwischen Sozial- und Arbeitsrecht – Entscheidung vom 17. November 2015 – Nr. 36656/14 – Dolopoulos / Griechenland

Anmerkung von Klaus Lörcher

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Newsletter 4/2015, Anm. unter III.

Das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK) wird im Fall der Nichtaufnahme einer (psychischen) Krankheit in die Liste der anerkannten Berufskrankheiten dann nicht verletzt, wenn dem Beschwerdeführer ein anderweitiger (z.B. arbeitsrechtlicher) Rechtsbehelf zur Verfügung stand und dieser auch genutzt wurde.

(Leitsatz des Bearbeiters)

1. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer, Niederlassungsleiter einer großen griechischen Bank, lag mit seinem Vorgesetzten im Streit. Ihm wurde u.a. vorgeworfen, er habe einem Kunden eine illegale Finanzierung ermöglicht. Er wurde in verschiedene Niederlassungen versetzt und zweimal vor den Disziplinarausschuss der Bank zitiert. Einen Tag nach der zweiten Anhörung erlitt er am Eingang zum Gebäude, in dem sich sein Arbeitsplatz befand, einen psychischen Zusammenbruch. In einer Psychiatrie wurden eine schwerwiegende arbeitsplatzbezogene Depression und Angstzustände diagnostiziert („Les médecins diagnostiquèrent une « grave dépression due à des facteurs liés à son travail » ainsi que des manifestations d’anxiété et le prirent en charge“, Rn. 5). Nach anschließender langer Arbeitsunfähigkeit (311 Tage) wurde ihm ein Büro im Treppenhaus neben dem Recycling-Müllbehälter zugewiesen, ohne Arbeitsaufgaben, Kollegen, Computer oder Telefon („un bureau dans la cage d’escalier, à côté de la poubelle de recyclage, sans objectif de travail, sans collègues, ni ordinateur, ni téléphone“, Rn. 13).

Der Beschwerdeführer beschwerte sich bei der Arbeitsaufsichtsbehörde darüber, dass die Bank die Krankheit, die seiner Meinung nach durch die Arbeitsumgebung entstanden war, nicht gemeldet habe. Weiter legte er eine Beschwerde gegen fünf Manager und den Arbeitsmediziner der Bank wegen Mobbing ein. Er machte geltend, dass sie wegen ihres Verhaltens ihm gegenüber, das seine Ehre und Reputation verletzt und die Arbeitsumgebung unerträglich gemacht habe, für seine Krankheit verantwortlich gewesen seien. Die Bank bestritt diese Behauptungen.

Die Arbeitsaufsichtsbehörde übermittelte ihren Bericht an die Staatsanwaltschaft, die die Beschwerde zurückwies. Sie hob hervor, dass psychische Krankheiten nicht in die Berufskrankheitenliste aufgenommen worden seien und dass der Beschwerdeführer kein zivilgerichtliches Verfahren gegen die Bank wegen der Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen eingeleitet habe. Der Beschwerdeführer legte bei der Generalstaatsanwaltschaft Beschwerde ein, die jedoch deshalb als unbegründet zurückgewiesen wurde, weil keine Beweise für eine Kausalität zwischen der Krankheit und dem Verhalten des Managements vorlägen.

Kurz nach der Arbeitsaufnahme wurde dem Beschwerdeführer ohne eine Entschädigung gekündigt. Er klagte erfolglos vor dem erstinstanzlichen Gericht, um die Aufhebung der Kündigung und einen Ausgleich des durch einen Arbeitsunfall entstandenen immateriellen Schadens zu erreichen. Das Berufungsverfahren ist noch anhängig.

Mit seiner Beschwerde vor dem EGMR machte der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 2 (Recht auf Leben) und 3 EMRK (Verbot der Folter und der erniedrigenden Behandlung) geltend, da die Pflicht des Staates, die Arbeitnehmer vor einer Berufskrankheit zu schützen, verletzt worden sei. Insbesondere verwies er darauf, dass seine Krankheit der Arbeitsaufsichtsbehörde nicht angezeigt worden sei und dass seine Beschwerde vor der Generalstaatsanwaltschaft mit der Begründung zurückgewiesen worden sei, psychische Krankheiten seien nicht in die Berufskrankheitenliste aufgenommen worden.

2. Die Entscheidung

Der Gerichtshof hielt es für angezeigt, die Beschwerde unter dem Gesichtspunkt von Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) zu prüfen. Dabei macht er als Ausgangspunkt deutlich, dass nicht nur Abwehrrechte gegen den Staat, sondern auch Schutzpflichten des Staates bestehen. Auch wenn sich keine Grenzlinie zwischen diesen beiden Pflichten („obligations positives et négatives“, Rn. 46) ziehen lasse, so seien doch beide miteinander vergleichbar. Um eine positive Schutzpflicht annehmen zu können, müsse ein angemessener Ausgleich zwischen den allgemeinen Interessen und denen des Einzelnen getroffen werden; in beiden Fällen stehe dem Staat ein gewisser Beurteilungsspielraum zu („l’Etat jouit d’une certaine marge d’appréciation“, ebd.).

Im Grunde wende sich der Beschwerdeführer nicht gegen ein staatliches Handeln, sondern gegen eine gesetzgeberische Untätigkeit (fehlende Aufnahme psychischer Krankheiten in die Liste der Berufskrankheiten). Eine solche könne evtl. eine staatliche Verantwortung nach sich ziehen, wenn die Verfassung, das EU-Recht oder bestimmte ratifizierte internationale Verträge die verbindliche Ausübung einer gesetzgeberischen Funktion in bestimmten Gebieten vorsehen („La Cour admet que l’inertie du législateur peut parfois engager la responsabilité de l’Etat dans le cas où la Constitution, le droit communautaire ou certains traités internationaux ratifiés par la Grèce prévoient l’exercice obligatoire de la fonction législative dans certains domaines.“, Rn. 47).

Das Gesetz Nr. 3850/2010 beinhalte insgesamt die griechische Gesetzgebung zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Am Tag nachdem der Beschwerdeführer von seinem Arbeitsort zum Krankenhaus gebracht worden war, hatten die Krankenhausärzte eine schwere durch arbeitsbezogene Faktoren verursachte Depression diagnostiziert.

Zur Rüge des Beschwerdeführers, dass die Bank nicht die gesetzlich vorgeschriebene Anzeige gemacht habe, führte der Gerichtshof aus, dass eine solche Anzeige keine Wirkung gehabt hätte, weil psychische Krankheiten nicht als Berufskrankheiten im griechischen Rechtssystem anerkannt gewesen seien.

Im Übrigen habe sich der Beschwerdeführer eines im griechischen System vorgesehenen Rechtsbehelfs bedient, um eine Beschwerde beim Regionalzentrum für die Verhinderung von beruflichen Gefahren gegen fünf Manager und den Betriebsarzt einzuleiten, weil sie für seine schwere psychische Krankheit wegen des von ihnen ausgeübten Drucks und ihres Verhaltens verantwortlich seien. In diesem Zusammenhang hatte die Arbeitsaufsichtsbehörde einen Bericht mit dem Ergebnis erstattet, dass es schwierig sei, eine Beziehung zwischen der psychiatrischen Krankheit und den Arbeitsbedingungen an einem spezifischen Ort herzustellen. Außerdem sei festgestellt worden, dass die Bank nicht fahrlässig gehandelt habe oder tötlich ihm gegenüber gewesen sei.

Weiter hat die Staatsanwaltschaft festgestellt, dass sich die Bank in Übereinstimmung mit der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung und ihrer eigenen Arbeitsordnung verhalten habe. Der Generalstaatsanwalt habe entschieden, dass nach Aktenlage nicht genügend Beweise vorhanden seien um festzustellen, dass die Krankheit durch ein rechtswidriges Verhalten der Manager herbeigeführt worden sei. Dabei habe er berücksichtigt, dass der Beschwerdeführer zweimal vor den Disziplinarausschuss wegen schwerwiegender Verletzungen der bankinternen Regelungen und

Rundschreiben geladen worden war und dass die Bank ihm erlaubt hatte, sechs anstelle der rechtlich vorgesehenen höchstens drei Monate aufgrund von Krankheit abwesend zu bleiben. Der Beschwerdeführer habe auch ein derzeit noch anhängiges Verfahren eingeleitet, um die Aufhebung der Kündigung und einen Ausgleich für immateriellen Schaden zu erreichen.

Dementsprechend kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass dem Beschwerdeführer trotz des Umstands, dass psychische Erkrankungen vom griechischen Gesetzgeber nicht in die Berufskrankheitenliste aufgenommen worden seien, Wege zur Verfügung gestanden hätten, mit denen er sich gegen die Verschlechterung seines mentalen Gesundheitszustands bei der Arbeit zur Wehr setzen konnte und ggf. einen Ausgleich für immateriellen Schaden erhalten könnte. Diese Möglichkeiten habe er auch genutzt. („56. En dépit de l'absence d'inclusion des maladies psychiques dans la liste des maladies professionnelles par le législateur grec, la Cour considère que le requérant avait des moyens pour se plaindre de la détérioration de sa santé psychique sur son lieu de travail et obtenir, le cas échéant, une indemnité pour tort moral, moyens dont il a du reste usé.")

Deshalb kam der Gerichtshof zum Ergebnis, dass die Behörden es nicht versäumt hätten, sein physisches und mentales Wohlbefinden oder sein Privatleben zu schützen. Er hielt deshalb die Beschwerde für offensichtlich unbegründet.

3. Kommentar

Diese Entscheidung wirft verschiedene Fragen auf. Der Sache nach geht es um das Verhältnis von Berufskrankheiten zum Schutz des Privatlebens (Art. 8 EMRK).

3.1 Prüfungsansatz für Arbeits- und Gesundheitsschutz

Zunächst ist hervorzuheben, dass der Gerichtshof für die rechtliche Beurteilung nicht auf die vom Beschwerdeführer genannten Art. 2 und 3 EMRK, sondern auf Art. 8 EMRK (vgl. *Lörcher*, AuR 2011, 88, 90 f) zurückgegriffen hat. Für eine nach Art. 3 EMRK verbotene erniedrigende Behandlung führt er aus, dass die dafür erforderliche Eingriffstiefe noch nicht gegeben sei (Rn. 35). Da der Gerichtshof zur rechtlichen Qualifizierung der ihm vorgetragenen Tatsachen berechtigt ist (Rn. 37), wählte er – wie schon in früheren Urteilen (Rn. 36) – den Ansatz über Art. 8 EMRK (vgl. EGMR, *Urteil* vom 5.12.2013 – Nr. 52806/09 und 22703/10 – *Vilnes u.a. / Norwegen*, s. *Lörcher*, HSI-Newsletter 1/2014, Anm. unter III.).

Zum Recht auf Leben nach Art. 2 EMRK trifft der Gerichtshof in diesem Verfahren keine Aussagen. Soweit es jedoch in anderen Fällen um die tödlichen Folgen v.a. eines Arbeitsunfalls ging, hat er primär auf Art. 2 EMRK zurückgegriffen (*Urteil* vom 20.5.2014 – Nr. 39438/05 – *Binişan / Rumänien*, s. HSI-Newsletter 3/2014 unter V.1); *Urteil* vom 5.1.2015 – Nr. 10558/11 u.a. – *Kosmata / Ukraine*, s. HSI-Newsletter 1/2015 unter V.1), *Urteil* vom 8.12.2015 – Nr. 46797/08 – *Kalicki / Polen*, s. unten V.1).

3.2 Internationale und Europäische Rechtsquellen

Im Rahmen der Darstellung der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis erwähnt der Gerichtshof in Rn. 27 die zwei zentralen internationalen Empfehlungen zu Berufskrankheiten: zum einen die [ILO-Empfehlung Nr. 194](#) betreffend die Liste der Berufskrankheiten sowie die Aufzeichnung und Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, 2002, die in ihrem Anhang (neugefasst 2010) psychische Krankheiten aufgenommen hat („2.4.2. Other mental or behavioural disorders not mentioned in the preceding item where a direct link is established scientifically, or determined by methods appropriate to national conditions and practice, between the exposure to risk factors arising from work activities and the mental and behavioural disorder(s) contracted by the worker.“; die [deutsche Übersetzung](#) enthält diese Passage jedoch nicht) und zum anderen die Empfehlung 2003/670/EG der EU-

Kommission vom 19.9.2003 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten (Abl. Nr. L 238/28 vom 25.9.2003), die nur in allgemeiner Form darauf Bezug nimmt (Art. 1 Nr. 7: „die Forschung im Bereich der berufsbedingten Erkrankungen zu fördern, insbesondere der in Anhang II genannten sowie der berufsbedingten Gesundheitsstörungen psychosozialer Art“). Es fehlt jedoch die Bezugnahme auf die allgemeinen internationalen Standards zu Berufskrankheiten, wie auf das von Griechenland ratifizierte ILO-Übereinkommen Nr. 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit (Teil VI. Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, der sich gem. Art. 32 aber nur auf „vorgeschriebene Berufskrankheiten“ bezieht), aber auch auf das nicht ratifizierte Übereinkommen Nr. 121 über Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, das in seinem Art. 8 Buchst. c) vorsieht, dass der betreffende Staat „in seiner Gesetzgebung eine Liste von Krankheiten gemäß Unterabsatz a) aufzustellen [hat d.V.], die durch eine allgemeine Begriffsbestimmung der Berufskrankheiten oder durch andere Bestimmungen ergänzt wird, die es erlauben, den berufsbedingten Ursprung von Krankheiten festzustellen, die nicht in der Liste enthalten sind oder unter anderen als den vorgeschriebenen Bedingungen auftreten.“ Auf dieses Übereinkommen wird im „[General Comment](#)“ Nr. 19 (Rn. 17) zu Art. 9 des – auch von Griechenland ratifizierten – UN-Sozialpakts verwiesen.

Aus zivil- und arbeitsrechtlicher Perspektive ist es interessant, dass der Gerichtshof in Rn. 28 weiter auf die nationale Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien 2006/54/EG, 2000/78/EG und 2004/113/EG, die Verbote der Belästigung enthalten, verweist und schließlich ausdrücklich auch Art. 26 der Revidierten ESC (Recht auf Würde am Arbeitsplatz) erwähnt, die von Griechenland zwar nicht ratifiziert, jedoch unterzeichnet worden ist. Art. 26 Abs. 2 RESC verlangt u.a. die Vorbeugung gegen verwerfliche Handlungen. Hierauf wird auch ausdrücklich in der Begründung Bezug genommen (Rn. 48; dabei erscheint allerdings die Formulierung, die auf eine rechtliche Verpflichtung hindeutet („invite les Parties, dont la Grèce“) nicht ganz unproblematisch, da Griechenland nur die Fassung der ESC von 1961 und nicht die revidierte Fassung von 1996 ratifiziert hat). Jedenfalls müsste dieser Hinweis durch Art. 31 Abs. 1 EU-GRC (Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen) ergänzt werden, nicht zuletzt deshalb, weil gem. den Erläuterungen Art. 26 RESC eine Grundlage dafür bildet.

