

# REPORT

## ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

# HSI

Hugo Sinzheimer Institut  
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

**Ausgabe 2/2020**

Berichtszeitraum: 01. April – 30. Juni 2020

## Inhalt

<b>I. Editorial</b> .....	<b>2</b>
<b>II. Anmerkung zum EuGH</b> .....	<b>4</b>
Arbeitnehmer*innen-Begriff in der Gig-Economy (C-692/19 – Yodel Delivery Network) von <i>Prof. Dr. Martin Gruber-Risak</i>	
<b>III. Anmerkung zum EuGH</b> .....	<b>11</b>
Homophobe Äußerung eines Rechtsanwalts in einer Radio- oder Fernsehsendung kann eine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf darstellen (C-507/18 – Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI) von <i>Micha Klapp</i>	
<b>IV. Verfahren vor dem EuGH</b> .....	<b>17</b>
von <i>Dr. Daniel Hlava / Johannes Höller / Ernesto Klengel</i>	
1. Allgemeine Fragen .....	17
2. Arbeitszeit .....	18
3. Berufsrecht .....	21
4. Entsenderecht .....	21
5. Gleichbehandlung .....	24
6. Insolvenzrecht .....	29
7. Leiharbeit .....	29
8. Massenentlassung .....	31
9. Soziale Sicherheit .....	32
10. Steuerrechtliche Verfahren .....	36
11. Urlaubsrecht .....	36
<b>V. Verfahren vor dem EGMR</b> .....	<b>39</b>
von <i>Karsten Jessolat</i>	
1. Datenschutz .....	39
2. Koalitionsfreiheit .....	39
3. Meinungsfreiheit .....	40
4. Schutz der Privatsphäre .....	44
5. Soziale Sicherheit .....	47
6. Verfahrensrecht .....	52

<b>VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR).....</b>	<b>58</b>
von <i>Ammar Bustami</i>	
<b>VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht .....</b>	<b>61</b>
von <i>Ammar Bustami</i>	
1. Europäische Union.....	61
2. Europarat .....	66
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO) .....	67
4. Vereinte Nationen .....	69
5. EFTA-Gerichtshof .....	69

## I. Editorial

In der zweiten Ausgabe des HSI-Reports werden die aktuellen Entwicklungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht im 2. Quartal 2020 in den Blick genommen. Dabei möchten wir vorab zwei Entscheidungen des EuGH besonders hervorheben.

In dem Beschluss in der Rs. *Yodel Delivery Network* befasst sich der Gerichtshof mit Arbeit in der Gig-Economy und in diesem Zusammenhang mit der im nationalen und europäischen Recht umstrittenen Frage, wann Kurierfahrer in der Plattformökonomie als Arbeitnehmer\*innen anzusehen sind. Prof. Dr. Martin Gruber-Risak nutzt die im Kontext der Arbeitszeitrichtlinie ergangene, aber an sich wenig konkrete Entscheidung, um seinerseits die Kriterien des Arbeitnehmer\*innenbegriffs im Unionsrecht weiter auszudifferenzieren und an der Gig-Economy zu testen. Seine Entscheidungsanmerkung findet sich unter II.

In einer anderen Entscheidung hatte der Gerichtshof die Gelegenheit, seine Rechtsprechung zum Antidiskriminierungsrecht fortzuführen. In der Rs. *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI* hatte ein Rechtsanwalt in einem Radio-Interview öffentlich erklärt, dass er in seiner Kanzlei keine homosexuellen Menschen beschäftigen werde. Auf die Verbandsklage eines italienischen Antidiskriminierungsverbands hin, hob der EuGH hervor, dass hierin – losgelöst von einer konkreten Stellenausschreibung – eine Diskriminierung im Bereich Beschäftigung und Beruf zu sehen ist. Wir danken Micha Klapp vom DGB Bundesvorstand, dass sie dieses Urteil in der Anmerkung unter III. näher beleuchtet.

Daneben sind im Berichtszeitraum zahlreiche weitere Urteile des EuGH ergangen, Schlussanträge gestellt und neue Verfahren anhängig gemacht worden. Gleiches gilt für Verfahren vor dem EGMR. Dort wurde bspw. in der Rs. *Kövesi / Rumänien* ein Urteil zur Meinungsfreiheit von Beamt\*innen gefällt. Konkret ging es um die Amtsenthebung der Chefanklägerin der nationalen Korruptionsbehörde Rumäniens, die professionelle Kritik an einer Gesetzesänderung übte. Hinzuweisen ist auch auf zwei neu anhängige Verfahren: In der Rs. *Aleksić / Serbien* wird sich der EGMR mit datenschutzrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit dem Zugriff des Arbeitgebers auf einen dienstlichen E-Mail-Account befassen. Die Beschwerde in der Rs. *Pansitta u. a. / Italien* betrifft das gesetzliche Verbot für Bedienstete der Finanzpolizei, Gewerkschaften zu gründen.

Das Streikrecht von Beamt\*innen, hier von Lehrkräften, ist auch Gegenstand einer neu eingereichten Beschwerde vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte. In Sachentscheidungen zu einer Reihe an Verfahren zum Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und zum Recht auf Geschlechtergleichbehandlung hatte der Ausschuss verschiedene Verletzungen im Kontext des Gender Pay Gaps festgestellt.

Zu den weiteren aktuellen Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht zählt u.a. die im Juli erfolgte Billigung des Mobilitätspakets durch das EU-Parlament. Daneben wurden auf EU-Ebene verschiedene Maßnahmen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie erarbeitet; u.a. wurde die SURE-Verordnung beschlossen, mit der Kurzarbeit in den Mitgliedstaaten finanziell unterstützt werden soll. Der UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau veröffentlichte u.a. Richtlinien zur UN-Frauenrechtskonvention in Zeiten der Covid-19-Krise. Der EFTA-Gerichtshof äußerte sich zu Lenk- und Ruhezeiten für Geld-/Werttransporte.

Wir hoffen, Ihnen mit dem Report wieder einen möglichst umfassenden Überblick über die neuesten Entwicklungen bieten zu können und wünschen eine anregende Lektüre.

Die Herausgebenden

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

[→ zurück zur Übersicht](#)

## II. Anmerkung zum EuGH

### **Arbeitnehmer\*innen-Begriff in der Gig-Economy – Anm. zu EuGH v. 22.04.2020 – C-692/19 – B/Yodel Delivery Network Ltd**

von Prof. Dr. Martin Gruber-Risak

Zitiervorschlag: Gruber-Risak, HSI-Report 2/2020, S. 4 – 10.

**Eine deutschsprachige Übersetzung der Entscheidungsbegründung findet sich hier.**

Nicht als Arbeitnehmer\*innen i.S.d. der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG sind Personen anzusehen, die Vereinbarungen getroffen haben, die sie als selbstständige Leistungserbringer\*innen qualifizieren und die ihnen Entscheidungsspielräume durch Vertretungs- und Weitergaberechte, Ablehnungsrechte, Arbeitszeitautonomie und das Fehlen von Nebenbeschäftigungs- und Wettbewerbsverboten einräumen. Dies alles unter der Bedingung, dass die Selbständigkeit nicht bloß fiktiv ist und auch sonst kein Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen und den mutmaßlichen Arbeitgeber\*innen besteht.

(Leitsatz des Bearbeiters)

### 1. Sachverhalt

Der Kläger im Ausgangsverfahren, B, ist ein „Nachbarschafts-Paketzusteller“, der seine Tätigkeit seit Juli 2017 ausschließlich für das Paketzustellunternehmen Yodel ausübt. Diese Kurier\*innen arbeiten auf Basis einer „Kurierdienstvereinbarung“, die sie als „selbständige unabhängige Vertragspartner\*innen“ einstuft. Sie benutzen ihr eigenes Fahrzeug zur Paketzustellung und ihr eigenes Mobiltelefon, um mit Yodel zu kommunizieren. Zudem sind sie nicht verpflichtet, die Lieferung persönlich durchzuführen, sondern können einen Subauftrag vergeben oder Stellvertreter\*innen für die gesamte oder einen Teil der Dienstleistung einsetzen, wobei sie für deren Handlungen oder Unterlassungen haften. Yodel kann diesfalls ein Veto einlegen, wenn die gewählte Person nicht über die Fähigkeiten und Qualifikationen verfügt, die denen eines von Yodel beauftragten Kuriers zumindest gleichwertig sind.

Die Kurierdienstvereinbarung sieht auch vor, dass es Kurieren freisteht, Pakete zugunsten Dritter zeitgleich mit der Erbringung von Dienstleistungen für Yodel zuzustellen. Außerdem ist Yodel nicht verpflichtet, die Dienste der Kurier\*innen in Anspruch zu nehmen, ebenso wenig wie diese verpflichtet sind, Pakete zur Auslieferung anzunehmen. Die Kurier\*innen können auch eine Höchstzahl von Paketen festlegen, die sie zuzustellen bereit sind.

Die Kurier\*innen erhalten von Montag bis Samstag die von ihnen zur Auslieferung übernommenen Pakete nach Hause geliefert. Diese müssen dann zwischen 7.30 und 21.00 Uhr zugestellt werden, wobei den Kurieren – mit Ausnahme von festgelegten Zustellterminen – die Planung überlassen ist, wann sie zustellen und wie sie die Reihenfolge und den Weg gestalten. Für jedes Paket ist ein Pauschalsatz festgelegt, der je nach Zustellungsort variiert.

