

# REPORT

## ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

# HSI

Hugo Sinzheimer Institut  
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

**Ausgabe 1/2020**

Berichtszeitraum: 01. Januar – 31. März 2020

## Inhalt

<b>I. Editorial .....</b>	<b>2</b>
<b>II. Anmerkung zum EuGH .....</b>	<b>4</b>
EU-Beamte haben das Streikrecht (T-402/18 – Aquino u.a. / Parlament) <i>von Klaus Lörcher</i>	
<b>III. Anmerkung zum EGMR .....</b>	<b>10</b>
Das Recht auf freie Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis jenseits von Whistleblowing und Geheimnisverrat (Nr. 11608/15 – Herbai / Ungarn) <i>von Karsten Jessolat</i>	
<b>IV. Verfahren vor dem EuGH.....</b>	<b>16</b>
<i>von Dr. Daniel Hlava / Johannes Höller / Ernesto Klengel</i>	
1. Arbeitnehmerbegriff.....	16
2. Arbeitszeit .....	17
3. Befristungsrecht .....	18
4. Beihilferecht .....	20
5. Berufsrecht .....	20
6. Betriebsübergang.....	21
7. Entsenderecht.....	24
8. Gleichbehandlung .....	25
9. Insolvenzrecht.....	28
10. Mindesthonorare für Selbstständige.....	28
11. Soziale Sicherheit .....	29
12. Urlaubsrecht.....	32
13. Vergaberecht .....	34
<b>V. Verfahren vor dem EGMR.....</b>	<b>36</b>
<i>von Karsten Jessolat</i>	
1. Arbeitsvergütung.....	36
2. Berufsverbot.....	37
3. Datenschutz .....	38
4. Diskriminierungsverbot.....	39
5. Koalitionsfreiheit.....	40
6. Soziale Sicherheit .....	42

7. Verfahrensrecht .....	44
<b>VI. Verfahren vor dem ESC-Beschwerdeausschuss (ECSR).....</b>	<b>51</b>
<i>von Ammar Bustami</i>	
<b>VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht .....</b>	<b>54</b>
<i>von Ammar Bustami</i>	
1. Europäische Union.....	54
2. Europarat.....	58
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO) .....	59
4. Vereinte Nationen .....	60

## I. Editorial

Mit der ersten Ausgabe des vorliegenden **HSI-Reports zum Europäischen Arbeits- und Sozialrecht** wird eine Weiterentwicklung des bisherigen „**HSI-Newsletter zum Europäischen Arbeitsrecht**“ vollzogen. Mit insgesamt 28 Ausgaben in sieben Jahren informierte der „HSI-Newsletter“ gewohnt kompakt über aktuelle Verfahren vor dem EuGH und dem EGMR und bezog darüber hinaus auch politische Entwicklungen im Arbeitsvölkerrecht mit ein.

Eine große Bereicherung ist, dass von nun an Prof. Dr. Martin Risak vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien den Herausgeberkreis erweitert. Das stärkt die internationale Ausrichtung des Reports und wir freuen uns, dass in Zukunft auch österreichische Europarechtsexpert\*innen für den Report schreiben – und ihn hoffentlich auch vermehrt lesen – werden.

Um europarechtliche Diskussionen in einem noch größeren Kreis zu ermöglichen, wird demnächst auch ein englischsprachiges Publikationsformat erscheinen, der **HSI-Report of European Labour and Social Security Law**, in dem die Verfahrensübersichten zum EuGH und EGMR ins Englische übersetzt werden. Als Abonnent\*innen des deutschsprachigen HSI-Reports wird Ihnen die erste Ausgabe der englischsprachigen Version automatisch nach dem Erscheinen zugesandt. Wir würden uns freuen, wenn Sie diese ebenfalls abonnieren und weiter verbreiten würden.

Viel Bewährtes bleibt ansonsten auch im neuen Format beim Alten. Wir haben uns bemüht, die Nutzerfreundlichkeit weiter zu erhöhen. Durch die Aufnahme in den Titel erhält das Sozialrecht, das bereits seit den Anfängen des HSI-Newsletters inhaltlich berücksichtigt wurde, nun auch so sichtbar den Stellenwert, den es verdient.

Es bleibt weiterhin unser Anliegen, eine möglichst umfassende Übersicht über relevante Entwicklungen auf europäischer Ebene zu bieten. Die Inhalte dieser Ausgabe beziehen sich auf das 1. Quartal 2020.

Bekanntermaßen ist derzeit ein Beschwerdeverfahren vor dem EGMR anhängig, das die Vereinbarkeit des umstrittenen deutschen Beamtenstreikverbots mit der EMRK zum Gegenstand hat. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, was das Gericht der EU (T-402/18 – *Aquino u.a. / Parlament*) zum Streikverbot für Beamt\*innen, hier der Dolmetscher\*innen des EU-Parlaments, entschieden hat: Das EuG kam zu dem Schluss, dass ein solches Verbot bereits

deshalb gegen europäische Grundrechte verstößt, da es an einer klaren gesetzlichen Grundlage fehlte. *Klaus Lörcher* macht in seiner Anmerkung zum Urteil unter II. deutlich, warum diese Entscheidung das Streikrecht als kollektives Grundrecht stärkt – auch für Beamte. Ihm danken wir sehr herzlich.

Daneben wurden im Berichtszeitraum eine Vielzahl weiterer Urteile des EuGH gefällt, Schlussanträge der Generalanwält\*innen gestellt und neue Verfahren eingereicht. Hierauf wird in der kommentierten Übersicht unter IV. hingewiesen.

Aus der Rechtsprechung des EGMR steht in dieser Ausgabe die Entscheidung Nr. 11608/15 – *Herbai / Ungarn* im Fokus. Das Urteil stärkt das Recht auf freie Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis jenseits der vielbeachteten Urteile des Gerichtshofs zum Whistleblowing und Geheimnisverrat aus der jüngeren Zeit. Wir danken *Karsten Jessolat*, der das Urteil und seine Bedeutung in der Anm. unter III. aufbereitet hat. Weitere aktuelle Entscheidungen des EGMR und neu eingereichte Beschwerden werden unter V. dargestellt.

Bereits in den früheren HSI-Newslettern wurde unter den „Sonstigen Informationen“ auch über aktuelle Beschwerdeverfahren vor dem Europäischen Ausschuss für soziale Rechte berichtet. Diese finden sich nun in einer eigenständigen Verfahrensübersicht unter VI.

Unter VII. wird über aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht informiert (ehem. Rubrik „Sonstige Informationen“). Es wird ein Überblick über die politischen Geschehnisse und sonstige Aktivitäten von Akteuren der Europäischen Union, des Europarats, der Internationalen Arbeitsorganisation und der Vereinten Nationen gegeben, die in den beiden Rechtsgebieten von Interesse sein könnten. Soweit im Berichtszeitraum vorhanden, werden hier ebenso relevante Entscheidungen des EFTA-Gerichtshofs aufgenommen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen an [hsi@boeckler.de](mailto:hsi@boeckler.de).

Die Herausgebenden

*Dr. Johanna Wenckebach, Prof. Dr. Martin Risak und Dr. Daniel Hlava*

[→ zurück zur Übersicht](#)

## II. Anmerkung zum EuGH

### **EU-Beamte haben das Streikrecht – Anm. zu EuG v. 29.1.2020 – T-402/18 – Aquino u.a. / Parlament (nicht rechtskr.)**

von *Klaus Lörcher*

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Report 1/2020, S. 4.

Das Streikrecht von Beamten der EU-Organen kann nicht ohne klare gesetzliche Grundlage eingeschränkt werden. Ein Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen (Dienstverpflichtung) muss diesen Anforderungen genügen.

(Leitsatz des Bearbeiters)

### 1. Sachverhalt

Der Kläger *Aquino* und 25 weitere Kläger\*innen (Kl.) sind Dolmetscher\*innen und Konferenzdolmetscher\*innen beim Europäischen Parlament (EP). Nach einer Änderung ihrer Arbeitsbedingungen durch den Generalsekretär des Parlaments im Jahr 2017 gab es mehrere Streikankündigungen und Streiks aufgrund eines Aufrufs des intergewerkschaftlichen Ausschusses (im Folgenden "COMI"), dem insbesondere die Sektion Union der Internationalen und Europäischen Beamten des Europäischen Parlaments (SFIE-PE) angehört. Mit mehreren Entscheidungen hat der Generaldirektor des Personalwesens des Parlaments (GD) Dolmetscher\*innen und Konferenzdolmetscher\*innen für die Zeiträume vom 12. bis 14., 18. bis 22. und vom 25. bis 27.6.2018 dienstverpflichtet (*réquisitionné*).

Am 2.7.2018 teilte der GD dem COMI mit, dass die für den ordnungsgemäßen Ablauf der parlamentarischen Geschäfte erforderlichen Dienstverpflichtungen erstellt werden und dass ihm eine Kopie der Entscheidungen, die die Dolmetscher\*innen und Konferenzdolmetscher\*innen für den Zeitraum vom 3. bis 5.7.2018 zum Dienst verpflichten, übermittelt werden solle.

Mit Entscheidung vom 2.7.2018 (im Folgenden: streitige Entscheidung) verfügte der Generaldirektor für Personal des Parlaments einen Arbeitseinsatz für den 3.7.2018 für ca. 60 Dolmetscher\*innen und Konferenzdolmetscher\*innen, darunter einige der Kl..

Neben der hier streitgegenständlichen Klage, mit der die Kl. die vor allem die Aufhebung der streitigen Entscheidung beantragten, reichten die Kl. am 3.7.2018 auch einen Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung (T-402/18 R) ein, der aber vom Präsidenten des EuG am 4.7.2018 zurückgewiesen wurde. Ebenfalls am 3.7.2018 reichte die SFIE-PE (eine der hinter den Streikmaßnahmen stehende Gewerkschaft, die neben anderen Gewerkschaften Teil der COMI ist) sowohl eine Nichtigkeitsklage gegen die Dienstverpflichtungen (T-401/18) ein, als auch einen Antrag auf Einstweilige Verfügung (T-401/18 R). Letzterer wurde vom Präsidenten des EuG am 04.07.2018 zurückgewiesen, das Hauptsacheverfahren wurde durch Beschluss der zuständigen Kammer wegen Unzulässigkeit am 27.2.2019 abgewiesen. Eine ebenfalls am 3.7.2018 eingereichte (verwaltungsinterne) Beschwerde wurde vom Parlament am 5.11.2018 zurückgewiesen.

## 2. Entscheidung

Das Urteil gibt dem Antrag auf Aufhebung der streitigen Entscheidung statt (Rn. 36 – 81), weil das Streikrecht bestehe und darin ohne ausdrückliche gesetzliche Grundlage eingegriffen worden sei. Danach wird auch ein immaterieller Schadensersatz zugesprochen (Rn. 82 – 95).

Im Einzelnen: Die Kl. hatten sich mit der Klage ursprünglich nur gegen die Dienstverpflichtung vom 2.7.2018 gewehrt, ihren Antrag aber sodann erweitert und sich auch gegen zukünftige Dienstverpflichtungen gewendet, die vom EP nach Klageerhebung noch mehrfach ausgesprochen worden waren. Diese Klageerweiterung wurde als unzulässig zurückgewiesen, da nie genau vorhergesehen werden könne, ob die Kl. auch von zukünftigen Einsätzen betroffen seien (Rn. 39). Außerdem sei es nicht zulässig, gegen Beschlüsse zu klagen, die noch nicht konkret ergangen seien (Rn. 45). Soweit Betroffene geklagt hätten, die nicht im angefochtenen Beschluss konkret benannt worden seien, seien diese Klagen unzulässig, weil sie nicht persönlich betroffen seien (sog. *locus standi*, Rn. 50).

Bei der Begründetheit wird zunächst der Wortlaut von Art. 28 EU-GRC zitiert (Rn. 56) und dann festgestellt, dass die Bestimmungen der Charta auf die Beamten Anwendung finden (Rn. 57). Alle übrigen Ausführungen beziehen sich nur auf die Zulässigkeit der Einschränkungen gem. Art. 52 Abs. 1 EU-GRC (Rn. 58 – 65) und hier insbesondere der Voraussetzung einer gesetzlichen Grundlage (Rn. 66 – 81). Dabei werden die verschiedenen in der streitigen-Entscheidung genannten und vom Rat zusätzlich genannten Vorschriften näher geprüft, ohne dass das Gericht in irgendeiner dieser Bestimmungen eine ausreichende klare Grundlage erkennen könnte. Damit ist die Aufhebungsklage begründet.

Das Gericht prüft dann weiter, ob den Kl. Schadensersatzansprüche zustehen (Rn. 82 -95). Zwar werden in der Regel neben der Feststellung eines Rechtsverstoßes keine Schadensersatzansprüche anerkannt, weil normalerweise das erstere als ausreichend angesehen wird. Hier wird jedoch als Ausnahmefall anerkannt, dass diese Feststellung der Rechtswidrigkeit der streitigen Entscheidung v. 2.7.2018 wegen des Zeitablaufs (Beamteneinsatz am 3.7.2018, und dabei ist das vorliegende Urteil auch noch eineinhalb Jahre später ergangen) keinerlei Folgen hätte (Rn. 94). Vor diesem Hintergrund spricht das Gericht den Kl. letztendlich jeweils 500 € als Entschädigung zu (Rn. 95).

## 3. Kommentar

Es gibt nicht viele Entscheidungen von EU-Gerichten zu Fragen des Streikrechts. Bekannt sind die (vielfach kritisierten) Urteile *Viking* und *Laval*, die zwar (noch vor Inkrafttreten der EU-GRC) das Streikrecht allgemein anerkannt haben,<sup>1</sup> jedoch seine Ausübung im konkreten Einzelfall den Wirtschaftsfreiheiten (Niederlassungs-, Dienstleistungsfreiheit) untergeordnet haben.<sup>2</sup> Was speziell die EU-Beamten betrifft, musste sich der EuGH schon im Jahr 1975 mit der Frage auseinandersetzen, ob Streiktage für EU-Beamte zu bezahlen sind, was er unter Berufung auf allgemeine Grundsätze abgelehnt hatte. Ausdrücklich hatte er entschieden,

<sup>1</sup> Ur. v. 11.12.2007 – C-438/05 – *International Transport Workers' Federation und Finnish Seamen's Union*, Rn. 43 f.; v. 18.12.2007 – C-341/05 – *Laval un Partneri*, Rn. 90 f.

<sup>2</sup> Kritisch hierzu z.B. *Ulber/Wiegandt*, Die Bindung von Arbeitnehmervereinigungen an die europäischen Grundfreiheiten, HSI-Schriftenreihe Bd. 24, Frankfurt am Main 2018.

dass damit keine Aussage zur Rechtmäßigkeit des Streiks von EU-Beamten verbunden sei<sup>3</sup> („In dieser Feststellung ist keine Stellungnahme zum Bestehen eines Streikrechts der Beamten oder zu seinen etwaigen Ausübungsmodalitäten enthalten“). Allerdings hatte er das Verhalten der Kommission, die auf diesen Streik nach Streikgrundsätzen (Gehaltskürzung) und nicht – wie von der damaligen Bundesregierung gefordert – mit Disziplinarmaßnahmen gegen die streikenden Beamten reagiert hatte, gebilligt.<sup>4</sup>

Es gab dennoch seit Beginn der 1960er Jahre Streiks der EU-Beamten. Sie wurden in der Literatur für rechtmäßig angesehen,<sup>5</sup> zumindest aber als „in der Praxis durchgesetzt“ anerkannt.<sup>6</sup>

Jedoch kommt dem vorliegenden Urteil vor dem Hintergrund der weiterhin nicht vorhandenen ausdrücklichen Regelung zum Streikrecht im Beamtenstatut (s. Rn. 72) besondere Bedeutung zu, da es diese Frage auf der Grundlage von Art. 28 EU-GRC nun positiv beantwortet.<sup>7</sup> Angesichts der Bedeutung des Streikrechts hätte man eine deutlichere Klärung erwünschen können, als sie dann im Urteil selbst erfolgt ist (Rn. 56 f., siehe dazu unten). Denn das Urteil behandelt im Wesentlichen die Frage, ob für die Einschränkung des Streikrechts der Beamten durch einen Beamteneinsatz eine ausreichende gesetzliche Grundlage bestanden hat. Methodisch kann man dem Gericht allerdings zugutehalten, dass es seine Prüfung ohne weitere obiter dicta abgeschlossen hat, da es schon an der erforderlichen Rechtsgrundlage fehlte.

In seiner spezifischen Bedeutung ist das vorliegende Urteil jedoch nur zu erfassen, wenn die verschiedenen damit zusammenhängenden anderen Verfahren in den Blick genommen werden. Konkret ging es um die Ablehnung einstweiligen Rechtsschutzes, den die Kl. eingereicht hatten<sup>8</sup> sowie um die Anträge der SFIE-PE<sup>9</sup> ebenfalls unter Ablehnung eines entsprechenden Antrags auf einstweiligen Rechtsschutz.<sup>10</sup>

### 3.1 Zur Zulässigkeit

Bei der Zulässigkeit müssen die Feststellungen des EuG zu der (für teilweise unzulässig gehaltenen) Klageart und zu den (für nicht betroffen angesehenen) Grundrechtsträgern hinterfragt werden.

Mit der Klageerweiterung wurde hier die Untersagung von nach der Klageerhebung erlassenen und von zukünftigen Dienstverpflichtungen begehrt. Dies entspricht einer im deutschen Recht zulässigen vorbeugenden Unterlassungsklage. Anlass dafür war das Verhalten des EP, derartige Dienstverpflichtungen kurzfristig von einem zum anderen Tag auszusprechen. Das Verhalten des EP war mithin auf Wiederholung angelegt. Dies zeigt, dass nur durch die Zulassung des Instituts einer vorbeugenden Unterlassungsklage ein effektiver Rechtsschutz zur Sicherung des Streikrechts gewährleistet werden kann. Demgegenüber hatte das EuG einen Eilantrag auf Aussetzung der streitigen Entscheidung zurückgewiesen.<sup>11</sup> Darin hatte das Gericht (der Präsident) der Sicherung der uneingeschränkten Funktionsfähigkeit des

<sup>3</sup> Urt. v. 18.03.1975 – 44, 46 und 49/74 – *Acton*, Rn. 14.

<sup>4</sup> Vgl. *Rogalla/Buschmann*, EuR 1976, 62.

<sup>5</sup> S. z.B. Vandersanden, *Le droit de grève des fonctionnaires communautaires*, RMC, 1971, 461 ff.; Fuentetaja Pastor, *Función pública comunitaria*, Madrid, 2000, S. 427 f.

<sup>6</sup> *Kalbe*, AuR 2003, 331, 338.

<sup>7</sup> In diesem Sinn schon u.a. Däubler/*Heuschmid*, ArbKR, § 11, Rn. 116; EUArbR/*Schubert* GRC Art. 28 Rn. 92 ff.; *Dorssemont/Rocca*, Article 28 – Right of Collective Bargaining and Action, in: Dorssemont/Lörcher/Clauwaert/Schmitt (Hrsg.), *The Charter of Fundamental Rights of the European Union and the Employment Relation*, Oxford, 2019, S. 465 ff. 4886 f.

<sup>8</sup> Beschl. v. 4.7.2018 – *Aquino*.

<sup>9</sup> Beschl. v. 4.2.2019 – T-401/18 – *Syndicat des fonctionnaires internationaux et européens – Section du Parlement européen (SFIE-PE) / Europäisches Parlament*.

<sup>10</sup> Beschl. v. 4.7.2018 – *SFIE-PE*.

<sup>11</sup> Beschl. v. 4.7.2018 – *Aquino*.

Parlaments Vorrang vor dem Streikrecht der Betroffenen eingeräumt (s. dortige Rn. 26). Jedoch hätten z.B. (zumindest bestimmte) Tagesordnungspunkte verschoben werden können; ein Streik jedoch, der an einem Tag nicht stattfinden kann, lässt sich so an einem anderen Tag nicht wiederholen. Daher ist der Grundsatz „Dulde und liquidiere“ (s. dazu auch unten) für das Streikrecht, das auf unmittelbare Druckentfaltung angelegt ist, kein akzeptabler Ansatz.

Ebenso problematisch ist, dass das Gericht potentiell Betroffene von einer Klagemöglichkeit ausschließt und zwar mit der Begründung, in ihre Rechtsstellung sei nicht eingegriffen. Dies trifft jedoch nicht zu. Denn entgegen der Feststellung des Gerichts in Rn. 50 des Urteils T-402/18, dass nur die namentlich genannten dienstverpflichteten Dolmetscher\*innen direkt von der Maßnahme betroffen und damit klagebefugt seien, sind auch die anderen am Streik beteiligten Dolmetscher\*innen dadurch betroffen, dass durch den Einsatz dienstverpflichteter Dolmetscher\*innen ihre Durchsetzungskraft geschwächt wird. Im Parallelverfahren der Gewerkschaft SFIE-PE<sup>12</sup> zieht sich das Gericht darauf zurück, dass die Dienstverpflichtung individuell an die betroffenen Dolmetscher\*innen geschickt worden ist, die Gewerkschaften des COMI hiervon durch Kopien der individuellen Dienstverpflichteten nur informiert wurden, also nicht selbst Adressaten der Maßnahme seien. Das ist zwar formal zutreffend, aber damit hätte es der Dienstherr einfach in der Hand, das kollektive Streikrecht der Gewerkschaften leerlaufen zu lassen.

## 3.2 Zur Begründetheit

### 3.2.1 Aufhebungsantrag

Im Rahmen der Begründetheit wird nur geprüft, ob gegen das Recht, zu Kollektivmaßnahmen zu greifen, („droit de recourir à des actions collectives“, Rn. 51) verstoßen wurde. Da schon dieser (Teil des) ersten Klagegrund(s) erfolgreich war, musste das EuG die anderen nicht näher untersuchen.

Den zentralen Ausgangspunkt bildet Art. 28 EU-GRC (Rn. 56), in dem das Recht auf Kollektivmaßnahmen garantiert ist. Zwar wird in diesem Zusammenhang nicht wörtlich gesagt, dass den EU-Beamten ein Streikrecht zusteht. Aber der zitierte Wortlaut von Art. 28 EU-GRC, die allgemeine Anwendung der EU-GRC Bestimmungen auf die Beamten (Rn. 57) und vor allem die nachfolgende Behandlung der Einschränkungen beinhalten dennoch klar diese Aussage („droit de grève“, Rn. 63, 64, 73, 79 und 81, „les requérants“ et „leur droit de grève“, Rn. 94).

Der Schwerpunkt der rechtlichen Würdigung liegt aber in der Untersuchung der möglichen Rechtsgrundlagen für den das Streikrecht einschränkenden Beamteneinsatz. Es geht darum, ob sie den Anforderungen an Klarheit, Genauigkeit und Vorhersehbarkeit entsprechen und ob sie selbst den Umfang der Beschränkung der Rechtsausübung definieren („doit être suffisamment claire et précise et que, en définissant elle-même la portée de la limitation de l'exercice de ce droit“, Rn. 66). Für die in der streitigen Entscheidung hauptsächlich angeführte Regelung von Art. 55 Abs. 1 des Beamtenstatuts („Die Beamten im aktiven Dienst stehen ihrem Organ jederzeit zur Verfügung.“) kommt das Gericht zurecht zur klaren Feststellung, dass sie keine genaue und klare Beschränkung der Streikrechtsausübung allgemein enthält und erst recht keinen konkreten Rückgriff auf den Beamteneinsatz („ne prévoit aucune limitation précise et claire de l'exercice du droit de grève, ni a fortiori n'envisage le recours à des réquisitions“, Rn. 73). Sie ist deshalb keine geeignete Rechtsgrundlage für die Einschränkung des Streikrechts.

---

<sup>12</sup> Beschl. v. 4.2.2019 – T-401/18 – SFIE-PE, Rn. 41 f.

Man hätte zwar durchaus noch deutlichere Worte finden können. Denn es kommt noch hinzu, dass diese Regelung sich im Abschnitt über die Bestimmungen zur Arbeitszeit findet und damit schon aus systematischen Gründen nichts mit einer Einschränkung des Streikrechts zu tun haben kann. Die Feststellung einer fehlenden Rechtsgrundlage für die Beschränkung des Streikrechts zeigt aber deutlich genug die Kritik des EuG an der inakzeptablen Entscheidung des EP.

Dennoch setzt sich das Gericht noch mit weiteren Rechtsgrundlagen auseinander, die teilweise nicht einmal rechtlich verbindlich waren (ein Abkommen mit den Sozialpartnern) oder die – wie vom Rat geltend gemacht – so allgemeinen Charakter (z.B. Fürsorgepflicht, „devoir de sollicitude“) gehabt haben, dass auch sie von vornherein ausscheiden.

Selbst wenn die EU-GRC kein ausdrückliches Zitiergebot (wie in Art. 19. Abs. 1 S. 2 GG) enthält, so wäre dennoch im Hinblick auf Art und Ausmaß der Grundrechtseinschränkung, hier des Streikrechts, im Beamtenstatut als Teil des sekundären Rechts zu verlangen, dass die eingeschränkte Norm der EU-GRC gesetzlich klar benannt wird.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Gericht keine ausreichende gesetzliche Grundlage für die Einschränkung des Streikrechts durch die Dienstverpflichtung gefunden hat. Die streitige Entscheidung war deshalb aufzuheben.