Weiter sind auch Untersuchungen zu berücksichtigen, die sich mit der Behandlung von psychischen Krankheiten im Unfallversicherungsrecht befassen (z.B. Eurogip (Hrsg.), [Study report](#) - What recognition of work-related mental disorders? A study on 10 European countries, 2013; European Parliament (Hrsg.), [Study](#) Occupational health concerns: stress-related and psychological problems associated with work, 2013.)

Am Ende stellt der Gerichtshof lediglich darauf ab, dass die Empfehlung 2003/670/EG die psychischen Krankheiten nicht mit einschlieÙe („Or, les maladies psychiques ne sont pas incluses dans cette recommandation“, Rn. 48). Damit wird den internationalen Rechtsgrundlagen jedoch nicht ausreichend Rechnung getragen. Eine umfassende Interpretation von Art. 8 EMRK, wie sie vor dem Hintergrund der *Demir und Baykara*-Methode ([Urteil](#) vom 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*, Rn. 85) zu fordern ist, wird nicht vorgenommen.

3.3 Sozialversicherungs- oder Arbeitsrecht?

Mit seinem Verweis auf die nationale Ebene (Rn. 50) und der Darstellung der entsprechenden Verfahren (Rn. 51, 52 – 54) scheint der Gerichtshof sich nicht festlegen zu wollen, ob vielleicht doch eine Verpflichtung zur Aufnahme von psychischen Erkrankungen besteht. In den Rn. 55 und 56 bewegt sich die Argumentation vom Sozialversicherungs- zum Arbeitsrecht und geht letztlich dahin, dass der Beschwerdeführer mit seiner Kündigungsschutzklage auch Schadensersatz wegen des immateriellen Schadens durch einen Arbeitsunfall geltend gemacht habe. Dabei betont der Gerichtshof ausdrücklich, dass dies keinen direkten Bezug zu der vom Beschwerdeführer vorgebrachten Rüge der gesetzgeberischen Untätigkeit habe („même si cela n’a pas de rapport direct avec le grief portant sur l’inertie du législateur grec de légiférer“, Rn. 55). Trotz dieses mangelnden

direkten Bezugs und trotz der mangelnden Aufnahme in die Berufskrankheitenliste stellt er entscheidend darauf ab, dass dem Beschwerdeführer ein anderweitiger (z.B. arbeitsrechtlicher) Rechtsbehelf zur Verfügung stand und er diesen auch genutzt hat (s. oben Rn. 56). Damit wird die Verletzung von Art. 8 EMRK verneint (Rn. 57).

Dieser Ansatz deutet darauf hin, dass ein „funktionales Äquivalent“ für die Einhaltung von Art. 8 EMRK ausreicht, d.h. der mangelnde sozialversicherungsrechtliche Schutz durch Aufnahme in die Berufskrankheitenliste wird funktional durch den arbeitsrechtlichen Schutz im Rahmen des Rechts der unerlaubten Handlung ersetzt. Bei der Anwendung dieses Ansatzes müsste es aber darauf ankommen, dass auch die arbeitsschutzrechtlichen Voraussetzungen (insbesondere hinsichtlich der Präventionsanforderungen an den Arbeitgeber) eingehalten werden. Aber selbst bei einer Beschränkung auf die rein finanziellen Folgen wird die Frage, ob dieser Ansatz den Schutz von Art. 8 EMRK tatsächlich gewährleistet, erst beantwortet werden können, wenn das Ergebnis des noch anhängigen Berufungsverfahrens bekannt wird. Sollte das Berufungsgericht einen Entschädigungsanspruch z.B. ablehnen, so kann sich vorliegend erneut die Frage einer Verletzung von Art. 8 EMRK stellen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Zunächst liegt der Schwerpunkt im Berufskrankheitenrecht. Ist eine Krankheit nicht in der Liste anerkannter Berufskrankheiten enthalten (s. zu entsprechenden Reformüberlegungen *Kranig*, Reform des deutschen Berufskrankheitenrechts – von Europa lernen?, in: Devetzi/Janda (Hrsg.), FS Eichenhofer, Baden-Baden 2015, S. 359 ff mit weiteren Verweisen), kann sie grundsätzlich auch nicht als solche anerkannt werden. Dies ist bei psychischen Krankheiten im Allgemeinen der Fall. Es besteht dann nur noch die Möglichkeit einer Entscheidung des Unfallversicherungsträgers nach § 9 Abs. 2 SGB VII. Hiernach kann eine nicht gelistete Krankheit wie eine Berufskrankheit behandelt werden, sofern neue wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen, die grundsätzlich eine Anerkennung rechtfertigen würden (sog. „Wie-BK“ (Berufskrankheit)). Jedoch stellt ein solches Vorgehen mehr eine theoretische Möglichkeit als eine praktische realisierbare Lösung dar. Allerdings wird stets auch zu prüfen sein, ob statt einer Berufskrankheit ein Arbeitsunfall vorliegt (vgl. zu beiden Fragen z.B. Hess. LSG [Urteil](#) vom 23.10.2012 – L 3 U 199/11; zu Untersuchungen im Hinblick auf die teilweise weitergehende Praxis in anderen europäischen Staaten s. u.a. die Verweise unter 3.2).

Wenn über diesen sozialversicherungsrechtlichen Weg keine Lösung zu finden ist, stellt sich auch im deutschen Recht die Frage, ob insoweit ein zivilrechtlicher Schutz angemessener wäre. Dazu lässt sich jedoch häufig nicht auf das AGG zurückgreifen, weil im vorliegenden Fall – wie nicht selten in Mobbing-Fällen – keines der acht besonders geschützten Diskriminierungsmerkmale nach § 1 AGG einschlägig ist. Es geht also um das allgemeine Verhältnis von Arbeitsschutz- und Arbeits- bzw. Zivilrecht (s. dazu *Nebe*, Decent work und § 618 BGB – klassisches Zivilrecht und moderne Arbeitsschutzkonzepte, in: Däubler/Zimmer (Hrsg.), Arbeitsvölkerrecht, Baden-Baden 2013, S. 84 ff). Mangels eines sozialversicherungsrechtlichen Versicherungsfalls könnte einem solchen Schadensersatzanspruch aus § 618 Abs. 3 BGB nicht der Ausschlussgrund von § 104 SGB VII entgegen gehalten werden (ob und ggf. in welchem Umfang dieser Ausschlussgrund vor der EMRK haltbar ist, ist der Sache nach Gegenstand eines anderen Verfahrens, [Nr. 74734/14 – Saumier / Frankreich](#) (Fünfte Sektion) eingereicht am 24. November 2014 – zugestellt am 9. Juni 2015, s. HSI-Newsletter 3/2015 unter V.10). Dieser (arbeits- und zivilrechtliche) Ansatz könnte durch die EGMR-Entscheidung gestärkt werden.

Insgesamt wird aber erst mit der Anerkennung von Erkrankungen durch besondere arbeitsbedingte psychische Einwirkungen als neue Berufskrankheit ein qualitativer Schritt zum effektiven Schutz der Betroffenen erreicht werden. Auch deshalb sollte die Forschung in diesem Bereich wesentlich intensiviert werden, nicht zuletzt auch, um sinnvolle Abgrenzungskriterien zu finden. Dazu sollten

Ärzte mit Zustimmung der Betroffenen vermehrt Verdachtsfälle einer „Wie-BK“ (§ 9 Abs. 2 SGB VII) anzeigen, wenn diese nach ihrer Einschätzung im direkten Zusammenhang mit besonderen arbeitsbedingten Einwirkungen stehen.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt von Dr. Johannes Heuschmid und Daniel Hlava, LL.M.

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 06. Oktober 2015 – C-362/14 – Schrems

Art. 7, 8 und 47 EU-GRC – (Datenschutz-)Richtlinie 95/46/EG – Safe-Harbor-Entscheidung 2000/520/EG – Datenübermittlung in die USA – Befugnisse der nationalen Kontrollstellen

Tenor: 1. Art. 25 Abs. 6 Richtlinie 95/46/EG ist im Licht der Art. 7, 8 und 47 der EU-GRC dahin auszulegen, dass die Safe-Harbor-Entscheidung 2000/520/EG der Kommission vom 26.7.2000 eine nationale Kontrollstelle i.S.v. Art. 28 der Richtlinie nicht an der Prüfung hindert, ob das Recht und die Praxis eines Drittlands ein angemessenes Schutzniveau für die Verarbeitung personenbezogener Daten gewährleisten.

2. Die Entscheidung 2000/520 ist ungültig.

[**Hinweis:** In der Safe-Harbor-Entscheidung hatte die Kommission auf der Grundlage von Art. 25 Abs. 6 Richtlinie 95/46/EG festgestellt, dass die USA ein angemessenes Datenschutzniveau für die Übermittlung personenbezogener Daten bietet. Der EuGH hat diese Entscheidung nun aus verschiedenen Gründen (u.a. auch aufgrund der weitreichenden Zugriffsmöglichkeiten durch die US-Geheimdienste sowie mangelnde Rechtsschutz- und Kontrollmöglichkeiten) für ungültig erklärt. Dies hat auch Auswirkungen auf die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten. Eine Datenübermittlung aus der EU in die USA ist jetzt nicht mehr ohne weiteres möglich, da sie nach § 4b Abs. 2 S. 2 BDSG, der auf der Richtlinie 95/46/EG basiert, grundsätzlich zu unterbleiben hat, wenn die ausländische Stelle kein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet (zu den Folgen Kiesche/Wilke, AiB 2016, 31, 33 f.). Eine Übermittlung könnte jedoch u.a. bei einer Einwilligung des Arbeitnehmers zulässig sein (§ 4c Abs. 1 Nr. 1 BDSG), wobei diese Entscheidung frei getroffen werden muss, was angesichts des Machtgefälles im Arbeitsverhältnis problematisch ist (vgl. Legerlotz, ArbRB 2012, 190). Ferner könnten EU-Standardvertragsklauseln zur Gewährleistung eines angemessenen Schutzes bei der Datenübermittlung an Empfänger in Drittländern (s. Beschluss der Kommission 2010/87/EU) eine zulässige Grundlage bieten (zu den Zweifeln an der Zulässigkeit nach der vorliegenden Entscheidung s. Domke, BB 2015, 2804, 2806). Gleiches kann für konzernweite Betriebsvereinbarungen mit verbindlichen Unternehmensregeln zum Datenschutz nach § 4c Abs. 2 S. 1 BDSG gelten. Werden Daten ohne Rechtsgrundlage übermittelt, drohen hohe Bußgelder nach § 43 BDSG (s. auch Ginal/Heinemann-Diehl, ArbRAktuell 2015, 568, 570). Es bleibt abzuwarten, wie die nationalen Datenschutzkontrollstellen zukünftig Datenübermittlungen in die USA bewerten werden.]

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 17. November 2015 – C-115/14 – RegioPost

Art. 56 AEUV – Freier Dienstleistungsverkehr – Beschränkungen – Richtlinie 96/71/EG – Richtlinie 2004/18/EG – Öffentliche Aufträge – Postdienstleistungen – Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestlohns an eingesetzte Beschäftigte

Tenor: 1. Die Vergabe eines öffentlichen Auftrags kann gesetzlich davon abhängig gemacht werden, dass sich der Bieter und sein Nachunternehmer bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, den eingesetzten Beschäftigten den Mindestlohn zu zahlen. Art. 26 Richtlinie 2004/18/EG steht dem nicht entgegen.

2. Es verstößt nicht gegen Art. 26 Richtlinie 2004/18/EG einen Bieter und dessen Nachunternehmer vom Vergabeverfahren auszuschließen, wenn sie sich weigern, sich durch schriftliche Erklärung zur Zahlung des Mindestlohns zu verpflichten.

[**Hinweis:** siehe Anmerkung unter II.]

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 17. Dezember 2015 – C-25/14 und C-26/14 – UNIS
Art. 56 AEUV – Freier Dienstleistungsverkehr – Nationale Tarifverträge – Transparenzpflicht – ergänzendes Zusatzvorsorgesystem – Bestimmung der mit der Verwaltung dieses Systems beauftragten Versorgungseinrichtung durch die Tarifpartner – Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Systems

Tenor: Die sich aus Art. 56 AEUV ergebende Transparenzpflicht steht der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags entgegen, mit dem die Verwaltung eines zusätzlichen Pflichtvorsorgesystems für die Arbeitnehmer einem einzigen, von den Tarifpartnern ausgewählten Wirtschaftsteilnehmer übertragen wird, ohne dass die nationale Regelung eine angemessene Öffentlichkeit vorsieht, die es der zuständigen Behörde ermöglicht, mitgeteilte Informationen über das Vorliegen eines günstigeren Angebots in vollem Umfang zu berücksichtigen. Die Wirkungen des vorliegenden Urteils gelten nicht für Tarifverträge, die vor der Urteilsverkündung für allgemeinverbindlich erklärt wurden.

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Kammergerichts Berlin (Deutschland) – C-566/15 – Erzberger
Art. 18, 45 AEUV – Arbeitnehmerfreizügigkeit – Unternehmensmitbestimmung – Zusammensetzung des Aufsichtsrates – Wahlrecht von Arbeitnehmern ausländischer Tochterunternehmen – Vereinbarkeit des MitbestG 1976 mit Unionsrecht

[Hinweis: In diesem Verfahren geht es um die Frage, ob das deutsche Recht zur Unternehmensmitbestimmung unionsrechtskonform ist. Betrachtet man die herrschende Meinung in Rechtsprechung und Literatur, handelt es sich hier um eine Frage, die eigentlich geklärt sein sollte. Es gibt keine plausiblen Gründe, warum das nationale Recht gegen Art. 18 bzw. 45 AEUV verstoßen sollte (ausf. Heuschmid/Ulber, NZG 2016, 102 ff). Umso fragwürdiger ist daher die Vorlage des Kammergerichts Berlin an den EuGH, die letztlich eine destruktive Zielrichtung verfolgt (vgl. Heuschmid/Ulber, NZG 2016, 102 ff; Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmungs-Report Nr. 17). Davon wird sich der EuGH kaum beeindrucken lassen.]

Vorabentscheidungsersuchen des Conseil d'État (Frankreich) – C-466/15 – Adrien u.a.