B behauptet nun „Arbeitnehmer“ im Sinne der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG zu sein.

## 2. Entscheidung

### 2.1 Form der Entscheidung

Der EuGH entschied in diesem Vorlageverfahren eines Englischen *Employment Tribunal* nicht durch Urteil, sondern in Form eines **mit Gründen versehenen Beschlusses**. Dies ist nach Art. 99 der EuGH-Verfahrensordnung möglich, wenn die Antwort auf eine zur Vorabentscheidung vorgelegte Frage klar aus der Rechtsprechung abgeleitet werden kann oder wenn die Beantwortung keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt (Rn. 22). Dies ist für den EuGH ohne weitere Begründung offensichtlich der Fall (Rn. 23).

### 2.2 Entscheidung in der Sache

Der Gerichtshof betont schon eingangs die großen vertraglich vereinbarten Entscheidungsspielräume der Kuriere, die zu ihrer Selbständigkeit und somit zum Fehlen des hierarchischen Unterordnungsverhältnisses und damit der für das Arbeitsverhältnis essentiellen Weisungsunterworfenheit führen (allgemein in Rn. 28 ff., auf den Anlassfall bezogen in Rn. 35). Sodann werden die einzelnen im Vorlagebeschluss angeführten Punkte, hinsichtlich derer in der Kurierdienstleistungsvereinbarung Entscheidungsspielräume bestehen, überprüft. *In concreto* geht es dabei um eine Weitergabe- und Vertretungsbefugnis (Rn. 38 f.), ein Ablehnungsrecht (Rn. 40), das Fehlen eines Nebenbeschäftigungs- und Konkurrenzverbotes (Rn. 41) sowie eine gewisse Arbeitszeitautonomie (Rn. 42). Dabei hält der EuGH fest, dass die Selbständigkeit bei einer derartigen Vertragsgestaltung nicht fiktiv zu sein scheint und daher *a priori* kein Unterordnungsverhältnis und somit kein Arbeitsverhältnis vorliegt. Das vorliegende Gericht hat aber jedenfalls alle maßgeblichen Faktoren und insbesondere die fortlaufende wirtschaftliche Betätigung zu berücksichtigen, woraus sich etwas anderes ergeben kann.

Zusammenfassend wird am Ende des Beschlusses (Rn. 45) festgehalten, dass als Arbeitnehmer\*innen i.S.d. der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG nicht anzusehen sind, wer mit mutmaßlichen Arbeitgeber\*innen Dienstleistungsvereinbarungen getroffen hat, die sie als selbstständige und unabhängige Leistungserbringer\*innen einstufen und Entscheidungsspielräume bezüglich folgender Punkte gewähren:

- Vertretungs- und Weitergaberecht: Dienstleister\*innen können für die von ihnen geforderten Arbeits- oder Dienstleistungen ganz oder teilweise Subunternehmer\*innen oder Vertreter\*innen einsetzen.
- Ablehnungsrecht: Sie können die von ihren Vertragspartner\*innen angebotene Arbeit annehmen oder auch nicht sowie auch einen maximalen Arbeitsaufwand festlegen (d.h. wie viele Pakete sie maximal zustellen möchten).
- Kein Nebenbeschäftigungs- und Wettbewerbsverbot: Sie können gleichzeitig vergleichbare Dienstleistungen für Dritte erbringen, darunter auch direkte Wettbewerber der mutmaßlichen Arbeitgeber\*innen.
- Arbeitszeitautonomie: Sie können ihre Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Rahmens selbst bestimmen und entsprechend ihren persönlichen Bedürfnissen einteilen; sie müssen dabei nicht ausschließlich den Interessen ihrer mutmaßlichen Arbeitgeber\*innen Rechnung tragen.

Dies alles unter der Bedingung, dass sich die Selbständigkeit der betreffenden Personen nicht als bloß fiktiv herausstellt und auch sonst kein Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen und den mutmaßlichen Arbeitgeber\*innen besteht.

#### 3.1 Erste – wenig spezifische – EuGH-Rechtsprechung zur Plattformarbeit

Diese Entscheidung verdient besondere Beachtung, da es sich um die erste des EuGH zur statusbezogenen Qualifikation von in der sogenannten Gig-Economy beschäftigten Personen handelt.<sup>1</sup> Es geht dabei um die flexible Organisation von diversen Dienstleistungen über Internetplattformen, die zu einer Fragmentierung der Vertragsverhältnisse und damit auch zu einer Überwälzung der Risiken für eine schwankende Auftragslage und unproduktive Stehzeiten führt.<sup>2</sup> In der neueren Literatur wird dabei von Plattformarbeit gesprochen<sup>3</sup>, besonders in Deutschland ist auch die Bezeichnung als Crowdwork geläufig.<sup>4</sup> Ein besonders umstrittenes Thema in diesem Zusammenhang ist vor allem der rechtliche Status der Plattformbeschäftigten, die nach der von den Plattformen gewählten Vertragskonstruktion – wie auch hier im Anlassfall – als Selbständige angesehen werden. Es ist dabei aber seit jeher strittig, ob es sich wegen der starken faktischen Kontroll- und Einflussmöglichkeiten bei der Leistungserbringung durch die Plattformen in Wirklichkeit nicht um Scheinselbständigkeit und somit um Arbeitsverträge handelt.<sup>5</sup> Gerade die virtuelle Dimension der Plattformarbeit, die eine besonders effektive automatisierte Form der Leistungssteuerung und -kontrolle ermöglicht (sogenanntes *Algorithmic Management*), legt ein solches Ergebnis nahe.<sup>6</sup> Es enttäuscht daher, dass der EuGH auf diese besonderen Aspekte der Arbeit auch im virtuellen Raum gar nicht eingeht und somit die Chance vergibt grundlegende Aussagen zum Arbeitnehmer\*innenbegriff in der Plattformökonomie zu treffen. Das hat u.U. auch damit zu tun, dass diesbezügliche Aktivitäten der Europäischen Kommission zu erwarten sind, da sich sowohl die Politischen Leitlinien für die Europäische Kommission 2019 – 2024 als auch der Mandatsbrief für den Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, *Nicolas Schmit*, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte beziehen.<sup>7</sup> Es ist denkbar, dass sich der EuGH der Sensibilität der Frage bewusst war und keine plattformspezifischen Aussagen treffen wollte, um die politischen Spielräume nicht einzuengen. Befriedigend ist das freilich nicht – insbesondere auch deshalb, da ja im Beschluss selbst angeführt wird, dass man eine „nützliche Antwort“ geben möchte (Rn. 35). Dennoch geht der EuGH auf die Spezifika der Plattformarbeit gar nicht ein, womit die Frage unbeantwortet bleibt, inwieweit die virtuelle Dimension zu einer anderen Beurteilung führen kann als in der analogen Welt traditioneller Arbeitsverhältnisse. Gerade die formal großen Spielräume in den Rahmenvereinbarungen der Plattformen, die geradezu darauf ausgelegt sind, die Anwendung des Arbeitsrechts zu vermeiden und die aber auf Grund der faktischen wirtschaftlichen Verhältnisse der Plattformarbeitenden nicht genutzt werden (können) bzw. die durch mehr oder weniger subtile Anreiz- und Sanktionssysteme teilweise auch konterkariert werden<sup>8</sup>, lassen – ohne weitere Prüfung

<sup>1</sup> Die EuGH-Entscheidungen betreffend die Transportplattform Uber (EuGH v. 20.12.2017 – C-434/15 – *Elite Taxi* und v. 10.4.2018 – C-320/16 – *Uber France*; betreffen nicht den Arbeitnehmer\*innenstatus der Fahrer\*innen sondern die Frage der Einordnung der Geschäftstätigkeit.

<sup>2</sup> *Risak*, Gig-Economy und Crowdwork – was ist das?, in *Lutz/Risak* (Hrsg.), Arbeit in der Gig-Economy (2017) 12 (22)

<sup>3</sup> So zuletzt *Eurofound*, *Mapping the contours of the platform economy* (2019) 5.

<sup>4</sup> So z.B. *Steck*, Arbeit 4.0 – "Crowdworker" ist kein Arbeitnehmer, SPA 2020, 9.

<sup>5</sup> Siehe zuletzt *Kilhoffer /De Groen/Lenaerts/Smits/Hauben/Waeyaert/Giacumacatos/Lhernould/Robin-Olivier*, Study to gather evidence on the working conditions of platform workers (2019).

<sup>6</sup> So schon *Risak*, Crowdwork - erste rechtliche Annäherungen an eine neue Arbeitsform, ZAS 2015/3.

<sup>7</sup> „Würdige, transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen sind für unser Wirtschaftsmodell von entscheidender Bedeutung. Ich möchte, dass Sie das bestehende EU- Recht in diesem Bereich aufmerksam verfolgen und durchsetzen und prüfen, wie sich die Arbeitsbedingungen von auf Online-Plattformen Beschäftigten verbessern lassen.“

<sup>8</sup> So z.B. hinsichtlich der Plattform Uber *Prassl/Risak*, *Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*; *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016, 618.

der faktischen Verhältnisse – die Aussage im Beschluss, dass die Selbständigkeit des Kuriers nicht bloß fiktiv erscheint und *a priori* kein Unterordnungsverhältnis bestehe, in dieser Allgemeinheit doch bedenklich erscheinen.