Bei seiner Entscheidung hat sich das EuG nicht mit der EMRK auseinandergesetzt. Dies wäre vom Grundsatz her jedoch erforderlich gewesen, weil aufgrund der Präambel (5. Erwägungsgrund), sowie Art. 52 Abs. 3 und 53 EU-GRC sicherzustellen ist, dass jede Bestimmung der EU-GRC (hier Art. 28) zumindest das entsprechende Schutzniveau der EMRK (hier Art. 11) in der Ausprägung der EGMR-Rspr. einhält.<sup>13</sup> Letztere hatte im *Enerji Yapi-Yol Sen-Urteil*<sup>14</sup> das Beamtenstreikrecht anerkannt und in seinem *Tymoshenko-Urteil* spezifische Aussagen zur Qualität der Rechtsgrundlagen einer Einschränkung des Streikrechts gemacht.<sup>15</sup> Auf jeden Fall wäre dieses Unterlassen aber ausgeschlossen gewesen, wenn das EuG hätte anders entscheiden wollen.

### 3.2.2 Schadensersatz

Zunächst ist es zu begrüßen, dass den Kl. jeweils Schadensersatz zuerkannt wird. Die im Hinblick auf das Unterlaufen des Streikrechts eher bescheidenen Beträge (500 € pro Kl.) wird das Parlament ohne Probleme sozusagen „aus der Portokasse“ zahlen. Es sei in diesem Zusammenhang nur an die EuGH-Entscheidung zu den „Portokosten“ einer erfolglosen Bewerbung als unzureichende Sanktion für eine Geschlechterdiskriminierung erinnert.<sup>16</sup> Eine abschreckende Wirkung vermögen sie jedenfalls nicht zu entfalten. Sie können letztlich weder überhaupt noch im Hinblick auf die Höhe als ausreichende Kompensation angesehen werden, weil sie der Bedeutung des Streikrechts nicht gerecht werden.

---

<sup>13</sup> S. z.B. NK-GA/Heuschmid/Lörcher, GRCh, Art. 28, Rn. 10, Art. 52, Rn. 22 ff.

<sup>14</sup> EGMR v. 21.04.2009 – Nr. 68959/01 – *Enerji Yapi-Yol Sen*, AuR 2009, 274 ff.; s. dazu z.B. Lörcher, AuR 2009, 229 ff.

<sup>15</sup> EGMR v. 02.10.2014 – Nr. 48408/12 – *Veniamin Tymoshenko*, Rn. 80 ff., AuR 2015, 140, 146; s. dazu z.B. Lörcher, AuR 2015, 126 ff.

<sup>16</sup> So schon EuGH v. 10.04.1984 – 14/83 – *von Colson und Kamann*, Rn. 28.

## 4. Bedeutung für das Unionsrecht und für das deutsche Recht

Für das Unionsrecht stellt die unmittelbar auf Art. 28 EU-GRC gestützte Anerkennung des Streikrechts von EU-Beamten einen wichtigen (wenn auch mehr als notwendigen) Meilenstein dar. Dies umso mehr, als bisher die Relevanz der kollektiven Grundrechte (insbes. Art. 27 und 28 EU-GRC) eher dadurch reduziert wurde, dass ihre Umsetzung im sekundären Recht gefordert wurde.<sup>17</sup>

Darüber hinaus hat dieses Urteil auch eine verstärkende Funktion für die Geltung von allen anderen – sozialen – Grundrechten für EU-Beschäftigte. Ganz besonders gilt dies für die vom EuGH anerkannten Rechte aus Art. 31 Abs. 2 EU-GRC, wie z.B. die Verpflichtung zur Einrichtung eines verlässlichen Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit.<sup>18</sup>

Auch wenn dieser Fall keine unmittelbare Bedeutung für das deutsche Recht hat, kann das Urteil dennoch einen nicht unwichtigen Mosaikstein im Menschenrechtsbeschwerdeverfahren vor dem EGMR zum Beamtenstreikverbot<sup>19</sup> gegen das Urteil des BVerfG<sup>20</sup> darstellen.

Darüber hinaus ist die Parallele zur (verfassungsrechtlichen und internationalen) Bewertung zum Beamteneinsatz (bei Postbeamten) für Streikbrucharbeiten auf bestreikten Arbeitsplätzen bemerkenswert.

Zunächst hatte die damalige Dt. Postgewerkschaft (DPG) eine Verfassungsbeschwerde gegen eine Entscheidung des BAG eingelegt. Der 1. Senat des BVerfG kam zum Ergebnis, dass es gegen Art. 9 Abs. 3 GG verstoße, Beamte zu verpflichten, die Arbeiten von streikenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auszuführen.<sup>21</sup> Begründet wurde das damit, dass dem Staat in seiner Doppelfunktion als Staat und gleichzeitig als Arbeitgeber/Dienstherr mit dem Einsatz von Beamten als Streikbrecher ein zusätzliches Arbeitskämpfungsmittel zur Verfügung stehe, das einer ausdrücklichen gesetzlichen Grundlage bedürfe. Das Ergebnis war somit dasselbe wie im vorliegenden Urteil, die Begründung war dennoch unterschiedlich. Hervorzuheben ist, dass das BAG, an das die Sache zurückverwiesen worden war, die damals noch im Sondervermögen des Bundes stehende Dt. Bundespost als Bekl. in Form eines Anerkennnisurteils verurteilt hat, „bei einem von der Bekl. für rechtmäßig angesehenen Streik der bei ihr organisierten Arbeitnehmer den Einsatz von Beamten auf Arbeitsplätzen streikender Arbeitnehmer zu unterlassen.“<sup>22</sup>

Nicht nur vom Ergebnis her, sondern auch von der Begründung kompatibel mit dem vorliegenden Urteil war das Ergebnis einer Beschwerde vor dem ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit, die sich auf denselben Sachverhalt wie vor dem BVerfG bezogen hatte. Der Ausschuss hatte entschieden, dass derartige Maßnahmen des Dienstherrn BRD einen Verstoß gegen den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit darstellen, und zwar weil ein Streikrecht zumindest für diese Beamtengruppe bestehe und ein behördlich verordneter Streikbrecheinsatz dagegen verstoße.<sup>23</sup>

<sup>17</sup> Vgl. die in Rn. 57 zitierte Rspr.: 15.09.2016 – T-17/14 – *U4U u.a./Parlament und Rat*, Rn. 77 ff.; 13.12.2018 – T-632/16 – *Haeberlen/ENISA*, Rn. 189 ff.

<sup>18</sup> EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – *Comisiones Obreras (CCOO)*, s. dazu z.B. *Lörcher*, *HSI-Newsletter 2/2019*, Anm. unter III.

<sup>19</sup> Nr. 59433/18 – *Humpert u.a. / Deutschland*.

<sup>20</sup> Ur. v. 06.12.2018 – 2 BvR 1738/12, s. dazu *Lörcher*, *HSI-Newsletter 1/2019*, Anm. unter III.

<sup>21</sup> Beschl. v. 02.03.1993 – 1 BvR 1213/85, s. dazu näher *Lörcher*, *Archiv für Post und Telekommunikation* 1993, 287 f., AuR 193, 279.

<sup>22</sup> BAG v. 27.07.1993 – 1 AZR 249/93.

<sup>23</sup> November 1993 – Case No 1692 – *The German Confederation of Trade Unions (DGB) and the German Postal Workers' Union (DPG) / Germany*, Report No. 291, s. dazu *Lörcher*, *PersR* 1994, 47 ff. und AuR 1993, 279 ff.

### III. Anmerkung zum EGMR

#### **Das Recht auf freie Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis jenseits von Whistleblowing und Geheimnisverrat – Anmerkung zu EGMR vom 5. November 2019 – Nr. 11608/15 – Herbai / Ungarn**

von *Karsten Jessolat*

Zitiervorschlag: Jessolat, HSI-Report 1/2020, S. 10.

Das durch Art. 10 EMRK garantierte Recht auf freie Meinungsäußerung schützt insbesondere dann die im Rahmen eines öffentlichen Diskurses über den Arbeitgeber abgegebene kritische Äußerungen eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin, wenn diese nicht durch die Aufdeckung eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers motiviert sind.

Bei der zulässigen Reichweite der Beschränkung der Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis sind bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit die Art der Äußerungen, die Motive des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, der dadurch dem Arbeitgeber möglicherweise entstandene Schaden sowie die Schwere der vom Arbeitgeber verhängten Sanktionen angemessen zu berücksichtigen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

#### 1. Sachverhalt und Verfahrensgang

Der Beschwerdeführer war seit 2006 als Experte für Personalmanagement bei einer Bank in Budapest beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörten insbesondere die Analyse und Berechnung der Gehälter sowie die Personalverwaltung. Zum maßgeblichen Zeitpunkt führte der Arbeitgeber des Beschwerdeführers eine Reform des Vergütungssystems durch, an der der Beschwerdeführer beteiligt war. Nach einem bei dem Arbeitgeber bestehenden Verhaltenskodex war es den Beschäftigten untersagt, Informationen über betriebsinterne Angelegenheiten zu veröffentlichen. Seit Januar 2011 betrieb der Beschwerdeführer gemeinsam mit einer weiteren Person ein Internetportal zum Wissensaustausch im Bereich des Personalmanagements. Die Website enthielt eine Präsentation des Beschwerdeführers mit dessen Foto, die ihn als Experte im Personalmanagement auswies, der bei einer großen inländischen Bank tätig war, ohne deren Namen zu erwähnen. Auf der Internetseite wurden im Jahr 2011 zwei Artikel veröffentlicht, von denen einer vom Beschwerdeführer verfasst wurde. Die Beiträge setzten sich kritisch mit Strategien des Personalmanagements auseinander und beanstandeten eine Lohnpolitik, die zu einer erhöhten Besteuerung von leistungsbezogenen Vergütungsbestandteilen führt. Der Arbeitgeber des Beschwerdeführers kündigte daraufhin das bestehende Arbeitsverhältnis am 11.2.2011 wegen des Verstoßes gegen die Vertraulichkeitsstandards. Er vertrat die Auffassung, dass der Beschwerdeführer aufgrund der Publikationen gegen die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens verstoßen habe, wodurch die Geschäftsinteressen der Bank beeinträchtigt waren.

Die gegen die Kündigung erhobene Klage hat das Budapester Arbeitsgericht abgewiesen. Es hat in den Publikationen auf der Internetseite des Beschwerdeführers einen Verstoß gegen die Vertrauenspflicht gesehen. Die hiergegen seitens des Beschwerdeführers eingelegte

Berufung war erfolgreich und führte zur Abänderung des erstinstanzlichen Urteils. Das Berufungsgericht sah in dem Verhalten des Beschwerdeführers keine Gefährdung der Geschäftsinteressen des Arbeitgebers. Das Revisionsgericht (*Kúria*) hob auf die Revision des Arbeitgebers das Berufungsurteil auf, wobei es darauf hinwies, dass aufgrund der auf der Internetseite veröffentlichten Beiträge Ähnlichkeiten mit dem Arbeitgeber des Beschwerdeführers festzustellen gewesen seien, sodass ein Verstoß gegen den Ethikkodex des Arbeitgebers anzunehmen war. Eine hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde blieb erfolglos, wobei der Verfassungsgerichtshof die Auffassung vertrat, dass das Verhalten des Beschwerdeführers nicht durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit geschützt sei, sodass dessen Einschränkung nicht auf der Grundlage der Beurteilung der arbeitsrechtlichen Normen zu erfolgen habe, denn ein Zusammenhang zwischen der geltend gemachten Grundrechtsverletzung und den im arbeitsgerichtlichen Verfahren anzuwendenden Normen habe nicht bestanden.

## 2. Entscheidungsgründe

Gegenstand der Beschwerde ist die Frage, ob die Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers, die mit der Veröffentlichung betriebsinterner Angelegenheiten begründet wurde, das durch Art. 10 EMRK geschützte Recht auf freie Meinungsäußerung verletzt.

### 2.1. Zulässigkeit

Im Hinblick auf die Zulässigkeit der Beschwerde kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 10 EMRK geltend machen kann, da der Verfassungsgerichtshof mit seiner Entscheidung zu dem Ergebnis kommt, dass weder eine Verletzung des Rechts auf freie Meinungsäußerung vorliegt noch hierfür einen angemessenen Rechtsschutz gewährt. Demzufolge kann er Opfer einer Verletzung von Art. 10 EMRK sein.

### 2.2. Rechtsprechungsgrundsätze

Der Gerichtshof stellt in seiner Beurteilung zunächst die mit seiner bisherigen Rechtsprechung zur Meinungsfreiheit entwickelten Grundsätze voran. Danach fallen Meinungsäußerungen, die am Arbeitsplatz erfolgen, in den Anwendungsbereich des Art. 10 EMRK.<sup>1</sup> Dies betrifft Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes die rechtswidriges Verhalten oder Pflichtverletzungen ihres Dienstherrn/Arbeitgebers öffentlich bekannt machen,<sup>2</sup> sofern deren Äußerungen nicht die dienstlichen Pflichten des Beschäftigten betreffen und keine Aussagen oder Meinungen beinhalten, die Gegenstand einer öffentlichen Debatte sind.<sup>3</sup> Überdies gilt Art. 10 EMRK im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebern, deren Rechtsbeziehungen durch das Privatrecht geregelt sind. Insoweit hat der Staat eine positive Verpflichtung, das Recht auf freie Meinungsäußerung im Bereich der Beziehungen zwischen Einzelpersonen zu schützen.<sup>4</sup> Dabei kommt dem Staat ein Ermessensspielraum im Hinblick auf einen gerechten Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen des Einzelnen und

<sup>1</sup> Urt. v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 – *Kudeshkina / Russland*.

<sup>2</sup> Urt. v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Moldawien*.

<sup>3</sup> Urt. v. 20.11.2012 – Nr. 58688/11 – *Harabin / Slowakei*.

<sup>4</sup> Urt. v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*, m. w. N.

der Gemeinschaft zu.<sup>5</sup> Insbesondere im Bereich wie der Wirtschaftssprache kann dies wegen der häufig variierenden Bedeutung der Begrifflichkeiten dazu führen, dass sich ein solcher Entscheidungsspielraum der nationalen Behörden erweitert.<sup>6</sup> Auch wenn die Beziehungen der Parteien eines Arbeitsvertrages auf gegenseitigem Vertrauen beruhen müssen, darf sich aus der Notwendigkeit, im Rahmen eines Arbeitsvertrages nach Treu und Glauben handeln zu müssen, keine absolute Treuepflicht dahingehend ergeben, dass die/der Arbeitnehmer\*in den Interessen des Arbeitgebers in einer Weise unterworfen wird, dass bestimmte Ausprägungen des Rechts auf freie Meinungsäußerung zwar in einem anderen Zusammenhang legitim sind, im Arbeitsverhältnis aber gegen dieses Grundrecht verstoßen würden.<sup>7</sup>

### 2.3. Anwendung der Grundsätze auf den Fall

Der Gerichtshof geht zunächst davon aus, dass, da die streitgegenständliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses von einem privaten Arbeitgeber ausgesprochen wurde, die positiven Verpflichtungen des Staates im Hinblick auf das Recht auf freie Meinungsäußerung zu prüfen ist.

Da es anders als in den Entscheidungen zum Whistleblowing nicht um ein vom Beschwerdeführer bekannt gemachtes Fehlverhalten des Arbeitgebers geht, sind bei der Prüfung der Reichweite der Beschränkung der Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis die Art der Äußerungen, die Motive des Arbeitnehmers, der dadurch dem Arbeitgeber möglicherweise entstandene Schaden sowie die Schwere der vom Arbeitgeber verhängten Sanktionen angemessen zu berücksichtigen.

Die Beurteilung des nationalen Verfassungsgerichts beruht nach den Feststellungen des Gerichtshofs darauf, dass der Beschwerdeführer Informationen beruflicher Art auf der Website veröffentlicht hat, die er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses erlangt hat. Da diese Informationen nicht für die Öffentlichkeit, sondern nur für einen bestimmten Beruf und den davon betroffenen Personen von Bedeutung seien, sei nach Auffassung des Verfassungsgerichts die Veröffentlichung der Informationen nicht von dem Recht auf freie Meinungsäußerung geschützt. Dazu weist der EGMR darauf hin, dass selbst dann, wenn die veröffentlichten Informationen nur die Diskussion eines begrenzten Kreises von Fachleuten und nicht unmittelbar die gesamte Öffentlichkeit betrifft, darauf bezogene Verlautbarungen nicht aus dem Anwendungsbereich des Art. 10 EMRK ausgeschlossen werden können.<sup>8</sup> Die arbeitsplatzbezogene Meinungsfreiheit schützt nicht nur Kommentare die zu einer Debatte über öffentliche Angelegenheiten beitragen. Ebenso fallen Äußerungen, die beruflicher Art sind und auf den ersten Blick keinen öffentlichen Bezug haben, in den Schutzbereich des Rechts auf freie Meinungsäußerung, da sie als Teil einer Diskussion über Fragen von öffentlichem Interesse charakterisiert werden können.

Im Hinblick auf die Motive des Beschwerdeführers an der Veröffentlichung der Informationen über seinen Arbeitgeber berücksichtigt der Gerichtshof, dass der Arbeitnehmer damit keinen persönlichen Vorteil oder finanziellen Gewinn erzielen wollte, sondern sein Wissen ausschließlich mitteilte, um mit der interessierten Öffentlichkeit eine Diskussion zu führen.

Was den Schaden betrifft, den der Arbeitgeber des Beschwerdeführers erlitten hat, ist zwar einerseits zu berücksichtigen, dass mit den veröffentlichten Informationen gewisse Geschäftsstrategien offenbart wurden, wobei von Bedeutung ist, dass der Verfasser sie seiner beruflichen Verantwortung und seinen daraus gewonnenen Kenntnissen verdankt. Jedoch ist

---

<sup>5</sup> Urt. v. 12.09.2011 – Nr. 28955/06 – *Palomo Sánchez u. a. / Spanien*.

<sup>6</sup> Urt. v. 10.01.2013 – Nr. 36769/08 – *Ashby Donald u. a. / Frankreich*.

<sup>7</sup> Urt. v. 12.09.2011 – Nr. 28955/06 – *Palomo Sánchez u. a. / Spanien*.

<sup>8</sup> Urt. v. 20.11.1989 – Nr. 10572/83 – *Markt Intern Verlag GmbH und Klaus Beermann / Deutschland*.

von den nationalen Gerichten nicht geprüft worden, ob es sich bei den vom Beschwerdeführer veröffentlichten Informationen um die Preisgabe von Geschäftsgeheimnissen handelt und ob dadurch eine Schädigung von Geschäftsinteressen eingetreten ist. Für die *Kúria* reichte für die Feststellung eines Nachteils die Tatsache aus, dass der Beschwerdeführer einen Beitrag zum Thema Personalmanagement verfasst hatte, der auf Kenntnissen beruhte die er durch seine Arbeit erworben hatte. Selbst wenn nach ungarischem Recht das Verhalten eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin zur Störung der arbeitsvertraglichen Beziehungen führen kann, ohne dass eine Störung offensichtlich ist, hätte nachgewiesen werden müssen, in welcher Weise die Geschäftsinteressen des Arbeitgebers des Beschwerdeführers durch dessen Verhalten beeinträchtigt waren.

Bezogen auf die Ermessensentscheidung der nationalen Gerichte ist insbesondere von Bedeutung, dass gegen den Beschwerdeführer die schwerste Sanktion, nämlich die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses, verhängt wurde, ohne zu prüfen, ob eine weniger schwere Maßnahme zur Verfügung stand.

Der Gerichtshof stellt daher zusammenfassend fest, dass die nationalen Gerichte im Rahmen des ihnen zustehenden Ermessens keine die Interessen der Beteiligten in angemessener Weise berücksichtigende Güterabwägung vorgenommen haben. Selbst dann, wenn es im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer\*in und Arbeitgeber vertragliche Regelungen gibt, die die/den Arbeitnehmer\*in zur Verschwiegenheit in Bezug auf betriebsinterne Angelegenheiten verpflichten, stehen diese im Lichte des Rechts auf freie Meinungsäußerung. Staatliche Behörden und Gerichte, die zum Schutz dieses Rechts positiv verpflichtet sind, haben in Ausübung ihres Ermessens darauf zu achten, dass der freien Meinungsäußerung die erforderliche Bedeutung beigemessen wird. Dies ist vorliegend nicht geschehen, wenn die Rechtfertigung der Kündigung durch die nationalen Gerichte ausschließlich mit arbeitsvertraglichen Erwägungen begründet wird und eine Abwägung zwischen dem Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäußerung einerseits und dem Recht des Arbeitgebers auf Schutz seiner berechtigten Geschäftsinteressen andererseits nicht vorgenommen wird.

Der Gerichtshof stellte gemäß Art. 41 EMRK einstimmig eine Verletzung von Art. 10 EMRK fest und sprach dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 10.000 € sowie für die entstandenen Kosten und Auslagen einen Betrag in Höhe von 4.800 € zu.

### 3. Kommentar

Mit der Entscheidung des EGMR wird das Recht auf freie Meinungsäußerung im Bereich des Arbeitsverhältnisses, das bereits nach der bisherigen Rechtsprechung in den Anwendungsbereich des Art. 10 EMRK fällt, auf weitere mögliche Sachverhaltskonstellationen ausgedehnt. Wenn bisher Fälle des Whistleblowing, also das bewusste Enthüllen eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers durch die/den Arbeitnehmer\*in, mit dem Ziel des Aufdeckens von Missständen im Betrieb, oder der Verrat von Betriebsgeheimnissen zu gewerblichen Zwecken Gegenstand von Beschwerden wegen Verstößen gegen Art. 10 EMRK waren, zeigt der vorliegende Fall, dass bereits die einfache Kritik am Arbeitgeber im Rahmen einer öffentlichen Debatte in den Schutzbereich dieser Norm fallen kann.

Der Beschwerdeführer hatte mit der auf der Website veröffentlichten Artikel nicht die Absicht, auf Missstände im Betrieb seines Arbeitgebers hinzuweisen. Vielmehr ging es ihm darum, bestimmte Unternehmensstrategien, die in der Personalverwaltung seines Arbeitgebers eine Rolle spielten, zum Gegenstand eines (fach-)öffentlichen Diskurses zu machen, ohne damit dem Arbeitgeber zu schaden, auch wenn eine kritische Auseinandersetzung mit dessen Positionen erfolgt.

Zu Recht hält es der Gerichtshof daher nicht für erforderlich, die mit seiner Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zum Whistleblowing auf den vorliegenden Fall anzuwenden. Vielmehr werden im Hinblick auf die Einschränkung der Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis weitere Kriterien aufgestellt, die eine differenzierte Beurteilung einer solchen Restriktion ermöglichen.

Von den nationalen Behörden oder Gerichten, die über das Recht auf freie Meinungsäußerung zu wachen haben, wird im Rahmen einer von Ihnen vorzunehmenden Ermessensentscheidung verlangt, dass zunächst der Inhalt der fraglichen Äußerungen in Bezug auf die Meinungsfreiheit überprüft wird. Kommentare, die den Arbeitgeber betreffen und im Rahmen einer öffentlichen Debatte geäußert werden, sind von der Meinungsfreiheit geschützt. Allein die Tatsache, dass die Informationen, die Gegenstand der Äußerung sind, im Arbeitsverhältnis erlangt wurden und einen Bezug zum Arbeitsplatz haben, entzieht sie diesem Schutz nicht.

Bei der Motivlage ist zu berücksichtigen, ob sich der Verkünder einer Nachricht davon einen Vorteil versprochen hat bzw. er dem Arbeitgeber Schaden wollte oder es ihm allein darum ging, einen Beitrag zu einer öffentlichen Debatte zu leisten.

Im Hinblick auf den Schutz der Meinungsfreiheit ist ein Schaden des Arbeitgebers, der durch die Veröffentlichung von Informationen entstanden ist, durch die konkrete Bezeichnung der Verletzung legitimer Geschäftsinteressen darzulegen. Die bloße Möglichkeit einer Schädigung genügt nicht.

Schließlich ist auch die Schwere der verhängten Sanktionen, die zur Verletzung des Rechts auf freie Meinungsäußerung geführt hat, in die Ermessensentscheidung mit einzubeziehen. Dabei obliegt den nationalen Behörden und Gerichten die Prüfung etwaiger milderer Maßnahmen.

Die Entscheidung ist zu begrüßen, da sie einmal mehr aufzeigt, welche Bedeutung dem Recht auf freie Meinungsäußerung im Arbeitsleben zukommt. Auch wenn sich das Arbeitsverhältnis durch ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis der jeweiligen Vertragsparteien auszeichnet, geht diese Treuepflicht nicht so weit, dass sich die/der Arbeitnehmer\*in den Interessen des Arbeitgebers in einer Weise unterwirft, die zur Aufgabe des Rechts auf freie Meinungsäußerung führt. Auch im Rahmen eines von Vertrauen geprägten Arbeitsverhältnisses sind Arbeitnehmer\*innen berechtigt, im Rahmen einer öffentlichen Debatte Kritik an ihrem Arbeitgeber zu äußern, ohne dass dies arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen darf. Erst wenn eine solche Kritik nachweislich zu Beeinträchtigungen von berechtigten Arbeitgeberinteressen führt, kann dies für die/den Arbeitnehmer\*in Folgen haben, wobei aus den zur Verfügung stehenden Maßnahmen die jeweils angemessene auszuwählen ist. Solange sich eine am Arbeitgeber geübte Kritik im Rahmen des vom Gerichtshof aufgezeigten Rahmens bewegt, hat der Arbeitgeber diese zu ertragen. Selbst wenn auf das Arbeitsverhältnis Normen Anwendung finden, die die Veröffentlichung von Betriebsinterna untersagen, sind diese im Lichte von Art. 10 EMRK auszulegen. Die ausschließliche Anwendung solcher arbeitsrechtlichen Regelungen würde das Recht auf freie Meinungsäußerung wirkungslos machen.