Art. 45 i.V.m. Art. 48 AEUV – Arbeitnehmerfreizügigkeit – EU-Beamter – Altersvorsorgesystem – Wahlrecht der Aussetzung oder Fortzahlung von Beiträgen während der Abordnung – Beschränkung des Ruhegehalts auf den Betrag, den der Beamte ohne Abordnung erworben hätte – Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit

Vorabentscheidungsersuchen des Landessozialgerichts Rheinland-Pfalz (Deutschland) – C-496/15 – Eschenbrenner

Art. 45 AEUV – Arbeitnehmerfreizügigkeit – Grenzgänger – Besteuerung von Insolvenzgeld – Möglichkeit der Geltendmachung des Bruttoestlohnanspruchs gegen den Arbeitgeber

2) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 1. Oktober 2015 – C-432/14 – O

Richtlinie 2000/78/EG – Art. 21 EU-GRC – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Zahlung einer Abfindung bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags zum Ausgleich der Unsicherheit – Ausschluss junger Personen, die während ihrer Schul- oder Semesterferien arbeiten

Tenor: Es verstößt nicht gegen das in Art. 21 EU-GRC verankerte und durch die Richtlinie 2000/78/EG

konkretisierte Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wenn eine Vorschrift eine Abfindung zum Ende eines Arbeitsverhältnisses nach Ablauf eines befristeten Vertrags gewährt, diese jedoch nicht geschuldet wird, sofern der Vertrag mit einer jungen Person während ihrer Schul- oder Semesterferien geschlossen wird.

[Hinweis: Das französische Recht sieht bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags grundsätzlich eine Abfindung vor, wenn das Arbeitsverhältnis nicht durch einen unbefristeten Vertrag fortgeführt wird. Damit soll die unsichere Lage befristet Beschäftigter kompensiert werden (Rn. 34). Schüler und Studenten sind hiervon ausgenommen, sofern die befristete Beschäftigung nur in den Schul-/Semesterferien besteht. Bei dem vorliegenden, offensichtlich konstruierten Verfahren (vgl. Rn. 15) war zu klären, ob diese Regelung eine Altersdiskriminierung beinhaltet. Zunächst stellte der EuGH in Anschluss an seine Rspr. in der Rs. [Genc](#) (Urt. v. 4.2.2010 – C-14/09, Rn. 26) klar, dass nur sehr wenige Arbeitsstunden (im vorliegenden Fall wurde der Vertrag für vier Tage geschlossen) zwar einen Anhaltspunkt bieten können, dass die ausgeübten Tätigkeiten nur eine unwesentliche und untergeordnete Bedeutung haben. Für die Arbeitnehmereigenschaft komme es jedoch in einer Gesamtbewertung darauf an, dass es sich um ein tatsächliches und echtes Arbeitsverhältnis handle (Rn. 24).

Dem EuGH ist zuzustimmen, dass es sich bei Tätigkeiten in den Semesterferien i.d.R. um vorübergehende Nebentätigkeiten handelt und eine berufliche Unsicherheit durch den befristeten Vertrag nicht entsteht, da nach den Ferien der Schulbesuch/das Studium wieder aufgenommen wird (Rn. 34 ff). Schüler und Studenten sind insofern nicht mit anderen Arbeitnehmern vergleichbar. Die französische Regelung ist jedoch nicht kohärent. Die Wahl einer anderen Vergleichsgruppe zeigt, dass der Ausschluss junger Personen hier gleichwohl altersdiskriminierend wirkt (s. Benecke, EuZW 2015, 880). Der Ausschluss betrifft nur Schüler und Studenten bis 28 Jahre (Rn. 6, 8). Ältere Schüler und Studenten haben dagegen einen Anspruch auf die Abfindung, auch wenn sie nur für die Zeit der Ferien befristet beschäftigt werden. Ein Differenzierungsgrund zwischen älteren und jüngeren Schülern/Studenten ist jedoch nicht erkennbar (vgl. Benecke, EuZW 2015, 880). Nachvollziehbar wäre die Regelung nur, wenn die gesamte Gruppe der Schüler und Studenten – ohne Differenzierung nach dem Alter – ausgeklammert würde.]

Beschluss des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 17. November 2015 – C-137/15 – *Plaza Bravo*

Richtlinie 79/7/EWG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Nur anteilige Leistungen bei Vollarbeitslosigkeit nach Verlust einer Teilzeitarbeit – Deutliche Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer weiblich – Gleichbehandlung

Tenor: Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 79/7/EWG steht einer Regelung nicht entgegen, nach der zur Berechnung der Höhe der Leistung bei Vollarbeitslosigkeit infolge des Verlusts der einzigen Teilzeitarbeit auf den allgemein festgelegten Höchstbetrag ein Teilzeitkoeffizient angewendet wird, der dem Unterschied der Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten gegenüber einem vergleichbaren Vollzeitmitarbeiter entspricht.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 17. Dezember 2015 – C-407/14 – *Arjona Camacho*

Richtlinie 2006/54/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Diskriminierende Entlassung – Schadensersatz oder Entschädigung des tatsächlich erlittenen Schadens – Abschreckender Charakter – Strafschadensersatz

Tenor: 1. Der durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts entstandene Schaden ist nach Art. 18 Richtlinie 2006/54/EG tatsächlich und wirksam auszugleichen oder zu ersetzen, wobei dies abschreckend und angemessen erfolgen muss. Wählen die Mitgliedstaaten hierfür die finanzielle Form, müssen sie Maßnahmen treffen, die – je nach den nationalen Vorschriften – die Zahlung von Schadensersatz vorsehen, der den entstandenen Schaden vollständig deckt.

2. Art. 25 Richtlinie 2006/54/EG erlaubt es den Mitgliedstaaten, einen Strafschadensersatz zu regeln, verpflichtet sie aber nicht dazu.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 25. November 2015 – C-441/14 – DI (ehem. *Ajos*)
Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Altersdiskriminierung – Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes – Rechtsstreit zwischen Privaten – Rolle des nationalen Richters – Verpflichtung zur unionsrechtskonformen Auslegung – Auslegung contra legem

Tenor: Das Bestehen einer gefestigten nationalen Rechtsprechung, die gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstößt, hindert das vorlegende Gericht nicht an seiner Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung des nationalen Rechts. Die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes stehen dem nicht entgegen.

[Hinweis: Das Vorabentscheidungsverfahren ist im Kontext der Rs. [Ingeniørforeningen i Danmark \(Andersen\)](#) (EuGH v. 12.10.2010 – C-499/08) zu sehen. Der EuGH urteilte hier, dass nach Art. 2 und 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG einem Arbeitnehmer eine Entlassungsabfindung nicht versagt werden darf, die dazu bestimmt ist, die berufliche Wiedereingliederung von Arbeitnehmern zu fördern, nur weil er eine Altersrente beziehen könnte, die von seinem Arbeitgeber aus einem Rentensystem gezahlt wird, dem er vor Vollendung seines 50. Lebensjahrs beigetreten ist. Das Urteil ist zu einem Fall im öffentlichen Sektor ergangen. Im vorliegenden Verfahren geht es nun um die Frage, ob die streitige Regelung auch in einem rein horizontalen Verhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem privaten Arbeitgeber gegen Unionsrecht verstößt (vgl. Rn. 33), was der Generalanwalt zutreffend bejaht (Rn. 34). Des Weiteren setzt sich der Generalanwalt eingehend mit der Frage auseinander, ob das dänische Gericht die nationale Regelung unionsrechtskonform auszulegen hat oder dies zu einer verbotenen (und vom dänischen Gericht behaupteten) Auslegung contra legem führen würde. Der Generalanwalt kommt hier zu dem Ergebnis, dass sich die nationale Regelung im Einklang mit der Richtlinie 2000/78/EG auslegen ließe und das vorlegende Gericht dafür lediglich seine Rechtsprechung ändern müsse (Rn. 69 f.).]

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanien) – C-531/15 – Otero Ramos

Richtlinie 2006/54/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Richtlinie 92/85/EWG – Gesundheitsschutz schwangerer und stillender Arbeitnehmerinnen – natürliches Stillen am Arbeitsplatz – Risiken für die Mutter oder das gestillte Kind bei Tätigkeit als Krankenschwester in der Notaufnahme eines Krankenhauses – Beweislastverteilung

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Keine neuen Entscheidungen, Schlussanträge oder anhängige Verfahren vorhanden.

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 6. Oktober 2015 – C-298/14 – Brouillard

Richtlinie 2005/36/EG – Anerkennung von Berufsqualifikationen – Art. 45 und 49 AEUV – Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung – Begriff „reglementierter Beruf“ – Zulassung zu einem

Auswahlverfahren zur Einstellung von Rechtsreferenten am belgischen Kassationshof

- Tenor:** 1. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit findet Anwendung, wenn sich jemand auf ein in einem anderen Mitgliedstaat erworbenes Diplom beruft, um sich in dem Mitgliedstaat, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt, am Cour de cassation (Belgien) zu bewerben. Die Ausnahme des Art. 45 Abs. 4 AEUV für die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung greift hier nicht.
2. Das Amt eines Referenten bei der Cour de cassation ist kein „reglementierter Beruf“ i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 2005/36/EG.
3. Die Teilnahme an einem Auswahlverfahren kann vom Besitz der nach nationalem Recht erforderlichen Diplome oder von der anerkannten Gleichwertigkeit eines in einem anderen Mitgliedstaat erworbenen Diploms abhängig gemacht werden, ohne dass der Prüfungsausschuss dabei sämtliche bescheinigten Berufsqualifikationen mit den vorgeschriebenen Qualifikationen vergleichen muss.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 11. November 2015 – C-422/14 – Pujante Rivera

Richtlinie 98/59/EG – Massenentlassungen – Begriff der Arbeitnehmer, die „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb „beschäftigt“ sind – Begriffe „Entlassung“ und gleichgestellte Beendigungen – Verschlechterung von Vertragsbedingungen

- Tenor:** 1. Arbeitnehmer mit einem für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossenen Vertrag gehören zu den „in der Regel“ in dem betreffenden Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern nach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG.
2. Die Voraussetzung nach Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG, dass „die Zahl der Entlassungen mindestens 5 beträgt“, bezieht sich nicht auf Beendigungen des Arbeitsvertrags, die einer Entlassung gleichgestellt werden, sondern nur auf Entlassungen im eigentlichen Sinne.
3. Eine vom Arbeitgeber einseitig und zulasten des Arbeitnehmers aus nicht in dessen Person liegenden Gründen vorgenommene erhebliche Änderung der wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrags zählt als „Entlassung“ i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG.
- [**Hinweis:** Der EuGH hat sich ausgehend von der [Junk](#)-Entscheidung (C-188/03) bereits wiederholt zu Fragen der Massenentlassungsrichtlinie geäußert und damit auch Einfluss auf die Umsetzung in §§ 17 ff. KSchG genommen (s. zuletzt EuGH v. 9.7.2015 – C-229/14 – [Balkaya](#), hierzu Anm. in HSI-Newsletter 03/2015 unter II.). In dem vorliegenden Urteil stellt der EuGH u.a. nochmals klar, dass der Begriff „Entlassung“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG weit auszulegen ist (Rn. 51 – im Anschluss an EuGH-Balkaya, Rn. 44). Er folgt den Schlussanträgen der Generalanwältin (s. hierzu Hinweis in HSI-Newsletter 03/2015) und sieht auch wesentliche Vertragsänderungen durch den Arbeitgeber, die nicht durch den Arbeitnehmer veranlasst sind, als Entlassung an (Rn. 50, 54). Zudem stellt der EuGH klar, dass befristet Beschäftigte bei der Berechnung der Schwellenwerte nach der Massenentlassungsrichtlinie zu berücksichtigen sind.
- In der Rechtsprechung zu § 17 KSchG ist bereits anerkannt, dass Änderungskündigungen – unabhängig von deren Annahme oder Ablehnung durch den Arbeitnehmer – als Entlassungen gelten (vgl. BAG v. 20.2.2014 – 2 AZR 346/12, Rn. 36). Schließt der Arbeitnehmer bei einer durch Änderungskündigung drohenden wesentlichen Änderung seiner Vertragsbedingungen einen Auflösungsvertrag ab oder nimmt eine Eigenkündigung vor, ist nun auch unionsrechtlich klaggestellt, dass dies eine Entlassung i.S.v. § 17 KSchG bedeutet (vgl. Müller-Wenner, AuR 2015, 462; Hohenstatt/Naber, EuZW 2016, 28, 29). Praktische Bedeutung kann dies bspw. bei Umstrukturierungen haben, wenn zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen der Abschluss von Aufhebungsverträgen angeboten wird (sog. Freiwilligenprogramme, s. Lingemann/Otte, DB 2015, 2640, 2641). Einvernehmliche, nicht durch den Arbeitgeber veranlasste Vertragsänderungen sind von dem Urteil dagegen nicht umfasst (s. auch Hohenstatt/Naber, EuZW 2016, 28, 29).]

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 26. November 2015 – C-509/14 – Aira Pascual u.a.

Richtlinie 2001/23/EG – Betriebsübergang – Auslagerung öffentlicher Dienstleistungen – Entscheidung, Tätigkeit wieder selbst auszuüben – Nichtübernahme des Personals

- Tenor:** Die Betriebsübergangsrichtlinie findet nach Art. 1 Abs. 1 Richtlinie 2001/23/EG Anwendung, wenn ein öffentliches Unternehmen eine Tätigkeit zunächst an ein anderes Unternehmen auslagert

und ihm dafür die in seinem Eigentum stehende erforderliche Infrastruktur und Ausrüstung zur Verfügung stellt und dann entscheidet, diesen Vertrag zu beenden und die Tätigkeiten mit eigenem Personal selbst auszuüben, ohne dabei das Personal des bisherigen Unternehmens zu übernehmen. [Hinweis: Vorliegend geht es um die Tatbestandsvoraussetzungen eines Betriebsübergangs. Das Vorlageverfahren weist deutliche Parallelen zum Urteil in der Rs. [CLECE](#) (EuGH v. 20.1.2011 – C-463/09) auf, auf die der EuGH in seiner Begründung auch wesentlich Bezug nimmt. Dort ging es um einen Fall, in dem eine Gemeinde die Gebäudereinigung zunächst an ein privates Unternehmen ausgelagert hatte und den Vertrag später kündigte, um die Reinigungsarbeiten zukünftig mit eigenem Personal durchzuführen. Daran anknüpfend hebt der EuGH zutreffend hervor, dass ein Betriebsübergang nach der Richtlinie 2001/23/EG auch vorliegen kann, wenn der Erwerber eine juristische Person des öffentlichen Rechts ist (Rn. 25, 29). Vorliegend ging es jedoch nicht um eine Branche, in der es (wie im Reinigungsgewerbe) wesentlich auf die menschliche Arbeitskraft ankomme, sondern um eine Dienstleistung zur Bewegung intermodaler Transporteinheiten in einem spanischen Bahnhof, bei der es im Wesentlichen auf die Ausrüstung ankomme (Rn. 36 f.). Diese Ausrüstung (Kräne und Räume) wurde dem Dienstleister vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt. Der Umstand, dass die übernommenen Betriebsmittel bereits dem Auftraggeber gehörten, schließt einen Betriebsübergang jedoch nicht aus (Anschluss an die Rs. [Abler u.a.](#), vgl. EuGH v. 20.11.2003 – C-340/01, Rn. 42).]