### 3.2 Zum Arbeitnehmer\*innen-Begriff der AZ-RL

Eingangs in seinem Beschluss trifft der EuGH grundsätzliche Aussagen zum Arbeitnehmer\*innenbegriff der Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG (in der Folge kurz AZ-RL), wobei auffällt, dass einerseits bei der Zitierung der sogenannten *Lawrie-Blum-Formel*<sup>9</sup> nicht mehr auf die Ausgangsentscheidung aus 1986 verwiesen wird, sondern auf aktuellere Entscheidungen, die zur AZ-RL getroffen wurden (Rs *Matzak*<sup>10</sup> und Rs *Fenoll*<sup>11</sup>). Da in den letzten Jahren gerade zum persönlichen Anwendungsbereich der AZ-RL relativ viele EuGH-Urteile ergangen sind, liegt ja mittlerweile ausreichend arbeitszeitspezifische Judikatur vor, auf die verwiesen werden kann. Dennoch wird auch auf Lösungen zu anderen Materien verwiesen wie z.B. im Zusammenhang mit dem Kartellverbot in Art. 101 AEUV (Rs *FNV Kunsten*<sup>12</sup>) und zur gerichtlichen Zuständigkeit in der Brüssel I-Verordnung (EG) 44/2001 (Rs *Holterman*<sup>13</sup>) – dies lässt darauf schließen, dass der EuGH von einem **einheitlichen Arbeitnehmer\*innenbegriff** für alle arbeitsrechtlichen EU-Normen ausgeht.<sup>14</sup> Dabei fällt auf, dass in den aktuelleren Entscheidungen nicht mehr nur von einer Weisungsunterworfenheit die Rede ist, sondern insbesondere auch von einem Hierarchie- und Unterordnungsverhältnis (Rn. 28).<sup>15</sup>

Der in der Rs *CCOO* in diesem Zusammenhang mehrfach angeführte Hinweis<sup>16</sup>, dass Arbeitnehmer\*innen als die schwächeren Parteien des Arbeitsvertrags anzusehen sind, so dass verhindert werden muss, dass Arbeitgeber\*innen ihnen eine Beschränkung ihrer Rechte auferlegen können, fehlt hingegen im vorliegenden Beschluss. Gerade im Zusammenhang mit der tatsächlichen Wahrnehmung von formalen Gestaltungsspielräumen spielen aber gerade die faktischen Machtverhältnisse eine wichtige Rolle und auch, dass deshalb auch Arbeitnehmer\*innen davon abgeschreckt werden können ihre Gestaltungsrechte auszuüben, wenn sie davon ausgehen müssen, dass Arbeitgeber\*innen dies eigentlich nicht möchten bzw. das unter Umständen sogar negativ sanktionieren wie z.B. durch eine geringere Anzahl von angebotenen Aufträgen, wenn häufiger abgelehnt wird.<sup>17</sup> Eine Bezugnahme darauf hätte zu einer kritischeren Beurteilung der im Vertrag angelegten Entscheidungsspielräume der Kuriers und damit zu einem anderen Ergebnis führen können.

Nicht sehr eindeutig ist auch die Positionierung, ob jeder einzelne Aspekt des Vertragsverhältnisses hinsichtlich dessen eine gewisse Selbstbestimmung eingeräumt wurde, schon alleine zu einem Herausfallen aus dem Schutzbereich der AZ-RL führt oder ob dies nur auf Grund der Kombination aller Aspekte der Fall ist. In den Ausführungen des EuGH finden sich Hinweise in beide Richtungen: So wird z.B. einerseits in Rn. 27 generell auf die „Gesamtwürdigung aller Umstände“ oder in Rn. 28 auf eine Prüfung „aller Gesichtspunkte und aller Umstände“ verwiesen. Andererseits suggerieren aber die Ausführungen zu den einzelnen Aspekten hinsichtlich derer Entscheidungsspielräume bestehen (Rn. 38 – 42), dass jeder von

---

<sup>9</sup> „Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht demnach darin, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält“ (Rn. 29).

<sup>10</sup> EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*.

<sup>11</sup> EuGH v. 26.03.2015 – C-316/13 – *Fenoll*.

<sup>12</sup> EuGH v. 04.12.2014 – C-413/13 – *FVN Kunsten Informatie en Media*.

<sup>13</sup> EuGH v. 10.09.2015 – C-47/14 – *Holterman*.

<sup>14</sup> Vgl. *Dullinger/Risak*, Der ArbeitnehmerInnen-Begriff im EU-Arbeitsrecht – Status Quo und Veränderungspotenzial, DRdA 2018, 206; *Temming*, Systemverschiebungen durch den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff - Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven, Soziales Recht 2016, 158; *Henssler/Pant*, Europäisierter Arbeitnehmerbegriff, RdA 2019, 321; *Kountouris*, The Concept of ‚Worker‘ in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope, *ILJ* 2018, 192.

<sup>15</sup> So in EuGH Rs *Holterman* und 20.11.2020 – C-147/17 – *Sindicatul Familia Constanta*.

<sup>16</sup> EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – *CCOO*, Rn. 44, 45, 55.

<sup>17</sup> Vgl. die Argumentation hinsichtlich der Geltendmachung von Überstunden in EuGH Rs *CCOO*, Rn. 45.

ihnen ein Arbeitsverhältnis in Unterordnung ausschließen kann, da gerade nicht auf deren Zusammenspiel hingewiesen wird und auch nicht wo eigentlich die Schwelle zwischen Selbständigkeit und Arbeitsverhältnis liegt. Da aber schon die einzelnen Kriterien *per se* problematisch sind (dazu bei Pkt. 3.3) sollte jedenfalls auf einer Gesamtbetrachtung bestanden werden.

### 3.3 Zu den einzelnen Kriterien

Hinsichtlich der einzelnen Kriterien hat sich der EuGH auf eine kurze Beurteilung von deren vertraglicher Ausgestaltung beschränkt und dies dann mit der Einschränkung versehen, dass diese nicht nur „fiktiv“ sein dürfen (Rn. 43, 45). Ohne weitere Prüfung der gelebten Praxis geht der Gerichtshof davon aus, dass dies nicht der Fall zu sein scheint und dass auch *a priori* kein Unterordnungsverhältnis bestehen würde. Damit wird offensichtlich den Plattformbeschäftigten die Beweislast dafür auferlegt, dass die Praxis von der vertraglichen Vereinbarung abweicht – ein Zugang, der wegen des massiven Informationsungleichgewichts gerade in der Plattformökonomie bereits kritisiert wurde und weshalb auch eine Beweislastumkehr zu Gunsten der Beschäftigten gefordert wurde.<sup>18</sup>

Hinsichtlich der einzelnen Kriterien ist in der gebotenen Kürze folgendes festzuhalten: Da das Arbeitsverhältnis auch nach EU-Recht eine persönliche Leistungserbringung voraussetzt, können vertraglich ausbedungene **Vertretungs- und Weitergaberechte** dessen Vorliegen unzweifelhaft ausschließen. Probleme bereitet hier freilich der Grad der Substitutionsmöglichkeit, d.h. unter welchen Voraussetzungen ein Vertretungsrecht ausgeübt werden muss, damit nicht mehr von einer Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung gesprochen werden kann. Im vorliegenden Fall ist die Voraussetzung für Ausübung des Rechts ebenso wie der dafür in Frage kommende Personenkreis sehr weit gefasst, sodass das nicht problematisch erscheint. Fraglich ist aber doch, ob das Recht auch tatsächlich ausgeübt werden soll und kann. Hier sind insbesondere auch die ökonomischen Rahmenbedingungen von Bedeutung, worauf der EuGH gar nicht eingeht, wenngleich dieses Recht ja offensichtlich nicht ausgeübt wurde und damit faktisch nur auf dem Papier besteht. Bei geringen Entgelten und einer Angewiesenheit auf dieses Arbeitseinkommen ist eine tatsächliche Ausübung von Vertretungs- und Weitergaberechten nicht sehr wahrscheinlich, weshalb Vertragspartner\*innen auch damit rechnen können, dass diese nicht ausgeübt werden. Deshalb hätte gerade hinsichtlich diesen Aspektes eine genauere Prüfung des gelebten Vertragsverhältnisses erfolgen sollen.