Bemerkenswert ist, dass der Gerichtshof an seiner mit den Whistleblower-Entscheidungen<sup>9</sup> begründeten Tradition festhält und dem Beschwerdeführer auch in vorliegendem Fall wegen des Verstoßes gegen Art. 10 EMRK eine Entschädigung in Höhe von 10.000 € zugesprochen hat.

---

<sup>9</sup> *Guja / Moldawien*, a. a. O.; *Heinisch / Deutschland*, a. a. O.

## 4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Entscheidung des EGMR entspricht im Wesentlichen der nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts<sup>10</sup> und des Bundesarbeitsgerichts<sup>11</sup> in Deutschland geltenden Rechtslage.

Danach fallen Äußerungen, die nicht Tatsachenbehauptungen, sondern ein Werturteil enthalten, in den Schutz des Rechts auf freie Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG. Entsprechendes gilt für Äußerungen, in denen sich Tatsachen und Meinungen vermengen, sofern sie durch die Elemente der Stellungnahme, des Dafürhaltens oder des Meinens geprägt sind. Lediglich bewusst falsche Tatsachenbehauptungen sind von diesem Schutz ausgenommen.

Das Grundrecht auf freie Meinungsäußerung gilt uneingeschränkt auch in der betrieblichen Arbeitswelt. Dabei kommt es nicht darauf an, welches Medium ein/e Arbeitnehmer\*in für ihre/seine Meinungsäußerung benutzt. Allerdings ist das den Arbeitnehmer\*innen durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützte Recht nicht schrankenlos gewährleistet. Es ist bei einer Kollision mit Grundrechten des Arbeitgebers in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Dies gilt insbesondere dann, wenn das durch Art. 12 GG geschützte Recht des Arbeitgebers auf wirtschaftliche Betätigungsfreiheit durch geschäftsschädigende Äußerungen verletzt sein kann. Da auch § 241 Abs. 2 BGB zu den allgemeinen, das Grundrecht aus Art. 5 Abs. 1 GG beschränkenden Gesetzen gehört, findet das Recht auf Meinungsfreiheit seine Grenze ebenso in der Pflicht zur vertraglichen Rücksichtnahme.

Diese Rechtsprechung stimmt weitestgehend mit den vom EGMR in der vorliegenden Entscheidung aufgestellten Grundsätzen überein. Insbesondere bestätigt die deutsche Rechtsprechung unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass das Recht auf freie Meinungsäußerung uneingeschränkt in der betrieblichen Arbeitswelt anwendbar ist. Auch die vom Gerichtshof aufgezeigten Grenzen der Meinungsfreiheit, nämlich die Berücksichtigung berechtigter Interessen des Arbeitgebers, finden sich in der Rechtsprechung von BAG und BVerfG wieder. Damit dürfte ein Beitrag eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin im Rahmen einer öffentlichen Diskussion, der sich kritisch mit Positionen des Arbeitgebers auseinandersetzt, auch nach deutschem Recht von der freien Meinungsäußerung geschützt sein.

Lediglich die Frage, welche Rolle vertraglichen, betrieblichen oder möglichen gesetzlichen Bestimmungen, die ein Verbot der Veröffentlichung von Betriebsinterna zum Gegenstand haben, im Verhältnis zum Recht auf freie Meinungsäußerung zukommt, scheint höchststrichterlich noch nicht geklärt zu sein. Da deutsche Arbeitsgerichte gemäß Art. 20 Abs. 3 GG verpflichtet sind, unter bestimmten Voraussetzungen die EMRK in der Auslegung durch den EGMR bei ihrer Entscheidungsfindung zu berücksichtigen<sup>12</sup> und daher nationale Regelungen konventionskonform auszulegen haben, wären demzufolge auch Betriebsvereinbarungen oder einseitige betriebliche Bestimmungen des Arbeitgebers im Sinne der Entscheidung des Gerichtshofs an Art. 10 EMRK zu messen. Entsprechende Entscheidungen bleiben abzuwarten.

[→ zurück zur Übersicht](#)

<sup>10</sup> BVerfG v. 25.10.2012 – 1 BvR 901/11; BVerfG v. 08.05.2007 – 1 BvR 193/05.

<sup>11</sup> BAG v. 05.12.2019 – 2 AZR 240/19; BAG v. 31.07.2014 – 2 AZR 505/13; BAG v. 24.11.2005 – 2 AZR 584/04.

<sup>12</sup> BVerfG v. 14.10.2004 – 2 BvR 1481/04.

## IV. Verfahren vor dem EuGH

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

### 1. Arbeitnehmerbegriff

#### **Schlussanträge**

#### **Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 23.01.2020 – C-658/18 – UX (Statut des juges de paix italiens)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

**Schlagworte:** Italienische Friedensrichter\*innen – Arbeitnehmerstatus – Anspruch auf bezahlten Urlaub – Vergleichbarkeit mit Berufsrichter\*innen

**Kernaussage:** 1. Ein italienisches Friedensgericht ist ein nach Art. 267 AEUV vorlageberechtigtes Gericht eines Mitgliedstaats.

2. Eine italienische Friedensrichterin ist eine Arbeitnehmerin mit einem Anspruch auf Erholungsurlaub i.S.v. Art. 7 ArbeitszeitRL, wenn sie in erheblichem Umfang richterliche Tätigkeiten ausübt, nicht selbst entscheiden kann, welche Verfahren sie bearbeitet, und den disziplinarrechtlichen Verpflichtungen der Berufsrichter\*innen unterliegt.

3. Richter\*innen dürfen nicht für die Anwendung vorrangigen Unionsrechts wegen offenkundigen Verstoßes gegen das unanwendbare nationale Recht persönlich haftbar gemacht werden.

**Erläuterungen:** In dem Verfahren geht es im Kern um die Frage, ob eine italienische Friedensrichterin als Arbeitnehmerin i.S.v. Art. 7 ArbeitszeitRL anzusehen ist und demnach einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub hat.

Bei dem „Friedensgericht“ handelt es sich im italienischen Gerichtswesen um die erste Instanz für geringfügige Zivil- und Strafsachen. Es dient der Entlastung der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Die rechtsprechenden Friedensrichter\*innen sind Volljurist\*innen, die in ihrer Funktion formal gesehen ehrenamtlich tätig sind.<sup>1</sup> Im Ausgangsverfahren war die klagende Friedensrichterin bereits seit 16 Jahren als solche tätig und erledigte zuletzt innerhalb eines Jahres rund 1800 Verfahren, die sie an wöchentlich zwei Verhandlungstagen durchführte. Sie machte einen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsvergütung geltend.

Die GA Kokott befasste sich zunächst eingehend mit der Frage, ob ein (anderes) Friedensgericht, an das sich die Richterin mit ihrer Klage wandte, ein vorlageberechtigtes Gericht i.S.v. Art. 267 AEUV ist, was sie im Ergebnis bejahte. Aufgrund des Umfangs und der Dauer der Tätigkeit als Friedensrichterin könne ihr Entgelt auch nicht als bloße Aufwandsentschädigung gewertet werden, sondern sei eine lebensunterhaltssichernde Vergütung für ihre Tätigkeit (Rn. 79 ff.). Außerdem könnten gegen Friedensrichter\*innen ähnliche Disziplinarmaßnahmen verhängt werden wie gegenüber Berufsrichter\*innen (Rn. 84). Soweit sie nicht selbst entscheiden kann, welche Verfahren sie bearbeitet, sei sie daher als Arbeitnehmerin

<sup>1</sup> Nähere Informationen zu dieser Institution finden sich [hier](#).

i.S.v. Art. 7 ArbeitszeitRL anzusehen. Insofern hat sie auch einen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen.

Sodann widmete sich die GA der Frage, ob die Friedensrichter\*in – wie es bei Berufsrichter\*innen der Fall ist – über den Mindestzeitraum hinaus Urlaub beanspruchen kann. Da Friedensrichter\*innen regelmäßig für einen Zeitraum von vier Jahren ernannt werden, prüfte die GA dies anhand des Diskriminierungsverbots für befristet Beschäftigte aus § 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Da die Arbeitsbedingungen mit denen von Berufsrichter\*innen vergleichbar seien (Rn. 106), hätten Friedensrichter\*innen einen Anspruch auf Urlaubsentgelt, das sich anhand der üblichen Vergütung der/des Friedensrichter\*in bemisst.

Die GA bringt damit einmal mehr zum Ausdruck, dass die nationale Bezeichnung einer Tätigkeit als „Ehrenamt“ keineswegs bedeuten muss, dass es sich nicht tatsächlich um ein Arbeitsverhältnis i.S.d. Unionsrechts (hier der ArbeitszeitRL) handelt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 2. Arbeitszeit

### **Schlussanträge**

#### **Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 13.02.2020 – C-107/19 – *Dopravní podnik hl. m. Prahy***

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Begriff der „Arbeitszeit“ – Ruhepause eines Arbeitnehmers, während der er verpflichtet ist, seinem Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, um binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufzubrechen – Verpflichtung, die mit dem Unionsrecht unvereinbaren rechtlichen Beurteilungen eines höheren Gerichts zu beachten – Vorrang des Unionsrechts

**Kernaussage:** 1. Ruhepausen, in denen der/die Arbeitnehmer\*in im Bedarfsfall binnen zwei Minuten zu einem Einsatz aufbrechen können muss, sind Arbeitszeit. Der gelegentliche und unvorhersehbare Charakter oder die Häufigkeit der Einsatzfahrten während dieser Ruhepause haben keinen Einfluss auf diese rechtliche Qualifizierung.

2. Ein nationales Gericht ist an die rechtliche Beurteilung eines höheren Gerichts nicht gebunden, wenn die Beurteilung nicht im Einklang mit dem Unionsrecht steht.

**Erläuterungen:** Dieses Verfahren fügt sich in die Kasuistik der rechtlichen Qualifizierung von Bereitschaftszeit ein.<sup>2</sup> Der Kläger ist als Feuerwehrmann bei der Dopravní podnik (Verkehrsunternehmen der Stadt Prag) angestellt. Während seiner 30-minütigen Pausenzeiten hatte er innerhalb von zwei Minuten einsatzbereit zu sein. Die Pausenzeiten wurden ihm jedoch nur dann als Arbeitszeit vergütet, wenn sie tatsächlich von einem Einsatz unterbrochen wurden. Hiergegen wendete sich der Kläger.

Der GA stellt in seinen Schlussanträgen fest, dass es dem Kläger wegen der Notwendigkeit, innerhalb von zwei Minuten einsatzbereit zu sein, nicht möglich sei, seine Ruhepausen nach seinem Belieben zu gestalten und sich dabei seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Vielmehr stehe er der Beklagten auch in seinen Ruhepausen stets zur Verfügung,

<sup>2</sup> Vgl. hierzu u. a. EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*.

da er in permanenter Alarmbereitschaft sei und verpflichtet sei, den Anweisungen seines Arbeitgebers Folge zu leisten.<sup>3</sup> Auch werde der Kläger während seiner Pausen nicht durch eine/n andere/n Arbeitnehmer\*in ersetzt (Rn. 39). Deshalb seien seine Pausenzeiten als Arbeitszeit zu bewerten. Dem stehe auch nicht entgegen, dass diese Unterbrechungen nur zufällig und unvorhersehbar eintreten, so dass sie nicht als gewöhnlicher Teil der Ausübung der beruflichen Verpflichtungen angesehen werden könnten, da die rechtliche Qualifizierung nicht von den Schwankungen, denen ein solches Zufallsereignis unterliegt, abhängig gemacht werden sollte, da dies zu erheblicher Rechtsunsicherheit führen würde (Rn. 40).

Folgt der EuGH den Schlussanträgen des GA wäre dies ein weiterer Schritt zur Beseitigung von rechtlichen Grauzonen bei der Abgrenzung von Arbeitszeit und Ruhezeit, hin zu einem umfassenden Schutz der Arbeitnehmer\*innen. Eine Entscheidung des EuGH in diese Richtung würde einmal mehr die Dringlichkeit erhöhen, das deutsche Arbeitszeitrecht an die RL 2003/88/EG anzupassen.<sup>4</sup>

### **Neu anhängige Verfahren**

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slowenien), eingereicht am 10.10.2019 – C-742/19 – Ministrstvo za obrambo**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Anwendbarkeit der ArbeitszeitRL auf im Verteidigungsbereich tätige Bedienstete bzw. Militärangehörige, die Wachdienst zu Friedenszeiten leisten – Bereitschaftsdienst bzw. Zeiten, in denen Militärangehörige Wache halten

→ [zurück zur Übersicht](#)

## **3. Befristungsrecht**

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 22.1.2020 – C-177/18 – Baldonado Martín**

**Rechtsvorschriften:** §§ 4, 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG), Art. 51 EU-GRC

**Schlagworte:** Diskriminierungsverbot – Entschädigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Anwendbarkeit EU-GRC

**Kernaussage:** 1. Es stellt keine verbotene Diskriminierung dar, wenn weder befristet beschäftigte Interimsbeamte noch unbefristete Laufbahnbeamte bei der Beendigung ihres Dienstes aus sachlichem Grund eine Entschädigung beanspruchen können, wie sie unbefristet eingestellten Vertragsbedienstete zusteht.

2. Ebenso wenig werden die Interimsbeamten im Verhältnis zu befristet beschäftigten Vertragsbediensteten diskriminiert, die nach Ende ihrer Vertragslaufzeit eine Entschädigung erhalten.

<sup>3</sup> Vgl. EuGH v. 10.09.2015 – C-266/14 – *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, Rn. 36.

<sup>4</sup> *Ulber* in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, Rn. 7.132 f.

**Erläuterungen:** Nach spanischem Recht können Arbeitnehmer\*innen bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung beanspruchen, deren Höhe sich nach der Betriebszugehörigkeit und dem bislang bezogenen Gehalt bemisst. Beamt\*innen gehen bei Beendigung ihres Dienstverhältnisses hingegen leer aus, wogegen sich die Klägerin gewandt hatte.

Der EuGH sieht keine unerlaubte Diskriminierung gegenüber unbefristeten Vertragsbeschäftigten. Unter anderem stelle es einen Sachgrund für die Ungleichbehandlung dar, dass bei Befristungen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von vornherein absehbar ist, während die Beendigung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses für die Arbeitnehmer\*innen nicht vorhersehbar ist.<sup>5</sup> Für die Vergleichsgruppen von befristeten Beamt\*innen und befristeten Arbeitnehmer\*innen sei der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, § 4 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung, nicht anwendbar, weil dieser ausschließlich das Verhältnis von befristeten und unbefristeten Arbeitnehmer\*innen betreffe, nicht aber den Vergleich verschiedener Gruppen befristeter Arbeitnehmer\*innen.<sup>6</sup>

Der Gerichtshof ist zudem der Auffassung, dass er die in der EU-GRC verankerten Gleichheitsgebote nicht prüfen müsse, da Spanien mit der Entlassungsentschädigung kein EU-Recht durchführe, wie dies in Art. 51 Abs. 1 EU-GRC für die Anwendung der Charta gefordert wird. Die Entlassungsentschädigung spanischer Provinienz diene nämlich nicht der Bekämpfung des missbräuchlichen Einsatzes von aufeinander folgenden befristeten Beschäftigungsverhältnissen i.S.v. Art. 5 der Rahmenvereinbarung. Der Gerichtshof verweist in diesem Zusammenhang auf das Urteil *de Diego Porras II*.<sup>7</sup> Dies vermag jedoch nicht zu überzeugen, da der EuGH hier festgestellt hat, dass die Entlassungsentschädigung *für sich genommen* nicht zur Missbrauchsvermeidung *genügt*. Die spanische Regelung zur Entlassungsentschädigung bezieht sich explizit auf befristete Arbeitsverhältnisse. Wenn der EuGH dennoch die Durchführung der Rahmenvereinbarung verneint, setzt er einen bedenklich restriktiven Akzent bei der Anwendung der arbeitsbezogenen Grundrechte der EU-GRC, der zudem zu wenig vorhersehbaren Ergebnissen führt. Es bleibt abzuwarten, ob die Entscheidung in dieser Hinsicht ein Einzelfall bleibt.

### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 19.03.2020 – C-103/18 und C-429/18 – Sánchez Ruiz und Fernández Álvarez u.a. [Deutsche Zusammenfassung]**

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

**Schlagworte:** Kettenbefristungen – Missbrauchskontrolle – Stellenbesetzungsverfahren – ständiger und permanenter Personalbedarf

**Kernaussage:** Werden Arbeitnehmer\*innen dauerhaft auf einer Vertretungsstelle eingesetzt, ohne dass ein Auswahlverfahren stattfand, sondern das Arbeitsverhältnis jährlich verlängert wurde, handelt es sich um „aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse“. Der Schutz durch die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gilt auch dann, wenn die/der Arbeitnehmer\*in der aufeinanderfolgenden Befristung selbst zugestimmt hat. Das Verbot des missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge ist weder unbedingt noch hinreichend genau und kann daher nicht in einem Rechtsstreit zwischen einem öffentlichen Bediensteten und seinem Arbeitgeber vor einem nationalen Gericht geltend gemacht werden.

<sup>5</sup> Siehe insbes. EuGH v. 21.11.2018 – C-619/17 – *de Diego Porras*, Rn. 71 f., erläutert im [HSI-Newsletter 4/2018](#), unter IV.3.

<sup>6</sup> EuGH v. 21.11.2018 – C-245/17 – *Viejobueno Ibáñez*, erläutert im [HSI-Newsletter 4/2018](#), unter IV.3.

<sup>7</sup> EuGH v. 21.11.2018 – C-619/17 – *de Diego Porras*, Rn. 94 f.

## **Neu anhängige Verfahren**

### **Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Vicenza (Italien), eingereicht am 15.11.2019 – C-834/19 – Ministero della Giustizia und Repubblica italiana**

**Rechtsvorschriften:** § 2 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG), § 2 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit 1997/81/EG

**Schlagworte:** Ehrenamtliche Richter\*innen – Nationalrechtlicher Ausschluss vom Arbeitnehmerbegriff – Begriff „Teilzeitbeschäftigter“ – Begriff „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“

→ [zurück zur Übersicht](#)

## **4. Beihilferecht**

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 27.02.2020 – C-79/19 P – Litauen / Kommission**

**Rechtsvorschriften:** Art. 33m Abs. 1 VO (EG) Nr. 1257/1999 (Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums)

**Schlagworte:** Rechtsmittelverfahren – Von der EU-Finanzierung ausgeschlossene Verwendung von Mitteln – Vorruhestandsbeihilfe

**Kernaussage:** Das Gericht erster Instanz durfte davon ausgehen, dass Vorruhestandsbeihilfe an litauische Landwirte gewährt wurde, die zwar in der Datenbank für Milchquoten eingetragen waren, aber bspw. nur eine einzige Kuh besaßen, so dass bei ihnen nicht davon ausgegangen werden konnte, dass sie Einkünfte im Rahmen einer landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit erzielten.

**Erläuterungen:** Mit dem Urteil bestätigt der Gerichtshof einen Beschluss der Kommission, mit dem der Republik Litauen eine pauschale finanzielle Berichtigung von „Vorruhestandszahlungen“ auferlegt wurde. Die Kommission hatte den Beschluss damit begründet, dass die Republik Litauen die Einhaltung der Pflicht der Landwirte zur Ausübung einer landwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit vor der Inanspruchnahme der Vorruhestandsbeihilfe nicht in geeigneter Weise kontrolliert habe. Dieser Begründung folgte der EuGH.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## **5. Berufsrecht**

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 27.02.2020 – C-384/18 – Kommission/ Belgien (Comptables)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 25 Abs. 1 und 2 DienstleistungsRL 2006/123/EG, Art. 49 AEUV (Dienstleistungsfreiheit)

**Schlagworte:** Beschränkungen von multidisziplinären Tätigkeiten von Buchhalter\*innen

**Kernaussage:** Die belgische Regelung, die die gleichzeitige Ausübung von Buchhaltertätigkeiten zusammen mit Versicherungsmaklertätigkeiten oder Tätigkeiten im Bank- oder Finanzdienstleistungsbereich verbietet, verstößt gegen die Dienstleistungsfreiheit.

### **Neu anhängige Verfahren**

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Sąd Apelacyjny w Krakowie (Polen), eingereicht am 18.10.2019 – C-765/19 – R.B.P.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 19 Abs.1 UAbs. 2, Art. 2, Art. 4 Abs. 3 sowie Art. 6 Abs. 3 EUV, Art. 47 EU-GRC, Art. 267 AEUV

**Schlagworte:** Richterliche Unabhängigkeit – Benennung durch ein nicht unabhängiges und unparteiisches Organ

**Erläuterungen:** Das Verfahren reiht sich ein in mehrere Vorabentscheidungsverfahren zur Justizreform und den Arbeitsverhältnissen von Richter\*innen in Polen, die derzeit vor dem EuGH anhängig sind oder kürzlich entschieden wurden. Zuletzt hatte bspw. die Große Kammer des Gerichtshofs entschieden, dass die neue Disziplinarkammer des polnischen Obersten Gerichts unabhängig sein muss, um über Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Versetzung von Richter\*innen des Obersten Gerichts in den Ruhestand entscheiden zu können.<sup>8</sup> Zuvor hatte der EuGH in einem Vertragsverletzungsverfahren festgestellt, dass die Herabsetzung des Rentenalters der Richter\*innen des Obersten Gerichtshofs Polens gegen Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV verstößt.<sup>9</sup>

→ [zurück zur Übersicht](#)

## **6. Betriebsübergang**

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 27.02.2020 – C-298/18 – Grafe und Pohle**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

**Schlagworte:** Betrieb von Buslinien – Übernahme der Belegschaft – Keine Übernahme der Betriebsmittel

**Kernaussage:** Ein Betriebsübergang kann bei der Übernahme einer Tätigkeit, deren Ausübung nennenswerte Betriebsmittel erfordert, auch dann vorliegen, wenn keine Betriebsmittel, dafür aber wesentliche Teile der Belegschaft, übernommen werden und die vorher ausgeübte Tätigkeit ohne Unterbrechung fortgeführt wird.

**Erläuterungen:** In diesem aus Deutschland stammenden Verfahren (Vorabentscheidungsersuchen des Arbeitsgericht Cottbus) hatte der EuGH darüber zu entscheiden, ob es für die Annahme eines Betriebsübergangs bei einer betriebsmittelgeprägten Tätigkeit (öffentlicher Busnahverkehrsdienst) ausreicht, wenn nur die Belegschaft übergeht, nicht jedoch umfassende betriebliche Mittel (hier die Busse).<sup>10</sup> Bei der in Rede stehenden Übernahme war es für den Übernehmer wegen strenger Ausschreibungsanforderungen faktisch unmöglich, die in die Jahre gekommenen Busse des vorherigen Betreibers zu übernehmen. Jedoch übernahm er wesentliche Teile der für den früheren Betreiber tätigen Busfahrer\*innen.

<sup>8</sup> EuGH v. 19.11.2019 – verb. Rs. C-585/18, C-624/18 und C-625/18 – *A.K.*, Hinweis im [HSI-Newsletter 4/2019](#) unter IV.1.

<sup>9</sup> EuGH v. 24.06.2019 – C-619/18 – *Kommission / Polen*; EuGH v. 05.11.2019 – C-192/18 – *Kommission / Polen*.

<sup>10</sup> Zum Antrag des GA vgl. den Hinweis im [HSI-Newsletter 3/2019](#), unter IV.4.

In einem früheren Urteil<sup>11</sup> hatte der EuGH noch entschieden, dass es sich bei Busunternehmen um betriebsmittelgeprägte Tätigkeiten handelt und einen Betriebsübergang wegen der fehlenden Übernahme der Busse verneint. Nun stellte er jedoch, im Rahmen einer Gesamtabwägung, darauf ab, dass der Übernehmer im Wesentlichen die gleichen Busverkehrsdienste wie sein Vorgänger erbrächte und dabei auf die erfahrenen Busfahrer\*innen zurückgreifen würde, die für einen reibungslosen Ablauf unerlässlich wären und v.a. in ländlichen Regionen ein knappes Gut darstellten (Rn. 37 ff.)<sup>12</sup>. Der EuGH sah durch die Übernahme der Fahrer\*innen die Identität der übergehenden Einheit gewahrt und bejahte deswegen einen Betriebsübergang.

### **Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 26.03.2020 – C-344/18 – ISS Facility Services**

**Rechtsvorschriften:** Art. 3 Abs. 1, Art. 4 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

**Schlagworte:** Öffentlicher Auftrag für Reinigungsleistungen – Betriebsübergang bei Tätigkeit in Betrieben, die auf unterschiedliche Erwerber übergehen

**Kernaussage:** Ist ein\*e Arbeitnehmer\*in vor dem Betriebsübergang in unterschiedlichen Betrieben tätig, die dann auf unterschiedliche Erwerber übergehen, geht der Arbeitsvertrag auf jeden der Erwerber anteilig über. Stellt sich eine solche Aufspaltung als unmöglich heraus oder werden die Rechte der/des Arbeitnehmer\*in beeinträchtigt, ist nach Art. 4 Abs. 2 BetriebsübergangsRL davon auszugehen, dass eine etwaige Beendigung durch den Erwerber erfolgt ist.