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Cruz Villalón vom 6. Oktober 2015 – C-308/14 – Kommission / Vereinigtes Königreich

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit – Gleichbehandlung beim Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit – Familienleistungen – Aufenthaltsrecht – Richtlinie 2004/38/EG – Kindergeld und Kinderfreibetrag

Tenor: Die Klage wird abgewiesen. Es liegt keine nach Art. 4 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 verbotene Diskriminierung vor, wenn bei Anträgen auf Sozialleistungen wie Kindergeld („child benefit“) und Kinderfreibetrag („child tax credit“) die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts des Antragstellers geprüft wird. Allerdings müssen die für diese Prüfung zuständigen Behörden die verfahrensrechtlichen Grundsätze – insbesondere den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz – sowie die Art. 14 Abs. 2, Unterabs. 2, Art. 15 Abs. 1, Art. 30 und Art. 31 der Richtlinie 2004/38/EG beachten. [Hinweis: Der Generalanwalt fasst das britische Kindergeld und den Kinderfreibetrag zutreffend unter den Begriff der Familienleistungen i.S.d. Art. 3 Abs. 1 Buchst. j i.V.m. Art. 1 Buchst. z VO (EG) Nr. 883/2004 (Rn. 46). Die britischen Behörden machten die Gewährung dieser Leistungen an Unionsbürger aus anderen Mitgliedstaaten von dem Nachweis abhängig, dass sie sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet aufhalten. Die Kommission machte im vorliegenden Vertragsverletzungsverfahren insbesondere geltend, dass diese Prüfung eine zusätzliche Voraussetzung für die Leistungen schaffe, die die VO nicht vorsehe. Der Generalanwalt sieht hierin jedoch ein Prüfkriterium, um das Vorliegen des „gewöhnlichen Aufenthalts“ zu beurteilen (Rn. 54). Anknüpfend an die Rspr. des EuGH in den Rs. [Brey](#) (Urt. v. 19.9.2013 – C-140/12, Rn. 44) und [Dano](#) (Urt. v. 11.11.2014 – C-333/13, Rn. 69) führt er aus, dass der gleichberechtigte Zugang zu Sozialleistungen stets vom rechtmäßigen Aufenthalt im Hoheitsgebiet abhängig gemacht werde, was ebenso für die vorliegenden Familienleistungen gelte (Rn. 74). In dem Umstand, dass nicht-britische Unionsbürger von den „Unannehmlichkeiten“ im Zusammenhang mit der Prüfung des rechtmäßigen Aufenthalts am meisten betroffen seien, liege eine mittelbare Diskriminierung. Diese sei jedoch gerechtfertigt, da mit der Prüfung die Finanzen des Aufnahmemitgliedstaats vor einer unrechtmäßigen Inanspruchnahme von Sozialleistungen geschützt werden sollten (Rn. 83 f). Das Verfahren der Prüfung sei auch nicht unverhältnismäßig (Rn. 91 ff).]

Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 12. November 2015 – C-12/14 – Kommission / Malta

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Soziale Sicherheit – Beamtenpensionen – Zusammentreffen von Leistungen – Reduzierung der Altersrente

Tenor: Durch die Kürzung der maltesischen Altersrente um den Betrag einer britischen Beamtenpension hat Malta gegen seine Verpflichtungen aus Art. 46b Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und Art. 54 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 verstoßen.

Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 12. November 2015 – C-453/14 – Knauer

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Grundsatz der Gleichstellung – Nationale Regelung, die in anderen Mitgliedstaaten der Union oder des EWR bezogene Altersrenten in die Bemessungsgrundlage für Krankenversicherungsbeiträge einbezieht – Begriff „Gleichartige Leistungen“

Tenor: Renten aus einem System der beruflichen Vorsorge können den gesetzlichen Altersleistungen als gleichartig angesehen werden, wenn sie genau wie die gesetzlichen Renten die Fortsetzung eines Lebensstandards gewährleisten sollen, der jenem vor dem Ruhestand entspricht.

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 11. November 2015 – C-219/14 – Greenfield

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch Richtlinie 97/81/EG) – Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitgestaltung – Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Berechnung der Urlaubsansprüche im Fall der Erhöhung der Arbeitszeit – Auslegung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes

Tenor: 1. Erhöhen sich die Arbeitsstunden eines Arbeitnehmers, müssen die Mitgliedstaaten nicht nach § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG und Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG vorsehen, dass die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub für Zeiten vor dem neuen Arbeitsrhythmus rückwirkend nachberechnet werden müssen. Eine Nachberechnung ist jedoch für den Zeitraum vorzunehmen, in dem sich die Arbeitszeit des Arbeitnehmers erhöht hat. 2. Die Berechnung der Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub erfolgt gemäß § 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung und Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG nach denselben Grundsätzen, ganz gleich, ob es sich um die Ersatzvergütung für nicht genommenen Jahresurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses handelt oder um die Bestimmung des Restbetrags im Fall der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses.

[Hinweis: Der EuGH führt mit diesem Urteil seine Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsanspruchs konsequent fort. Für den umgekehrten Fall, in dem es um die Höhe des Jahresurlaubs bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeit ging, hatte er bereits festgestellt, dass der während der Vollzeittätigkeit erworbene Anspruch nicht nach dem Übergang in Teilzeit reduziert werden dürfe (EuGH v. 22.4.2010 – C-486/08 – [Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols](#), Rn. 32; sowie EuGH v. 13.6.2013 – C-415/12 – [Brandes](#), Rn. 32). Der Zeitraum, in dem der Anspruch auf Jahresurlaub entstanden ist, müsse von späteren Zeiträumen unterschieden werden, in denen ggf. in einem anderen Arbeitsrhythmus gearbeitet werde (Rn. 33, 35). Der EuGH nimmt daher auch für den Fall, dass von einer Teilzeit- in eine Vollzeittätigkeit gewechselt wird, folgerichtig an, dass auch hier die Zeitabschnitte für die Berechnung des Urlaubs separat betrachtet werden müssen (Rn. 42).

Diese Rechtsprechung ist auf die Anwendung des BUrlG übertragbar. Soweit ersichtlich hat sich das BAG bislang noch nicht mit dieser Fallkonstellation befasst. Für den umgekehrten Fall (Wechsel von Voll- in Teilzeit), hat es sich jedoch inzwischen der Rechtsprechung des EuGH angeschlossen (vgl. BAG v. 10.2.2015 – 9 AZR 53/14 (F), Rn. 19). Es ist davon auszugehen, dass auch bei einem Wechsel von Teilzeit- in Vollzeit, der Urlaubsanspruch entsprechend den jeweiligen Zeiträumen separat berechnet werden muss (ein Rechenbeispiel findet sich bei Pulz, jurisPR-ArbR 2/2016, Anm. 2).]

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 23. Dezember 2015 – C-180/14 – *Kommission / Griechenland*

Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitgestaltung – Sicherstellung von Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten sowie wöchentlicher Höchstarbeitszeit – Krankenhaus – Bereitschaftsdienst

Tenor: Griechenland hat gegen seine Verpflichtungen aus Art. 3 und 6 Richtlinie 2003/88/EG verstoßen, da es nicht hinreichend sichergestellt hat, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden eingehalten wird, und die griechische Regelung Arbeitszeiten ermöglicht, wodurch die Mindestruhezeit oder gleichwertige Ausgleichsruhezeit nicht eingehalten werden.

[**Hinweis:** Besonders hervorzuheben ist die klare Aussage des EuGH, dass Arbeitszeiten, die länger als 24 Stunden dauern, mit Unionsrecht nicht vereinbar sind. Die nun unzulässigen griechischen Regelungen ermöglichten es, dass Ärzte in einem Krankenhaus bis zu 32 Stunden in Folge arbeiteten, wenn sich an die reguläre Arbeitszeit unmittelbar ein Bereitschaftsdienst anschließt.]

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Wien (Österreich) – C-341/15 – *Maschek*

Richtlinie 2003/88/EG – Erholungsurlaub – Regelung, die eine Urlaubsabgeltung ausschließt, wenn der Arbeitnehmer selbst das Beschäftigungsverhältnis beendet – Voraussetzungen für das Entstehen eines Abgeltungsanspruchs – Unmöglichkeit der Inanspruchnahme des Urlaubs aufgrund von Krankheit zum Ende der Beschäftigung – Verhältnis zu höheren Urlaubsabgeltungsansprüchen nach nationalem Recht

[**Hinweis:** Vorliegend geht es u.a. um die Vereinbarkeit von § 41a Abs. 2 Wiener Besoldungsverordnung 1994 mit Unionsrecht. Diese schließt den Anspruch auf Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Dienstverhältnisses u.a. dann aus, wenn die Beendigung auf eigenen Antrag des Beschäftigten hin erfolgt ist. Der EuGH hatte in seiner Rechtsprechung wiederholt die besondere Bedeutung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nach Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG und dessen ausnahmsweise finanziellen Ersatz betont, der nicht restriktiv ausgelegt werden darf (vgl. u.a. EuGH v. 20.1.2009 – C-350/06 – *Schultz-Hoff*, Rn. 22; EuGH v. 12.6.2014 – C-118/13 – *Bollacke*, Rn. 15, 22). Es deutet daher vieles darauf hin, dass die österreichische Regelung gegen die Richtlinie verstößt. Der EuGH wird sich hier des Weiteren mit der Frage zu befassen haben, welche Anforderungen an die mögliche Inanspruchnahme von Resturlaub durch den Beschäftigten zu stellen sind und wie mit Abgeltungsansprüchen zu verfahren ist, die oberhalb des in Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG festgelegten Mindestjahresurlaub liegen.]

Vorabentscheidungsersuchen der Cour du travail de Bruxelles (Belgien) – C-518/15 – *Matzak*

Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitgestaltung – Arbeitszeit und Ruhezeit – Ausnahme für bestimmte Feuerwehrleute – Zulässigkeit eines weniger restriktiven nationalen Arbeitszeitbegriffs – Rufbereitschaft zu Hause – Vergütung

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Art. 2 (Recht auf Leben)

Urteile

Urteil (Vierte Sektion) vom 8. Dezember 2015 – Nr. 46797/08 – Kalicki / Polen

Nachwächter – Kleider fangen Feuer – schwere Verletzungen – Tod – verschiedene Untersuchungen – keine Verletzung

[**Hinweis:** Zunächst erscheint die Begründung für die Ablehnung einer Verletzung von Art. 2 unter dem verfahrensmäßigen Gesichtspunkt einer Untersuchung, die verschiedene Anforderungen erfüllen muss, zutreffend (letztlich ausreichende Faktensammlung, Zeugenanhörungen usw.). Es besteht jedoch eine erhebliche arbeitsschutzrechtliche Problematik: Zunächst geht es um Nachtarbeit, die schon nach Art. 8 – 13 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG einen besonderen Arbeits- und Gesundheitsschutz verlangt. Entsprechendes gilt auch nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 171 über Nachtarbeit, 1990. Nach den Angaben des Beschwerdeführers, des Bruders des Verstorbenen, litt letzterer unter schwerer Diabetes, was zusätzlich als schwer mit Nachtarbeit vereinbar erscheint (s. die gesundheitsabträglichen Wechselwirkungen von Nachtarbeit und insbes. schwerer Diabetes). Gerade auch vor diesem Hintergrund erscheint es zumindest fraglich, ob die Untersuchungen mit der erforderlichen Sorgfalt durchgeführt worden sind.]

2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 18419/13 – Hovhannisyan / Armenien (Dritte Sektion) eingereicht am 6. März 2013 – zugestellt am 6. Oktober 2015

Beamtin im Ministerium – u.a. Tötlichkeiten durch Vorgesetzte – strafrechtliche Ermittlungen gegen Vorgesetzte ohne Erfolg – Verstoß gegen Verbot unmenschlicher Behandlung?

[**Hinweis:** Der Gerichtshof untersucht diesen Fall sowohl im Hinblick auf eine materielle als auch (im Hinblick auf die Ermittlungen) verfahrensmäßige Verletzung von Art. 3 EMRK.]

Nr. 20066/14 – Levchenko u.a. / Ukraine (Fünfte Sektion) eingereicht am 24. Februar 2014 – zugestellt am 6. Oktober 2015

Bauarbeiter – kollektive Einforderung der Lohnzahlung – Polizeieinsatz mit Tötlichkeiten – lange Ermittlung – Verstoß gegen unmenschliche Behandlung (Art. 3 EMRK) in materieller und formeller Hinsicht?

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

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

Urteile

Urteil (Erste Sektion) vom 3. Dezember 2015 – Nr. 6314/12 – Kantarelis / Griechenland

Pension – Neuberechnung – Nichtvollzug eines rechtskräftigen Urteils – Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren (Art. 6 EMRK) und des Schutzes des Eigentums (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll)

[**Hinweis:** In den Urteilsgründen wird nur das Recht auf ein faires Verfahren ausführlich behandelt (Rn. 33 -40), während der Schutz des Eigentums nur am Rande erwähnt wird (Rn. 25, 41). Die Überschneidungen dieser beiden Menschenrechte kommen hier nicht deutlich genug zum Ausdruck.]

Urteil (Zweite Sektion) vom 1. Dezember 2015 – Nr. 56665/09 – Károly Nagy / Ungarn

Pfarrer – Entlassung durch Kirchengenossen – Verfahren gegen die Entlassung vor Arbeitsgerichten – Abweisung wegen Kirchenautonomie – gerichtlich geltend gemachter Anspruch auf Schadensersatz (insbes. Vergütungsnachzahlung) – Abweisung – keine Verletzung

[**Hinweis:** Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts sind vergleichsweise häufig umstritten; dafür spricht hier nicht nur die längere Verfahrensdauer von ca. 6 Jahren, sondern vor allem auch die knappen Mehrheitsverhältnisse: eine Minderheit (3:4) hielt die Beschwerde insgesamt für unzulässig. Die (teilweise) zulässige Beschwerde wurde jedoch von einer 4:3 Mehrheit für unbegründet gehalten. Schon allein dies könnte dafür sprechen, dass auch dieser Fall letztlich vor die Große Kammer kommen könnte.]