Das **Ablehnungsrecht für einzelne Aufträge** bzw. die Möglichkeit einer Beschränkung der maximal zuzustellenden Pakete ist unter ähnlichen Aspekten zu prüfen, nämlich ob es tatsächlich möglich ist, dass dieses ausgeübt wird und dass dann das Geschäftsmodell der Plattform dennoch funktioniert. Das bedeutet, dass der Pool an Kurieren in den einzelnen Zustellbezirken so groß sein muss, dass selbst bei häufiger Ablehnung dennoch eine zeitgerechte Zustellung erfolgt. Ist das nicht der Fall, dann liegt es nahe, dass das Ablehnungsrecht gar nicht ausgeübt werden soll und nur deshalb existiert um den Arbeitnehmer\*innenstatus auszuschließen. Auch Sanktions- und Anreizsysteme können dies nahelegen. Diese Umstände nachzuweisen ist aber für die einzelnen Plattformbeschäftigten *in praxi* mangels Einblick in die Zahl der registrierten Kuriere und die Vergabemechanismen so gut wie unmöglich. Deshalb greift auch hier ein Abstellen bloß auf die vertragliche Vereinbarung zu kurz und es sollte m.E. den Plattformen die Beweislast dafür auferlegt werden, dass dieses Ablehnungsrecht auch tatsächlich ausgeübt werden kann. Zudem sieht die bis 01.08.2022 umzusetzende Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (EU) 2019/1152 ein solches Ablehnungsrecht bei größtenteils unvorhersehbarem Arbeitsmuster in

---

<sup>18</sup> So z.B. *Risak*, [Fair working conditions for platform workers - Possible regulatory approaches at the EU level](#), Kurzstudie für die Friedrich Ebert Stiftung/International Policy Analysis (2018).

Art. 10 vor, sodass ein solches nicht schon *per se* gegen das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses sprechen kann.

Aber selbst dann, wenn ein Ablehnungsrecht als schädlich für die Qualifikation als Arbeitsvertrag anzusehen wäre, so kann dies nur den Rahmenvertrag (hier in Rn. 7 als „Kurierdienstvereinbarung“ bezeichnet) insgesamt betreffen. Für die einzelnen zur Zustellung übernommenen Pakete besteht jedoch eine Leistungsverpflichtung, da sich aus dem Sachverhalt ergibt, dass diese innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens abgeliefert werden müssen. Somit ist hinsichtlich dieser das Vorliegen eines auf jeweils einen Tag befristeten Arbeitsvertrages zu prüfen, d.h. ob diesbezüglich eine ausreichende Unterordnung (nach deutscher bzw. österreichischer Terminologie „persönliche Abhängigkeit“) besteht. Diese Unterscheidung wurde vom EuGH nicht vorgenommen, sodass die Aussage diesbezüglich jedenfalls noch zu verfeinern wäre.

Zum **Fehlen eines Nebenbeschäftigungs- und Wettbewerbsverbots** ist ebenfalls darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie (EU) 2019/1152 in Art. 9 grundsätzlich Mehrfachbeschäftigungen erlaubt und ein derartiges Verbot nur aus objektiven Gründen zulässig ist. So etwa aus Gründen der Gesundheit und der Sicherheit, zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, der Integrität des öffentlichen Dienstes oder zur Vermeidung von Interessenkonflikten. Zumindest nach Ablauf der Umsetzungsfrist (01.08.2022) kann daher das Fehlen eines solchen Verbots, das ohnehin die Regel ist und nur in begründeten Ausnahmefällen auferlegt werden kann, m.E. nicht mehr als Argument gegen einen Arbeitsvertrag argumentiert werden. So wohl eigentlich auch nach Englischem Recht, wo Konkurrenz- und Nebenbeschäftigungsverbote (*exclusivity clauses*) bei Zero-Hours-Contracts, und um einen solchen handelt es sich wohl bei den Yodel-Kurieren, ebenfalls unzulässig sind.<sup>19</sup>

Auch der Hinweis auf die **Arbeitszeitautonomie** der Paketkurierinnen überzeugt letztlich nicht, da diese ja nach der AZ-RL gerade die Ausnahme von ansonsten ihrem Schutzbereich unterliegenden Arbeitnehmer\*innen begründet. Art. 17 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG sieht nämlich die Möglichkeit einer Ausnahme für Personen vor, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmer\*innen selbst festgelegt werden kann. Daraus ergibt sich, dass ein hohes Maß an Arbeitszeitautonomie mit dem Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses vereinbar ist und daher zumindest für sich alleine noch nicht gegen den Arbeitnehmer\*innenstatus sprechen kann.

Damit zeigt sich, dass die einzelnen vom EuGH behandelten Kriterien nicht unbedingt überzeugen und Entscheidungsspielräume diese betreffend jedenfalls nicht schon einzeln zu einer Ablehnung der Arbeitnehmer\*inneneigenschaft führen sollten. Lediglich im Zuge einer Gesamtbetrachtung können sie eine Rolle spielen, wobei aber immer auch darauf geachtet werden muss, dass sie auch tatsächlich ausgeübt werden können, wofür m.E. aber die mutmaßlichen Arbeitgeber\*innen beweispflichtig sein sollten.

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

Die *Lawrie-Blum-Formel* des EuGH entspricht im Wesentlichen dem Verständnis der persönlichen Abhängigkeit als wesensbegründendes Merkmal des Arbeitsvertrages wie sie von der österreichischen Lehre und Rechtsprechung<sup>20</sup> vertreten wird. Entscheidend ist letztlich, dass

<sup>19</sup> Prassl, Flexible Arbeitsverpflichtung, legitimierte Ausbeutung? Der ‚Zero-Hours-Contract‘ im Englischen Recht, in Tomandl/Risak (Hrsg.), Wie bewältigt das Recht moderne Formen der Arbeit (2017) 39 (54).

<sup>20</sup> Dazu z.B. Brodill/Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen<sup>10</sup> (2019) Rz. 40 ff.

die Freiheit des Leistungserbringers in erheblichem Maße eingeschränkt ist und dass dabei eine Gesamtwürdigung aller Tatsachen und Umstände des Falles vorzunehmen ist. Österreichische Gerichte achten jedoch offensichtlich mehr als der EuGH in diesem Beschluss darauf, ob bestimmte Rechte nur deshalb in den Vertrag aufgenommen wurden, um die Qualifikation als Arbeitsvertrag zu vermeiden oder ob es auch tatsächliche Spielräume für die Arbeitenden gibt. Insbesondere in den 1990er Jahren fanden sich in Vertragsmustern häufig Vertretungsrechte und die Rechtsprechung reagierte darauf mit der Maßgabe, dass dieses Recht in der Praxis auch tatsächlich genutzt werden muss und, falls nicht, die Umstände es wahrscheinlich machen müssen, dass es genutzt werden kann.<sup>21</sup> Gleiches gilt für Ablehnungsrechte, wobei die Leistungserbringung gegenüber den Empfänger\*innen so organisiert sein muss, dass sie auch dann möglich ist, wenn angebotene Einzelaufgaben nicht angenommen werden, d.h. wenn der Pool an potenziellen Arbeitskräften groß genug ist.<sup>22</sup> Die beiden anderen vom EuGH angezogenen Kriterien spielen in Österreich eine geringere Rolle, insbesondere das Fehlen von Konkurrenz- und Nebenbeschäftigungsverboten. Die im Sachverhalt bestehende Freiheit bei der Arbeitszeitgestaltung (Erledigung innerhalb eines Zeitfensters) kann auch im Rahmen einer Gleizeit bestehen (§ 4b österr. AZG); zudem legt die Ausnahme für autonom Arbeitende in § 1 Abs. 2 Z. 7 und 8 österr. AZG nahe, dass die Arbeitszeitflexibilität selbst den Arbeitnehmer\*innenstatus nicht ausschließt.

Auch im deutschen Recht steht die persönliche Abhängigkeit im Zentrum der Prüfung der Arbeitnehmereigenschaft und § 611 a BGB legt explizit fest, dass die Gesamtumstände entscheidend sind – auch bei einer abweichenden Bezeichnung des Vertrags. Ende des Jahres wird mit Spannung die erste Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers erwartet.<sup>23</sup>

→ [zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>21</sup> OGH v. 13.11.2003 – 8 ObA 86/03.

<sup>22</sup> VwGH v. 19.12.2007 – 9 Ob A 118/07d.

<sup>23</sup> Dazu *Wenckebach*, Soziales Recht 5/2020 (im Erscheinen); Vorinstanz: LAG München v. 04.12.2019 – 8 Sa 146/19 – AuR 2020, 43.

## III. Anmerkung zum EuGH

### **Homophobe Äußerung eines Rechtsanwalts in einer Radio- oder Fernsehsendung kann eine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf darstellen – Anm. zu EuGH v. 23.04.2020 – C-507/18 – Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI**

von *Micha Klapp*

Zitiervorschlag: Klapp, HSI-Report 2/2020, S. 11 – 16.

#### 1. Sachverhalt

Die Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI ist eine italienische Vereinigung von Rechtsanwält\*innen, die Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgendern und Interesexuellen vor Gericht Beistand leistet sowie durch ihre Tätigkeit die Kultur und Achtung der Rechte dieser Personengruppe fördert. Nachdem ein Rechtsanwalt in einem Radio-Interview öffentlich erklärt hatte, dass er homosexuelle Personen in seiner Anwaltskanzlei weder einstellen noch beschäftigen wolle, erhob die Associazione Avvocatura Klage auf Schadensersatz. Sie sah in dieser Äußerung einen Verstoß gegen Art. 2 Abs. 1 lit. a des Decreto legislativo Nr. 216<sup>1</sup> im Hinblick auf das dort enthaltene Diskriminierungsverbot wegen der sexuellen Ausrichtung.