**Erläuterungen:** Vorliegend war eine Niederlassungsleiterin für verschiedene Betriebe zuständig, bevor es zum Betriebsübergang kam. Gegenstand des Verfahrens war die bisher nicht entschiedene Frage, welche Folgen es hat, wenn die Betriebe, in denen die Arbeitnehmerin tätig ist, im Zuge von Betriebsübergängen gleichzeitig an unterschiedliche Erwerber veräußert werden. Entstehen Arbeitsverhältnisse anteilig zu sämtlichen Erwerbern oder geht der Arbeitsvertrag vollumfänglich auf einen der Erwerber über?

Der EuGH entschied sich für die für Arbeitnehmer\*innen eher ungünstige Aufspaltung des Arbeitsverhältnisses und folgte im Ergebnis und in weiten Teilen der Begründung dem Generalanwalt.<sup>13</sup> Nach welchen Kriterien sich der Umfang der für die verschiedenen neuen Arbeitgeber zu leistenden Arbeit bestimme, könne durch das mitgliedstaatliche Recht festgelegt werden. Diesbezüglich dürfte es nahe liegen, sich an den Einsatzzeiten vor dem Betriebsübergang zu orientieren.

Vom vorlegenden Gericht sei auch zu beurteilen, ob die bzw. der Arbeitnehmer\*in durch die Aufspaltung benachteiligt werden oder die Aufspaltung unmöglich sei. Werde das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund beendet, sei die Beendigung gemäß Art. 4 Abs. 2 BetriebsübergangsRL als durch den Arbeitgeber veranlasst anzusehen. Der EuGH geht also davon aus, dass die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nichts an der Aufspaltung des Arbeitsverhältnisses ändere, die Arbeitnehmer\*innen aber privilegiert behandelt würden, sofern sie eines oder beide Beschäftigungsverhältnisse nach dem Betriebsübergang beenden.<sup>14</sup>

Der Gerichtshof hat dabei vor Augen, dass in mehreren Mitgliedstaaten eine vom Arbeitgeber veranlasste Kündigung die Zahlung einer Abfindung zur Folge hat. Ein solcher Abfindungsanspruch qua Gesetz existiert in Deutschland nicht.<sup>15</sup> Hier richtet sich die Wirksamkeit

<sup>11</sup> EuGH v. 25.01.2001 – C-172/99 – *Liikenne*.

<sup>12</sup> Vgl. zum Erfordernis einer Gesamtabwägung *Krause*, in: Schlachter/Heinig, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, § 7 Rn. 41; *Winter*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, RL 2001/23/EG, Art. 1 Rn. 71, 82 f.

<sup>13</sup> Zu den Schlussanträgen kritisch *HSI-Newsletter 4/2019, IV.5*.

<sup>14</sup> Vgl. EuGH v. 27.11.2008 – C-396/07 – *Juuri*.

<sup>15</sup> Ausf. *Winter*, in: Franzen/Gallner/Oetker, EAS, Art. 4 RL 2001/23/EG, Rn. 13 ff.

der Arbeitgeberkündigung i.d.R. nach dem Kündigungsschutzgesetz, dessen Anwendung auf eine Kündigung durch eine Arbeitnehmerin, die durch verschlechterte Arbeitsbedingungen in Folge eines Betriebsübergangs motiviert ist, wenig sachgerecht erscheint. Allerdings dürfte aus Art. 4 Abs. 1 BetriebsübergangsRL abzuleiten sein, dass Arbeitnehmer\*innen aus der Aufspaltung keine Nachteile erwachsen dürfen, ihnen insbesondere aufgrund von Umständen, die mit der Aufspaltung ihres Arbeitsverhältnisses zusammenhängen, nicht gekündigt werden darf.<sup>16</sup> Demnach ist es nicht als Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten zu werten, wenn Arbeitnehmer\*innen ihren Dienst für den einen Arbeitgeber nicht antreten, weil sie zur gleichen Zeit für den anderen Arbeitgeber tätig sind. Außerdem stellt die Tätigkeit für die verschiedenen Arbeitgeber keine möglicherweise verbotene Konkurrenztaetigkeit dar.

## **Schlussanträge**

### **Schlussanträge des Generalanwalts Tanchev vom 05.03.2020 – C-674/18 und C-645/18 – TMD Friction**

**Rechtsvorschriften:** Art. 5 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG, Art. 8 InsolvenzRL 2008/94/EG

**Schlagworte:** Betriebliche Altersversorgung – Insolvenz – Übergang der Haftung für die Zusatzversorgung für Arbeitnehmer\*innen eines von einem zahlungsunfähigen Veräußerer übergegangenen Betriebs auf den Erwerber

**Kernaussage:** Ein gleichwertiger Schutz im Rahmen eines Insolvenzverfahrens i.S.v. Art. 5 Abs. 2 lit. a) BetriebsübergangsRL setzt voraus, dass die betreffenden Vorsorgeleistungen rechtlich bindend sind, also vor den Gerichten geltend gemacht werden können. Eine Kürzung der betrieblichen Altersversorgung wegen der Zahlungsunfähigkeit des ehemaligen Arbeitgebers ist offensichtlich unverhältnismäßig, wenn die/der Arbeitnehmer\*in weniger als die Hälfte der sich ergebenden Leistungen erhält oder infolge der Kürzung unterhalb der von Eurostat ermittelten Armutgefährdungsgrenze lebt.

**Erläuterungen:** Gemäß Art. 5 Abs. 2 lit. a) BetriebsübergangsRL muss der Erwerber entgegen des von Art. 3 Abs. 1 BetriebsübergangsRL angeordneten Übergangs der Rechte und Pflichten nicht für Zusatzversorgungsleistungen haften, die auf Beschäftigungszeiten beruhen, die vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Veräußerers lagen. Voraussetzung dafür ist ein gleichwertiger Schutz der Ansprüche der Arbeitnehmer\*innen.

Nach deutschem Recht ist der Pensionssicherungsverein Träger der Insolvenzversicherung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Fall der Insolvenz des ehemaligen Arbeitgebers. Aus verschiedenen Gründen kann es dazu kommen, dass die Leistungen des Pensionssicherungsvereins im Insolvenzfall wesentlich geringer sind als die Versorgungsansprüche, die die Arbeitnehmer\*innen beim Veräußerer erhalten hätten. Das BAG hat dem EuGH verschiedene Fragen dazu vorgelegt, ob die deutsche Rechtslage mit Unionsrecht vereinbar ist.

Gemäß Art. 8 InsolvenzRL haben die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen zum Schutz u.a. der Anwartschaftsrechte der Arbeitnehmer\*innen auf Leistungen bei Alter einschließlich der Leistungen aus betrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen im Fall der Insolvenz zu treffen. Diese Vorschrift ist nach Auffassung des Generalanwalts zu beachten, wenn der Mitgliedstaat von der Möglichkeit des Art. 5 Abs. 2 lit. a) BetriebsübergangsRL Gebrauch macht, den Betriebserwerber nicht für die Altersversorgung haften zu lassen. Die ersatzweise bestehenden Leistungen müssen nach Auffassung des Generalanwalts daher rechtsverbindlich sein und mindestens die Hälfte der sich ergebenden Leistungen betragen.

---

<sup>16</sup> Vgl. Rn. 36 des Urteils.

Außerdem darf – entsprechend der Rechtsprechung des EuGH seit dem Urteil *Robin*<sup>17</sup> – die Kürzung nicht dazu führen, dass die/der Arbeitnehmer\*in unter der Armutsgefährdungsgrenze lebt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 7. Entsenderecht

### *Neu anhängige Verfahren*

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Niederlande (Niederlande), eingereicht am 21.12.2018 – C-815/18 – Federatie Nederlandse Vakbeweging**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und 8 EntsendeRL 96/71/EG, Art. 56 AEUV

**Schlagworte:** Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auf Fahrer\*innen, die im internationalen Güterkraftverkehr tätig sind – Begriff „für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge“

**Erläuterungen:** Ein Vorlageverfahren von absehbar großer Breitenwirkung: Der FNV (niederländischer Gewerkschaftsbund) macht die Anwendung eines niederländischen Tarifvertrags auch für Arbeitsverhältnisse von Fahrer\*innen geltend, die bei deutschen und ungarischen Konzernunternehmen angestellt sind und deren Arbeitsverträge dem jeweiligen nationalen Recht unterliegen. Die Anwendung der niederländischen tarifvertraglichen Regelungen steht in Rede, da der Tarifvertrag eine Klausel enthält, wonach die enthaltenen Arbeitsbedingungen auch für die von Nachunternehmern angestellten Arbeitnehmer\*innen zur Anwendung gebracht werden müssen, wenn sich dies bei der (hypothetischen) Anwendung niederländischen Rechts aus der EntsendeRL ergäbe. Der Arbeitgeber beruft sich u.a. darauf, dass niederländisches Recht nicht anwendbar sei und die Tarifvertragsklausel gegen die Dienstleistungsfreiheit, Art. 56 AEUV, verstieße.

Die Anwendung der EntsendeRL war zuletzt prominent im Verfahren *Dobersberger*<sup>18</sup> relevant geworden, in dem der EuGH das Kriterium einer hinreichenden Verbindung zum Hoheitsgebiet des betreffenden Staates „gefunden“ hat, weshalb die Vorschriften des Aufnahmestaates für Zugpersonal nicht zur Anwendung kämen. Vorliegend beruft sich der klagende Gewerkschaftsverband auf die *fortbestehende* Anwendung von Rechtsvorschriften des Herkunftsstaats, wobei Art. 3 Abs. 7 der Richtlinie ein Günstigkeitsprinzip zwischen den nach dem Arbeitsvertragsstatut geschuldeten Arbeitsbedingungen und den Mindestarbeitsbedingungen des Aufnahmestaats statuiert.

→ [zurück zur Übersicht](#)

<sup>17</sup> EuGH v. 25.01.2007 – C-278/05 – *Robin*.

<sup>18</sup> EuGH v. 19.12.2019 – C-16/18 – *Dobersberger*, vgl. hierzu den Hinweis im [HSI-Newsletter 4/2019](#), unter IV.6.

## 8. Gleichbehandlung

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 27.02.2020 – C-773/18 bis C-775/18 – Land Sachsen-Anhalt**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2, 6 und 9 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Altersdiskriminierung – Beamtenbesoldung – Besoldungsnachzahlung auf Basis einer früheren diskriminierenden Einstufung – Ausschlussfrist für Entschädigungsansprüche – Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität

**Kernaussage:** 1. Eine Besoldungsnachzahlung kann auf der Grundlage eines außer Kraft getretenen altersdiskriminierenden Besoldungssystems berechnet werden, sofern eine hohe Zahl von Beamt\*innen davon betroffen ist, ein gültiges Bezugssystem fehlt und die Ungleichbehandlung damit nicht zeitlich unbegrenzt aufrechterhalten wird.

2. Nach dem Effektivitätsgrundsatz darf eine Ausschlussfrist für Schadensersatz nicht an den Tag der Verkündung eines EuGH-Urteils anknüpfen, mit dem der diskriminierende Charakter einer ähnlichen Regelung festgestellt wurde, sofern die Gefahr besteht, dass die Betroffenen nicht innerhalb der Frist erkennen können, dass oder in welchem Umfang sie diskriminiert wurden. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn in dem betreffenden Mitgliedstaat Uneinigkeit über die Frage besteht, ob dieses Urteil auf die betreffende (ähnliche) Maßnahme übertragbar ist.

**Erläuterungen:** Die Eingruppierung von Beamt\*innen in ein Besoldungssystem darf nicht altersdiskriminierend anhand ihres Lebensalters erfolgen. Diese Feststellung und welche Rechtsfolgen sich daraus ergeben, hatte der EuGH bereits in einigen Urteilen ausjudiziert. Zuletzt standen vermehrt österreichische Besoldungssysteme im Fokus seiner Rechtsprechung. Vorliegend ging es nun um drei Vorabentscheidungsersuchen des VG Halle<sup>19</sup>, die die Höhe einer Gehaltsnachzahlung für Beamt\*innen und Richter\*innen des Landes Sachsen-Anhalt für eine Übergangszeit ab dem Jahr 2008 zum Gegenstand hatten. Die Gehaltsnachzahlung erfolgte durch zwei Landesgesetze, mit denen die Rechtsprechung des BVerfG umgesetzt werden sollte, wonach die bisherige Beamtenbesoldung nach den Maßstäben des GG zu niedrig bemessen wurde. Die Nachzahlung wurde prozentual anhand der im jeweiligen Jahr erzielten Vergütung nach dem BBesG a.F. berechnet. Das BBesG a.F. sah jedoch bis März 2011 vor, dass die Eingruppierung nach dem Lebensalter erfolgt.

Der EuGH stellte fest, dass die Nachzahlung auf Basis des BBesG a.F. eine neue Ungleichbehandlung bewirkte (Rn. 38 f.). Dennoch komme als Rechtsfolge keine „Angleichung nach oben“ dergestalt in Betracht, dass die Besoldungsnachzahlung nach der höchsten Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe zu berechnen wäre. Es fehlte nämlich zu der Zeit an einem gültigen (nicht altersdiskriminierenden) Bezugssystem, da potentiell alle Beamt\*innen von der Diskriminierung betroffen waren (Rn. 49 f.)<sup>20</sup>. Die zeitlich begrenzte Bezugnahme auf das BBesG a.F. wurde daher vom EuGH gebilligt.

§ 15 Abs. 2 AGG sieht zur Umsetzung von Art. 17 RL 2000/78/EG einen Schadensersatzanspruch bei einer erlittenen Diskriminierung vor. Dieser Anspruch muss nach § 15 Abs. 4 AGG innerhalb von zwei Monaten ab dem Zeitpunkt geltend gemacht werden, „in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt“, sofern tarifvertraglich nichts Abweichendes geregelt ist. Diese zweimonatige Ausschlussfrist ab Kenntniserlangung wurde

<sup>19</sup> Vorlagebeschlüsse v. 15.08.2018 – 5 A 65/18, 5 A 696/17 und 5 A 183/16.

<sup>20</sup> Unter Bezugnahme auf EuGH v. 19.06.2014 – C-501/12 u.a. – *Specht u.a.*, Rn. 81, 96.

bereits in früheren Urteilen des Gerichtshofs als unionsrechtskonform angesehen.<sup>21</sup> Fraglich war vorliegend jedoch, wann die Kläger\*innen des Ausgangsrechtsstreits Kenntnis davon hatten, dass ihr Besoldungssystem altersdiskriminierend ist. In der Rs. Hennigs und Mai stellte der EuGH im September 2011 fest, dass die altersbezogene Eingruppierung von Angestellten im öffentlichen Dienst gegen Unionsrecht verstößt.<sup>22</sup> Dieses Urteil nahm das Land Sachsen-Anhalt als Anknüpfungspunkt für den Fristbeginn nach § 15 Abs. 4 AGG. Zur damaligen Zeit vertraten das Land, das Bundesministerium des Innern sowie die Mehrheit der deutschen Verwaltungsgerichte jedoch noch die Auffassung, dass dieses EuGH-Urteil nur Angestellte betreffe und nicht auf Beamt\*innen übertragbar sei (vgl. Rn. 82 f.). Die Kläger\*innen des Ausgangsverfahrens hätten jedoch weder zeitnah vom Urteil Hennigs und Mai Kenntnis genommen, noch hätten sie dessen Bedeutung für ihr eigenes Besoldungssystem erkannt. Erst in der späteren Entscheidung Specht u.a. wurde vom EuGH klargestellt, dass sich auch die Besoldung von Beamt\*innen nicht nach dem Lebensalter richten dürfe.

Insbesondere letztere Feststellungen des EuGH sind unmittelbar für die Auslegung von § 15 Abs. 4 AGG relevant. In der Literatur und in der Rechtsprechung des BAG wird die Kenntnis von einer Benachteiligung als „Kenntnis von den anspruchsbegründenden Tatsachen“ verstanden.<sup>23</sup> Eine grob fahrlässige Unkenntnis genügt hingegen nicht, um die Frist in Gang zu setzen.<sup>24</sup> Bei einer unsicheren und zweifelhaften Rechtslage beginnt die Ausschlussfrist „zu dem Zeitpunkt, ab dem die Erhebung einer Klage für den Betroffenen zumutbar ist, dh die Klage hinreichend aussichtsreich, wenn auch nicht risikolos ist (...). Danach ist in diesen Fällen die objektive Klärung der Rechtslage durch höchstrichterliche Entscheidungen maßgeblich“<sup>25</sup>. Diese Rechtsauffassung wurde durch den EuGH nun bestätigt. Ist eine Rechtslage noch nicht hinreichend geklärt bzw. die Frage einer Altersdiskriminierung mit so vielen Zweifeln behaftet, dass nicht von einer Kenntnis der Betroffenen ausgegangen werden kann, beginnt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch nicht zu laufen.

### **Neu anhängige Verfahren**

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Sąd Okręgowy w Krakowie (Polen), eingereicht am 02.01.2019 – C-16/19 – Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Diskriminierung wegen einer Behinderung – Differenzierung innerhalb der Gruppe von Menschen mit Behinderungen – Stichtagsregelung für Vergünstigungen

**Erläuterungen:** Vorliegend wird Arbeitnehmer\*innen eines öffentlichen Krankenhauses, bei denen nach einem bestimmten Stichtag (01.09.2014) ein Grad der Behinderung (GdB) anerkannt wurde, von ihrem Arbeitgeber ein monatlicher Zuschlag zum Arbeitsentgelt gezahlt. Beim Kläger des Ausgangsverfahrens wurde ein GdB bereits vor diesem Stichtag anerkannt, weshalb er nicht von der Zusatzzahlung profitierte. Fraglich ist nun, ob in dieser Differenzierung innerhalb der Gruppe von Menschen mit Behinderungen eine nach Art. 2 RL 2000/78/EG verbotene Diskriminierung zu sehen ist.

<sup>21</sup> Zur Länge der Frist: EuGH v. 08.07.2010 – C-246/09 – Bulicke; zum Fristbeginn ab Kenntnis: EuGH v. 07.11.2019 – C-280/18 – Flausch u.a., Rn. 55.

<sup>22</sup> Urt. v. 08.09.2011 – C-297/10 und C-298/10.

<sup>23</sup> BAG v. 22.01.2009 – 8 AZR 906/07, Rn. 85 m.w.N.; Zwanziger in: Deinert/Heuschmid/Zwanziger, HdB Arbeitsrecht, § 93 Gleichbehandlung Rn. 181a.

<sup>24</sup> BAG v. 15.03.2012 – 8 AZR 160/11, Rn. 60 m.w.N.

<sup>25</sup> BVerwG v. 30.10.2014 – 2 C 6/13, Rn. 51 m.w.N. aus der Rspr.

### **Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Spanien), eingereicht am 20.11.2019 – C-843/19 – INSS**

**Rechtsvorschriften:** Art. 208 Buchst. c der Ley General de la Seguridad Social (Allgemeines Gesetz über die soziale Sicherheit) von 2015

**Schlagworte:** Anspruch auf freiwillige vorzeitige Altersrente – Berechnungsmethode – mittelbare Diskriminierung von im allgemeinen System versicherten Frauen

### **Vorabentscheidungsersuchen des Varhoven administrativen sad (Bulgarien), eingereicht am 12.11.2019 – C-824/19 – Komisia za zashtita ot diskriminatsia [Zusammenfassung]**

**Rechtsvorschriften:** Art. 5 Abs. 2 UN-Behindertenrechtskonvention, Art. 2 Abs. 1, 2 und 3, Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Teilnahme einer Person ohne Sehvermögen als Schöffe in einem Strafverfahren – konkrete Behinderung der dauerhaft erblindeten Person als Merkmal, das eine wesentliche und entscheidende Anforderung an die Tätigkeit des Schöffen darstellt, deren Vorliegen eine Ungleichbehandlung rechtfertigt und das keine Diskriminierung aufgrund des Merkmals „Behinderung“ begründet

### **Vorabentscheidungsersuchen des Riigikohus (Estland), eingereicht am 29.10.2019 – C-795/19 – Tartu vangla**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 Abs. 2 i.V.m. Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Hördefizit unterhalb der vorgeschriebenen Norm als absoluter Hinderungsgrund für die Tätigkeit als Strafvollzugsbeamter – Ausschluss von korrigierenden Hilfsmitteln bei der Beurteilung der Erfüllung der Anforderungen an das Hörvermögen

**Erläuterungen:** Es geht um die Frage, ob ein Mensch mit Hörbehinderung pauschal von der Tätigkeit als Strafvollzugsbeamt\*in ausgeschlossen werden darf, wenn das Resthörvermögen unterhalb einer bestimmten Grenze liegt. Die Vorlagefrage wird auch vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention zu beurteilen sein, die in Art. 27 Abs. 1 lit. a behinderungsbedingte Diskriminierungen jedweder Art, „einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen“ verbietet. In Art. 27 Abs. 1 lit. i UN-BRK wird zudem die Vornahme angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz gefordert. Im estnischen Recht wird jedoch laut Vorlagefrage weder der Einsatz von Hilfsmitteln, die das Hörvermögen verbessern können, noch der Einsatz sonstiger angemessener Vorkehrungen in die Beurteilung einbezogen, ob ein hörbehinderter Mensch den Beruf einer/eines Strafvollzugsbeamt\*in ausüben kann.

### **Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio di Stato (Italien), eingereicht am 12.12.2019 – C-914/19 – Ministero della Giustizia**

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 21 EU-GRC (Nichtdiskriminierung), Art.10 AEUV

**Schlagworte:** Diskriminierungen wegen des Alters – Berufszugang – Altersgrenze für den Zugang zum Notarberuf

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 9. Insolvenzrecht

### *Neu anhängige Verfahren*

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Okresný súd Košice I (Slowakei), eingereicht am 30.10.2019 – C-799/19 – Sociálna poisťovňa [Zusammenfassung]**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2, 3 Zahlungsunfähigkeits-RL 2008/94/EG

**Schlagworte:** Infolge eines durch einen Arbeitsunfall verursachten Todes des Arbeitnehmers entstandener immaterieller Schaden als „nicht erfüllte Ansprüche der Arbeitnehmer aus Arbeitsverträgen“ – Forderung, die im Vollstreckungsverfahren wegen Vermögenslosigkeit des Arbeitgebers für uneinbringlich erklärt wurde

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 10. Mindesthonorare für Selbstständige

### *Urteile/Beschlüsse*

#### **Beschluss des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 06.02.2020 – C-137/18 – hapeq dresden**

**Rechtsvorschriften:** Art. 15 DienstleistungsRL 2006/123/EG

**Schlagworte:** Nationale Mindestsätze für die Honorare von Ingenieuren und Architekten

**Kernaussage:** Das gesetzliche Verbot, mit Architekten oder Ingenieuren Entgelte unterhalb der Mindestsätze der HOAI zu vereinbaren, verstößt gegen die Dienstleistungsfreiheit.

**Erläuterungen:** Die Entscheidung folgt vollumfänglich dem Urteil des EuGH im Vertragsverletzungsverfahren *Kommission / Deutschland* vom 04.07.2019<sup>26</sup> (hierzu Hinweis in [HSI-Newsletter 3/2019](#) unter IV.1). Der Gerichtshof hatte dort festgestellt, dass die Honorarordnung für Architekten und Ingenieure (HOAI), die in § 7 Abs. 2 – 4 sowohl Mindest- als auch Höchst-sätze für die Vergütung von Architekten- und Ingenieurleistungen festsetzt, gegen die Dienstleistungsfreiheit verstößt. Zwar erkannte der Gerichtshof die Sicherung der Qualität der Planungsleistungen und des Verbraucherschutzes als zwingende Gründe des Allgemeininteresses an, die zur Rechtfertigung der HOAI herangezogen werden könnten.<sup>27</sup> Das System der HOAI erreiche diese Ziele aber nicht in kohärenter und systematischer Weise, da Planungsleistungen auch von Dienstleistern erbracht werden können, die keine fachliche Eignung nachweisen.<sup>28</sup> Hierdurch wurde jedoch keine Aussage über die Zulässigkeit einer Regulierung von Mindestentgelten für Solo-Selbstständige im Allgemeinen getroffen.<sup>29</sup>

→ [zurück zur Übersicht](#)

<sup>26</sup> C-377/17.

<sup>27</sup> EuGH v. 04.07.2019 – C-377/17 – *Kommission / Deutschland*, Rn. 75, 77.

<sup>28</sup> EuGH v. 04.07.2019 – C-377/17 – *Kommission / Deutschland*, Rn. 90, 92.

<sup>29</sup> Für einen Regulierungsvorschlag hierzu vgl. HSI, Entwurf eines Gesetzes über Mindestentgeltbedingungen für Selbstständige ohne Arbeitnehmer (Solo-Selbstständige), [HSI-Working-Paper Nr. 12](#), 2. Auflage.

### *Urteile/Beschlüsse*

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 22.01.2020 – C-32/19 – Pensionsversicherungsanstalt (Cessation d'activité après l'âge du départ à la retraite)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 17 Abs. 1 Buchst. a FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

**Schlagworte:** Recht auf Daueraufenthalt – Erreichen des Rentenalters zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben

**Kernaussage:** Um das Recht auf Daueraufenthalt vor Ablauf eines ununterbrochenen fünfjährigen Aufenthalts zu erwerben, muss ein/e Arbeitnehmer\*in eine Erwerbstätigkeit in dem Mitgliedstaat mindestens während der letzten zwölf Monate ausgeübt haben und sich dort seit mindestens drei Jahren ununterbrochen aufhalten. Diese Voraussetzungen gelten auch für Arbeitnehmer\*innen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben das in diesem Mitgliedstaat für die Geltendmachung einer Altersrente gesetzlich vorgesehene Alter erreicht haben.