Urteil (Dritte Sektion) vom 1. Dezember 2015 – Nr. 61131/12 – Blesa Rodríguez / Spanien

Professor für Pharmazie – Einleitung eines Strafverfahrens durch Arbeitgeber (Universität) wegen Betrugs (falsche Angaben im Lebenslauf, um in einem Ausschreibungsverfahren erfolgreich zu sein) – weiterer Universitätsprofessor als Richter – objektive Möglichkeit der Parteilichkeit – Verletzung

Urteil (Fünfte Sektion) vom 26. November 2015 – Nr. 35289/11 – Regner / Tschechische Republik

Beigeordneter des Vize-Verteidigungsministers – Widerruf der Unbedenklichkeitsbescheinigung für Zugang zu Geheimdokumenten aufgrund eines Berichts der Staatssicherheitsbehörde – Entbindung von seiner Funktion auf eigenen Antrag – Verweigerung des Zugangs zum Bericht der Staatssicherheitsbehörde im verwaltungsgerichtlichen Verfahren – Keine Verletzung der Waffengleichheit – Keine Verletzung

[**Hinweis:** Das Ergebnis mag vor dem Hintergrund der speziellen Situation des Beschwerdeführers (seine Funktion einerseits und die nachfolgende – jedoch noch nicht rechtskräftige – Verurteilung wegen Beteiligung an einer kriminellen Vereinigung zur Einflussnahme auf öffentliche Vergaben andererseits) zunächst durchaus nachvollziehbar erscheinen. Soweit der Gerichtshof es allerdings für die Waffengleichheit für ausreichend ansieht, dass das nationale Gericht vollen Zugang zum Dokument selbst und insoweit auch eine volle Prüfungsmöglichkeit gehabt habe („La Cour note dans ce contexte qu’une procédure qui, indépendamment du cadre utilisé, autorise un juge répondant aux exigences d’indépendance et d’impartialité prévues à l’article 6 § 1, à examiner en toute connaissance des preuves pertinentes, littérales et autres, le bien-fondé de l’argumentation des deux parties, sert assurément à renforcer la confiance du public...“, Rn. 74, „Elle attache de l’importance notamment au fait que, dans les procédures telles que celle en l’espèce, les tribunaux disposent d’une compétence de « pleine juridiction » et ne sont pas liés par la demande du plaignant“, Rn. 75) sowie versucht habe, die „Freigabe“ zur Bekanntgabe an den Beschwerdeführer zu erreichen („Il ressort du dossier que le tribunal municipal a en effet recherché si la preuve litigieuse pouvait ou non

être divulguée“, Rn. 76), genügt dies der von Art. 6 EMRK geforderten Waffengleichheit eher nicht. Eine rechtsstaatliche Verteidigungsmöglichkeit lässt sich so kaum sicherstellen. Zusätzliche Bedenken muss es hervorrufen, dass das Urteil nicht auf die spezielle (sicherheitsrelevante) Funktion des Beschwerdeführers abstellt, sondern sie allenfalls beiläufig erwähnt (was zu Recht auch in der „zustimmenden Meinung“, die das Ergebnis mit trägt, aber nicht die ganze Begründung teilt, kritisiert wird), und damit Gefahr läuft, weitere Einschränkungen im Hinblick auf die Waffengleichheit im Prozess zu rechtfertigen.]

Urteil (Dritte Sektion) vom 20. Oktober 2015 – Nr. 7984/06 – *Saghatelyan / Armenien*

Richterin – disziplinarische Vorwürfe – dem Ergebnis einer Untersuchungskommission folgend empfiehlt der Justizrat („Council of Justice“) die Entlassung – Entlassung durch Staatspräsidenten – keine gerichtliche Überprüfungsmöglichkeit – Verletzung

[**Hinweis:** Die besondere Schwierigkeit in diesem Fall lag in der Anwendung von Art. 6 EMRK („zivilrechtliche Ansprüche“) auf die Entlassung von Richtern, die in einem besonderen Vertrauens- und Loyalitätsverhältnis zum Staat als Arbeitgeber stehen. Um sie vom Schutz von Art. 6 EMRK auszuschließen, genügt es nach Auffassung des Gerichtshofs nicht, sich auf dieses besondere Verhältnis zu berufen, sondern der Staat müsse nachweisen, dass gerade dieses Verhältnis durch das streitgegenständliche Problem in Frage gestellt werde. Grundsätzlich fehle es bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten an einer Rechtfertigung für den Ausschluss aus den Garantien von Art. 6 EMRK („there can in principle be no justification for the exclusion from the guarantees of Article 6 of ordinary labour disputes“, Rn. 28). Deshalb bestehe tatsächlich eine Vermutung für die Anwendung von Art. 6 EMRK („There will, in effect, be a presumption that Article 6 applies.“, ebd.). Damit lässt sich der Begriff „zivilrechtliche Ansprüche“ im Grunde genommen auf alle beschäftigungsbezogenen Streitigkeiten anwenden, unabhängig vom jeweiligen Charakter des (z.B. öffentlich-rechtlichen) Rechtsverhältnisses und der inhaltlichen (z.B. loyalitätsbezogenen) Besonderheiten.]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 1. Dezember 2015 – Nr. 21110/03 – *Kokashvili / Georgien*

Ortskraft im OSZE-Büro in Tbilisi – Zeitvertrag – Schwangerschaft – Klage gegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Rechtskräftiges positives Urteil – Nichtvollstreckung wegen Immunität – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Diese Entscheidung erscheint bedenklich, weil damit eine Ortskraft mit administrativen Aufgaben für die Vollstreckung eines nationalen rechtskräftigen Urteils (mit der Beteiligung der entsprechenden Institutionen, auch des Außenministeriums als Drittintervenient) auf die (OSZE-)internen Rechtsbehelfe verwiesen wird.]

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 24. November 2015 – Nr. 18453/09 – *Ivashchenko / Ukraine*

Anerkennung von geforderten Zulagen durch einseitige Erklärung der Regierung – Streichung aus dem Register – Nichterfüllung der anerkannten Zulage – Rückgängigmachung der Streichung und Weiterführung des Verfahrens

[**Hinweis:** In diesem Verfahren wird vor allem über der Mitteilung von Informationen an Gerichtsvollzieher durch die Gläubigerin der anerkannten Forderungen gestritten. Es geht jedoch nicht um den Vollzug von innerstaatlichen Urteilen, sondern eines Anerkenntnisses („einseitige Erklärung“) der Regierung zur Beendigung des Verfahrens. Der Gerichtshof folgt damit seiner Ankündigung, wonach bei der Nichterfüllung des Inhalts von einseitigen Erklärungen der Regierung das Verfahren weiter geführt werden kann („The Court recalls that should a respondent State fail to comply with the terms of a unilateral declaration in a case which has been struck out, the application may be restored to the Court’s list of cases in accordance with Article 37 § 2 of the Convention“). Nicht zuletzt angesichts der Verfahrensdauer (der Ausgangsfall hat 2007 stattgefunden) erscheint es jedoch wenig verständlich, dass der Gerichtshof gleichzeitig die Entscheidung vertagt und offenbar keine weiteren Auflagen damit verbindet.]

Entscheidung (Erste Sektion) vom 3. November 2015 – Nr. 61815/13 – Vazvan / Finnland

Arbeitnehmererfindung – Streit über Vergütung – Stellungnahme eines gerichtswissenschaftlichen Sachverständigen – kein Zugang zur Stellungnahme in erster Instanz – Bekanntgabe der Stellungnahme mit dem Urteil – Auseinandersetzung damit in Berufung und Revision – keine Verletzung des Grundsatzes der Waffengleichheit

[**Hinweis:** Ohne sich letztlich zu entscheiden, ob die Nichtbekanntgabe der Sachverständigenstellungnahme eine Verletzung dargestellt hätte, sieht der Gerichtshof die Bekanntgabe der Stellungnahme mit dem Urteil der ersten Instanz als Heilung eines evtl. Verfahrensmangels an ("Had there been a procedural mistake in the proceedings before the first instance court, such a mistake would in any event have been corrected on appeal as the expert statement was clearly a part of the case file both before the Appeal Court and the Supreme Court, and both parties to the case had equal opportunity to comment on it.", Rn. 32).]

Entscheidung (Erste Sektion) vom 6. Oktober 2015 – Nr. 23521/15 u.a. – Syndicats des Fonctionnaires de Police (POASY) de Xanthi u.a. / Griechenland

Klage der Polizeigewerkschaft (POASY) vor dem Staatsrat u.a. gegen erhebliche (auch rückwirkende) Besoldungskürzungen – (teilweise) zusprechendes Urteil – Antrag der regionalen Untergliederungen auf Vollstreckung – (innerstaatlich:) Ablehnung wegen Nicht-Betroffenheit – (EGMR:) Fehlen des Opferstatus – keine Verletzung

[**Hinweis:** Gewerkschaften oder NGOs haben besonders darauf zu achten, wer genau die Beschwerde einlegt. Das Beispiel zeigt, dass z.B. regionale Untergliederungen – zumindest im vorliegenden Fall – nicht beschwerdeberechtigt sind. Im Gegensatz dazu nimmt der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte bei Kollektivbeschwerden eine Beschwerdeberechtigung von regionalen Untergliederungen an (Entscheidung vom 9.9.2015 – Nr. 113/2014 – *Matica Unione Italiana del Lavoro U.I.L. Scuola – Sicilia / Italien*, Rn. 11 f, s. insoweit aber auch das Minderheitenvotum von drei Mitgliedern des Ausschusses, s. unten unter VI.2)). Hätte im vorliegenden Fall also die (Polizei-)Gewerkschaft POASY selbst (und nicht nur ihre regionalen Untergliederungen) den Antrag auf Vollstreckung gestellt und die Menschenrechtsbeschwerde eingereicht, so hätte die Beschwerde wohl nicht mit dieser Begründung zurückgewiesen werden können.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 70759/12 - P.F. / Belgien (Zweite Sektion) eingereicht am 2. November 2012 – zugestellt am 20. Oktober 2015

Auswahlverfahren für Zulassung als Richter – Ausschluss – keine Möglichkeit der gerichtlichen Anfechtung – Verletzung des Zugangs zum Gericht?

Nr. 25149/13 – Mrazović u.a. / Kroatien (Zweite Sektion) eingereicht am 20. März 2013 – zugestellt am 20. Oktober 2015

Lohnrückstände – letztlich negatives Urteil – Zurückweisung der Revision ohne Begründung – Verletzung des Grundsatzes des fairen Verfahrens?

Nr. 56898/13 – Zovko / Kroatien (Zweite Sektion) eingereicht am 27 August 2013 – zugestellt am 8. Oktober 2015

Wegeunfall – Antrag auf Erhöhung der Behindertenleistung – Ablehnung nach medizinischem Gutachten des Versicherungsträgers („in-house expert“) – Klagen erfolglos – Verletzung des Grundsatzes des fairen Verfahrens?

[**Hinweis:** Es wird darum gehen, ob ein medizinisches Gutachten des Versicherungsträgers für die Ablehnung eines geltend gemachten Anspruchs auf Leistungen der sozialen Sicherheit ausreicht, um den Anforderungen an Art. 6 EMRK zu genügen.]

Nr. 12611/08 - Alasania u.a. / Georgien (Vierte Sektion) eingereicht im März 2008 – zugestellt am 6. Oktober 2015

RichterIn – Vorwürfe der Rechtsbeugung und anderer disziplinarischer Verstöße – Disziplinarverfahren – Entlassung aus dem Dienst – Verstoß gegen Waffengleichheit im Disziplinarverfahren?

Nr. 22715/07 – Iliashvili / Georgien (Vierte Sektion) eingereicht am 30. April 2007 – zugestellt am 6. Oktober 2015

Richter am Obersten Gerichtshof – Disziplinarische Vorwürfe (u.a. schwere Rechtsverstöße in von ihm geführten Verfahren) – Entlassung aus dem Dienst – Verstoß gegen Waffengleichheit im Disziplinarverfahren (Art. 6 EMRK) und gegen den Grundsatz „keine Strafe ohne Gesetz“ (Art. 7 EMRK)?

[**Hinweis:** Neben den ähnlichen Fragen wie im vorherigen Fall geht es hier noch besonders darum, ob die Formulierungen im Gesetz zur Entlassung von Richtern den Anforderungen von Art. 7 EMRK genügen, womit dieser nicht nur auf Straf-, sondern auch auf Disziplinarverfahren angewandt werden könnte.]

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

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung vom 17. November 2015 – Nr. 36656/14 – *Dolopoulos / Griechenland*

[**Hinweis:** Siehe Anmerkung unter III.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 66180/09 – Gruba u.a. / Russland (Erste Sektion) eingereicht am 24. November 2009 – zugestellt am 21. September 2015

Verkehrspolizist – Antrag auf Elternurlaub unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot im Verhältnis zu weiblichen Polizisten, denen Elternurlaub zusteht – Ablehnung – Verstoß gegen Art. 8 i.V.m. Art. 14 EMRK?

[**Hinweis:** Es handelt sich um vergleichbare Fälle zum Urteil (Große Kammer) vom 22.3.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*, in dem eine Verletzung von Art. 8 i.V.m. Art. 14 EMRK festgestellt worden war.]

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

Urteile

Urteil (Fünfte Sektion) vom 26. November 2015 – Nr. 64846/11 – *Ebrahimian / Frankreich*

Sozialarbeiterin in einem städtischen Krankenhaus – Verweigerung des Ablegens einer kopftuchähnlichen Haube aus religiösen Gründen – Disziplinarverfahren – Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags – keine Verletzung

[**Hinweis:** Vor dem Hintergrund des Urteils in den Beschwerden *Eweida u.a. / Vereinigtes Königreich* (Urteil vom 15.1.2013 – Nr. 48420/10 u.a.) verschafft der Gerichtshof dem Prinzip der Neutralität des Staates („laïcité“ als französisches Verfassungsprinzip) eine erhebliche und im vorliegenden Fall

höhere Durchschlagskraft gegenüber dem Recht auf Tragen eines als religiösen Symbols angesehenen Kopftuchs. Die Garantien zum Schutz vor einem unverhältnismäßigen Eingriff in die Religionsfreiheit sollen letztlich von den nationalen Gerichten wahrgenommen werden („La Cour retient toutefois qu’il incombe au juge administratif de veiller à ce que l’administration ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté de conscience des agents publics lorsque la neutralité de l’État est invoquée.“, Rn. 68).]

8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 51706/11 – Marunić / Kroatien](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 16. August 2011 – zugestellt am 9. November 2015

Direktorin eines kommunalen Eigenbetriebs – öffentliche Kritik durch den Bürgermeister wegen Fehlverhaltens durch Veröffentlichung von Dokumenten – öffentliche Antwort der Beschwerdeführerin im gleichen Presseorgan – Kündigung – Verletzung der Meinungsäußerungsfreiheit?

[**Hinweis:** Es geht der Sache nach um Whistleblowing.]

[Nr. 26238/10 – Brisc / Rumänien](#) (Dritte Sektion) eingereicht am 26. April 2010 – zugestellt am 20. Oktober 2015

Staatsanwalt – Pressesprecher – Presseerklärung über laufendes Verfahren – Disziplinarverfahren mit Amtsenthebung – Verletzung der Meinungsäußerungsfreiheit?

[**Hinweis:** Dieses Verfahren ist insoweit relevant als es um die dahingehende Abgrenzung der Aufgaben eines Pressesprechers einer Staatsanwaltschaft geht, welche Informationen er an die Presse weitergeben darf.]

9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 31163/13 – Vlahov / Kroatien](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 23. April 2013 – zugestellt am 8. Oktober 2015

Gewerkschaftsfunktionär – Ablehnung der Gewerkschaftsmitgliedschaft von Mitgliedschaftsbewerbern (u.a. Gefahr von arbeitgeberorientierten („gelben“) Gewerkschaften bzw. -mitgliedern) – Strafverfahren – Nichtanhörung von Zeugen – Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe auf Bewährung – Verletzung der Vereinigungsfreiheit (Art. 11 EMRK) und des Rechts auf ein faires Verfahren (Art 6 EMRK)?