Das Gericht verurteilte den Rechtsanwalt zur Zahlung von 10.000 Euro an die Associazione. Zudem ordnete das Gericht die auszugsweise Veröffentlichung des Beschlusses in einer landesweit erscheinenden Tageszeitung an. Nach Bestätigung des Urteils vom Berufsgerecht beschwerte sich der Rechtsanwalt beim italienischen Kassationsgerichtshof. Dieser wandte sich mit einem Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH. Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Art. 2, 3 und 9 der Richtlinie 2000/78/EG.

Mit diesem Vorabentscheidungsverfahren wollte er insbesondere wissen, ob der Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu (einer) Erwerbstätigkeit“ in Art. 3 Abs. 1 lit. a der RL 2000/78/EG dahin auszulegen ist, dass unter diesem Begriff Äußerungen einer Person fallen, wonach sie niemals Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung einstellen oder in ihrem Unternehmen beschäftigen würde, die diese Person in einer Radio- oder Fernsehsendung zu einem Zeitpunkt macht, zu dem ein Einstellungsverfahren weder im Gange noch geplant ist.

---

<sup>1</sup> Art. 2 Abs. 1 Buchst. a: „Gemäß dem vorliegenden Decreto legislativo ... umfasst der Grundsatz der Gleichbehandlung, dass er keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung geben darf. Diese setzt voraus, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung erfolgt, wie diese nachstehend definiert sind: eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

## 2. Entscheidungsgründe

Der EuGH hat unter Berücksichtigung des Ziels der RL, der Natur der von ihr geschützten Rechte sowie ihrer Grundwerte entschieden, dass Äußerungen, die eine Person in einer Radio- oder Fernsehsendung macht und denen zufolge sie Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung in ihrem Unternehmen niemals einstellen oder beschäftigen würde, in den materiellen Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 fallen.<sup>2</sup>

### **2.1 Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ in Art. 3 Abs. 1 lit. a der Richtlinie 2000/78/EG**

Die RL 2000/78/EG konkretisiert in dem von ihr erfassten Bereich das nunmehr in Art. 21 GRC niedergelegte allgemeine Diskriminierungsverbot. Die Äußerung diskriminierender Meinungen im Gebiet von Beschäftigung und Beruf durch einen Arbeitgeber oder eine Person, die so wahrgenommen wird, als sei sie befugt, einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellungspolitik eines Unternehmens auszuüben, kann die betreffenden Personen davor abschrecken, sich für eine Stelle zu bewerben. Das hat zur Folge, dass der von der RL gebotene Schutz in Beschäftigung und Beruf dadurch seinem Wesen selbst nach illusorisch werden könnte. Unter Berücksichtigung des Ziels der RL, der Natur der von ihr geschützten Rechte sowie ihrer Grundwerte darf der Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ in ihrem Art. 3 Abs. 1 lit. a, der ihren Geltungsbereich festlegt, nicht eng ausgelegt werden. Äußerungen einer Person in einer Radio- oder Fernsehsendung, wonach sie niemals Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung einstellen noch in ihrem Unternehmen beschäftigen würde, fallen daher unter den Begriff in Art. 3 Abs. 1 lit. a der RL. Unerheblich ist, dass zu diesem Zeitpunkt weder ein Einstellungsverfahren durchgeführt noch in Vorbereitung war. Allerdings dürfe die Verbindung dieser Äußerungen zu den Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit in diesem Unternehmen nicht hypothetisch sein.

### **2.2 Bestehen einer ausreichenden Verbindung der getätigten Äußerung und der Einstellungspolitik des Arbeitgebers**

Bei der Ermittlung, ob eine ausreichende Verbindung bestehe, sind von den nationalen Gerichten auf der Grundlage aller diese Äußerung kennzeichnenden Umstände zu beurteilen. Als zu berücksichtigende Kriterien nennt der EuGH mit Verweis auf die Ausführungen der Generalanwältin in ihren Schlussanträgen die Stellung des Urhebers der betreffenden Äußerungen und die Funktion, in der er sich geäußert habe. Dabei sei zu fragen, ob es sich bei ihm um einen potentiellen Arbeitgeber handelt oder ob er rechtlich oder tatsächlich einen entscheidenden Einfluss auf die Einstellungspolitik oder Einstellungsentscheidung eines potentiellen Arbeitgebers hat bzw. er von der Öffentlichkeit oder den betroffenen Kreisen so wahrgenommen wird. Weiterhin ist die Art und der Inhalt der betreffenden Äußerungen zu ermitteln, die sich auf die Bedingungen für den Zugang zu einer Erwerbstätigkeit bei dem betreffenden Arbeitgeber beziehen und dessen Absicht erkennen lassen müssen, eine Diskriminierung auf der Grundlage der in der RL 2000/78/EG vorgesehenen Kriterien vorzunehmen. Zudem spielen der Kontext eine Rolle, in dem die in Rede stehenden Äußerungen getätigt wurden. Hier ist von Bedeutung, ob es sich um private oder öffentliche Äußerungen gehandelt hat oder ob sie in der Öffentlichkeit verbreitet worden sind.

---

<sup>2</sup> EuGH v. 23.04.2020 - Rs. C-507/18 - *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*.

## 2.3 Keine Einschränkung der Meinungsfreiheit i.S.d. Art. 11 GRC

Der EuGH stellt zudem klar, dass die Auslegung der RL 2000/78/EG sich nicht durch eine etwaige Einschränkung der Meinungsfreiheit i.S.d. Art. 11 GRC zu der sie führen könnten, in Frage stellen lasse. Die Freiheit der Meinung sei kein absolutes Recht und ihre Ausübung könne Einschränkungen unterworfen sein, sofern sie gesetzlich vorgesehen seien und den Wesensgehalt dieses Rechts sowie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit achten. Die entsprechenden Beschränkungen seien nämlich durch diese Richtlinie gesetzlich vorgesehen, durch ihre Ziele gerechtfertigt und verhältnismäßig, da die verbotenen Diskriminierungsgründe in ihrem Art. 1 aufgezählt sind, ihr materieller und persönlicher Geltungsbereich in Art. 3 definiert ist und der Eingriff in die Ausübung der Meinungsfreiheit nicht über das hinausgeht, was erforderlich sei, um die betreffenden Ziele zu verwirklichen, indem nur die Äußerungen verboten werden, die eine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf darstellen.

## 2.4 Associazione als Vertretungsorganisation im Sinne von Art. 9 Abs. 2 der RL

Schließlich stehe die RL nicht der italienischen Regelung<sup>3</sup> entgegen, die einer Vereinigung von Rechtsanwält\*innen, deren satzungsmäßiger Zweck darin bestehe, Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gerichtlich zu verteidigen und die Kultur und die Wahrung der Rechte dieser Personengruppe zu fördern, aufgrund dieses Zwecks und unabhängig von ihrer etwaigen Gewinnerzielungsabsicht automatisch die Befugnis zuerkenne, gegebenenfalls Schadensersatz geltend zu machen, wenn Tatsachen eintreten, die den Tatbestand einer Diskriminierung im Sinne dieser Richtlinie gegenüber dieser Personengruppe erfüllen könnten und sich kein Geschädigter feststellen lasse. Es sei Sache der Mitgliedstaaten, die sich hierfür entschieden haben, festzulegen unter welchen Voraussetzungen eine Vereinigung ein gerichtliches Verfahren einleiten könne, um das Vorliegen einer Diskriminierung feststellen und diese ahnden zu lassen.

## 3. Kommentar

Mit der vorliegenden Entscheidung führt der EuGH seine Rechtsprechung konsequent weiter. Bereits 2008 urteilte der EuGH in der Feryn-Entscheidung<sup>4</sup>, dass vom Fehlen einer identifizierbaren beschwerten Person nicht auf das Fehlen einer verbotenen Diskriminierung geschlossen werden dürfe, da dies dem Ziel des europäischen Diskriminierungsschutzrechts entgegen laufe, die soziale Integration zu fördern. Der Gerichtshof sah darin ein nicht nur unerhebliches Zugangshindernis zum Arbeitsmarkt für bestimmte Bewerber\*innen und nahm eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung im Sinne der Richtlinie 2000/43/EG an. Hintergrund des Verfahrens war die öffentliche Erklärung eines belgischen Arbeitgebers, er werde keine Arbeitnehmer\*innen einer bestimmten ethnischen Herkunft einstellen. Er begründete dies mit entsprechenden Kundenwünschen. Hiergegen geklagt hatte das „Zentrum für

<sup>3</sup> Art. 6 des Decreto legislativo lautet: „(1) Gewerkschaften, Verbände und Organisationen, die Vertreter des verletzten Rechts oder Interesses sind, sind Kraft einer Vollmacht, die durch eine öffentliche Urkunde oder einen privatschriftlichen beurkundeten Vertrag erteilt wird, andernfalls die Vollmacht nichtig ist, im Namen und für Rechnung oder zur Unterstützung der durch die Diskriminierung beschwerten Person im Sinne von Art. 4 gegen die natürliche oder juristische Person, der das diskriminierende Verhalten oder die diskriminierende Handlung zuzurechnen ist, klagebefugt. (2) Die in Abs. 1 genannten Personen sind außerdem in Fällen einer kollektiven Diskriminierung klagebefugt, wenn sich die durch die Diskriminierung verletzten Personen nicht unmittelbar und unverzüglich feststellen lassen.“

<sup>4</sup> EuGH v. 10.07.2008 –C-54/07 – Feryn.