#### **Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 23.01.2020 – C-29/19 – Bundesagentur für Arbeit**

**Rechtsvorschriften:** Art. 62 Abs. 1 und 2 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Berechnung von Arbeitslosengeld – fiktives Bemessungsentgelt – Bemessungszeitraum bei Wanderarbeitnehmer\*innen – Entgelt, das nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird

**Kernaussage:** 1. Bei der Frage, ob innerhalb des Bemessungszeitraums nach § 150 SGB III an mindestens 150 Tagen Arbeitsentgelt bezogen wurde, ist auch die Bezugsdauer während einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat bzw. der Schweiz zu beachten.

2. Wird für die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengeldes das frühere Entgelt zugrunde gelegt, darf es nicht aus dem Grund unberücksichtigt bleiben, dass es erst nach dem Ausscheiden aus ihrem Beschäftigungsverhältnis abgerechnet und ausgezahlt wurde.

**Erläuterungen:** Das Urteil ist von besonderer Bedeutung für Wanderarbeitnehmer\*innen, die kurze Zeit nach Aufgabe ihrer Beschäftigung arbeitslos geworden sind und Arbeitslosengeld I beantragen. Die Höhe des Arbeitslosengeldes wird grundsätzlich anhand des Arbeitsentgelts berechnet, das innerhalb eines Jahres vor der Arbeitslosigkeit erzielt wurde (Bemessungszeitraum). Dieser Zeitraum verlängert sich nach § 150 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB III auf zwei Jahre, wenn anderenfalls nicht mindestens 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt zusammenkommen. Werden auch innerhalb des zweijährigen Bemessungszeitraums keine 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt erreicht, wird stattdessen als Bemessungsentgelt ein fiktives Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das sich nach der beruflichen Qualifikation der/des Arbeitslosen richtet (§ 152 SGB III).

Im Ausgangsverfahren war ein in Deutschland wohnender Arbeitnehmer viele Jahre bis Oktober 2014 in der Schweiz tätig. Im November 2014 ging er zunächst einer Beschäftigung in Deutschland nach, die aber nach weniger als einen Monat endete. Das ihm für diese Tätigkeit zustehende Arbeitsentgelt wurde erst im Dezember 2014 ausgezahlt. Die Bundesagentur für Arbeit berechnete seinen Arbeitslosengeldanspruch anhand eines fiktiven Bemessungsentgelts nach § 152 SGB III, da er keine 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt in

Deutschland erworben hatte. Außerdem wurde das erst nachträglich im Dezember ausgezahlte Entgelt für die Beschäftigung in Deutschland nicht berücksichtigt, da ausweislich § 150 Abs. 1 SGB III nur „die beim Ausscheiden aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume“ berücksichtigt werden. Spätere Zahlungen werden nicht berücksichtigt. Diese Maßgabe dient der Verwaltungsverfahrenvereinfachung und der raschen Berechnung und Auszahlung von Arbeitslosengeld.<sup>30</sup>

Der vom BSG<sup>31</sup> um Vorabentscheidung ersuchte EuGH hatte sich hier v.a. mit der Auslegung von Art. 62 Abs. 1 u. 2 VO (EG) 883/2004 zu befassen. Er kommt zu dem Ergebnis, dass für die Beurteilung, ob 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt innerhalb des Bemessungszeitraums erfüllt wurden, die Beschäftigungszeit in der Schweiz, mit der ein Freizügigkeitsabkommen besteht, zu berücksichtigen ist. Damit scheidet eine fiktive Bemessung des Arbeitslosengeldes nach § 152 SGB III vorliegend aus. Für die Berechnung der Höhe des Anspruchs dürfe hingegen nach Art. 62 Abs. 2 VO (EG) 883/2004 auf das in Deutschland erzielte Entgelt abgestellt werden (Rn. 32). Damit kommt eine fiktive Bemessung auch dann nicht in Betracht, wenn die Beschäftigung in Deutschland nur wenige Tage umfasste. Dies war bislang nicht unumstritten, entspricht jedoch der Rechtsprechung des BSG<sup>32</sup>, die durch das vorliegende Urteil bestätigt wird.

Die zweite Vorlagefrage betrifft die Situation, dass das in Deutschland erzielte Arbeitsentgelt (hier im Monat November 2014) vor dem Ausscheiden aus der Beschäftigung noch nicht abgerechnet war und daher nach § 150 Abs. 1 SGB III nicht berücksichtigt werden konnte. Fraglich ist, ob in diesem Fall eine fiktive Bemessung nach § 152 SGB III zulässig ist. Nach der deutschen Sprachfassung von Art. 62 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 sei zwar ausschließlich das „während“ der letzten Beschäftigung erzielte Entgelt zu berücksichtigen. Dies entspreche nach Ansicht des EuGH jedoch weder den anderen Sprachfassungen der Norm noch deren Zielsetzung (Rn. 47, 49). Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer\*innen wäre beeinträchtigt, wenn das Recht aus Art. 62 Abs. 1 VO (EG) 883/2004 davon abhängig gemacht würde, dass die Abrechnung und Auszahlung des Entgelts spätestens am letzten Arbeitstag erfolgt (Rn. 50).

### **Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 05.03.2020 – C-135/19 – Pensionsversicherungsanstalt (Prestation pour la rééducation)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 3 und 11 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Geltungsbereich der KoordinierungsVO – Leistung bei Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit – Aufgabe der Erwerbstätigkeit im Herkunftsmitgliedstaat und Verlagerung des Wohnsitzes in einen anderen Mitgliedstaat – Antrag auf Rehabilitationsgeld

**Kernaussage:** Der Herkunftsmitgliedstaat darf einer Person die Gewährung eines Rehabilitationsgelds versagen, wenn diese ihren Wohnsitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegt hat und dort den größten Teil ihrer Versicherungszeiten zurückgelegt hat, da diese Person dann nicht den Rechtsvorschriften ihres Herkunftsmitgliedstaats unterliegt, sondern denjenigen des Wohnsitzstaats.

<sup>30</sup> Mutschler in: Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, SGB I § 150 Rn. 5.

<sup>31</sup> Vorlagebeschluss v. 23.10.2018 – B 11 AL 9/17 R.

<sup>32</sup> Vgl. BSG v. 17.03.2015 – B 11 AL 12/14 R, Rn. 23; Rolfs in: Gagel, SGB III, § 152 Rn. 11a; Mutschler in: Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, SGB I, § 150 Rn. 7a m.w.N.

**Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 12. März 2020 – C-769/18 – Caisse d’assurance retraite und de la santé au travail d’Alsace-Moselle**

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

**Schlagworte:** Erhöhung des Satzes der Altersrente – Berücksichtigung einer Beihilfe, die für die Erziehung eines behinderten Kindes in einem anderen Mitgliedstaat gezahlt wird – Grundsatz der Gleichstellung von Sachverhalten

**Kernaussage:** 1. Die Eingliederungsbeihilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (§ 35a SGB VIII) stellt keine Leistung im Sinne des Art. 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 dar und fällt daher nicht in den sachlichen Geltungsbereich dieser Verordnung.

2. Beihilfe für die Erziehung behinderter Kinder (Art. L. 541-1 des französischen Sozialgesetzbuchs) und die Eingliederungsbeihilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche (in § 35a SGB VIII) sind keine gleichartigen Leistungen im Sinne von Art. 5 Buchst. a KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004.

***Neu anhängige Verfahren***

**Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n.º 41 de Madrid (Spanien), eingereicht am 20.11.2019 – C-841/19 – Fogasa**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG, Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 79/7/EWG (soziale Sicherheit)

**Schlagworte:** Spanischer Lohngarantiefonds (FOGASA, Fondo de Garantía Salarial) – Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zu einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung – doppelte Berücksichtigung des verringerten Arbeitsentgelts bei der Berechnung des Haftungsumfanges der FOGASA – Regelung, die weibliche Arbeitnehmer im Vergleich zu männlichen Arbeitnehmern besonders benachteiligt

**Vorabentscheidungsersuchen der Augstākā tiesa (Senāts) (Lettland), eingereicht am 20.03.2019 – C-243/19 – Veselības ministrija**

**Rechtsvorschriften:** Art. 20 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 21 Abs. 1 EU-GRC, Art. 8 Abs. 5 PatientenmobilitätsRL 2011/24/EU

**Schlagworte:** Verweigerung der Genehmigung einer Krankenhausbehandlung – angewendete Behandlungsmethode – entgegenstehende religiöse Überzeugung

**Vorabentscheidungsersuchen der Corte suprema di cassazione (Italien), eingereicht am 11.04.2019 – C-302/19 – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Prestations familiales pour les titulaires d’un permis unique)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Arbeits- und AufenthaltsRL 2011/98/EU

**Schlagworte:** Müssen bei der Berechnung des Familiengeldes die Familienangehörigen des Arbeitnehmers ausgeschlossen werden, die über eine kombinierte Erlaubnis verfügen und Angehörige eines Drittstaats sind, wenn diese im Herkunftsmitgliedstaat wohnhaft sind?

**Vorabentscheidungsersuchen des Administrativen sad Varna (Bulgarien), eingereicht am 22.10.2019 – C-784/19 – TEAM POWER EUROPE**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 Abs. 2 Soziale-Sicherheit-Koordinierungs-VO II (EG) 987/2009

**Schlagworte:** Bestimmung des Tätigkeitsorts von Zeitarbeitsunternehmen – Voraussetzung hierfür einen nennenswerten Teil der Tätigkeit der Arbeitnehmerüberlassung für Entleiher zu erbringen, die im selben Mitgliedstaat niedergelassen sind

**Vorabentscheidungsersuchen der Cour de cassation (Frankreich), eingereicht am 11.12.2019 – C-906/19 – Ministère public**

**Rechtsvorschriften:** Art. 3 Buchst. a, Art. 19 Abs. 2 Straßenverkehr-Sozialvorschriften-VO (EG) 561/2006, Art. 15 Abs. 2 und 7 StraßenverkehrskontrollgeräteVO (EWG) 3821/85, VO (EU) 165/2014 über Fahrtschreiber im Straßenverkehr

**Schlagworte:** Anwendungsbereich der Straßenverkehr-Sozialvorschriften-VO – Sanktionierung von Unternehmen und/oder Fahrer\*innen – Erlaubnis zur Abweichung von der Dokumentationspflicht

**Vorabentscheidungsersuchen des Sąd Najwyższy (Polen), eingereicht am 02.12.2019 – C-879/19 – Format**

**Rechtsvorschriften:** Soziale-Sicherheit-VO (EWG) 1408/71 (geändert durch VO (EG) Nr. 1992/2006)

**Schlagworte:** Begriff einer Person, die gewöhnlich im Gebiet von zwei oder mehr Mitgliedstaaten abhängig beschäftigt ist – Anwendbarkeit der Verordnung auf eine Person, die im Rahmen eines einzigen Arbeitsvertrags und während eines von diesem Vertrag umfassten Zeitraums eine Arbeit auf dem Gebiet von zumindest zwei Mitgliedstaaten im Rahmen von unmittelbar aufeinanderfolgenden mehrmonatigen Zeiträumen Arbeit verrichtet

**Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal de grande instance de Rennes (Frankreich), eingereicht am 21.01.2020 – C-27/20 – CAF**

**Rechtsvorschriften:** Art. 20 und 45 AEUV, Art. 4 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 7 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

**Schlagworte:** Berechnung von Familienleistungen – Sinken der Einkünfte des Leistungsberechtigten nach einer wesentlichen Erhöhung in einem anderen Mitgliedstaat bei seiner Rückkehr in den Herkunftsstaat – Vergleich mit ansässigen Personen, die ihr Recht auf Freizügigkeit nicht ausgeübt haben

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 12. Urlaubsrecht

### **Schlussanträge**

**Schlussanträge des Generalanwalts Hogan vom 29.01.2020 – C-762/18 und C-37/19 – Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria und Iccrea Banca**

**Rechtsvorschriften:** Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

**Schlagworte:** Entstehen des Anspruchs auf Erholungsurlaub für den Zeitraum zwischen einer rechtswidrigen Kündigung bis zur Wiederbeschäftigung – Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

**Kernaussage:** 1. Für die Zeit zwischen der Kündigung eines Arbeitnehmers und dessen Wiederbeschäftigung nach einer erfolgreichen Kündigungsschutzklage entsteht ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

2. Arbeitnehmer\*innen haben einen Abfindungsanspruch, wenn sie den Urlaub vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen einer Entlassung nicht nehmen konnten. Ausgenommen hiervon sind Zeiten, in denen der/die betreffende Arbeitnehmer\*in bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

**Erläuterung:** Für den Zeitraum zwischen einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses und der rechtskräftigen stattgebenden Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage entsteht nach Auffassung von GA Hogan ein Anspruch auf Erholungsurlaub. Hieran ändere sich nichts, wenn die/der Arbeitnehmer\*in in dieser Zeit nicht arbeite und daher kein Erholungsbedürfnis entstehe, da die Arbeitnehmer\*innen dann aus einem nicht vorhersehbaren und von ihrem Willen unabhängigen Grund nicht in der Lage seien, ihre Aufgaben zu erfüllen (Rn. 47). Auch da der Schutz der EU-GRC den Anspruch auf Urlaubsvergütung einschließt<sup>33</sup>, ist der für diesen Zeitraum entstandene Urlaubsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vergüten. Ausgenommen seien nur Zeiten, in denen die/der Arbeitnehmer\*in bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt war.

Die Auffassung des GA steht in einer Linie mit der bisherigen Rechtsprechung des EuGH. Nach deutschem Recht entsteht der Urlaubsanspruch auch in einem nicht wirksam gekündigten Arbeitsverhältnis während der Zeit des Kündigungsschutzverfahrens.<sup>34</sup> Der Arbeitgeber hat, wie der EuGH 2019 in der Max-Planck-Entscheidung klargestellt hatte, die Obliegenheit, die Arbeitnehmer\*innen vor Verfall des Urlaubs rechtzeitig aufzufordern, den Urlaub anzutreten.<sup>35</sup> Jedenfalls wenn er dem nicht nachkommt, verfallen die Urlaubsansprüche auch während eines längeren Kündigungsschutzverfahrens nicht<sup>36</sup> und sind bei einem stattgebenden Urteil zu vergüten.

### **Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 26.03.2020 – Verb. Rs. C-119/19 P, C-126/19 P – Kommission/ Carreras Sequeros u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 des Anhangs X des Beamtenstatuts, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

**Schlagnworte:** Beamtenrecht – Neue Sondervorschriften über die Gewährung der Urlaubstage für Beamte der Europäischen Union, die in einem Drittland Dienst tun – Einrede der Rechtswidrigkeit

**Kernaussage:** Das Urteil des EuG, wonach die Reduzierung des Urlaubsanspruchs von EU-Beschäftigten rechtswidrig ist, soll aufgehoben werden.

**Erläuterungen:** Das Gericht der EU hat mit dem Urteil vom 4.12.2018, Carreras Sequeros u. a./Kommission<sup>37</sup> die Verringerung des Jahresurlaubsanspruchs für im Ausland tätige EU-Bedienstete für rechtswidrig erachtet. Als Argument führte das Gericht an, dass die erhebliche Verringerung des Jahresurlaubs innerhalb von drei Jahren von 42 auf 24 Tage dem Grundsatz der Förderung verbesserter Lebens- und Arbeitsbedingungen der Betroffenen entgegenstehe. Dabei werde die Kürzung des Urlaubsanspruchs weder durch andere Privilegien der Betroffenen ausgeglichen noch sei ein anderer Rechtfertigungsgrund ersichtlich. Gegen

<sup>33</sup> So EuGH (Gr. Kammer) v. 06.11.2018 – C-569/16 – Bauer, Willmeroth, Rn. 38 f. m.w.N.

<sup>34</sup> BAG v. 14.05.2013 – 9 AZR 760/11; zu verschiedenen Konstellationen im Kündigungsschutzprozess Litzig, in: Kittner/Zwanziger/Deinert, Arbeitsrecht, 8. Aufl. 2015, § 49 Rn. 153 ff.

<sup>35</sup> EuGH (Gr. Kammer) v. 06.11.2018 – C-684/16 – Max-Planck-Gesellschaft, siehe hierzu Buschmann, HSI-Newsletter 4/2018, Anm. unter II.

<sup>36</sup> Vgl. allg. zur Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung BAG v. 19.02.2019 – 9 AZR 541/15.

<sup>37</sup> T-518/16.

diese Entscheidung richten sich die eingelegten Rechtsmittel der Kommission, des Rats und des Parlaments zum EuGH.

Die GA Kokott schlägt dem Gerichtshof vor, das streitige Urteil aufzuheben, da das Gericht bei der Überprüfung der Anwendung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit maßgebliche Gesichtspunkte außer Acht gelassen habe. Insbesondere sei dem Gesetzgeber bei der Abwägung zwischen den Belastungen der Neuregelung und ihren Vorteilen kein offensichtlicher Beurteilungsfehler vorzuwerfen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 13. Vergaberecht

### *Urteile/Beschlüsse*

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 30.01.2020 – C-395/18 – Tim**

**Rechtsvorschriften:** Art. 18 Abs. 2 und Art. 57 Abs. 4 VergabeRL 2014/24/EU

**Schlagworte:** Vergabe öffentlicher Aufträge – Verstoß des Unterauftragnehmers gegen umwelt-, sozial- und arbeitsrechtliche Verpflichtungen – automatischer Ausschluss der/des Wirtschaftsteilnehmer\*in aus dem Vergabeverfahren

**Kernaussage:** Wirtschaftsteilnehmer\*innen können auch dann vom Vergabeverfahren ausgeschlossen werden, wenn ein Ausschlussgrund in Bezug auf eine/einen Unterauftragnehmer\*in festgestellt wird. Die Vorschriften der Vergaberichtlinie in Verbindung mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit stehen jedoch einer nationalen Regelung entgegen, nach der ein solcher Ausschluss automatisch erfolgen muss.

**Erläuterungen:** Nichtwirtschaftliche Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sind wichtige Instrumente, um für die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards im Wirtschaftsleben zu sorgen. Um verbreitete Umgehungen einzudämmen, werden solche Standards vielfach auf Unterauftragnehmer\*innen erstreckt. Der Generalanwalt hatte dafür plädiert, dass ein Ausschluss vom Vergabeverfahren möglich sei, wenn er in den Ausschreibungsbedingungen enthalten sei.<sup>38</sup> Der EuGH hat die Möglichkeiten hierfür eingeschränkt.

Die Urteilsbegründung beginnt vielversprechend: Art. 57 Abs. 4 lit. a), Art. 18 Abs. 2 der VergabeRL erlaubt den Ausschluss von Wirtschaftsteilnehmer\*innen aus dem Vergabeverfahren, um die Einhaltung umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlicher Standards sicherzustellen. Demnach kann der öffentliche Auftraggeber zum Ausschluss von Bewerber\*innen von der Auftragsvergabe ermächtigt und sogar verpflichtet werden, denen Verstöße gegen solche Vorschriften nachgewiesen werden können. Der EuGH stellt in seinem Urteil klar, dass hierzu auch Verstöße zählen können, die von Unterauftragnehmer\*innen ausgegangen sind.

Der Gerichtshof hält jedoch einen automatischen Ausschluss solcher Wirtschaftsteilnehmer\*innen vom Vergabeverfahren für nicht zulässig. Er leitet die Einschränkung aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ab. Er verweist auch auf Art. 57 Abs. 6 VergabeRL, demzufolge Wirtschaftsteilnehmer\*innen der Nachweis offenstehen muss, dass sie trotz eines Ausschlussgrundes als zuverlässig anzusehen sind. Ein „automatischer“ Ausschluss in dem Sinne, dass ein solches Anhörungsrecht nicht besteht, sei damit nicht zu vereinbaren.

<sup>38</sup> Schlussanträge des GA Sánchez-Bordona v. 11.07.2019 – C-395/18 – *Tim*, siehe hierzu den Hinweis im [HSI-Newsletter 3/2019](#), unter IV.9.

Die Vergabegesetze in Deutschland kennen vielfach eine Zurechnung von Rechtsverstößen von Unterauftragnehmer\*innen. Vergabesperren werden nach deutschem Recht aber zu-  
meist nur aufgrund von gröberen Verstößen verhängt, wobei der Behörde ein intendiertes Er-  
messen zukommt, in Ausnahmefällen also eine Zulassung zum Vergabeverfahren möglich  
ist (siehe z.B. § 21 AEntG, § 21 SchwarzArbG, § 19 Abs. 1 MiLoG, § 6 Abs. 1 Berliner Aus-  
schreibungs- und Vergabegesetz, § 12 Abs. 2 Hess VergabeG).

[→ zurück zur Übersicht](#)

Zusammengestellt und kommentiert von Karsten Jessolat, DGB Rechtsschutz GmbH, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

### 1. Arbeitsvergütung

#### **Urteile**

#### **Urteil (4. Sektion) vom 14.01.2020 – Nr. 29422/17 – Lazarević / Bosnien und Herzegowina**

**Rechtsvorschriften:** Artikel 6 (Recht auf ein faires Verfahren)

**Schlagworte:** Anspruch auf berechnete tarifliche Vergütungsbestandteile – schlechte wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers – willkürliche Gerichtsentscheidungen

**Kernaussage:** Die Rechtsanwendung durch nationale Gerichte, die grundsätzlich nicht durch den EGMR überprüft werden kann, verstößt dann gegen das Recht auf ein faires Verfahren, wenn die Würdigung des nationalen Gerichts willkürlich oder offensichtlich unangemessen ist und zu einer „Rechtsverweigerung“ führt.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer hatte seinen Arbeitgeber nach einer wegen der Weigerung, einen neuen Arbeitsvertrag unter geänderten Bedingungen abzuschließen, ausgesprochenen Kündigung auf Zahlung einer Abfindung sowie Sonderprämien und Sozialversicherungsbeiträge gerichtlich in Anspruch genommen. Die Gerichte gaben seiner Klage in allen Instanzen im Hinblick auf die Zahlung einer Abfindung statt und wiesen die weitergehenden Ansprüche, die auf Regelungen eines Tarifvertrages beruhten, zurück. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Ansprüche nach den tariflichen Regelungen zwar begründet waren, der Arbeitgeber sich aber in einer wirtschaftlich schlechten Situation befand, sodass ihm eine Zahlung nicht zugemutet werden konnte. Insbesondere das Berufungsgericht berief sich darauf, dass der für die Durchführung eines Berufungsverfahrens erforderliche Streitwert nicht erreicht war. Der Beschwerdeführer rügt, dass ihm damit der Zugang zu einem Gericht verwehrt wurde.

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass die vom Beschwerdeführer geltend gemachten Ansprüche ihre Rechtsgrundlage eindeutig in den maßgeblichen Tarifverträgen fanden. Bei der Prüfung der arbeitsrechtlichen Ansprüche des Beschwerdeführers hat das erstinstanzliche nationale Gericht diese Bestimmungen missachtet. Soweit die Entscheidung mit der wirtschaftlichen Situation des ehemaligen Arbeitgebers des Beschwerdeführers begründet wird, sind diese Erwägungen irrelevant. Auch wenn es nicht Aufgabe des Gerichtshofs ist, nationale Rechtsvorschriften auszulegen,<sup>1</sup> liegt ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK dann vor, wenn die Feststellungen des nationalen Gerichts willkürlich und offensichtlich unangemessen sind und zu einer „Rechtsverweigerung“ führen.<sup>2</sup> Im Hinblick auf die Entscheidung des Berufungsgerichts, diese nach den gesetzlichen Vorschriften damit zu begründen, der erforderliche Streitwert sei nicht erreicht, handelt es sich bei einer solchen Regelung um eine legitime und vernünftige verfahrensrechtliche Anforderung, die die Rolle der Obergerichte berücksichtigt, sich nur mit Angelegenheiten von besonderer Bedeutung befassen zu müssen. Jedenfalls

<sup>1</sup> EGMR v. 19.12.1997 – 155/1996/774/975 – *Brualla Gómez de la Torre / Spanien*.

<sup>2</sup> EGMR v. 11.07.2017 – Nr. 19867/12 – *Moreira Ferreira / Portugal*.

aber hat das Gericht erster Instanz den Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör verletzt, sodass ein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK vorliegt.

### ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

#### **Nr. 77396/14 – Constantinou u. a. / Zypern (3. Sektion) eingereicht am 09.12.2014 – zugestellt am 29.01.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Kürzung der Vergütung öffentlich Bediensteter – gesetzliche Regelung – Diskriminierung gegenüber Beschäftigten der privaten Wirtschaft

**Erläuterungen:** Die griechische Regierung hatte im Jahr 2011 im Zuge der Wirtschaftskrise ein Gesetz (Nr. 112 (I)/2011) erlassen, aufgrund dessen u. a. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes einen Notbeitrag zur Rettung der verschlechterten Haushaltslage leisten sollten. Die gesetzliche Regelung hatte für die Beschwerdeführer\*innen zur Folge, dass von ihren Gehältern in dem Zeitraum vom 1.9.2011 bis zum 31.12.2016 ein gewisser Prozentsatz nicht zur Auszahlung gebracht wurde. Mit ihrer Beschwerde rügen sie sowohl einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nummer 1 als auch eine Diskriminierung gemäß Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 wegen der Ungleichbehandlung als öffentlich Bedienstete gegenüber Beschäftigten der privaten Wirtschaft, die eine entsprechende Zwangsabgabe nicht leisten mussten.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## **2. Berufsverbot**

### ***Urteile***

#### **Urteil (5. Sektion) vom 30.01.2020 – Nr. 74354/13 – Namazov / Aserbaidschan**

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

**Schlagworte:** Ausschluss eines Anwalts aus der Rechtsanwaltskammer wegen Verletzung der Berufsethik nach verbalen Auseinandersetzungen mit einer/einem Richter\*in – Fehlende Verfahrensgarantien im Disziplinarverfahren – Versäumnis des Gerichts, die Verhältnismäßigkeit der Sanktion zu beurteilen

**Kernaussage:** Der besondere Status der Rechtsanwält\*innen als Organe der Rechtspflege verlangt von ihnen im Verhalten vor den Gerichten zwar einerseits Diskretion und Respekt, verleiht ihnen andererseits aber auch im Verhältnis zu anderen Personen Privilegien, die ihnen einen gewissen Spielraum im Hinblick auf die Argumentation vor Gericht einräumen.

**Erläuterungen:** Bei dem Beschwerdeführer handelt es sich um einen Rechtsanwalt, der sich auf den Schutz der Menschenrechte spezialisiert hatte und eine Reihe von Personen vertrat, die mit politischen Oppositionsparteien in Verbindung standen. Während der mündlichen Verhandlung in einem Strafprozess gegen Personen, die an einer von der Opposition organisierten Demonstration teilgenommen hatten, geriet der Beschwerdeführer mit dem Vorsitzenden Richter in eine verbale Auseinandersetzung. Wegen der Äußerungen, die als Beleidigung und somit als Missachtung des Gerichts gewertet wurden, wurde gegen den Beschwerdeführer ein Disziplinarverfahren vor der Anwaltskammer mit dem Ziel des Ausschlusses aus dem Berufsverband eingeleitet. Der durch die Disziplinarkammer verfügte Ausschluss des

Beschwerdeführers aus der Anwaltskammer wurde durch alle Instanzen der nationalen Gerichte bestätigt.

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass der verfügte Ausschluss des Beschwerdeführers aus der Anwaltskammer einem Berufsverbot gleichkommt, das ihn daran hindert, künftig als Rechtsanwalt tätig zu sein und deshalb einen Eingriff in die Ausübung seines Rechts auf Achtung seines Privatlebens gemäß Art. 8 EMRK darstellt. Ein solcher Eingriff ist nur zulässig, wenn er gesetzlich vorgesehen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sowie in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist.<sup>3</sup> Zwar lässt der Gerichtshof offen, ob der Eingriff gesetzlich vorgesehen war und schließt sich der Auffassung der Regierung an, wonach der Eingriff das legitime Ziel der „Aufrechterhaltung der Ordnung“ verfolgt, da er die Stellung des Anwaltsberufs in der Rechtspflege betrifft. Jedoch wird bekräftigt, dass das ordnungsgemäße Funktionieren der Gerichte nicht ohne Beziehungen möglich wäre, die auf Rücksichtnahme und gegenseitigem Respekt zwischen den verschiedenen Akteuren des Justizsystems beruhen.<sup>4</sup> Der besondere Status der Rechtsanwält\*innen räumt ihnen eine zentrale Rolle in der Rechtspflege ein, die eine Reihe von Pflichten, insbesondere im Hinblick auf ihr Verhalten mit sich bringt. Auch wenn ihr Verhalten gegenüber Gerichten diskret, ehrlich und würdevoll sein muss, ist Ihnen im Hinblick auf die Argumentation vor Gericht ein gewisser Spielraum eingeräumt.<sup>5</sup> Im Hinblick auf den vorliegenden Fall stellt der Gerichtshof fest, dass die nationalen Gerichte die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs nicht ausreichend bewertet haben. Sie haben keinen Grund dafür angegeben, warum eine mildere Sanktion als ein Berufsverbot nicht in Betracht zu ziehen war. Daher kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die von den nationalen Gerichten zur Begründung des Berufsverbots angegebenen Gründe nicht ausreichend waren und dass die gegen den Antragsteller verhängte Sanktion in keinem Verhältnis zu dem verfolgten Ziel stand. Somit lag eine Verletzung von Art. 8 EMRK vor, die mit der Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 7.000 € geahndet wurde.

→ [zurück zur Übersicht](#)

### 3. Datenschutz

#### ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

#### **Nr. 26968/16 – Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo / Portugal (3. Sektion) eingereicht am 09.05.2016 – zugestellt am 20.01.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

**Schlagworte:** Verhaltensbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Auswertung der Daten eines Navigationsgerätes

**Erläuterungen:** Die Beschwerde betrifft die verhaltensbedingte Kündigung des Beschwerdeführers auf der Grundlage von Informationen, die über das in seinem Dienstwagen installierte GPS-Navigationssystem erlangt wurden, das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wurde. Der Gerichtshof wird den Fragen nachzugehen haben, ob der Beschwerdeführer darüber informiert wurde, dass die über das Navigationsgerät gewonnenen Daten verwendet werden

<sup>3</sup> EGMR v. 12.06.2014 – Nr. 56030/07 – *Fernández Martínez / Spanien*.

<sup>4</sup> EGMR v. 15.12.2015 – Nr. 29024/11 – *Bono / Frankreich*; EGMR v. 19.04.2018 – Nr. 41841/12 – *Ottan / Frankreich*.

<sup>5</sup> EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – *Morice / Frankreich*.

dürfen,<sup>6</sup> ob die nationalen Behörden ihren Verpflichtungen aus Art. 8 EMRK zur Gewährleistung des Privatlebens nachgekommen sind,<sup>7</sup> ob bei der Verwendung der über das Navigationsgerät erlangten Beweismittel das Recht des Beschwerdeführers auf ein faires Verfahren gewahrt wurde<sup>8</sup> und ob im Hinblick darauf, dass andere nationale Gerichte in vergleichbaren Fällen unterschiedliche Entscheidungen getroffen haben, der Grundsatz der Rechtssicherheit gemäß Art. 6 Abs. 1 EMRK eingehalten wurde.<sup>9</sup>

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 4. Diskriminierungsverbot

### **Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren**

#### **Nr. 4086/18 – Olevnik / Russland (3. Sektion) eingereicht am 27.12.2017 – zugestellt am 05.02.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)

**Schlagworte:** Bewerbung um eine ausgeschriebene Stelle – Ablehnung wegen der sexuellen Orientierung

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer wurde aufgrund seiner Bewerbung um eine ausgeschriebene Stelle zu einem Vorstellungsgespräch bei einer privaten Stiftung zur Unterstützung von Bildungsprogrammen eingeladen. Ihm wurde mitgeteilt, dass man an „traditionellen Ansichten festhält“ und homosexuelle Bewerber nicht einstellen würde. Auf die Frage, ob der Beschwerdeführer homosexuell sei, bejahte er dies, woraufhin das Gespräch beendet und ihm mitgeteilt wurde, dass eine Einstellung nicht infrage käme. Der Beschwerdeführer erhob daraufhin Klage, mit der er vortrug, die Beschäftigung sei ihm aus diskriminierenden Gründen verweigert worden. Das Bezirksgericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass eine rechtswidrige Handlung nicht festgestellt werden konnte. Hiergegen eingelegte Rechtsmittel blieben erfolglos. Der Beschwerdeführer macht gemäß Art. 14 EMRK in Verbindung mit Art. 8 EMRK eine Diskriminierung durch die Weigerung, ihm wegen seiner sexuellen Orientierung eine Beschäftigung anzubieten, geltend.

#### **Nr. 7732/19 – Hercezi / Kroatien (1. Sektion) eingereicht am 30.01.2019 – zugestellt am 27.02.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach einem Arbeitsunfall – Anspruch auf eine tarifliche Abfindung – Benachteiligung gegenüber gesetzlichem Abfindungsanspruch

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer erlitt einen Arbeitsunfall, der zur vollen Erwerbsminderung führte und ihn zum Bezug einer Invalidenrente berechtigte. Das Arbeitsverhältnis en-

<sup>6</sup> EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

<sup>7</sup> EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

<sup>8</sup> EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*.

<sup>9</sup> EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – *Lupeni Griechisch-Katholische Gemeinde u. a. / Rumänien*; EGMR v. 20.10.2011 – Nr. 13279/05 – *Nejdet Şahin und Perihan Şahin / Türkei*.

dete von Gesetzes wegen mit der Feststellung der vollen Erwerbsunfähigkeit durch den Rentenversicherungsträger. Nach den einschlägigen tariflichen Bestimmungen, die bei seinem Arbeitgeber Anwendung fanden, zahlte dieser an den Beschwerdeführer eine Abfindung in Höhe von ca. 1.100 €. Nach den maßgeblichen arbeitsrechtlichen Gesetzen Kroatiens haben Arbeitnehmer\*innen, die Arbeitsunfälle erleiden und nach deren Behandlung dauerhaft arbeitsunfähig sind, einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von mindestens dem doppelten des an den Beschwerdeführer gezahlten Betrages. Dementsprechend klagte der Beschwerdeführer gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung der Differenz zu der ihm gesetzlich zustehenden Abfindung. Die nationalen Gerichte wiesen die Klage mit der Begründung ab, dass nach den gesetzlichen Bestimmungen ein Abfindungsanspruch nur für solche Arbeitnehmer\*innen besteht, die einen teilweisen Verlust ihrer Arbeitsfähigkeit erlitten haben und denen wegen ihrer körperlichen Einschränkungen kein anderer Arbeitsplatz angeboten werden kann. Der Beschwerdeführer rügt unter Berufung auf Art. 14 EMRK und Art. 1 und Zusatzprotokoll Nr. 12 eine Diskriminierung wegen der Behinderung und behauptet, die nationalen Gerichte hätten ihn gegenüber Arbeitnehmer\*innen mit einem geringeren Grad der gesundheitlichen Beeinträchtigung benachteiligt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 5. Koalitionsfreiheit

### *Urteile*

#### **Urteil (2. Sektion) vom 14.01.2020 – Nr. 76061/14 – Karaoglu Atik u. a. / Türkei**

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

**Schlagworte:** Verurteilung von Demonstranten, die nach dem Ende einer genehmigten, friedlichen Demonstration Gewalttaten gegen die das Parlament schützenden Ordnungskräfte begangen haben – Verwerfliches Verhalten – Verhängung einer milden (Geld-)Strafe – Gerichtsentscheidungen auf der Grundlage einer angemessenen Würdigung der Tatsachen sowie sachgerechter und hinreichender Gründe

**Kernaussage:** Verüben einzelne Teilnehmer einer genehmigten, friedlichen Demonstration Gewalttaten und stören damit die rechtmäßigen Aktivitäten anderer, können solche Störungen, die über die Ausübung der Versammlungsfreiheit hinausgehen, als „verwerfliche Handlungen“ eine Einschränkung des Rechts aus Art. 11 EMRK durch entsprechende Sanktionen rechtfertigen.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer sind Mitglieder der türkischen Lehrgewerkschaft „TRNC“. Sie haben am 28.10.2009 an einer von 27 Gewerkschaften organisierten Demonstration, deren Forderung die Aufhebung eines neuen Einwanderungsgesetzes war, teilgenommen. Die Demonstration fand unter behördlichen Auflagen statt, die u. a. vorsahen, dass die Straße, die zum Parlament führt, für die Demonstration gesperrt war. Vor dem Parlamentsgebäude hatte die Polizei einen Sicherheitskordon gebildet, um den Zutritt zum Gebäude für Teilnehmer\*innen der Demonstration zu verhindern. Die Beschwerdeführer durchdrangen gewaltsam den Sicherheitskordon und verschafften sich somit Zutritt zum Parlamentsgebäude. Gegen die Beschwerdeführer wurde ein Strafverfahren wegen gewaltsamer Behinderung der Polizeiarbeit eingeleitet und sie wurden zu Geldstrafen zwischen 2000 € und 4000 € verurteilt. Der oberste Gerichtshof bestätigte die vorinstanzlichen Urteile. Die Beschwerdeführer rügen einen Eingriff in ihr Recht auf Versammlungsfreiheit durch die gerichtlichen Entscheidungen.

Unter Hinweis auf seine bisherige Rechtsprechung zu Art. 11 EMRK führt der Gerichtshof zunächst aus, dass die Vorschrift nur das Recht auf die Freiheit der „friedlichen Versammlung“ schützt. Er umfasst nicht Demonstrationen, deren Organisator\*innen und Teilnehmer\*innen gewalttätige Absichten haben.<sup>10</sup> Auch wenn die Beschwerdeführer am Ende der genehmigten friedlichen Demonstration Gewalttaten gegen die Strafverfolgungsbehörde begingen, obwohl die Organisator\*innen der Veranstaltung ausdrücklich nicht zur Gewalt aufgerufen hatten, fiel die Demonstration in den Anwendungsbereich von Art. 11 EMRK, da öffentliche Demonstrationen immer unter dem Risiko stehen können, dass sich Ereignisse zutragen, die sich der Kontrolle der Organisator\*innen entziehen. Demzufolge stellt der Gerichtshof einen Eingriff in das Recht der Beschwerdeführer auf Versammlungsfreiheit fest. Dieser Eingriff ist jedoch gesetzlich vorgeschrieben, da nach den nationalen Gesetzen im Hinblick auf die Durchführung von öffentlichen Demonstrationen die Erteilung von Auflagen zur Erhaltung der Sicherheit und Ordnung sowie der Verhinderung von Straftaten ausdrücklich zugelassen ist. Der Tatbestand des Angriffs auf Polizeibeamt\*innen in Ausübung ihres Amtes ist durch das nationale Strafgesetzbuch geregelt. Auch war der Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft notwendig, da er dazu diente, die Sicherheit der im Parlamentsgebäude tätigen Abgeordneten und Beschäftigten zu gewährleisten. Die Verurteilung der Beschwerdeführer zu einer Geldstrafe stellt sich auch als verhältnismäßig dar, da einerseits ihr Verhalten insbesondere nach dem Ende der friedlichen Demonstration als „verwerflich“ bezeichnet werden kann,<sup>11</sup> sie aber andererseits nicht zu einer Freiheitsstrafe, sondern zu einer milderen (Geld-)Strafe herangezogen wurden. Dementsprechend stellt der Gerichtshof keinen Verstoß gegen Art. 11 EMRK fest.

### ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

#### **Nr. 31876/15 – Tučs / Lettland (5. Sektion) eingereicht am 20.06.2015 – zugestellt am 13.01.2020**

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

**Schlagworte:** Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Versetzung von Arbeitnehmer\*innen in einen wirtschaftlich soliden Unternehmensteil – Benachteiligung von Gewerkschaftsmitgliedern

**Erläuterungen:** Das Unternehmen, in dem der Beschwerdeführer beschäftigt war, hat sämtliche Mitarbeiter\*innen einer Tochtergesellschaft mit Ausnahme des Beschwerdeführers und eines weiteren Arbeitnehmers, die beide Gewerkschaftsmitglieder sind, in die Muttergesellschaft versetzt. Nach ca. einem Jahr wurden beide Arbeitnehmer darüber informiert, dass die Tochterfirma liquidiert und ihr Arbeitsverhältnis beendet werden würde. Eine gegen die Kündigung erhobene Klage des Beschwerdeführers blieb vor den nationalen Gerichten erfolglos. Mit seiner Beschwerde rügt er neben der Verletzung des Anspruchs auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK den Verstoß gegen die durch Art. 11 EMRK garantierte Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sowie gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 14 EMRK, da nach Auffassung des Beschwerdeführers mit der Maßnahme ausschließlich die Entfernung von Gewerkschaftsmitgliedern aus dem Unternehmen beabsichtigt war.

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>10</sup> EGMR v. 19.01.2016 – Nr. 17526/10 – *Gülçü / Türkei*; EGMR v. 04.10.2016 – Nrn. 2653/13 und 60980/14 – *Yaroslav Belousov / Russland*.

<sup>11</sup> EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 37553/05 – *Kudrevičius u. a. / Litauen*.

### **Urteile**

#### **Urteil (5. Sektion) vom 05.03.2020 – Nr. 60477/12 – Grobelny / Polen**

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

**Schlagworte:** Wegfall der Invalidenrente wegen unzutreffender Beurteilung der Arbeitsfähigkeit – Weigerung der Zahlung einer Entschädigung aufgrund des Grundsatzes der Rechtskraft einer Entscheidung – Achtung der sozialen Gerechtigkeit und Fairness – Unverhältnismäßige Belastung des Antragstellers – Versäumnis der Behörden

**Kernaussage:** Bei der Entscheidung über Aberkennung einer Invalidenrente durch staatliche Behörden ist zu berücksichtigen, dass diese nicht zum vollständigen Verlust des Einkommens führen darf, wobei das Gebot der Rechtssicherheit hinter die soziale Sicherheit zurückzutreten hat.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer bezog vom Sozialversicherungsfonds der Landwirte seit 1994 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung im Hinblick auf die zuvor von ihm ausgeübte Tätigkeit in der Landwirtschaft. Im Rahmen einer im April 2008 durchgeführten Untersuchung seines Gesundheitszustandes wurde festgestellt, dass er die Voraussetzungen für die Gewährung der Erwerbsunfähigkeitsrente nicht (mehr) erfüllte. Mit Bescheid vom 16.05.2008 wurde die Zahlung der Rente rückwirkend ab 01.04.2008 eingestellt. Eine gegen diese Entscheidung erhobene Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Im Dezember 2009 unterzog sich der Beschwerdeführer einer ärztlichen Behandlung wegen orthopädischer Beschwerden. Aufgrund der in diesem Zusammenhang festgestellten Diagnosen beantragte er im Januar 2010 erneut die Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente. Der Sozialversicherungsfonds stellte daraufhin die volle Erwerbsminderung fest und gewährte dem Beschwerdeführer eine befristete Erwerbsunfähigkeitsrente für die Zeit von Dezember 2009 bis April 2011. Weiter wurde festgestellt, dass die volle Erwerbsminderung bereits seit mindestens April 2008 vorlag. Eine Klage auf rückwirkende Zahlung der Erwerbsunfähigkeitsrente seit April 2008 blieb jedoch in allen Instanzen erfolglos. Daraufhin erhob der Kläger Klage auf Zahlung einer nach nationalem Recht zulässigen Entschädigung für die seit 2008 unterbliebene Rentenzahlung. Sowohl das Bezirksgericht als auch das Berufungsgericht wiesen die Klage mit der Begründung ab, dass die ursprüngliche Entscheidung des Sozialversicherungsfonds über die Aberkennung der Rente ab dem 01.04.2008 in Rechtskraft erwachsen sei.

Der EGMR weist zunächst auf die Tatbestandsmerkmale von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 hin, die drei verschiedene Regeln beinhalten. Danach ist zunächst die friedliche Nutzung des Eigentums gewährleistet (1). Es darf nur unter bestimmten Voraussetzungen entzogen werden (2), wobei der Staat im Einklang mit dem öffentlichen Interesse berechtigt ist, Steuern oder andere erforderliche Abgaben zu erheben (3).<sup>12</sup> Die Grundsätze aus Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 betreffen auch Sozialleistungen. Die Freiheit des Staates, Sozialleistungen nach einem System der sozialen Sicherheit zu erbringen, wird nicht eingeschränkt. Wenn es entsprechende Regelungen gibt, hat sich die Gewährung von Sozialleistungen nach den bestehenden Gesetzen zu richten, wobei die darin genannten Voraussetzungen maßgeblich sind. Da in einem modernen demokratischen Staat viele Menschen von Sozialleistungen abhängig, also auf ein Mindestmaß an staatlichem Schutz angewiesen sind, kommt die Bedeutung eines solchen Rechts dadurch zum Ausdruck, dass es in den Anwendungsbereich des Art. 1

<sup>12</sup> EGMR v. 24.10.1986 – Nr. 9118/80 – *AGOSI / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 07.06.2012 – Nr. 38433/09 – *Centro Europa 7 S.R.L. und Di Stefano / Italien*.

Zusatzprotokoll Nr. 1 fällt. Für den vorliegenden Fall kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass es schon nicht darauf ankommt, ob der Eingriff rechtmäßig war und ein rechtmäßiges Ziel verfolgte. Vielmehr war der Entzug der Rente unverhältnismäßig, da der Beschwerdeführer einer übermäßigen Beeinträchtigung ausgesetzt war, denn die fehlerhafte Beurteilung seiner Erwerbsfähigkeit führte zu einem vollständigen Verlust seines Einkommens. Darüber hinaus ist von einem ordnungsgemäßen staatlichen Verwaltungshandeln zu erwarten, dass rechtzeitig und ordnungsgemäß auf begangene Fehler reagiert wird. Das Prinzip der Rechtssicherheit, das durch die Rechtskraft einer gerichtlichen Entscheidung gewährleistet werden soll, hat hinter die Achtung der sozialen Sicherheit und der Fairness zurückzutreten. Der Gerichtshof hat eine Verletzung von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung von 2.500 € sowie die Erstattung eines Vermögensschadens in Höhe von 3.460 € zugesprochen.

### **Urteil (2. Sektion) vom 11.02.2020 – Nr. 82968/17 – Šeiko / Litauen**

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

**Schlagworte:** Wiedergutmachung eines Schadens, der durch begangene Straftaten entstanden ist, durch monatlichen Abzug von zwanzig Prozent der Altersrente – legitimes Ziel des Schutzes der Interessen der Opfer von Straftaten – Verbot des Entzugs jeglicher Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts.

**Kernaussage:** Bei einem Eingriff in das Eigentum durch staatliche Behörden ist ein angemessenes Verhältnis zwischen den eingesetzten Mitteln und dem angestrebten Ziel zu beachten, so dass dieser nicht zu einem dauerhaften, vollständigen Verlust des Einkommens führen darf.

**Erläuterungen:** Der Rechtsstreit betrifft die Frage, ob ein auf einer Straftat beruhender Schadensersatzanspruch, zu dessen Zahlung die Beschwerdeführerin verurteilt wurde, im Wege der Zwangsvollstreckung von einer staatlichen Altersrente abgezogen werden darf. Die Beschwerdeführerin wurde mit Urteil vom 31.12.2014 wegen einer gegenüber ihren Nachbarn begangenen Straftat zu einer Bewährungsstrafe und zum Ersatz des den Geschädigten entstandenen materiellen und immateriellen Schadens in Höhe von 5.908 € verurteilt. Da sie den ausgeurteilten Betrag nicht zahlte, wurde ein Vollstreckungstitel erlassen, der u. a. die Pfändung der ihr gewährten staatlichen Altersrente um zwanzig Prozent vorsah. Neben der staatlichen Altersrente bezog die Beschwerdeführerin Sozialleistungen und ihr wurde eine kommunale Wohnung zu einem Mietzins von 11,02 € zur Verfügung gestellt. Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 durch die Rückforderung des Schadenersatzes im Wege der Kürzung ihrer Altersrente, die eine unzumutbare Härte darstelle.

Der Gerichtshof geht zunächst davon aus, dass der Teil der Altersrente der Beschwerdeführerin, der von der monatlichen Rente abgezogen wurde, einen Eingriff in die friedliche Nutzung des Eigentums darstellt und deshalb in den Anwendungsbereich des Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 fällt.<sup>13</sup> Im Rahmen der Prüfung der Rechtmäßigkeit des Eingriffs stellt der EGMR fest, dass das nationale Recht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit der Kürzung von Altersbezügen um zwanzig bis fünfzig Prozent ermöglicht. Das legitime Ziel des Eingriffs ist im Schutz der Interessen der Opfer der Straftat zu sehen. Im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs ist zu berücksichtigen, dass sich die Beschwerdeführerin die Situation selbst zuzuschreiben hat und dass es nicht um den dauerhaften, vollständigen Verlust des Rentenanspruchs geht.<sup>14</sup> Selbst wenn die Beschwerdeführerin nur über eine geringe Rente verfügte, bedeutete die Kürzung des Anspruchs keine unzumutbare Härte, da sie mit

<sup>13</sup> EGMR v. 05.07.2001 – Nr. 41087/98 – *Phillips / Vereinigtes Königreich*.

<sup>14</sup> EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – *Fábián / Ungarn*.

dem verbleibenden Rest ihren Lebensunterhalt bestreiten konnte. Demgemäß hat der Gerichtshof keine Verletzung von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt.

Im deutschen Recht können Ansprüche auf eine gesetzliche Altersrente unter denselben Bedingungen – und Pfändungsfreigrenzen – wie Arbeitseinkommen gepfändet werden (§ 54 Abs. 4 SGB I).

### ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

#### **Nr. 62250/19 – Jivan / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 22.11.2019 – zugestellt am 13.02.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

**Schlagworte:** Festsetzung des Grades der Behinderung – Gesamtbewertung des Gesundheitszustandes – überlange Verfahrensdauer

**Erläuterungen:** Der 88-jährige Beschwerdeführer, dessen Bein teilamputiert ist und der unter multiplen gesundheitlichen Beeinträchtigungen leidet, weshalb er auf die Benutzung eines Rollstuhls sowie auf die Unterstützung durch eine Hilfsperson angewiesen ist, hat in einem Verfahren vor den nationalen Behörden geltend gemacht, dass der festgestellte Grad der Behinderung rechtsfehlerhaft zu gering bewertet worden sei. Im Rahmen der gerichtlichen Überprüfung der Entscheidung wurde festgestellt, dass die Teilamputation des Beines nach den gesetzlichen Vorschriften nicht als „schwere Behinderung“ einzustufen ist und deshalb die behördliche Entscheidung nicht rechtsfehlerhaft war. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass es die nationalen Gerichte versäumt haben, bei der Feststellung des Grades der Behinderung seinen gesundheitlichen Gesamtzustand zu berücksichtigen, wie dies gesetzlich vorgeschrieben ist, was einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK darstellt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## **7. Verfahrensrecht**

### ***Urteile***

#### **Urteil (2. Sektion) vom 18.02.2020 – Nrn. 73579/17 und 14620/18 – Černius und Rinkevičius / Litauen**

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

**Schlagworte:** Weigerung nationaler Gerichte, die in einem erfolgreichen Rechtsstreit entstandenen Prozesskosten für die Aufhebung von Geldbußen zu erstatten – Vermögensschaden durch Prozesskosten, der den Erfolg des Rechtsstreits erheblich übersteigt – Verpflichtung der Verhältnismäßigkeitsprüfung durch nationale Gerichte – Prozesskosten nicht übermäßig hoch

**Kernaussage:** Das Recht auf Zugang zu einem Gericht wird verletzt, wenn nationale Gerichte im Falle eines obsiegenden Urteils den Anspruch auf Erstattung der Verfahrenskosten unabhängig von deren Höhe ablehnen.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer machen die Erstattung der Kosten der Vertretung durch einen Rechtsanwalt geltend, die in einem Verfahren entstanden sind, mit dem sie die Abwendung einer Geldbuße wegen vermeintlicher arbeitsvertraglicher Pflichtverstöße durch

eine gerichtliche Entscheidung erreicht haben. Sie waren als Aufsichtsbeamte in einem privaten Sicherheitsunternehmen beschäftigt. Ihnen wurde vorgeworfen, versäumt zu haben, die Arbeitspläne der Beschäftigten öffentlich auszulegen, was einen Verstoß gegen nationale Arbeitsgesetze bedeutete und mit einer Geldbuße geahndet wurde. Im Rahmen dagegen geführter Rechtsstreite, in denen sie durch einen Rechtsanwalt vertreten wurden, wurden die Entscheidungen über die Zahlung einer Geldbuße aufgehoben. Die Kosten für seine Tätigkeit stellte der hierfür beauftragte Rechtsanwalt den Beschwerdeführern in Rechnung. Die Geltendmachung dieser Kosten wies die Behörde mit der Begründung zurück, dass Verwaltungshandeln sei nicht rechtswidrig gewesen. Die hiergegen erhobenen Klagen blieben erfolglos.

Der EGMR betont zunächst, dass das Recht auf Zugang zu einem Gericht gemäß Art. 6 Abs. 1 EMRK nicht absolut ist und Einschränkungen unterliegen kann, die im Ermessen des Staates liegen, aber mit der EMRK vereinbar sein müssen.<sup>15</sup> Im Hinblick darauf, dass die EMRK praktische und wirksame Rechte garantieren soll, darf der Zugang zum Gericht nicht dadurch verhindert werden, dass sich Rechtssuchende nach einem Prozess in einer wirtschaftlich schlechteren Situation befinden als davor.<sup>16</sup> Dies ist aber genau dann der Fall, wenn die mit der Prozessführung verbundene Belastung höher ist als der damit erzielte Erfolg, also die Prozesskosten den wirtschaftlichen Erfolg eines Verfahrens um ein Vielfaches übersteigen. Da in den Fällen der Beschwerdeführer die ursprünglich verhängte Geldbuße 500 € betrug, der bevollmächtigte Rechtsanwalt für die Durchführung der Verfahren Kostennoten in Höhe von jeweils ca. 1.000 € in Rechnung stellte, hat es die Entscheidung der nationalen Gerichte an der gebotenen Verhältnismäßigkeit missen lassen. Der Gerichtshof hat auf eine Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK erkannt und den Beschwerdeführern jeweils eine Entschädigung von 1.000 € zugesprochen.

### **Urteil (1. Sektion) vom 30.01.2020 – Nr. 29483/11 – Cicero u. a. / Italien**

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

**Schlagworte:** Anwendung neuen, rückwirkenden Rechts auf anhängige Verfahren – Kürzung der Vergütung der Beschwerdeführer durch die Anwendung des neuen rückwirkenden Rechts – übermäßige und unverhältnismäßige Belastung

**Kernaussage:** Zwar ist der nationale Gesetzgeber nicht gehindert, rückwirkende Gesetze zu erlassen, jedoch darf durch diese Rückwirkung nicht auf laufende gerichtliche Verfahren, die gegen den Staat anhängig sind, Einfluss genommen werden.

**Erläuterungen:** Das Verfahren betrifft die Frage, ob Gesetze mit Rückwirkung auf anhängige Verfahren vor nationalen Gerichten anzuwenden sind. Bei den Beschwerdeführern handelt es sich um fünf bei den örtlichen Regierungsbehörden angestellte Mitarbeiter. Ihre Vergütung bestand aus einem Grundgehalt und anderen zusätzlichen Gehaltsbestandteilen. Ab dem 1.1.2000 wurden die Beschwerdeführer auf Arbeitsplätze im Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung versetzt. Nach dem im Ministerium gültigen Vergütungssystem erhielten sie ein Gehalt, das ausschließlich auf der Grundlage des Grundgehalts berechnet wurde, jedoch im Laufe der Jahre unter Berücksichtigung der jeweiligen Dienstzeit schrittweise erhöht wurde. Das bis zum 31.12.1999 gezahlte Gehalt wurde in eine fiktive Dienstzeit umgerechnet, mit der Folge, dass das bei den örtlichen Regierungsbehörden erreichte Dienstalter nicht in vollem Umfang berücksichtigt wurde. Infolgedessen erhoben die Beschwerdeführer Klage auf Zahlung der Vergütung unter Berücksichtigung ihrer vollen Dienstzeit. Während des Rechtsstreits wurde ein nationales Gesetz erlassen, das die Praxis des

<sup>15</sup> EGMR v. 21.02.1975 – Nr. 4451/70 – *Golder / Vereinigtes Königreich*.

<sup>16</sup> EGMR v. 05.04.2018 – Nr. 40160/12 – *Zubac / Kroatien*.

Ministeriums, die vor Beginn eines Arbeitsverhältnisses bei anderen Behörden zurückgelegte Dienstzeit bei der Berechnung des Grundgehalts nur teilweise zu berücksichtigen, umsetzte. Unter Hinweis auf diese Gesetzesänderung wiesen die nationalen Gerichte die Klagen der Beschwerdeführer ab.

Nach Auffassung des EGMR ist ein nationaler Gesetzgeber nicht daran gehindert, durch rückwirkende Bestimmungen die sich aus den geltenden Gesetzen ergebenden Rechte zu regeln. Dennoch schließt es der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit und der in Art. 6 EMRK verankerte Begriff des fairen Verfahrens – außer in zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses – aus, dass sich der Gesetzgeber in die Rechtspflege einmischt, um damit die gerichtliche Entscheidung eines Streitfalls zu beeinflussen.<sup>17</sup> Die Achtung des Rechtsstaatsgebots und der Begriff des fairen Verfahrens erfordern es, dass alle Gründe, die zur Rechtfertigung solcher Maßnahmen angeführt werden, mit dem größtmöglichen Maß an Umsicht behandelt werden.<sup>18</sup> Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze entspricht es der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs, dass ein Staat, der in Ermangelung eines zwingenden Grundes des allgemeinen Interesses in entscheidender Weise in Rechtsstreite eingreift, um sicherzustellen, dass der Ausgang in Verfahren, an denen er selbst beteiligt ist, für ihn günstig ist, gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK verstößt. Dementsprechend hat die nationale Regierung durch Erlass einer rückwirkenden Gesetzgebung, die Einfluss auf den Ausgang der Rechtsstreite der Beschwerdeführer nahm, damit gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK verstoßen. Diese Einmischung hatte auch zur Folge, dass das Einkommen der Beschwerdeführer übermäßig und unverhältnismäßig gekürzt wurde, sodass gleichfalls ein Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festzustellen war. Der Gerichtshof hat den Beschwerdeführern eine Entschädigung in unterschiedlicher Höhe zugesprochen.

#### **Urteil (5. Sektion) vom 04.02.2020 – Nr. 13813/06 – Shibayeva / Russland**

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

**Schlagworte:** Wiedereinstellungsanspruch nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Verzögerung der Zwangsvollstreckung – Einwand des Wegfalls des Arbeitsplatzes im Vollstreckungsverfahren

**Kernaussage:** Wird im Vollstreckungsverfahren zur Durchsetzung eines Wiedereinstellungsanspruchs vom Arbeitgeber der Wegfall des Arbeitsplatzes eingewandt, ist dies unerheblich, wenn der für die Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes erforderliche zeitliche Aufwand nicht dargelegt wird.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin war bei einer staatlichen Veterinärbehörde als Tierärztin beschäftigt. Nachdem sie gegen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses geklagt hatte, stellte das zuständige Stadtgericht mit Urteil vom 20.10.2005 die Unwirksamkeit der Kündigung fest und verurteilte den Arbeitgeber, die Beschwerdeführerin wieder einzustellen. Da sich der Arbeitgeber weigerte, die Beschwerdeführerin wieder einzustellen, betrieb diese die Zwangsvollstreckung aus dem Urteil des Stadtgerichts. Am 19.12.2006 wurde die Beschwerdeführerin daraufhin wiederingestellt. Die rückständige Vergütung für die Zeit seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wurde aufgrund einer weiteren gerichtlichen Entscheidung an die Beschwerdeführerin gezahlt. Mit ihrer Beschwerde macht sie geltend, durch die verzögerte Vollstreckung der Wiedereinstellung in ihrem Recht

---

<sup>17</sup> EGMR v. 28.10.1999 – Nrn. 24846/94 und 34165/96 bis 34173/96 – *Zielinski und Pradal und Gonzalez u. a. / Frankreich*; EGMR v. 24.06.2014 – Nrn. 48357/07, 52677/07, 52687/07 und 52701/07 – *Azienda Agricola Silverfunghi S.A.S. u. a. / Italien*.

<sup>18</sup> EGMR v. 31.05.2011 – Nrn. 52851/08, 53727/08, 54486/08 und 56001/08 – *Maggio u. a. / Italien*.

auf ein faires Verfahren sowie in ihrem Recht auf Schutz des Eigentums beeinträchtigt worden zu sein.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass bei der Prüfung der Angemessenheit der Verzögerung eines Vollstreckungsverfahrens die Komplexität des Vollstreckungsverfahrens, das Verhalten der Beteiligten sowie die Bedeutung des Verfahrens für den Schuldner zu berücksichtigen sind.<sup>19</sup> Im Hinblick auf arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist für die Vollstreckungsbehörden eine besondere Eile geboten.<sup>20</sup> Bei der Vollstreckung eines Wiedereinstellungsanspruchs nach unwirksamer Kündigung ist von Bedeutung, dass die Durchsetzung dieses Anspruchs für den Schuldner organisatorische Probleme bedeuten kann, wenn dieser zwischenzeitlich den Arbeitsplatz anderweitig besetzt hat und infolge der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung des Gläubigers den Betrieb umstrukturieren muss. Dies kann zur Folge haben, dass ein Vollstreckungsverfahren mehr Zeit in Anspruch nehmen kann als bspw. im Fall der Erfüllung einer Zahlungsverpflichtung. Für diesen Fall sieht das nationale Recht zum Schutz der Beschwerdeführerin die Möglichkeit der Zahlung der Vergütung durch den Arbeitgeber für die Zeit der Nichtvollstreckung vor. Auch wenn der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin in vorliegendem Verfahren nach deren Entlassung weggefallen war, ist vom Arbeitgeber vor den nationalen Gerichten nicht vorgetragen worden, dass zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes ein zeitlicher Aufwand erforderlich war, der die Verzögerung der Vollstreckung gerechtfertigt hätte. Es bestand daher für den Gerichtshof keine Veranlassung, von seiner ständigen Rechtsprechung abzuweichen, wonach die Verzögerung der Vollstreckung aus Urteilen nationaler Gerichte um einen Zeitraum von mehr als einem Jahr unzumutbar ist und einen Verstoß gegen das Recht auf ein faires Verfahren darstellt. Demzufolge hat der Gerichtshof auch vorliegend auf eine Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK erkannt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 900 € zugesprochen.

### ***(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen***

#### **Entscheidung (4. Sektion) vom 11.02.2020 – Nr. 54640/13 – Munteanu / Rumänien**

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

**Schlagworte:** Wiederaufnahme eines Verfahrens vor dem nationalen Gericht nach Entscheidung des EGMR – Umsetzung der Entscheidungen des EGMR durch nationales Recht – Prüfung der Voraussetzungen durch nationale Gerichte

**Kernaussage:** Die Wiederaufnahme eines Verfahrens vor nationalen Gerichten nach einer Entscheidung des EGMR richtet sich nach nationalen Vorschriften, deren Voraussetzungen von den nationalen Gerichten zu prüfen sind.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer hatte im Jahr 2001 vor nationalen Gerichten die Rechtswidrigkeit seiner Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Eine Beschwerde vor dem EGMR führte zur Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 6 EMRK und gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nummer 1 sowie zur Verurteilung auf Zahlung einer Entschädigung für den Vermögensschaden und den Nichtvermögensschaden.<sup>21</sup> Daraufhin beantragte der Beschwerdeführer vor dem nationalen Obersten Gerichtshof die Wiederaufnahme seines Verfahrens mit dem Ziel der Wiedereinstellung. Der oberste Gerichtshof wies die Klage als unzulässig ab, da die nach nationalem Recht erforderlichen Voraussetzungen, nämlich die schwerwiegenden Folgen der vom EGMR festgestellten Verletzung, im Falle des Beschwerdeführers nicht vorgelegen hätten. Eine Resolu-

---

<sup>19</sup> EGMR v. 15.02.2007 – Nr. 22000/03 – *Raylyan / Russland*, m. w. N.

<sup>20</sup> EGMR v. 28.06.1990 – Nr. 11761/85 – *Obermeier / Österreich*.

<sup>21</sup> S. EGMR v. 27.03.2012 – Nr. 13111/05 – *Munteanu / Rumänien*.

tion des Ministerkomitees des Europarates vom 6.12.2012 stellte fest, dass im Falle des Beschwerdeführers über die Entscheidung des EGMR keine weiteren Einzelmaßnahmen für erforderlich gehalten werden. Mit seiner erneuten Beschwerde machte der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK geltend, in dem die nationalen Gerichte die Wiederaufnahme des Verfahrens verweigert haben. Im Übrigen beschwerte er sich gemäß Art. 13 EMRK darüber, dass ihm kein wirksamer innerstaatlicher Rechtsbehelf zur Verfügung stehe, der ihn in die Lage versetze, ihm eine angemessene Abhilfe gegen die Nichtdurchsetzung des ursprünglichen Urteils des EGMR zu ermöglichen.

Der Gerichtshof weist unter Bezugnahme auf seine bisherige Rechtsprechung darauf hin, dass die Feststellung eines Verstoßes gegen die EMRK im Wesentlichen deklaratorischen Charakter hat und sich die Nationalstaaten durch Art. 46 EMRK verpflichtet haben, die Urteile des Gerichtshofs, an denen sie beteiligt sind, umzusetzen, wobei die Vollstreckung durch das Ministerkomitee des Europarats überwacht wird.<sup>22</sup> In vorliegendem Fall hat das Ministerkomitee nach der Entscheidung des EGMR weitere Einzelmaßnahmen nicht für erforderlich erachtet. Soweit das nationale Recht eine Umsetzung der Urteile des EGMR regelt, hat der oberste Gerichtshof die darin beschriebenen Voraussetzungen in nicht zu beanstandender Weise angewendet. Daher konnte durch die Verweigerung des Obersten Gerichtshofs, das Verfahren wiederaufzunehmen, ein erneuter Verstoß gegen Art. 6 EMRK nicht festgestellt werden.

In Deutschland war die Frage der Zulässigkeit einer Restitutionsklage aufgrund einer Entscheidung des EGMR<sup>23</sup> Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung. Der Gerichtshof hatte in der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers durch den kirchlichen Arbeitgeber, die mit einer Loyalitätsobliegenheitsverletzung wegen der Scheidung und Wiederheirat des Arbeitnehmers begründet wurde, einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK gesehen. Der Beschwerdeführer hatte daraufhin eine Restitutionsklage mit dem Ziel der Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung erhoben. Das Ausgangsverfahren war vor Inkrafttreten des § 580 Nr. 8 ZPO am 31.12.2006 durch die nationalen Gerichte rechtskräftig abgeschlossen. Das BAG hatte die Restitutionsklage unter Hinweis auf die Stichtagsregelung des § 35 EGZPO abgewiesen und eingewandt, der Kläger hätte einen Wiedereinstellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber.<sup>24</sup> Einen Wiedereinstellungsanspruch hat das BAG sodann mit der Begründung abgewiesen, der Anspruch stelle einen Eingriff in die Vertragsabschlussfreiheit als Teil der verfassungsrechtlich verbürgten Privatautonomie dar. Die Schaffung eines Wiedereinstellungsanspruchs bei Konventionsverletzung durch ein rechtskräftig klagabweisendes Urteil im Kündigungsschutzprozess würde die Rechtskraft als tragenden Grundsatz des Zivilverfahrensrechts beeinträchtigen (BAG 20.10.2015 – 9 AZR 743/14). Eine hiergegen eingelegte Verfassungsbeschwerde blieb erfolglos (BVerfG, 20.04.2016 – 2 BvR 1488/14).

---

<sup>22</sup> EGMR v. 11.07.2017 – Nr. 19867/12 – *Moreira Ferreira / Portugal*.

<sup>23</sup> EGMR v. 23.09.2010 – Nr. 1620/03 – *Schüth / Deutschland*.

<sup>24</sup> BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 570/11.

## ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

### **Nr. 66649/13 – Crivoi / Republik Moldawien (2. Sektion) eingereicht am 08.10.2013 – zugestellt am 07.02.2020**

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

**Schlagworte:** Konkurrentenstreitverfahren – Beschwerderecht der/des unterlegenen Bewerbers/-in

**Erläuterungen:** Eine dritte Person führte erfolgreich gegen den Arbeitgeber der Beschwerdeführerin ein gerichtliches Konkurrentenstreitverfahren, mit dem Ziel die Stelle der Beschwerdeführerin zu besetzen. Die Beschwerdeführerin versuchte, die Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichts anzufechten. Ihre Berufung wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass sie nicht am Verfahren beteiligt gewesen sei und deshalb nicht das Recht hatte ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung einzulegen. Mit ihrer Beschwerde rügt die Beschwerdeführerin einen Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK, weil ihr der Zugang zum Gericht verwehrt wurde.

### **Nr. 57038/16 – Poszler / Rumänien (4. Sektion) eingereicht am 19.09.2016 – zugestellt am 31.01.2020**

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

**Schlagworte:** Kündigungsschutzklage – Unzulässigkeit der Klage wegen Fehlerhaftigkeit des Klagantrages – Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin hatte gegen ihren Arbeitgeber, das örtliche Finanzamt, einen Kündigungsschutzprozess, mit dem die Wiedereinstellung und hilfsweise ein Schadensersatz wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wurde, geführt. In diesem Verfahren wurde festgestellt, dass ein betriebsbedingter Kündigungsgrund nicht vorlag und sie deshalb wiedereinzustellen war. Dieses Urteil wurde in der Berufungsinstanz abgeändert und die Klage der Beschwerdeführerin wurde mit der Begründung abgewiesen, dass sie mit ihrer Klage nicht die Aufhebung der Kündigung beantragt hat. Die Beschwerdeführerin macht nunmehr unter Berufung auf Art. 6 EMRK einen Verstoß gegen den Grundsatz des kontradiktorischen Verfahrens geltend, da das Berufungsgericht seine Entscheidung auf Gründe stützt, von denen sie erst nach Zustellung des erstinstanzlichen Urteils erfahren hat und die die Beklagte im Berufungsverfahren nicht vorgetragen hat, sodass es ihr unmöglich war, hierzu Stellung zu nehmen.

### **Nr. 74729/17 – Ayuso Torres / Spanien (3. Sektion) eingereicht am 10.10.2017 – zugestellt am 16.01.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

**Schlagworte:** Verfassungsfeindliche Äußerungen als Dienstvergehen – Einstellung eines Disziplinarverfahrens – fehlendes Rechtsschutzbedürfnis

**Erläuterungen:** Gegen den Beschwerdeführer, einen Militäroffizier, wurde wegen vermeintlich verfassungsfeindlicher Äußerungen im Rahmen eines Fernsehinterviews ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Disziplinarverfahren führte zu dem Ergebnis, dass der Beschwerdeführer zwar öffentlich seine Meinung gegen die Verfassung geäußert, aber nicht in der Absicht gehandelt hatte, einen Rechtsverstoß zu begehen. Demzufolge wurde festgestellt, dass er sich nicht eines schweren Dienstvergehens schuldig gemacht hatte und gegen ihn keine

Sanktion verhängt wurde. Der Beschwerdeführer beantragte die gerichtliche Überprüfung der Disziplinentatscheidung. Die Klage wurde wegen eines fehlenden Rechtsschutzbedürfnisses als unzulässig abgewiesen, da der Beschwerdeführer durch die angefochtene Entscheidung nicht beschwert war. Mit der Beschwerde wird ein Eingriff in das durch Art. 10 EMRK gewährte Recht auf freie Meinungsäußerung durch die Einleitung eines disziplinarischen bzw. gerichtlichen Verfahrens gerügt. Überdies wird die Frage aufgeworfen, ob die Versagung der Klagebefugnis den Beschwerdeführer in seinem Recht auf Zugang zu einem Gericht gemäß Art. 6 EMRK verletzt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## VI. Verfahren vor dem ESC-Beschwerdeausschuss (ECSR)

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Universität Hamburg

### **(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen**

**Zulässigkeitsentscheidung vom 28.01.2020 – Nr. 175/2019 – CFDT Meuse Metallurgy / Frankreich** und **Unzulässigkeitsentscheidung vom 28.01.2020 – Nr. 174/2019 – Syndicat CGT YTO France / Frankreich**

**Rechtsvorschriften:** Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) RESC

**Schlagnworte:** Kündigungsschutz – Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung – Wiedereinstellung

**Kernaussage:** Während die am 31.01.2019 von CFDT Meuse Metallurgy eingereichte Beschwerde zulässig ist, wurde die einen Tag zuvor von CGT YTO France eingereichte Beschwerde für unzulässig erklärt, da der Beschwerdeführer nicht die notwendige Repräsentativität für das Kollektivbeschwerdeverfahren verfüge (s. zu beiden Beschwerden zuletzt HSI-Newsletter 1/2019 unter VI.2.).

**Erläuterungen:** Die zur Unzulässigkeit führende Besonderheit beim Beschwerdeführer CGT YTO France (Nr. 174/2019) lag darin, dass dessen Tätigkeit ausschließlich auf ein einziges Unternehmen beschränkt ist, während die Organisation gleichzeitig an eine übergeordnete Gewerkschaft angegliedert ist. Die Repräsentativität fehle im vorliegenden Fall insbesondere, da die übergeordnete Gewerkschaft CGT bereits eine ähnliche Beschwerde gegen Frankreich anhängig gemacht hat, welche bereits für zulässig erklärt wurde.<sup>1</sup>

Die Unzulässigkeitsentscheidung ist mit 7 zu 6 Stimmen sehr knapp ausgefallen und beinhaltet ein abweichendes Sondervotum von zwei Mitgliedern des Ausschusses. Darin kritisieren sie, dass bei der Entscheidung über die Repräsentativität des Beschwerdeführers allein die zwei Kriterien des Erläuternden Berichts zum Zusatzprotokoll über Kollektivbeschwerden hätten relevant sein dürfen: die Anzahl der Mitglieder und die Bedeutung der Organisation in nationalen Kollektivverhandlungen. Gerade das zweite Kriterium erfülle CGT YTO France vorliegend aber trotz ihrer auf nur ein Unternehmen beschränkten Tätigkeit, weswegen die für das Beschwerdeverfahren notwendige Repräsentativität gegeben sei.

Beide Beschwerden rügten dieselbe französische Rechtslage, welche gegen Art. 24 RESC (Recht auf Schutz bei Kündigungen) verstoße, da sie zum einen kein Recht auf Wiedereinstellung bei unrechtmäßiger Kündigung gebe und die Begrenzung der Entschädigung zum anderen gegen das Erfordernis einer angemessenen Entschädigung bei unrechtmäßiger Kündigung verstoße. Damit reihen sie sich nahtlos in verschiedene schon abgeschlossene und noch anhängige Verfahren vor dem Ausschuss in ähnlich gelagerten Fällen ein.<sup>2</sup> In Bezug auf eine vergleichbare italienische Rechtslage stellte der Ausschuss zuletzt fest, dass diese gegen Art. 24 RESC verstoße.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Zulässigkeitsentscheidung Nr. 171/2018, s. ausführlich HSI-Newsletter 3/2018 unter VI.2.

<sup>2</sup> Beschwerden Nr. 106/2014, Nr. 158/2017, Nr. 160/2018 und Nr. 171/2018, s. bereits in HSI-Newsletter 1/2018 und 3/2018 unter VI.2.

<sup>3</sup> S. unten Sachentscheidung Nr. 158/2017.