[**Hinweis:** Dieses Verfahren könnte im Hinblick auf die beabsichtigte Verhinderung einer arbeitgeberorientierten Unterlaufungsstrategie („prevent a manoeuvre by their employer to get a number of “its people” into the trade union, thereby changing the governing structures within the union“) eine weitere Präzisierung der Rechtsprechung zu Gewerkschaftsrechten im Hinblick auf die autonome Definition der Voraussetzungen für die Mitgliedschaft (s. z.B. [Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 27.2.2007 – Nr. 11002/05 – [ASLEF / Vereinigtes Königreich](#)) bringen.]

[Nr. 22729/08 u.a. – Çelebi u.a. / Türkei](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 21. April 2008 – zugestellt am 6. Oktober 2015

GewerkschaftsfunktionärInnen (u.a. DISK) – Teilnahme an 1. Mai-Demonstration 2007 (Taksim-Platz) – Polizeiliche Tätlichkeiten – Verletzung auch des Rechts auf eine wirksame Beschwerde?

[**Hinweis:** Die ursprünglich auf Art. 11 EMRK beschränkten Fragen an die Parteien (s. HSI-Newsletter

01/2014 unter V.: Nrn. 22729/08 und 10581/09 – *Çelebi u.a. / Türkei*) sind jetzt auf Art. 13 EMRK (Recht auf eine wirksame Beschwerde) erweitert worden.]

10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

Urteile

Urteil (Vierte Sektion) vom 15. Dezember 2015 – Nr. 78117/13 – *Fábián / Ungarn*

Pensionsbezieher – Beschäftigung im öffentlichen Dienst – Aussetzung der Pensionszahlung – Verletzung

[**Hinweis:** Zunächst ist wichtig, dass der Umstand einer anderweitigen Beschäftigung im öffentlichen Dienst einen “sonstigen Status” i.S.v. Art. 14 EMRK darstellt (“being simultaneously employed in the public sphere – which can be considered as “other status” covered by Article 14”, Rn. 26). Der Sache nach ging es um zwei Differenzierungen: Die Pensionszahlungen wurden weder bei einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst bei verschiedenen anderen Kategorien von Pensionsbeziehern eingestellt, noch bei einer Beschäftigung im privaten Bereich. Für beide Differenzierungen sah der Gerichtshof keine ausreichende Begründung und stellte dementsprechend eine Diskriminierung fest.]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 29. September 2015 – Nr. 76807/11 – *Konstantinou u.a. / Zypern*

Armeeoffiziere – Pension – Anträge auf Erhöhung unter Hinweis auf andere gleichrangige Offiziere und den ansonsten gleichen Bedingungen – keine Vergleichbarkeit – keine Verletzung

[**Hinweis:** Auch wenn dieses Verfahren im Wesentlichen unter Art. 1 des 12. Zusatzprotokolls (Allgemeines Diskriminierungsverbot) geführt wurde, so hat der Gerichtshof zudem im Hinblick auf Art. 14 EMRK festgestellt, dass eine Vergleichbarkeit zwischen den beiden Gruppen deshalb nicht besteht, weil die Beschwerdeführer ausdrücklich Anträge auf eine Pensionierung gestellt hatten, was bei der anderen Gruppe nicht der Fall war („The crucial difference between those officers and the applicants is that, unlike the applicants, the other officers did not make requests for retirement on the basis of having successfully terminated their career but submitted themselves to the annual evaluation review carried out by the Supreme Evaluations Board.”, Rn. 35).]

11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 29. September 2015 - Nr. 76807/11 – *Konstantinou u.a. / Zypern*

[**Hinweis:** s. oben [unter Art. 14 EMRK](#).]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 67810/14 – *Karachalios / Griechenland* (Erste Sektion) eingereicht am 10. Oktober 2014 – zugestellt am 1. Dezember 2015

Geschäftsführer einer Gesellschaft für KMUs, die vom Staat kontrolliert wird – Zeitvertrag auf fünf

Jahre – Kündigung nach ca. einem Jahr ohne Angabe von Gründen – Verletzung des Schutzes des Eigentums (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll)?

[**Hinweis:** Der Streit geht im Wesentlichen darum, ob der Geschäftsführer dieser privaten, aber vom Staat kontrollierten Gesellschaft als „politischer Beschäftigter“ angesehen werden kann und ob ihm auch in diesem Fall ein Kündigungsschutz zusteht. Wegen der finanziellen Forderungen des Beschwerdeführers wird der Schwerpunkt bisher in Art. 1, 1. Zusatzprotokoll gesehen, obwohl inhaltlich zunächst Art. 8 EMRK einschlägig erscheint, s. Urteil vom 9.9.2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov / Ukraine*, s. HSI-Newsletter 01/2013 Anm. unter III.]

Nr. 19483/05 – Altin / Türkei (Zweite Sektion) eingereicht am 23. Mai 2005 – zugestellt am 30. November 2015

Richter im Ruhestand – Strafrechtliche Ermittlungen wegen Amtsmissbrauch und fehlerhafter Amtsführung – Entfernung aus dem Dienst durch Obersten Justizrat – Verlust der Pension – kein Rechtsmittel zum Obersten Gerichtshof – Verletzung des Schutzes des Eigentums (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll) und des Rechts auf Zugang zum Gericht (Art. 6 EMRK)?

[**Hinweis:** Der knappe Sachverhalt lässt nicht den ganzen Hintergrund erkennen. Eine besondere Dimension erhält der Fall dadurch, dass die Verfahren erst nach Beginn des Ruhestands initiiert wurden. Rechtlich ist fraglich, warum nicht (zumindest auch) Art. 8 EMRK im Hinblick auf die Zulässigkeit einer Beendigung des Richterstatus herangezogen wurde.]

Nr. 10936/06 – Sazhin / Russland (Dritte Sektion) eingereicht am 15. Januar 2006 – zugestellt am 6. November 2015

Diebstahl von Arbeitgeber Eigentum (Wert ca. 60 €) – Verurteilung – Prozesskosten (einschl. Zeugen und Arbeitgeberanwalt ca. 5.100 €) – Vollstreckung in Rente (40 % Abzug) – Verletzung des Schutzes des Eigentums des Beschwerdeführers?

Nr. 48921/13 – Čakarević / Kroatien (Zweite Sektion) eingereicht am 9. Juli 2013 – zugestellt am 20. Oktober 2015

Arbeitslosengeld – Überzahlung aufgrund eines Berechnungsfehlers – Rückforderung – letztes Urteil bestätigt diese Verpflichtung – Verletzung des Schutzes des Eigentums (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll) und des Rechts auf Achtung des Privatlebens (Art. 8 EMRK)?

[**Hinweis:** Da die Beschwerdeführerin über nahezu keine eigenen Mittel verfügte, geht es letztlich um die Frage, wie weit Rückzahlungsverpflichtungen bestehen können, wenn die Betroffenen zutreffende Angaben gemacht haben und der Fehler ausschließlich bei der Sozialversicherungsbehörde liegt. Im deutschen Recht richtet sich diese Frage nach § 50 i.V.m. § 45 SGB X.]

Nr. 6161/13 – Uzelac / Kroatien (Zweite Sektion) eingereicht am 10. Dezember 2012 – zugestellt am 8. Oktober 2015

(vorläufige) Rente – Entzug – Neugewährung – Urteile bestätigen Rückzahlungsforderung des Versicherungsträgers für früher bezahlte Rente – Verletzung des Eigentumsschutzes?

Nr. 56574/10 – Stătescu u.a. / Rumänien (Dritte Sektion) eingereicht zwischen 2010 und 2015 – zugestellt am 6. Oktober 2015

Leistungen für Mutterschaft bei Mehrlingsgeburten geringer – unterschiedliche Rechtsprechung – Verstoß gegen faires Verfahren (Art. 6 EMRK) und Schutz des Eigentums (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll) jeweils allein oder i.V.m. Diskriminierungsverbot (Art. 14 EMRK)?

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Kristina Kurazova und Daniel Hlava, LL.M.

1) Europäische Union

Allgemeines

Rat, Parlament und Kommission haben sich im Rahmen ihrer „Trilog-Verhandlungen“ am 15. Dezember 2015 auf die **endgültige Fassung einer Datenschutz-Grundverordnung** (DS-GVO) geeinigt. Nach der noch ausstehenden formalen Zustimmung durch das Parlament und den Rat soll die DS-GVO die bisherige Datenschutz-Richtlinie ablösen und einen europaweit einheitlichen Datenschutzstandard schaffen.

[**Hinweis:** Art. 82 DS-GVO trifft spezielle Regelungen für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext. Die Vorschrift ermöglicht es den Mitgliedstaaten, spezifischere und damit auch strengere nationale Schutzniveaus vorzusehen (vgl. Hayen im [Interview](#) mit dem Bund-Verlag v. 13.1.2016). Für eine „Vollharmonisierung“ des Beschäftigtendatenschutzes durch die DS-GVO und damit das Setzen von Höchststandards, die national nicht überschritten werden dürfen, fehlt der EU im Übrigen auch eine Kompetenzgrundlage (s. Wroblewski, NZA 21/2015, Editorial mwN). Soweit Kollektivvereinbarungen, wie auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen, der DS-GVO nicht entgegenstehen, bleiben sie ebenso anwendbar und können den Beschäftigtendatenschutz konkretisieren (zu den Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten vgl. Hayen, ebd.).]

Europäisches Parlament

Am 2. Dezember 2015 fand eine [Aussprache](#) über die [Anfrage](#) zur mündlichen Beantwortung an den Rat über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften statt (die vorgeschlagene [Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten](#)). Im Rat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ (EPSCO), der am 7. Dezember 2015 stattgefunden hat, wurde jedoch keine Einigung über die vorgeschlagene Richtlinie erzielt, da teilweise nationale Regelungen oder andere Ansätze bevorzugt wurden (siehe den vom luxemburgischen Ratsvorsitz vorgelegten [Kompromissvorschlag](#)).

Das Europäische Parlament hat am 25. November 2015 eine [Entschließung](#) zu dem **strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014–2020** angenommen. Darin wird u.a. die „Bedeutung von Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz hervorgehoben, um die besonderen Herausforderungen und Risiken für Frauen am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung, zu bewältigen. [...]. Die Kommission wird aufgefordert eine europäische Strategie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz zu entwickeln und als Teil dieses Vorgangs zu prüfen, ob die Richtlinie 2006/54/EG überarbeitet werden sollte, um den Anwendungsbereich der Richtlinie auf neue Formen der Gewalt und Belästigung auszuweiten. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, die Empfehlung 92/131/EWG der Kommission umzusetzen, um für eine stärkere Sensibilisierung für sexuelle Belästigung oder andere Formen von Fehlverhalten sexueller Art zu sorgen“ (Rn. 38).

[**Hinweis:** Die Europäische Kommission hat im Oktober 2015 eine „[Roadmap](#)“ zu einem möglichen Beitritt der EU zum Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) veröffentlicht. Zurzeit gibt es die Möglichkeit, dazu [Stellung zu nehmen](#)].

Am 17. November 2015 wurde vom Ausschuss für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter ein [Arbeitsdokument](#) zu dem Thema **Armut: eine geschlechtsspezifische Perspektive** publiziert. Darin wird u.a. vorgeschlagen die Rechtsinstrumente der EU durch eine Richtlinie über Vaterschaftsurlaub zu ergänzen, um die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu verbessern (S. 5).

Am 16. November 2015 wurde eine für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten erstellte [Studie](#) herausgegeben, die sich mit der **aktiven Eingliederung der aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzten Personen** befasst. Auch die Situation in der Bundesrepublik Deutschland wird näher betrachtet (S. 38 ff, S. 72 ff).

Das Europäische Parlament hat am 29. Oktober 2015 eine [Entschließung](#) zu einer **Empfehlung des Rates zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt** angenommen. Darin wird u.a. dargelegt, „[...] dass es von entscheidender Bedeutung ist, dass alle Programme zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser auf den Bedarf des Arbeitsmarkts abgestimmt sind und in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ausgearbeitet werden; [der Rat] fordert die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitgeber – auch im Geiste der sozialen Verantwortung von Unternehmen – zu motivieren, offene Stellen aktiv Langzeitarbeitslosen anzubieten und, falls notwendig, Mentoren zu benennen, damit die Wiedereingliederung langzeitarbeitsloser Personen am Arbeitsplatz reibungslos abläuft [...]“ (Rn. 7).

In einer weiteren [Entschließung](#) vom 29. Oktober 2015 zur Weiterbehandlung der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. März 2014 zur **elektronischen Massenüberwachung der Unionsbürger** wird u.a. betont, „dass die Massenüberwachung das für Anwälte, Journalisten, Ärzte und andere reglementierte Berufe geltende Berufsgeheimnis in schwerwiegendem Maße aushöhlt. [...] Die Kommission wird aufgefordert, bis spätestens Ende 2016 eine Mitteilung zum Schutz der Vertraulichkeit der Kommunikation in Berufen, die dem Berufsgeheimnis unterliegen, vorzulegen“ (Rn. 43).

Am 13. Oktober 2015 wurde eine für den Ausschuss für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter erstellte [Studie](#) über **Frauen in ländlichen Gebieten** veröffentlicht. In dieser Studie wird u.a. auf den Bereich der Beschäftigung (S. 12 ff), die Einkommensverteilung und die Armutsquote (S. 16 ff) eingegangen.

Das Europäische Parlament hat am 8. Oktober 2015 eine [Entschließung](#) zur **Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen** angenommen. Darin ist u.a. niedergelegt, „dass die Systeme zur Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Einstufung vorzugsweise Bestandteil von Tarifverträgen sein sollten“ (Rn. 10). Weiterhin werden die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert, „[...] die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber), die Zivilgesellschaft und die Gleichstellungsstellen dazu zu ermutigen, die Überwachung der Gleichstellungspraktiken am Arbeitsplatz einschließlich flexibler Arbeitsmodelle zu fördern, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern ebenso wie die Prüfung der Tarifverträge, der geltenden Lohngruppen und der Systeme der beruflichen Einstufung, um jegliche mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung von Frauen zu verhindern“ (Rn. 23).

Europäische Kommission

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

Einleitung der öffentlichen Konsultation zur Überarbeitung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen [PM v. 22/12/2015]

Die Europäische Kommission hat eine [öffentliche Konsultation](#) zur **Halbzeitüberprüfung der Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen (2010-2020)** eingeleitet. Beiträge können bis zum 18. März 2016 eingereicht werden.

Neubeginn für berufstätige Eltern und Betreuungspersonen: Kommission startet öffentliche Anhörung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben [PM v. 18/11/2015]

Die Europäische Kommission hat eine [öffentliche Anhörung](#) zum Thema **Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Abbau von Hindernissen für die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen** gestartet. Beiträge können bis zum 17. Februar 2016 eingereicht werden. Eine [Anhörung der EU-Sozialpartnerorganisationen](#) wurde von der Kommission bereits am 11. November 2015 gestartet.