Chancengleichheit und für die Bekämpfung des Rassismus“, das nach belgischem Recht Klage erheben kann, ohne dass es eine abgelehnte Bewerber\*in bedarf.

Im Zusammenhang mit einer Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung erinnert der EuGH nun zu Recht daran, dass die Richtlinie 2000/78 auf der Grundlage von Art. 13 EGV – jetzt Art. 19 Abs. 1 AEUV – erlassen wurde, der der Union eine Zuständigkeit zum Erlass der Maßnahmen verleiht, die zur Bekämpfung von Diskriminierungen notwendig sind. In den Erwägungsgründen 9, 11, 12 und 28 der Richtlinie 2000/78 heißt es unter anderem, dass Beschäftigung und Beruf Bereiche sind, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger\*innen am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.

Schließlich konkretisiert die Richtlinie 2000/78 in dem von ihr erfassten Bereich das allgemeine Diskriminierungsverbot in Art. 21 GRCh.<sup>5</sup> Es wundert nicht, dass der EuGH gerade unter Bezugnahme auf sein Urteil *Asociatia Accept*<sup>6</sup> ausführt, dass Äußerungen, die eine Person in der Öffentlichkeit macht und denen zufolge sie Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung niemals einstellen oder beschäftigen würde, in den materiellen Geltungsbereich der RL 2000/78/EG und insbesondere unter den Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ im Sinne der RL fallen. Diese gelten auch dann, wenn zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Äußerungen getätigt wurden, ein Einstellungsverfahren weder im Gange noch geplant war. Gegenstand des Verfahrens waren homophobe Äußerungen des „Patrons“ und Förderers des FC Steaua Bukarest, wogegen die Nichtregierungsorganisation Accept beim Nationalen Rat für die Bekämpfung der Diskriminierung (CNCD) Beschwerde einlegte. Weil von dort nach sechs Monaten nur noch eine Verwarnung ausgesprochen werden konnte, sah Accept darin einen Verstoß gegen die RL 2000/78/EG im Zusammenhang mit dem niedergelegten Verbot einer Benachteiligung wegen der sexuellen Orientierung. Auf das Vorabentscheidungsersuchen des Curte de Apel București (Rumänien) entschied der EuGH, dass ein Profifußballverein sich Äußerungen von einer Person zurechnen lassen muss, die sich als Hauptgeschäftsführer dieses Vereins darstellt und in den Medien und in der Gesellschaft als solcher wahrgenommen wird, ohne notwendigerweise rechtlich befugt zu sein, den Verein zu binden oder bei Einstellungen zu vertreten. Die Richtlinie steht einer nationalen Regelung entgegen, die sechs Monate nach einer Diskriminierung als Sanktion lediglich eine Verwarnung vorsieht, und wenn eine solche Diskriminierung nicht unter materiell- und verfahrensrechtlichen Bedingungen sanktioniert wird, unter denen die Sanktion wirksam, verhältnismäßig und abschreckend wäre.

Schließlich ist hervorzuheben, dass die RL 2000/78/EG nach der vorliegenden Entscheidung des EuGH eine nationale Regelung zulässt, wonach eine Vereinigung von Rechtsanwält\*innen, deren satzungsmäßiger Zweck darin besteht, namentlich Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung vor Gericht Beistand zu leisten, dazu befugt wird, eine Diskriminierung vor Gericht geltend zu machen. Nicht nur Art. 9 Abs. 2 der RL 2000/78/EG, sondern ebenfalls Art. 7 Abs. 2 der RL 2000/43/EG, Art. 8 Abs. 3 der RL 2004/113/EG und Art. 17 Abs. 2 der RL 2006/54/EG fordern wortgleich, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass Antidiskriminierungsverbände „... sich entweder im Namen der beschwerten Personen oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung“ an Gerichts- oder Verwaltungsverfahren beteiligen können, die der Durchsetzung des Richtlinienrechts dienen.<sup>7</sup> Das Richtlinienrecht lässt somit die Verbandsklage zu.

<sup>5</sup> In diesem Sinne EuGH v. 17.04.2018 – C-414/16 – *Egenberger*.

<sup>6</sup> EuGH v. 25.04.2013 – C-81/12 – *Accept*.

<sup>7</sup> So auch *Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 160.

Laut dem diesjährigen Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gab es im Jahr 2019 einen deutlichen Anstieg von Fällen, in denen Betroffene von Diskriminierungserfahrungen berichteten und die Antidiskriminierungsstelle um Hilfe baten. Dabei ging es insbesondere um Benachteiligung am Arbeitsplatz.<sup>8</sup> Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützte ihrem Bericht zufolge 2019 in insgesamt 3.580 Fällen<sup>9</sup> Menschen, die von Benachteiligung bei Alltagsgeschäften oder am Arbeitsplatz wegen ihres Aussehens, Geschlechts, der Religion oder anderer Diskriminierungsmerkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) berichteten. Rund jeder dritte Diskriminierungsfall kam 2018 aus dem Bereich Rassismus. Die Zahlen haben sich hier seit 2015 mehr als verdoppelt. Danach folgten Beratungsanfragen wegen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (29 Prozent), wegen einer Behinderung (26 Prozent), aufgrund des Alters (12 Prozent), der Religion (7 Prozent), der sexuellen Identität (4 Prozent) und der Weltanschauung (2 Prozent). Deutlich wird, dass Diskriminierungen im Arbeitsleben noch immer alltäglich sind.

Im Rahmen der Evaluierung des AGG sind Durchsetzungsschwächen des Antidiskriminierungsrechts gerade in Bezug auf den Individualrechtsschutz deutlich geworden.<sup>10</sup> Es ist deshalb von Bedeutung für das deutsche Antidiskriminierungsrecht, dass auch die materiellrechtliche Aussage des Urteils eine prozessuale Dimension hat. Zwar fordert der Gerichtshof auch in dieser Entscheidung nicht zwingend ein Verbandsklagerecht für Antidiskriminierungsverbände. Um Diskriminierungen wirkungsvoll und effektiv zu bekämpfen, ohne, dass Betroffene sich als solche offenbaren müssen, liegt allerdings die Einführung einer Verbandsklage nah. Der EuGH stellt fest, dass es Sache der Mitgliedstaaten ist, festzulegen, unter welchen Voraussetzungen eine Vereinigung ein gerichtliches Verfahren einleiten kann, um das Vorliegen einer Diskriminierung feststellen und diese ahnden zu lassen. Sie hätten insbesondere festzulegen, ob die Gewinnerzielungsabsicht der Vereinigung einen Einfluss auf die Beurteilung ihrer Klagebefugnis in diesem Sinne haben muss, und den Umfang einer solchen Klage klarzustellen, insbesondere die Sanktionen, die auf die Klage hin verhängt werden können. Dabei müssten solche Sanktionen nach Art. 17 der RL wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein, und zwar auch dann, wenn sich kein Geschädigter feststellen lässt.

Für eine „wirksame, verhältnismäßige und abschreckende“ Sanktionierung darf der Gesetzgeber vom Grundsatz des Individualrechtsschutzes abweichen und kollektiven Rechtsschutz etablieren.<sup>11</sup> Angesichts der zahlreichen Barrieren auf dem Weg zu individuellem Rechtsschutz sollte der Gesetzgeber zudem kollektiven Rechtsschutz im Wege eines Verbandsklagerechts für entsprechend qualifizierte Antidiskriminierungsverbände und Gewerkschaften etablieren und die Rechte von Betriebsräten und Gewerkschaften zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung stärken.<sup>12</sup> Vor dem Hintergrund dieser Durchsetzungsschwächen

---

<sup>8</sup> Antidiskriminierungsstelle des Bundes, *Jahresbericht 2019*, abrufbar unter: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.pdf;jsessionid=DBCC8DBF15C4DE9B23D9AD696BCCF60.1\\_cid341?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.pdf;jsessionid=DBCC8DBF15C4DE9B23D9AD696BCCF60.1_cid341?_blob=publicationFile&v=3)

<sup>9</sup> Im vorigen Jahr waren es 3.455 Fälle, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, *Jahresbericht 2019*, S. 43

<sup>10</sup> *Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 5-8 mit weiteren Verweisen.

<sup>11</sup> Mit dem am 21.06.2020 in Kraft getretenen Berliner Landes-Antidiskriminierungsgesetz wurde erstmalig in Deutschland in diesem Zusammenhang eine Verbandsklage eingeführt. In § 9 LADG wird eine antidiskriminierungsrechtliche Verbandsklage vorgesehen, die von nach § 10 LADG anerkannten Verbänden erhoben werden kann.

<sup>12</sup> *Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 8 und S. 161.

fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften,<sup>13</sup> dass die Klagerechte der Interessenvertretungen von einschränkenden Voraussetzungen befreit werden müssen und entsprechende Klagerechte für Personalräte einzuführen sind.<sup>14</sup>

→ [zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>13</sup> Hierzu bspw. Ausschuss-Drs. 19(11)547, 13.