## **Sachentscheidungen**

### **Sachentscheidung vom 11.09.2019 – Nr. 158/2017 – Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) / Italien**

**Rechtsvorschriften:** Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) RESC

**Schlagworte:** Kündigungsschutz – unzulässige Kündigungen – Entschädigung für unzulässige Kündigungen

**Kernaussagen:** Die in den italienischen Regelungen vorgesehenen alternativen Rechtsmittel, die Opfern von unzulässigen Kündigungen offenstehen, um eine höhere Entschädigung als durch die gedeckelte Maximalentschädigung zu erreichen, ermöglichen es diesen gekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht in allen Fällen, eine angemessene Entschädigung zu erhalten, welche dem erlittenen Schaden entspricht und gleichzeitig den nötigen Abschreckungseffekt für Arbeitgeber bereithält. Genauso wenig ermöglichen die bereitstehenden Vermittlungsverfahren eine solche angemessene Entschädigung. Aus diesen Gründen verletzt die gerügte italienische Rechtslage Art. 24 RESC.

**Erläuterungen:** Am 22.03.2018 erging die entsprechende Zulässigkeitsentscheidung (s. zuletzt HSI-Newsletter 1/2018 unter VI.2.) zur vorliegenden Beschwerde über eine gedeckelte Maximalentschädigung bei unzulässigen Kündigungen, welche unabhängig von dem tatsächlich erlittenen Schaden bestand. Im Verfahren hatte der Europäische Gewerkschaftsbund in seinen Beobachtungen die Rüge des Beschwerdeführers unter Bezugnahme auf Art. 6, 7 IPWSKR, ILO-Übereinkommen Nr. 158 und ILO-Empfehlung Nr. 166, Art. 153 EUV, Art. 30 EU-GRC sowie Rechtsprechung des EGMR unterstützt.

Zudem ging die französische Regierung in ihrer schriftlichen Stellungnahme von der Vereinbarkeit der italienischen Regelungen mit Art. 24 RESC aus (Rn. 19-23). Sie bezog sich dabei auch auf die vergleichbare französische Rechtslage. Die vorliegende Sachentscheidung gibt daher möglicherweise einen Ausblick auf die demnächst zu erwartende Sachentscheidung im noch gegen Frankreich anhängigen Beschwerdeverfahren Nr. 160/2018 (s. ausführlich HSI-Newsletter 1/2018 unter VI.2.).

## **Neu eingereichte Beschwerden**

### **Beschwerde vom 15.01.2020 – Nr. 189/2019 – Confédération française démocratique du travail (CFDT) / Frankreich** (auf Französisch)

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 § 2 (Recht auf Kollektivverhandlungen) RESC

**Schlagworte:** Recht auf Kollektivverhandlungen – Kollektivvertrag

**Erläuterungen:** Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt, dass eine neue französische Regelung zu „Kollektivverträgen“ in Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht auf Kollektivverhandlungen verletzt. Diese französische Regelung erlaubt es Arbeitgebern in kleinen Unternehmen, einseitig verfasste „Kollektivverträge“ ohne vorherige Beteiligung einer Arbeitnehmervertretung den Angestellten zur Abstimmung vorzulegen und dadurch Bereiche wie die Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Probezeit zu regeln.

**Beschwerde vom 06.03.2020 – Nr. 192/2020 – Confederazione Generale Sindacale, Federazione GILDA-UNAMS and Sindacato Nazionale Insegnanti di Religione Cattolica / Italien** (auf Italienisch, Übersetzung bald [hier](#))

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 §§ 1, 2 (Recht auf Arbeit), Art. 4 §§ 1, 4 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 5 (Vereinigungsrecht), Art. 6 § 4 (Recht auf Kollektivverhandlungen), Art. 24 (Recht auf Kündigungsschutz) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

**Schlagworte:** Stellenausschreibung – vakante Stellen – Religionslehrer

**Erläuterungen:** Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt, dass eine italienische Regelung, die für 2020 die Stellenausschreibung für nur die Hälfte der vakanten Stellen von katholischen Religionslehrerinnen und -lehrern vorsieht, einen Großteil der entsprechenden Lehrerinnen und Lehrer in eine prekäre Arbeitssituation bringe und dadurch die gerügten Chartarechte verletze.

[→ zurück zur Übersicht](#)

# VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Universität Hamburg

## 1. Europäische Union

### 1.1 Europäisches Parlament

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die neuesten Nachrichten des Parlaments zu den EU-weit koordinierten Maßnahmen zur Bewältigung der Coronavirus-Pandemie und der Arbeit des Europäischen Parlaments gibt es [hier](#).

### 1.2 Europäische Kommission

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die neuesten Nachrichten der Kommission zur gemeinsamen [Covid-19-Krisenreaktion](#) gibt es [hier](#).

Die Kommission veröffentlichte u.a. [Leitlinien zur Ausübung der Freizügigkeit der Arbeitskräfte während des Covid-19-Ausbruchs](#) mit besonderen Hinweisen für systemrelevante Arbeitskräfte (s. [PM vom 30.03.2020](#)) und startete die Initiative zum Schutz von Arbeitsplätzen SURE (Support mitigating Unemployment Risks in Emergency) (s. [PM vom 02.04.2020](#)).

**Online-Ausstellung zu sozialer und Beschäftigungswirklichkeit** (s. [PM vom 07.01.2020](#))

In Kooperation mit europäischen Künstlerinnen und Künstlern und Europeana hat die Kommission eine virtuelle Ausstellung mit dem Titel **„Still a Working Title? Social and Employment Realities in Europe“** eröffnet.

**Konvention gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** (s. [PM vom 24.01.2020](#))

Um Prävention und Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu stärken, will die Kommission die Mitgliedstaaten dazu ermächtigen und auffordern, das [Übereinkommen Nr. 190](#) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019, zu ratifizieren (s. hierzu [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.3.). Das Übereinkommen tritt erst nach Ratifikation durch zwei Mitgliedstaaten in Kraft, wobei die EU selbst als Nicht-Vertragspartei das Übereinkommen nicht ratifizieren kann. Da einige der darin geregelten Bereiche jedoch in die Kompetenzen der EU fallen, ist die Ermächtigung der Mitgliedstaaten zur Ratifizierung erforderlich.

**Arbeitsprogramm 2020** (s. [PM vom 29.01.2020](#))

Am 29.1.2020 nahm die Kommission ihr [Arbeitsprogramm für 2020](#) an, welches Maßnahmen enthält, die die Kommission 2020 zur Umsetzung der [politischen Leitlinien](#) von Präsi-

dentin von der Leyen ergreifen wird (s. [HSI-Newsletter 3/2019](#) unter VI.1.). Die sozialpolitischen Maßnahmen stehen dabei im engen Zusammenhang mit den bereits am 14.1.2020 vorgestellten Überlegungen zur Schaffung eines starken sozialen Europas für einen gerechten Übergang (s. [PM vom 14.01.2020](#)).

Zu den geplanten Maßnahmen gehören u.a. Vorschläge für gerechte Mindestlöhne für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU, für eine europäische Arbeitslosenrückversicherung sowie der Ausbau der Jugendgarantie, um die Bildung junger Menschen zu fördern und die erforderlichen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Für die Umsetzung gerechter Mindestlöhne in Europa startete die Kommission bereits die erste Konsultationsphase mit den Sozialpartnern (s. [Konsultationspapier vom 14.01.2020](#)).

### **Arbeitsmarktmobilität in der EU** (s. [PM vom 30.01.2020](#))

Im jährlichen Bericht zu Arbeitsmarktmobilität in der EU werden die neusten Entwicklungen der EU-Binnenmobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in 2018 bewertet. Demnach gab es einen Anstieg von erwerbstätigen Personen, die in einem anderen Mitgliedsstaat einer Beschäftigung nachgingen. Ein Großteil dieser Personen arbeitete in Deutschland, Großbritannien, Spanien, Italien und Frankreich.

### **Strategien für die Nutzung künstlicher Intelligenz** (s. [PM vom 19.02.2020](#))

Am 19.2.2020 stellte die Kommission ihre Ideen und Maßnahmen für einen digitalen Wandel in der EU vor, welcher Offenheit, Fairness, Vielfalt, Demokratie und Vertrauen im Fokus haben soll. Die Strategien beinhalteten u.a. ein Weißbuch mit einem Rahmen für vertrauenswürdige künstliche Intelligenz (KI), der auf Exzellenz und Vertrauen beruht (s. zuletzt [HSI-Newsletter 3/2019](#) unter VI.1.). Da die Entwicklung und der Einsatz von KI-Systemen unmittelbare Folgen für den Arbeitsmarkt haben, u.a. für die Weiterqualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, soll bei der kommenden Überarbeitung des Koordinierten KI-Plans sichergestellt werden, dass alle Menschen in Europa von der Digitalisierung der Wirtschaft in der EU profitieren können. Dazu soll auch die Einbeziehung der Sozialpartner beitragen. Das Weißbuch zur künstlichen Intelligenz steht bis zum 31.5.2020 zur öffentlichen Konsultation. Auf der Grundlage der eingehenden Beiträge wird die Kommission weitere Maßnahmen ergreifen, um die Entwicklung einer vertrauenswürdigen KI zu unterstützen.

### **Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit** (s. [PM vom 02.03.2020](#))

Die Kommission startete am 2.3.2020 die erste europäische Kampagne für angemeldete Erwerbstätigkeit, welche in den sozialen Medien beginnen wird (#EU4FairWork). Sie ergänzt die Aktivitäten im Rahmen der Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und der Europäischen Arbeitsbehörde. Ziel der Kampagne ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und politische Entscheidungsträger dafür zu sensibilisieren, dass sich Schwarzarbeit nicht lohnt.

### **EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025** (s. [PM vom 05.03.2020](#))

Am 5.3.2020 stellte die Kommission ihre Gleichstellungsstrategie 2020-2025 vor. Um die Gleichstellung der Geschlechter in der EU weiter voranzutreiben, enthält die Strategie eine Reihe zentraler Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre und verpflichtet sich, zu gewährleisten, dass die Kommission die Gleichstellungsperspektive in alle Politikbereiche der EU

einbeziehen wird. Zu den Zielen gehören u.a. die Beseitigung der Entgeltungleichheit. Um hierzu bereits bis Ende 2020 verbindliche Maßnahmen vorzulegen, leitete die Kommission eine öffentliche Konsultation zur Entgelttransparenz (bis 28.05.2020) ein (s. auch PM des Parlaments vom 30.01.2020). Um es Frauen zu ermöglichen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu entfalten, wird die Kommission sich verstärkt bemühen, die EU-Standards für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durchzusetzen. Auch die Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen ist Teil der Strategie, weswegen die Kommission das EU-Parlament und die Mitgliedstaaten aufruft, den Richtlinienvorschlag zur Frauenquote in Aufsichtsräten anzunehmen.

### **1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union**

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die neuesten Nachrichten des Europäischen Rats und des Rats der Europäischen Union zum Ausbruch von Covid-19 gibt es hier.

Dort finden sich u.a. Informationen zu Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitsplätzen, Unternehmen und Wirtschaft.

### **Mobilitätspaket** (s. PM vom 07.04.2020)

Nach der vorläufigen Einigung zwischen Rat und Parlament im Dezember 2019 (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2019 unter VI.1.) verabschiedete der Rat am 07.04.2020 das sogenannte Mobilitätspaket, eine umfassende Reform des Straßenverkehrssektors der EU. Es besteht aus einer Verordnung über Lenkzeiten und Ruhezeiten sowie über Fahrtschreiber, einer Verordnung über den Zugang zum Beruf und den Zugang zum Markt sowie einer Richtlinie über die Durchsetzungsanforderungen und die Entsendung von Kraftfahrern im Straßenverkehrssektor. Die Rechtsakte müssen nun vom Europäischen Parlament in zweiter Lesung angenommen werden. Die Vorschriften der Marktzugangsverordnung und der Entsende-Richtlinie gelten 18 Monate nach dem Inkrafttreten der Rechtsakte. Die Vorschriften der Lenkzeitverordnung gelten – abgesehen von den besonderen Fristen für Fahrtschreiber – ab dem zwanzigsten Tag nach der Veröffentlichung.

### **1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union**

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Wichtige Hinweise für die Parteien im Zusammenhang mit Covid-19 finden sich hier. Demnach laufen die Klage- und Rechtsmittelfristen am Gerichtshof grundsätzlich weiter. Dagegen werden die Fristen in den laufenden Verfahren mit einigen Ausnahmen um einen Monat verlängert. Zudem werden die Fristen, die von der Kanzlei des Gerichtshofs festgesetzt werden, ebenfalls um einen Monat verlängert. Die bis zum 30.4.2020 (am Gerichtshof) bzw. bis zum 15.5.2020 (am Gericht) angesetzten mündlichen Verhandlungen werden auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

### **Folgen des Brexit für den Gerichtshof der Europäischen Union** (s. PM vom 31.01.2020)

Mit dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU endete am 31.01.2020 die Amtszeit der britischen Mitglieder des Organs. Damit verringerte sich mit sofortiger Wirkung die Zahl der Richterinnen und Richter des Gerichtshofs um eine Person und des Gerichts um zwei Personen. Gemäß der Erklärung der Konferenz der Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten vom 29.01.2020 über die Folgen des Austritts des Vereinigten Königreichs für die Generalanwälte des EuGH bleibe hingegen die Zahl der elf Generalanwältinnen und

Generalanwälte unverändert. Bis zum Amtsantritt eines durch die Regierungen der Mitgliedstaaten neu zu benennenden Generalanwalts oder einer Generalanwältin bleibt Eleanor Sharpston damit vorübergehend im Amt.

Zudem bleibt der EuGH während der Übergangszeit bis zum 31.12.2020 für die Entscheidung in allen Verfahren zuständig, die bis dahin vom Vereinigten Königreich oder gegen dieses eingeleitet werden (inkl. der bis zu diesem Datum eingereichten Vorabentscheidungsersuchen britischer Gerichte).

### **Neue praktische Anweisungen für die Parteien** (s. [PM vom 02.03.2020](#))

Der Gerichtshof hat am 14.2.2020 eine neue Fassung seiner [Praktischen Anweisungen für die Parteien in den Rechtssachen vor dem Gerichtshof](#) angenommen, die Bevollmächtigte und Anwältinnen und Anwälte für bestimmte aktuelle Entwicklungen sensibilisieren soll, die insbesondere den Schutz personenbezogener Daten und die Behandlung von Rechtsmitteln betreffen.

### **Ernennung eines neuen Generalanwalts** (s. [PM des Rats vom 11.03.2020](#))

Am 11.03.2020 wurde Herr Richard de la Tour (Frankreich) zum neuen Generalanwalt des Gerichtshofs ernannt, nachdem der vorherige französische Generalanwalt Yves Bot im Juni 2019 verstorben war. Die Amtszeit von Herrn de la Tour begann am 23.03.2020 und endet am 06.10.2024.

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

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die neuesten Informationen der Stiftung zu Covid-19 finden sich [hier](#), u.a. zu einem für Oktober 2020 geplanten **Bericht über die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsleben**.

### **Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt**

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung **Berichte und Beiträge** über [wegweisende Technologien in Produktion und Beschäftigung \(Zusammenfassung\)](#), [Telearbeit und IKT-gestützte mobile Arbeit \(Zusammenfassung\)](#), [Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit \(Zusammenfassung\)](#), [außerschulische Betreuung](#) und die [Auswirkungen der Digitalisierung auf Sozialleistungen](#) sowie Berichte zu den neuesten Entwicklungen im Arbeitsrecht in [Deutschland](#) und [Österreich](#).

[→ zurück zur Übersicht](#)

### 2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Zusammenfassende Informationen zu den Tätigkeiten des Gerichtshofs im Rahmen der globalen Gesundheitskrise finden sich in der Pressemitteilung vom 27.03.2020. Die zuvor getroffenen Maßnahmen wurden zudem mit Entscheidung vom 9.4.2020 verlängert (s. PM vom 09.04.2020). Demnach wurden alle laufenden Fristen um weitere zwei Monate verlängert (nach einer vorherigen Verlängerung um bereits einen Monat). Dies betrifft sowohl die Fristen für die Einlegung von Rechtsmitteln als auch sonstige Fristen in laufenden Verfahren vor dem Gerichtshof. Die Bearbeitung der anhängigen Verfahren durch den Gerichtshof wird fortgesetzt, die Erhebung neuer Beschwerden bleibt weiterhin möglich.

Zum 01.01.2020 trat Anja Seibert-Fohr ihr Amt als **neue Richterin** am EGMR und damit die Nachfolge von Angelika Nußberger an (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2019 unter VI.2.).

### 2.2 Ministerkomitee

In seiner 1365. Sitzung am 22.01.2020 beschloss das Ministerkomitee eine Entschließung zur Strategie 2030 im Jugendbereich (s. PM vom 22.01.2020). Darin legt das Komitee als Priorität u.a. die Stärkung von Jugendarbeit fest.

In seiner 1370. Sitzung am 11.03.2020 verabschiedete das Ministerkomitee zudem eine **Empfehlung zu sozialen Rechten von jungen Menschen** und zur Rolle von lokalen und regionalen Gebietskörperschaften zu deren Verwirklichung. Dabei bezieht sich das Komitee ausdrücklich auf die bereits 2016 hierzu verabschiedete Empfehlung CM/Rec(2016)7 (s. HSI-Newsletter 3/2016 unter VI.2.).

Schließlich verabschiedete das Ministerkomitee in seiner 1373. Sitzung am 08.04.2020 eine **Empfehlung zu den Auswirkungen von algorithmischen Systemen auf Menschenrechte** (s. PM vom 08.04.2020). Darin betont das Komitee die zahlreichen Herausforderungen, die die Nutzung von algorithmischen Systemen u.a. auf die Ausübung von sozialen Rechten haben kann.

### 2.3 Parlamentarische Versammlung

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die neuesten Nachrichten der Parlamentarischen Versammlung zu mit Covid-19 zusammenhängenden Maßnahmen gibt es hier.

Im Rahmen der vom 27.-31.01.2020 stattfindenden Wintersitzung der Parlamentarischen Versammlung befasste sich diese mit dem **Schutz der Religionsfreiheit am Arbeitsplatz** („The protection of freedom of religion or belief in the workplace“) und verabschiedete am 29.1.2020 ihre Resolution 2318 (2020).

## 2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

### Allgemeines

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Mit Entscheidung vom 25.03.2020 wurden alle laufenden Fristen mit Wirkung bis zum 15.5.2020 ausgesetzt, wobei Ende April über eine mögliche Verlängerung der Fristaussetzung entschieden wird (s. [PM vom 25.03.2020](#)). Die Bearbeitung der anhängigen Verfahren durch den Ausschuss wird fortgesetzt, die Erhebung neuer Beschwerden bleibt weiterhin möglich.

Auf der am 27.02.2020 in Straßburg stattfindenden High-level Konferenz zu Umweltschutz und Menschenrechten thematisierte der Präsident des Ausschusses, Giuseppe Palmisano, in einer Rede den engen **Zusammenhang zwischen Umweltschutz und sozialen Rechten**, insbesondere in Bezug auf die Auswirkungen des Klimawandels. Darin gab er konkrete Empfehlungen ab in Bezug auf mögliche Beiträge des Ausschusses zur Untersuchung von umweltschutzbezogenen Problemstellungen sowohl in seinen Berichtsverfahren als auch im Rahmen von Kollektivbeschwerden (s. [PM vom 27.02.2020](#)).

Zudem veröffentlichte der Europäische Ausschuss für soziale Rechte am 24.3.2020 die **Ergebnisse zu den Staatenberichten 2019** (s. [PM v. 24.03.2020](#) sowie die Zusammenfassung der Ergebnisse). Darin wurde bei 37 Vertragsstaaten, darunter Deutschland, die Einhaltung von sozialen Rechten aus der Charta überprüft. Dabei lag der Fokus auf den Rechten von Kindern, Familien und Migrantinnen und Migranten. Der Ausschuss stellte in 289 Fällen die Unvereinbarkeit, in 453 Fällen die Vereinbarkeit mit der Charta fest; in 154 Fällen konnte der Ausschuss mangels erforderlicher Informationen keine Feststellungen treffen.

In seinen **Schlussfolgerungen zum deutschen Staatenbericht** stellte der Ausschuss insbesondere eine Verletzung von Art. 7 § 5 RESC (Recht der jugendlichen Arbeitnehmer und Lehrlinge auf ein gerechtes Arbeitsentgelt) fest, da das Arbeitsentgelt für Lehrlinge am Ende ihrer Ausbildung zu niedrig und damit unangemessen ist (S. 9-10). Zudem verstoße die überprüfte Rechtslage gegen die Rechte von Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern auf Familienzusammenführung aus Art. 19 §§ 6, 10 RESC (S. 38-40). In Bezug auf andere Punkte fordert der Ausschuss detaillierte Informationen im nächsten Staatenbericht und verschiebt daher teilweise seine Ergebnisse.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

### 3.1 Allgemeines

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die neuesten Nachrichten der ILO zu Covid-19 und der Arbeitswelt gibt es [hier](#). Dort findet sich u.a. ein regelmäßig aktualisierter ILO-Monitor zum Thema (zuletzt 2. Ausgabe vom 07.04.2020) sowie eine nach Vertragsstaaten geordnete Datenbank zu den in Bezug auf die Krise getroffenen Maßnahmen.

Mit Blick auf die aktuellen Einschränkungen wird die ursprünglich für den Zeitraum vom 25.5.-5.6.2020 geplante **109. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** auf Juni 2021 verschoben (s. [PM vom 06.04.2020](#)).

Im jährlich erscheinenden ILO-Bericht **„World Employment and Social Outlook – Trends 2019“** werden die aktuelle globale Arbeitsmarktsituation und deren Trends untersucht. Kernelemente des Berichts sind Feststellungen zu ansteigenden Arbeitslosenzahlen, zu fehlendem Zugang zu bezahlter Arbeit sowie zu fortbestehenden Ungleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

In einem Bericht zur **Umsetzung des Übereinkommens Nr. 169 über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern (1989)** wird die soziale und wirtschaftliche Lage von indigenen Völkern 30 Jahre nach Verabschiedung des Übereinkommens untersucht. Deutschland hat das Übereinkommen bisher nicht ratifiziert.

Der Bericht **„Global Employment Trends for Youth 2020“** beschäftigt sich mit den Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Zukunft der Arbeitswelt und die für junge Menschen zugänglichen Beschäftigungsfelder.

Schließlich befasst sich der im April erschienene Bericht **„Managing Conflicts and Disasters“** mit der Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in Konflikt- und Krisensituationen.

### **3.2 Verwaltungsrat**

Die ursprünglich für den 12.-26.3.2020 geplante **338. Sitzung** des Verwaltungsrats wurde aufgrund der aktuellen Covid-19-Krise abgesagt (s. PM vom 04.03.2020); ebenso die für Mai/Juni geplante 339. Sitzung (s. PM vom 09.04.2020). Die vorgesehenen Themen werden auf den kommenden Sitzungen behandelt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## **4. Vereinte Nationen**

### **4.1 Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau**

Im Rahmen der vorbereitenden Arbeitsgruppe zu seiner 77. Sitzung verfasste der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau eine **Liste zu klärender Themen in Vorbereitung des Staatenberichts (LOIPR)** als Leitfaden für Deutschland vor dessen 9. Staatenbericht.

Darin wird Deutschland dazu aufgefordert, sich u.a. zur Eliminierung des Gender Pay Gaps, zur Beseitigung der Geschlechtertrennung in der Berufswelt, zur Integration von benachteiligten Frauengruppen in den Arbeitsmarkt, zur Überprüfung des Steuersystems zur Schaffung von Anreizen für Frauen zur uneingeschränkten Beteiligung am Arbeitsmarkt sowie zu Rentenansprüchen von Frauen zu äußern (Rn. 15).

Der LOIPR waren Stellungnahmen und Themenvorschläge verschiedener Organisationen der Zivilgesellschaft und nationaler Menschenrechtsinstitute vorausgegangen, u.a. durch die CEDAW-Allianz Deutschland (dort S. 13-14) und den Deutschen Juristinnenbund e.V. (dort S. 6). Über die eingeforderten Informationen hinaus hatte sich die CEDAW-Allianz zudem dafür ausgesprochen, Informationen zur gerechteren Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Pflegearbeit zu fordern (Punkt 4.2). Zudem hatte sie auf die möglicherweise negativen Auswirkungen des „Ehegattensplittings“ für die uneingeschränkte Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt hingewiesen (Punkt 4.1).

## **4.2 Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

Mittlerweile ist der **2. und 3. Staatenbericht** Deutschlands zum UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen abrufbar (in englischer Sprache [hier](#), s. zuletzt [HSI-Newsletter 4/2019](#) sowie [HSI-Newsletter 3/2018](#) unter VI.4.). Der Bericht macht u.a. Angaben zur Verwirklichung von Art. 27 UN-BRK (Arbeit und Beschäftigung, S. 50-55) und von Art. 28 UN-BRK (angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz, S. 55-60), insbesondere mit Blick auf die Wirkungen des Bundesteilhabegesetzes auf die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

### **Kontakt und Copyright**

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt am Main  
Telefon +49 69 6693-2953  
[hsi@boeckler.de](mailto:hsi@boeckler.de)  
[www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)  
Sie finden uns auch auf Twitter: [twitter.com/ArbeitsrechtHSI](https://twitter.com/ArbeitsrechtHSI)

Die Hans-Böckler-Stiftung ist eine Stiftung nach dem Privatrecht.  
Vertretungsberechtigte Person: Michael Guggemos (Geschäftsführer)  
[Impressum](#)