Kommission veröffentlicht Leitlinien für transatlantische Datenübermittlung und fordert rasche Einigung auf neuen Rechtsrahmen als Konsequenz aus dem Schrems-Urteil [PM v. 6.11.2015]

Der EuGH hatte in seinem Urteil vom 6.10.2015 (C-362/14 – *Schrems*) die Safe-Harbor-Entscheidung der Kommission für ungültig erklärt, wonach die USA ein angemessenes Datenschutzniveau für die Übermittlung personenbezogener Daten bietet. Aufgrund der daraus folgenden Rechtsunsicherheiten bei Datenübermittlungen in die USA, hat die Kommission [Leitlinien](#) vorgelegt, auf welche Weise (vorläufig) eine zulässige Datenübermittlung erfolgen könnte, bis ein neues Abkommen zwischen der EU und den USA abgeschlossen wurde. Zu den Konsequenzen aus dem *Schrems*-Urteil s. auch [oben unter IV.1](#).

Sozial Agenda – Langzeitarbeitslosigkeit [PM v. 30/10/2015]

Die [Zeitschrift Sozial Agenda](#), betrachtet in der aktuellen [Ausgabe Nr. 42](#), schwerpunktmäßig den Themenbereich **Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt**.

Angemessene Renten: Neuer Bericht fordert Maßnahmen, damit Menschen bis zum Renteneintrittsalter arbeiten können [PM v. 5/10/2015]

Im neuen [Bericht](#) zu angemessenen Renten wird u.a. das **geschlechtsspezifische Rentengefälle** analysiert. Zudem wurden [28 Länderprofile](#) von den EU-Mitgliedstaaten mit spezifischen Informationen über die Rentensysteme veröffentlicht.

Das [Arbeitsprogramm](#) der Europäischen Kommission für das Jahr 2016 vom 27. Oktober 2015 benennt 10 Prioritäten, darunter den Punkt „**Neue Impulse für Arbeitsplätze, Wachstum und Investitionen**“. Darin bekundet die Kommission u.a. ihre Unterstützung für die Anstrengungen der Mitgliedstaaten, Menschen wieder in Arbeit zu bringen, und verweist auf die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen und auf die Leitlinien für eine bessere Unterstützung Langzeitarbeitsloser bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt (S. 5). Auch wird auf die Agenda für neue Kompetenzen Bezug genommen, die lebenslange Investitionen in Menschen fördern sollte. Insbesondere die Work-Life-Balance erwerbstätiger Eltern mit dem Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen werde im Fokus stehen. Weiterhin wird betont, dass die Richtlinie über Frauen in Leitungsorganen von Unternehmen im Jahr 2016 verabschiedet werden sollte und die Kommission ihre praktischen Arbeiten zur Förderung der Geschlechtergleichstellung fortführen werde (S. 6).

Die Kommission hat am 21. Oktober 2015 die „**Einrichtung nationaler Ausschüsse für Wettbewerbsfähigkeit im Euro-Währungsgebiet**“ empfohlen ([COM\(2015\) 601 final](#)).

Ziel dieser in jedem Mitgliedstaat zu etablierenden Ausschüsse ist es, „die Entwicklungen und Maßnahmen im Bereich der Wettbewerbsfähigkeit [zu] überwachen und damit zur Förderung einer dauerhaften wirtschaftlichen Konvergenz sowie zu einer stärkeren Eigenverantwortung für die notwendigen Reformen auf nationaler Ebene bei[zu]tragen“ (Nr. 1 COM(2015) 601 final). Zu den Aufgaben der Ausschüsse gehört u.a. die „Bereitstellung einschlägiger Informationen für die Lohnbildungsprozesse auf nationaler Ebene“ (Nr. 3 lit. b COM(2015) 601 final). Der DGB sieht hierin zu Recht einen **Angriff auf die Tarifautonomie** (vgl. dazu auch [Rödl/Callsen, Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion, HSI-Schriftenreihe Bd. 13](#)), wenn die Ausschüsse politische

Empfehlungen zur Lohnentwicklung abgeben (s. [DGB-PM v. 27.10.2015](#)).

Die Empfehlung der Kommission zur Einrichtung der Ausschüsse ist Teil des Maßnahmenpakets zur Stärkung der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion, wie es im sog. „Bericht der 5 Präsidenten“ vorgesehen ist (vgl. [Kommission-PM v. 21.10.2015](#)).

Rat der Europäischen Union

Am 7. Dezember 2015 wurden [Schlussfolgerungen des Rates](#) zur **Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen** verabschiedet. Der Rat appelliert darin u.a. „an die Regierungen und die Sozialpartner [...] sowie die Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors, weitreichende Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit auf den Weg zu bringen und Ziele und Fristen festzulegen, um wirksame Maßnahmen – einschließlich Schulungs-, Mentoring- und Sponsoringprogramme und anderer Initiativen – weiterzuentwickeln und umzusetzen, die der Gewährleistung einer ausgewogenen Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und Vertretung in Führungspositionen dienen“ (Rn. 33).

Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH)

Der deutsche Richter am Gerichtshof, Thomas von Danwitz, wurde am 8. Oktober 2015 für die Dauer von drei Jahren zum Präsidenten der Vierten Kammer gewählt (siehe PM v. 8/10/2015).

Mit Beschluss vom 1. April 2015 haben die Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten für den Zeitraum vom 7. Oktober 2015 bis zum 6. Oktober 2021 die Amtszeit der deutschen Generalanwältin des Gerichtshofs, Juliane Kokott, verlängert (siehe PM v. 5/10/2015).

Vom Gerichtshof der Europäischen Union wurde einen Vorschlag zur [Reform des europäischen Gerichtssystems](#) vorgelegt. Dieser wird derzeit vom Europäischen Parlament [geprüft](#).

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) hat am 11. Dezember 2015 einen [Bericht](#) über den **Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität und der Geschlechtsmerkmale in der Europäischen Union** veröffentlicht. In dem Bericht wird auch das Thema **Nichtdiskriminierung und Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz** (S. 25 ff) näher betrachtet.

Gemeinsam mit dem Europarat und dem EGMR veröffentlichte die FRA am 20. November 2015 ein [Handbuch](#) über die **europarechtlichen Grundlagen im Bereich der Rechte des Kindes**. Das Handbuch thematisiert auch den Bereich der **Zwangsarbeit** (S. 124 ff).

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

Die [Zeitschrift Foundation Focus](#) betrachtet in der aktuellen [Ausgabe Nr. 18](#) schwerpunktmäßig das Thema **Arbeitnehmer in der Europäischen Union: Mobilität und Migration**.

EUROFOUND hat am 15. Dezember 2015 einen [Bericht](#) veröffentlicht, der jüngste **Entwicklungen in befristeten Beschäftigungen** thematisiert. Darin wird u.a. das Lohngefälle zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern aufgezeigt und die Ergebnisse einer empirischen Analyse

des Lohngefälles innerhalb der Unternehmen vorgestellt (S. 39 ff). Eine [Zusammenfassung](#) des Berichts liegt vor.

Ein weiterer [Bericht](#) vom 10. Dezember 2015 befasst sich mit dem Thema **Herausforderungen der politischen Koordinierung für Drittstaatsangehörige**. In diesem Bericht wird untersucht, wie die Politik u.a. in dem Bereich Arbeitsmarkt und Integration innerhalb der Mitgliedstaaten koordiniert wird (S. 21 ff). Dabei wird insbesondere die Rolle der Sozialpartner betrachtet (S. 39 ff). Eine [Zusammenfassung](#) des Berichts liegt vor.

Weiterhin wurde am 4. November 2015 eine [Studie](#) herausgegeben, der sich mit **Tarifverhandlungen in Europa im 21. Jahrhundert** befasst. Dieser Bericht bietet eine Bestandsaufnahme der Entwicklungen von wesentlichen Aspekten von Tarifverhandlungen in den letzten 15 Jahren. Außerdem wird in dem Bericht aufgezeigt, in welche Richtungen sich die Tarifverhandlungen in den nächsten Jahren vermutlich entwickeln könnten. Eine [Zusammenfassung](#) des Berichts liegt in deutscher Sprache vor.

Ein weiterer [Bericht](#) wurde am 29. Oktober 2015 veröffentlicht und betrachtet das Thema **Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Berufen mit Mehrfachbenachteiligung**. Hierin werden die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Berufen untersucht, die eine geringe Arbeitsplatzqualität aufweisen. Eine [Zusammenfassung](#) des Berichts liegt in deutscher Sprache vor.

Am 22. Oktober 2015 wurde eine [Studie](#) über **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Betreuungsverantwortung in Zeiten des demografischen Wandels** herausgegeben. Diese Studie zeigt, wie die Anforderungen von Beruf und Betreuung miteinander in Einklang gebracht werden können. Darin wird auch die Situation in Deutschland näher betrachtet (S. 50 ff) und die Forderungen des DGB in Bezug auf die Reform des Pflegezeitgesetzes wiedergegeben (S. 51 ff). Eine [Zusammenfassung](#) der Studie liegt in deutscher Sprache vor.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) hat am 7. Dezember 2015 einen [Bericht](#) über die **Gleichstellung der Geschlechter in Macht- und Entscheidungspositionen** publiziert.

2) Europarat

Allgemeines

Vom 5. – 6. November 2015 hat eine [Konferenz](#) des Europarats in Dublin über die **Stärkung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderung** stattgefunden. Im Vordergrund der Konferenz stand die Überprüfung der Umsetzung des **Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen 2006-2015** und der [Empfehlung Rec\(2006\)5](#) des Ministerkomitees zum Aktionsplan zur Förderung der Rechte und vollen Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft: Verbesserung der Lebensqualität behinderter Menschen in Europa 2006-2015 durch die Mitgliedstaaten. Die beiden Dokumente können [in deutscher Sprache](#) eingesehen werden. Der Konferenz lag ein verkürzter [Evaluationsbericht](#) zugrunde.

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)

Zum 1. Januar 2016 sind die [Änderungen der Verfahrensordnung](#) des EGMR in Kraft getreten. Diese betreffen Art. 47 der Verfahrensordnung (Inhalt einer Individualbeschwerde).

[**Hinweis:** Bei dieser Änderung geht es vor allem auch um die Zulässigkeitsanforderungen für Beschwerden von Organisationen, also ggf. auch Gewerkschaften.]

Am 21. Dezember 2015 wurden von der Presseabteilung neue thematische [Informationsblätter](#) ("Factsheets") zur Rechtsprechung des EGMR veröffentlicht und einige bestehende aktualisiert, u.a. das Informationsblatt zum [Arbeitsrecht](#) und zu [Gewerkschaftsrechten](#).

Europäische Sozialcharta (ESC)

Seit dem 10. Dezember 2015 ist die neue – speziell auf Themen der Europäischen Sozialcharta ausgerichtete – Website des Europarats unter dem folgenden [Link](#) abrufbar.

Vom Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte wurde am 5. Oktober 2015 eine [Stellungnahme](#) zur **Auslegung der Europäischen Sozialcharta im Hinblick auf die Rechte von Flüchtlingen** veröffentlicht.

Beschwerdesystem

Am 9. September 2015 hat der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte die Beschwerde der [Matica Hrvatskih Sindkata gegen Kroatien](#) (No. 116/2015) für zulässig erklärt. Die Beschwerde betrifft Art. 5 (Vereinigungsrecht) und Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen). Dabei geht es um ein kroatisches Gesetz, das die Rücknahme bestimmter materieller Rechte von Beschäftigten im öffentlichen Dienst vorsieht.

[**Hinweis:** Der Europäische Gewerkschaftsbund hat als Drittintervenient eine Stellungnahme abgegeben.]

Am 9. September 2015 hat der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte die Beschwerde der [Confédération Générale du Travail Force Ouvrière \(CGT-FO\) gegen Frankreich](#) (No. 118/2015) für zulässig erklärt. Die Beschwerde betrifft Art. 6 ESC (Recht auf Kollektivverhandlungen). Gegenstand sind nationale Regelungen zum ergänzenden Sozialschutz und insbesondere Regelungen betreffend die Auswahl der Versicherer.

[**Hinweis:** Dieser Fall wirft besondere Fragen im Hinblick auf das EU-Recht auf (s. z.B. EuGH v. 15.7.2010 – Rs. C-271/08 – [Kommission / Deutschland](#)) und könnte zu einem weiteren Feld von Unterschieden zwischen dem EU-Recht und dem Schutz durch die ESC werden (vgl. z.B. Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, Entscheidung v. 3.7.2013 – [LO und TCO gegen Schweden](#) (No. 85/2012) – s. zuletzt HSI-Newsletter 1/2014 unter VI.)]

Weiter hat der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte am 9. September 2015 die Beschwerde der [Europäischen Föderation der Öffentlich Bediensteten gegen Griechenland](#) (No. 115/2015) für zulässig erklärt. Die Beschwerde betrifft Art. 1 (Recht auf Arbeit) und Art. 18 (Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien) ESC. Gegenständlich geht es um Regelungen, die die Dauer der Dienstpflicht von Ärzten der griechischen Streitkräfte betreffen.

[**Hinweis:** Dabei handelt es sich um ein seit langem bestehendes Problem (vgl. z.B. Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte, Entscheidung v. 5.12.2000 – [International Federation of Human Rights Leagues \(FIDH\) gegen Griechenland](#) (No. 7/2000).)]

Am 9. September 2015 hat der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte die Beschwerde der [Unione Italiana del Lavoro U.I.L. Scuola – Sicilia gegen Italien](#) (No. 113/2014) für zulässig erklärt. Die Beschwerde betrifft Art. 12 (Recht auf Soziale Sicherheit) und Art. 25 (Recht der Arbeitnehmer auf

Schutz ihrer Forderungen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers) RESC. Dabei geht es um nationale Regelungen zum Ausschluss von Bildungseinrichtungen und Non-profit-Organisationen von Unterstützungsleistungen.

[**Hinweis:** An dieser Zulässigkeitsentscheidung ist besonders hervorzuheben, dass danach ggf. auch regionale Untergliederungen einer (Branchen-)Gewerkschaft eine Kollektivbeschwerde einreichen können. In einem Minderheitenvotum haben drei Mitglieder des Ausschusses insoweit Bedenken zum Ausdruck gebracht.]

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Allgemeines

Ein [Arbeitspapier](#), welches am 25. November 2015 veröffentlicht wurde, befasst sich mit **Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst der EU**.

Nach den neuesten [ILO-Forschungsergebnissen](#), die am 19. Oktober 2015 veröffentlicht wurden, nehmen die **Zahl und die Reichweite von Tarifverträgen** seit 2008 global ab. Für den Zugang zu der neuen **ILO-Datenbank IRData tool**, die Indikatoren zur Gewerkschaftsdichte und zur Reichweite von Tarifvereinbarungen in 75 Ländern umfasst, siehe [hier](#).

Verwaltungsrat

Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Der [376. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit](#) wurde am 11. November 2015 veröffentlicht.