<sup>14</sup> Die Regelungen § 17 Abs. 2 AGG i.V.m. § 23 Abs. 3 BetrVG geben Betriebsräten und Gewerkschaften die Möglichkeit, bei Vorliegen eines groben Verstoßes von Arbeitgeber\*innen gegen die Vorschriften des AGG ein Beschlussverfahren vor einem Arbeitsgericht einzuleiten. Das Vorliegen eines groben Verstoßes erfordert, dass die grobe Pflichtverletzung objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend sein muss. Von dieser kollektiv-rechtlichen Möglichkeit wird in der Rechtspraxis jedoch kaum Gebrauch gemacht. Zu den Gründen im Einzelnen, *Berghahn/Klapp/Tischbirek*, Evaluation des AGG, erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2016, S. 8 und S. 142 f.

## IV. Verfahren vor dem EuGH

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

### 1. Allgemeine Fragen

#### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 02.04.2020 – C-830/18 – Landkreis Südliche Weinstraße**

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

**Schlagworte:** Erstattung von Schülerbeförderungskosten – Wohnsitzerfordernis in dem betroffenen Bundesland – Ausschluss der Kinder, die in diesem Bundesland zur Schule gehen und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen

**Kernaussage:** 1. Wird die Übernahme der Schülerbeförderung durch ein Bundesland von einem Wohnsitz in diesem Bundesland abhängig gemacht, stellt dies eine mittelbare Diskriminierung von Grenzarbeitnehmer\*innen dar.

2. Praktische Schwierigkeiten bei der effizienten Organisation der Schülerbeförderung stellen keinen zwingenden Grund des Allgemeininteresses dar, der eine mittelbare Diskriminierung rechtfertigen kann.

#### **Beschluss des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 08.04.2020 – C-791/19 R – Kommission/ Polen**

**Rechtsvorschriften:** Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV, Art. 279 AEUV

**Schlagworte:** Unabhängigkeit der Disziplinarkammer am Obersten Gericht Polens – Vorläufiger Rechtsschutz

**Kernaussage:** Die Republik Polen ist verpflichtet, unverzüglich und bis zur Verkündung des Urteils in der Rechtssache C-791/19

- die Anwendung der Bestimmungen zur Disziplinarkammer am Obersten Gericht Polens, wonach diese sowohl im ersten als auch im zweiten Rechtszug in Disziplinarsachen gegen Richter entscheidet, auszusetzen,
- es zu unterlassen, die bei der Disziplinarkammer anhängigen Verfahren an einen Spruchkörper zu verweisen, der die Anforderungen an die Unabhängigkeit nicht erfüllt.

**Erläuterungen:** Das Eilverfahren reiht sich ein in mehrere Entscheidungen und anhängige Verfahren zur umstrittenen Justizreform in Polen. Die Große Kammer des EuGH hatte bereits mit Urteil vom 19.11.2019<sup>1</sup> festgestellt, dass die neue Disziplinarkammer des Obersten Gerichts Polens unabhängig sein muss, um über Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Versetzung von Richter\*innen in den Ruhestand entscheiden zu können; anderenfalls

<sup>1</sup> EuGH v. 19.11.2019 – Verb. Rs. C-585/18, C-624/18 und C-625/18 – A.K.

müssten die Rechtsstreitigkeiten vor einem anderen Gericht verhandelt werden.<sup>2</sup> Nunmehr hat der EuGH – ebenfalls in Besetzung der Großen Kammer – in einem ähnlich gelagerten Verfahren<sup>3</sup> die einstweilige Anordnung getroffen, dass die vor der Disziplinarkammer bereits anhängigen Verfahren ausgesetzt werden und nicht an einen anderen Spruchkörper verwiesen werden dürfen, der die Vorgaben aus dem Urteil A.K. nicht erfüllt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 2. Arbeitszeit

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Beschluss des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 22.04.2020 – C-692/19 – Yodel Delivery Network**

**Rechtsvorschriften:** ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Plattformbeschäftigte – Arbeitnehmerbegriff – Kurierfahrer\*innen

**Kernaussage:** Eine Person, ist kein „Arbeitnehmer“ im Sinne der Richtlinie 2003/88/EG, wenn ihr die Möglichkeit eingeräumt wird:

- Unterauftragnehmer einzusetzen, um die Dienstleistung zu erbringen, zu deren Erbringung sie sich verpflichtet hat;
- angebotene Aufgaben zu akzeptieren, abzulehnen oder die Höchstzahl einseitig festzulegen;
- seine Dienstleistungen an Dritte, einschließlich direkter Konkurrent\*innen des mutmaßlichen Arbeitgebers, zu erbringen, und
- seine eigene „Arbeitszeit“ innerhalb bestimmter Parameter festzulegen und seine Zeit nach seinen persönlichen Vorlieben und nicht nur nach den Interessen des vermeintlichen Arbeitgebers zu gestalten, unter der Voraussetzung, dass erstens die Unabhängigkeit dieser Person nicht fiktiv zu sein scheint und zweitens es nicht möglich ist, das Bestehen eines Unterordnungsverhältnisses zwischen dieser Person und ihrem mutmaßlichen Arbeitgeber nachzuweisen.

**Erläuterungen:** Siehe hierzu die Anmerkung von *Gruber-Risak* auf S. 4 – 10.

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 30.04.2020 – C-211/19 – Készenléti Rendőrség**

**Rechtsvorschriften:** ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Arbeitsschutz-RahmenRL 89/391/EWG

**Schlagworte:** Bereitschaftspolizei im Grenzdienst – Flüchtlingssituation als besonderes Ereignis – Voraussetzung für eine Ausnahme von der ArbeitszeitRL

**Kernaussage:** Die ArbeitszeitRL findet Anwendung auf Bereitschaftspolizist\*innen, die zur Sicherung der EU-Außengrenzen eingesetzt werden, es sei denn, dass die Aufgaben im Rahmen außergewöhnlicher Ereignisse wahrgenommen werden, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit

<sup>2</sup> Vgl. hierzu Hinweis *Hlava/Höller/Klengel*, HSI-Newsletter 4/2019, unter IV.1.

<sup>3</sup> EuGH, v. 08.04.2020 – C-791/19 – *Kommission/ Polen*.

des Gemeinwesens unerlässlich sind und deren ordnungsgemäße Durchführung in Frage gestellt wäre, wenn alle Vorschriften der Richtlinie beachtet werden müssten.

**Erläuterung:** Der Kläger arbeitete bei der ungarischen Bereitschaftspolizei (Miskolc). Diese teilte ihn für die Jahre 2015 – 2017 dem Grenzschutz zu. Im Rahmen dieser Tätigkeit wurden dem klagenden Arbeitnehmer Bereitschaftsdienste außerhalb der gewöhnlichen Dienstzeit zugewiesen. Diese Dienste wurden von seinem Dienstherrn als Ruhezeit klassifiziert. Das vorliegende Gericht möchte vom EuGH wissen, ob Mitglieder der Ordnungskräfte, die im Fall des Zustroms von Drittstaatsangehörigen zu den Außengrenzen eines Mitgliedstaats Überwachungsaufgaben an diesen Grenzen wahrnehmen unter die Ausnahme des Art. 2 Abs. 2 UAbs. 1 RL 89/391/EWG fallen (Rn. 31). Dabei definiert die RL 89/391/EWG den Anwendungsbereich der RL 2003/88/EG. Demnach werden Tätigkeiten des öffentlichen Dienstes, wenn sie wegen der unbedingten Notwendigkeit, einen wirksamen Schutz des Gemeinwesens zu gewährleisten, aus dem Anwendungsbereich der RL 2003/88/EG ausgeschlossen. Die Beklagte argumentiert, dass dies vorliegend der Fall sei, da eine Planung der Arbeitszeiten der Grenzschutzpolizist\*innen aufgrund der Notwendigkeit einer kontinuierlichen Präsenz an den Grenzen und wegen der Unmöglichkeit, den Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben vorherzusehen, nicht in Betracht komme (Rn. 36). Der EuGH hält dagegen die ArbeitszeitRL 2003/88/EG für anwendbar, da nur in Fällen, in denen die Tätigkeiten im Rahmen außergewöhnlicher Ereignisse wahrgenommen werden, deren Schwere und Ausmaß Maßnahmen erfordern, die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sicherheit des Gemeinwesens unerlässlich sind, eine Ausnahme von der Richtlinie gemacht werden dürfe. Diese Voraussetzungen seien im vorliegenden Fall nicht gegeben, da von der Beklagten weder dargestellt worden sei, warum es die Aufgaben des Klägers beeinträchtigen würden, wenn diesem in regelmäßigen Abständen Ruhezeiten gewährt werden würden, noch warum seine Aufgaben wegen der mit ihnen verbundenen Besonderheiten nur kontinuierlich und nur von diesem Arbeitnehmer allein wahrgenommen werden können. Auch könnten die anfallenden Kosten, die dem Arbeitgeber dadurch entstehen, dass der Arbeitnehmer während der Ruhezeiten ersetzt werden muss, keine Rechtfertigung für die Nichtanwendung der Richtlinie sein.<sup>4</sup>

### **Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 07.05.2020 – C-96/19 – Bezirkshauptmannschaft Tulln (Attestation de jours sans conduite)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 34 Abs. 3 UAbs. 2 VO (EU) Nr. 165/2014 (über Fahrtenschreiber im Straßenverkehr), Beschluss 2009/959/EU der Kommission

**Schlagworte:** Straßenverkehr – Arbeitstage und Ruhetage – Digitale Fahrtenschreiber – Fehlende Aufzeichnung

**Kernaussage:** Der Lenker eines mit einem digitalen Fahrtenschreiber ausgerüsteten Kraftfahrzeugs darf bei fehlenden Aufzeichnungen in diesem Fahrtenschreiber verpflichtet werden, ein von seinem Arbeitgeber nach dem Formblatt im Anhang des Beschlusses 2009/959/EU der Kommission ausgestelltes Tätigkeitsbescheinigung als subsidiären Nachweis seiner Tätigkeiten vorzulegen.