Beschwerden nach Art. 24 der ILO-Verfassung

Der Verwaltungsrat hatte auf seiner 325. Sitzung (Oktober 2015) über drei Beschwerden zu entscheiden. Darunter eine [Beschwerde gegen Großbritannien](#) betreffend das Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (Nr. 29). Der Gegenstand der Beschwerde umfasst die **Arbeit, die von einer Person auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung verlangt wird**. Der Verwaltungsrat hat den Bericht des entsprechenden Prüfungsausschusses [angenommen](#).

Eine [Beschwerde gegen Kolumbien](#) betrifft das Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111) und das Übereinkommen über dreigliedrige Beratungen zur Förderung der Durchführung internationaler Arbeitsnormen, 1976 (Nr. 144). Vorliegend geht es um **Rentenansprüche und die behauptete unterschiedliche Behandlung von Parlamentariern wegen des Alters**. Der Verwaltungsrat hat den Bericht des entsprechenden Prüfungsausschusses [angenommen](#).

In einer [Beschwerde gegen Polen](#) geht es ebenfalls um das Übereinkommen Nr. 111. Auch hier bilden **Rentenansprüche und die behauptete unterschiedliche Behandlung von Feuerwehrleuten wegen des Alters** den Gegenstand der Beschwerde. Der Verwaltungsrat hat den Bericht des entsprechenden Prüfungsausschusses [angenommen](#).

Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen

Das Internationale Arbeitsamt hat am 8. Oktober 2015 den [Bericht](#) des Konferenzausschusses für die Durchführung der Normen in einem Dokument veröffentlicht. Darin sind v.a. die Diskussionen zum

"General Survey" sowie ca. 25 Einzelfälle aus dem Bericht des Sachverständigenausschusses zur Anwendung der Übereinkommen und Empfehlungen enthalten (s. zuletzt HSI-Newsletter 1/2015 unter VI.3.).

4) Vereinte Nationen

Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Staatenberichtsprüfung

Der **6. periodische Bericht** der Bundesrepublik Deutschland zum **Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte** muss dem Ausschuss **bis zum 30. Juni 2016** vorgelegt werden. Im Rahmen der **Abschließenden Bemerkungen zum 5. Bericht** (UN Doc. E/C.12/DEU/CO/5) hat der Ausschuss Deutschland aufgegeben, im nächsten Bericht u.a. über die Arbeitsbedingungen von Inhaftierten, die für private Unternehmen tätig werden, und über die Maßnahmen, die die Wahrung ihrer Rechte garantieren sollen, zu informieren (Rn. 18). Weiterhin solle im nächsten Bericht über Kinder, die auf der Straße leben und arbeiten, berichtet werden (Rn. 35 a)).

Individualbeschwerdeverfahren

Anhängiges Verfahren gegen Spanien gestützt auf Art. 2 und Art. 9 Sozialpakt betreffend die Diskriminierung beim Zugang zu beitragsunabhängigen Renten während einer Inhaftierung.

Anhängiges Verfahren gegen Ecuador gestützt auf Art. 2, 6, 7, 12 Sozialpakt betreffend den Zugang zur ergänzenden Entschädigung aufgrund der Festlegung im Tarifvertrag.

Erarbeitung einer Allgemeinen Bemerkung

Der Ausschuss hat anlässlich der Erarbeitung einer **Allgemeinen Bemerkung zu Art. 7 Sozialpakt** (Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen) einen **Allgemeinen Diskussionstag** abgehalten (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2015 unter VI.4.). Nunmehr wurde hierzu eine **zusammenfassende Niederschrift** veröffentlicht. Der **Internationale Gewerkschaftsbund**, der daneben auch eine **schriftliche Stellungnahme** abgegeben hat, betonte im Rahmen des Allgemeinen Diskussionstags u.a. die Notwendigkeit, in der Allgemeinen Bemerkung auf einen für den Lebensunterhalt notwendigen Mindestlohn gemäß des Übereinkommens über die Festsetzung von Mindestlöhnen (Nr. 131), 1970, zu verweisen. Weiterhin sei eine Klarstellung in Bezug auf das Konzept einer gerechten Entlohnung und eine Definition des Begriffs der Vergütung vorzunehmen (Rn. 5).

Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau

Staatenberichtsprüfung

Der von Deutschland vorgelegte kombinierte **7. bis 8. Bericht** (UN Doc. CEDAW/C/DEU/7-8) zum Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau wird im Rahmen der **66. Sitzung des Ausschusses** vom **13. Februar – 3. März 2017** überprüft (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2015 unter VI.4.). Die **Fragenliste**, die Rückfragen zum Bericht enthält, wird vom Ausschuss voraussichtlich in der **vorbereitenden Sitzung** vom **25. Juli – 29. Juli 2016** zusammengestellt. Die Zivilgesellschaft kann sich u.a. auch im Vorfeld der Verabschiedung der Fragenliste durch den Ausschuss beteiligen und eigene Themenvorschläge für die Fragen zum Bericht einbringen.

Stellungnahme zur nachhaltigen Entwicklung

Die Ausschussvorsitzende, Yoko Hayashi, hat am 12. Oktober 2015 eine [Stellungnahme](#) abgegeben, in der sie u.a. hervorhebt, dass die **Ziele für eine nachhaltige Entwicklung** (s. zuletzt HSI-Newsletter 3/2015 unter VI.4.) nicht ohne umfassende und gleiche Rechte für alle Frauen erreicht werden können. Deshalb müssen die strukturellen Barrieren im Rahmen der wirtschaftlichen Beteiligung von Frauen beseitigt werden. Weiterhin müsse die unbezahlte Betreuungsarbeit von Frauen betrachtet und der Anteil von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen auch im privaten Sektor erhöht werden.

Ausschuss zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen

Erarbeitung einer Allgemeinen Bemerkung

Der Ausschuss zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen hat zusammen mit dem **Ausschuss für die Rechte des Kindes** beschlossen eine erste **gemeinsame Allgemeine Bemerkung** zum Thema **Menschenrechte von Kindern im Kontext von Internationaler Migration** zu erarbeiten. Deshalb wurde die Zivilgesellschaft aufgerufen bis zum **26. Februar 2016** Stellungnahmen einzureichen. Weitere Informationen auch über den Rahmen der gemeinsamen Allgemeinen Bemerkung sind im veröffentlichten [Konzeptpapier](#) niedergelegt. Darin wird als eines der Inhalte für die gemeinsame Allgemeine Bemerkung das **Recht auf Arbeit und Schutz vor Zwangsarbeit und alle Formen von Ausbeutung und Kinderarbeit** vorgeschlagen.

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Individualbeschwerdeverfahren

[Anhängiges Verfahren gegen Ecuador](#) gestützt auf Art. 4, 5, 12, 13, 27, 28 Abs. 1, 28 Abs. 2 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen wegen einer rückwirkenden Anwendung und Diskriminierung durch eine Regelung betreffend die Erwerbsunfähigkeitsrente.

Arbeitsgruppe von Sachverständigen für Menschen afrikanischer Abstammung

Im Rahmen der 16. Sitzung der Arbeitsgruppe hat u.a. die [ILO](#) über den **begrenzten Fortschritt am Arbeitsmarkt für Menschen afrikanischer Abstammung** berichtet und u.a. angeregt, eine Kombination aus legislativen Maßnahmen, Fördermaßnahmen, Sensibilisierungskampagnen und gezielten Maßnahmen zur umfassenden Beteiligung am sozialen und wirtschaftlichen Leben umzusetzen, um die strukturellen Ungleichheiten von Menschen afrikanischer Abstammung zu bekämpfen (S. 9).

Die Arbeitsgruppe äußerte in ihrem [Jahresbericht](#) (UN Doc. A/HRC/30/56) Besorgnis über die weit verbreitete und ausgeprägte Form von Rassismus, von der Menschen afrikanischer Abstammung im Bereich Arbeit und Beschäftigung betroffen sind (Rn. 49). In den Empfehlungen der Arbeitsgruppe werden die Staaten aufgefordert konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängender Intoleranz am Arbeitsplatz zu ergreifen. Die Staaten sollen sicherstellen, dass die Arbeitnehmerrechte von Menschen afrikanischer Abstammung, einschließlich der Vorschriften bezogen auf gerechte und gleiche Entlohnung geschützt werden. Dies solle durch die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften erhöht werden, die diskriminierende Verhaltensweisen im Bereich der Beschäftigung und des Arbeitsmarkts verbieten, die Menschen afrikanischer Abstammung betreffen. Dies könne durch die

Umsetzung von Sondermaßnahmen, einschließlich positiver Maßnahmen wie einer Quotenregelung erreicht werden, um die Beschäftigung von Menschen afrikanischer Abstammung in der öffentlichen Verwaltung als auch in privaten Unternehmen zu fördern (Rn. 64).

Sonderberichterstatter für die Menschenrechte von Migranten

Der Sonderberichterstatter für die Menschenrechte von Migranten, François Crépeau, hat einen **thematischen Bericht** (UN Doc. A/70/310) zu **Einstellungspraktiken und Menschenrechten von Migranten** veröffentlicht und spricht darin u.a. umfangreiche Empfehlungen an Regierungen (S. 18 ff), an Organisationen des privaten Sektors (S. 24 ff) und an internationale Organisationen (S. 25 ff) aus.

Der Sonderberichterstatter hat einen **Bericht** (UN Doc. A/HRC/29/36) mit dem Titel **Mobilität einer Generation: Nachfolgebericht zu der Regionalstudie über den Grenzschutz an den Außengrenzen der Europäischen Union und dessen Auswirkungen auf die Menschenrechte von Migranten** veröffentlicht. Darin kritisiert der Sonderberichterstatter u.a. die Art der Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern in bestimmten Wirtschaftssektoren in den Mitgliedstaaten der EU und empfiehlt u.a., dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen sollen, um Arbeitnehmerrechte für alle, einschließlich Migranten und irreguläre Migranten, durch eine vollständige **Umsetzung der Richtlinie 2009/52/EG** über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen und durch eine strenge Arbeitsaufsicht zu gewährleisten (Rn. 116). Weiterhin sollen die Mitgliedstaaten ihre generelle Ablehnung in Bezug auf die Ratifikation der **Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen** überdenken (Rn. 118).

Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte

Das Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte hat zusammen mit der Interparlamentarischen Union und der ILO ein **Handbuch** über **Migration, Menschenrechte und verantwortungsvolle Staatsführung** veröffentlicht. Darin werden u.a. die Themenbereiche Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen (S. 99 ff) und die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit (S. 105 ff) näher betrachtet.

Ein weiterer **Bericht** wurde zum Thema **Hinter geschlossenen Türen: Förderung und Schutz von Menschenrechten von ausländischen Hausangestellten in einer irregulären Situation** herausgegeben. Darin werden u.a. spezifische Risiken aufgezeigt, denen Migrantinnen (Frauen und Mädchen) häufig ausgesetzt seien (S. 15 ff) und Lösungsansätze dargestellt (S. 32 ff).

5) EFTA-Gerichtshof

Der EFTA-Gerichtshof ist der supranationale Gerichtshof der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) mit Sitz in Luxemburg. Die EFTA-Staaten haben mit der EU 1992 ein Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) als Freihandelszone geschlossen.

EU-Richtlinien bilden einen Teil des EFTA-Übereinkommens, in dessen Anhängen auf die Richtlinien Bezug genommen wird. Durch den kontinuierlichen Austausch mit dem EuGH (u.a. mittels eines Gemeinsamen EWR-Ausschusses nach § 105 EWR-Abkommen) soll die Homogenität der Rechtsauslegung gewahrt bleiben. Die Rechtsprechung der beiden Gerichte beeinflusst sich damit

gegenseitig. Hierunter fallen auch arbeitsrechtlich relevante Verfahren, auf die zukünftig in Einzelfällen hingewiesen werden soll.

In einem **Urteil vom 16. Dezember 2015 (E-5/15 – Matja Kumba T. M'bye and others v Stiftelsen Fossumkollektivet)** befasste sich der EFTA-Gerichtshof mit der Frage, ob eine Arbeitszeit von durchschnittlich 84 Wochenstunden in einem Pflegedienst (cohabitant care arrangement) mit Art. 6 Richtlinie 2003/88/EG vereinbar ist. Er kommt zu dem Ergebnis, dass hier eine **Ausnahme nach Art. 22 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 2003/88/EG** zulässig sei, sofern die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer eingehalten werden und der Arbeitnehmer dieser Arbeit ausdrücklich, frei und individuell zugestimmt hat. Zudem müsse eine Ausnahme nach Art. 17 Abs. 2 i.V.m. Abs. 3 Buchst. c und i Richtlinie 2003/88/EG (für Pflegedienste u.a.) vorliegen. Weiter könne im nationalen Recht geregelt werden, dass eine unter diesen Voraussetzungen erteilte **Zustimmung des Arbeitnehmers nicht mehr widerrufen** werden kann. Eine **Änderungskündigung infolge einer Weigerung** des Arbeitnehmers, einer höheren Arbeitszeit zuzustimmen, sei nicht als verbotener Nachteil i.S.v. Art. 22 Abs. 1 Buchst. b Richtlinie 2003/88/EG zu werten, wenn die Kündigung auf Gründen beruht, die von der Weigerung vollkommen unabhängig sind.

[**Hinweis:** Art. 22 der Arbeitszeitrichtlinie enthält die Möglichkeit, von den Regelungen in Art. 6 der Richtlinie abzuweichen und damit die wöchentliche Höchstarbeitszeit zu überschreiten. Diese Abweichungsmöglichkeit steht im Widerspruch zu Art. 31 Abs. 2 EU-GRC und dem Zweck der Arbeitszeitrichtlinie (zutr. Ulber in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6 Rn. 285 mwN). Der EuGH hat sich hierzu – soweit ersichtlich – jedoch noch nicht geäußert. Die Entscheidung des EFTA-Gerichtshofs ist jedoch auch aus anderen Gesichtspunkten kritisch zu sehen. So kann eine Einwilligung des Arbeitnehmers in eine höhere Arbeitszeit nur dann freiwillig sein, wenn er auch die Möglichkeit hat, diese zu widerrufen. Eine Widerrufsmöglichkeit ist dem Begriff der Freiwilligkeit immanent (vgl. Ulber in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6 Rn. 301). Eine Regelung, die diese Möglichkeit ausschließt, ist damit nicht vereinbar. Auch ist es kritisch zu sehen, wenn eine Änderungskündigung im zeitlichen Zusammenhang mit einer verweigerten Einwilligung steht, auch wenn sie auf anderen Gründen beruht. Unzulässig ist eine Kündigung jedenfalls auch dann, wenn sie mit der Begründung erfolgt, dass ohne die Einwilligung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr bestehen würde (Ulber in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6 Rn. 307). Der EuGH hatte zudem entschieden, dass eine Umsetzung auch bei anderenfalls bestehenden Problemen mit dem Dienstplan unzulässig ist (EuGH v. 14.10.2010 – C-243/09 – [Fuß](#), Rn. 65). Generell müssen die Ausnahmen unter Berücksichtigung von Art. 31 Abs. 2 EU-GRC und dem Zweck der Arbeitszeitrichtlinie sehr restriktiv ausgelegt werden.]

© 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](#)