**Erläuterungen:** Die Arbeitsbedingungen von Berufskraftfahrer\*innen sind in verschiedenen Zusammenhängen immer wieder Gegenstand der Rechtsprechung des EuGH. Dies betrifft auch Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, speziell der Einhaltung von Lenk- und Ruhezeiten. So darf ein/e Fahrer\*in ihre/seine wöchentlichen Ruhezeiten nicht im Fahrzeug verbringen<sup>5</sup> und es wurden Klarstellungen zu Beginn und Ende der wöchentlichen Ruhezeit

<sup>4</sup> Vgl. in diesem Sinne EuGH v. 09.09.2003 – C-151/02 – *Jaeger*, Rn. 66 f.

<sup>5</sup> EuGH v. 20.12.2017 – C-102/16 – *Vaditrans*, vgl. Hinweis *Heuschmid/Hlava*, *HSI-Newsletter 4/2017* unter IV.2.

getroffen<sup>6</sup>. In diesem Kontext sind auch Fragen der Dokumentation der Arbeitszeiten von Relevanz, um die Einhaltung der Vorgaben kontrollieren zu können.<sup>7</sup> Das vorliegend entschiedene Verfahren betrifft die Frage, ob Art. 34 Abs. 3 UAbs. 2 VO (EU) Nr. 165/2014 es den Mitgliedstaaten verbietet, neben dem digitalen Fahrtenschreiber zu Nachweiszwecken die Mitführung weiterer Formulare zu verlangen. Ein solches Verbot besteht, wie der EuGH ausführt, nicht für lenkfreie Tage, die nicht vom Fahrtenschreiber aufgezeichnet werden. Andernfalls würde dies dem Ziel der VO zuwiderlaufen, die Arbeitsbedingungen der Fahrer\*innen zu verbessern, und erleichtere stattdessen die Möglichkeit, die Aufzeichnung solcher Daten zu unterlassen (Rn. 38). Das in der VO enthaltene Verbot zur Forderung weitergehender Formulare diene dagegen lediglich dem Bürokratieabbau.

Eine Verbesserung der Arbeits- und Sozialbedingungen von Berufskraftfahrer\*innen ist auch ein wesentliches Anliegen des jüngst verabschiedeten EU-Mobilitätspakets. In diesem werden die Ruhezeiten und Rückkehrfristen neu geregelt.

### **Neu anhängige Verfahren**

#### **Vorabentscheidungsersuchen der Curtea de Apel Iași (Rumänien), eingereicht am 11.12.2019 – C-909/19 – BX/Unitatea Administrativ Teritorială D.**

**Rechtsvorschriften:** ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC (Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen)

**Schlagnworte:** Arbeitszeitbegriff – Verpflichtende Fortbildungskurse, die nach dem Ende der regulären Arbeitszeit und außerhalb des Arbeitsorts besucht werden

**Erläuterung:** Der Kläger ist als Feuerwehrmann im Freiwilligendienst für Notfälle für die Beklagte, eine rumänische Gebietskörperschaft, tätig. Die Parteien einigten sich darauf, dass der Kläger eine von der Beklagten finanzierte Weiterbildung absolvieren sollte. Der Ausbildungsort befand sich dabei außerhalb des gewöhnlichen Arbeitsortes. Von den 160 Stunden beruflicher Fortbildung absolvierte der Kläger 124 Stunden außerhalb der normalen Arbeitszeit. Für diese 124 Stunden forderte er die Zahlung eines Entgelts.

Das vorlegende Berufungsgericht möchte vom Gerichtshof wissen, welche Rechtsnatur die Zeit hat, die ein/e Arbeitnehmer\*in auf Ersuchen und zugunsten des Arbeitgebers für eine berufliche Fortbildung außerhalb ihres/seines gewöhnlichen Arbeitsorts und außerhalb der normalen Arbeitszeit an Wochentagen und an wöchentlichen Ruhetagen aufwendet. Dabei ist das vorlegende Gericht der Ansicht, dass es sich hier um Arbeitszeit handelt, denn eine freie Ausübung der Ruhezeit durch den Arbeitnehmer sei wegen der geografischen und zeitlichen Ausgestaltung der Ausbildung nicht möglich. Hieraus folgert es, dass nach dem zweipoligen Ansatz des Unionsgesetzgebers, nach dem sich Arbeitszeit und Ruhezeit stets gegenseitig ausschließen, von Arbeitszeit auszugehen sei. Der Umstand, dass es sich hier um einen freiwilligen Feuerwehrmann handelt, führt im Übrigen nicht zum Ausschluss aus dem Anwendungsbereich der ArbeitszeitRL. Dies hatte der EuGH bereits bei früherer Gelegenheit entschieden.<sup>8</sup>

Sollte der Gerichtshof jedoch feststellen, dass die streitige Fortbildungszeit nicht unter die ArbeitszeitRL fällt, möchte das vorlegende Gericht wissen, ob eine nationale Regelung, die den Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die Ruhezeiten von Arbeitnehmer\*innen während einer zwingenden Fortbildung einzuhalten, mit Unionsrecht vereinbar ist.

---

<sup>6</sup> EuGH v. 10.04.2019 – C-834/18 – *Rolibérica*, vgl. Hinweis *Hlava/Höller/Klengel*, *HSI-Newsletter 2/2019* unter IV.2.

<sup>7</sup> Dazu ein weiteres derzeit anhängiges Vorabentscheidungsverfahren: C-906/19 – *Ministère public*.

<sup>8</sup> Vgl. nur EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*, m. Anm. *Buschmann*, *HSI-Newsletter 1/2018*, Anm. unter II.

## Vorabentscheidungsersuchen des Labour Court (Ireland), eingereicht am 20.05.2020 – C-214/20 – Dublin City Council

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

**Schlagworte:** Bereitschaftszeit als Arbeitszeit – Maximale Eintrefffrist von zehn Minuten – Möglichkeit des/der Arbeitnehmer\*in während der Bereitschaftszeit für andere Arbeitgeber beschäftigt zu sein – Frage, ob Arbeitnehmer\*innen, die während der Bereitschaftszeit für einen zweiten Arbeitgeber tätig sind, gleichzeitig Arbeitszeit in Bezug auf den ersten und auf den zweiten Arbeitgeber leisten

→ [zurück zur Übersicht](#)

### 3. Berufsrecht

#### *Urteile/Beschlüsse*

#### Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 04.06.2020 – C-828/18 – Trendsetteuse

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 Abs. 2 HandelsvertreterRL 86/653/EWG

**Schlagworte:** Begriff „Handelsvertreter“ – fehlende Möglichkeit, auf die Verkaufsbedingungen und die Preise der Waren Einfluss zu nehmen

**Kernaussage:** Eine Person muss nicht notwendigerweise über die Möglichkeit verfügen, die Preise der Waren, deren Verkauf sie für Rechnung des Unternehmers besorgt, zu ändern, um als Handelsvertreter i.S.d. Richtlinie 86/653/EWG eingestuft zu werden.

**Erläuterungen:** Nach Ansicht des Klägers handelt es sich bei seiner Vertragsbeziehung um einen Handelsvertretervertrag französischen Rechts. Vor diesem Hintergrund macht er einen Schadensersatzanspruch wegen ungerechtfertigter Kündigung des Vertrags geltend. Der Handelsvertreterbegriff setze, so der EuGH, nicht voraus, dass der Gewerbetreibende den Preis der Waren, deren Verkauf er für die Rechnung des Unternehmers besorgt, ändert. Für diese eher weite Auslegung spräche v.a., dass es der Unternehmer anderenfalls durch die Vertragsgestaltung in der Hand hätte, den Anspruch des Handelsvertreters bei Beendigung des Vertragsverhältnisses zu umgehen. Nähere Hinweise für die Abgrenzung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberstellung lassen sich der Entscheidung nicht entnehmen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

### 4. Entsenderecht

#### *Schlussanträge*

#### Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 28.05.2020 – C-620/18 – Ungarn/ Parlament und Rat

**Rechtsvorschriften:** Rev. EntsenderRL (EU) 2018/957 – EntsenderRL 96/71/EG

**Schlagworte:** Vereinbarkeit der revidierten Entsenderichtlinie mit Unionsrecht – Nichtigkeitsklage

**Kernaussage:** Die Nichtigkeitsklage Ungarns gegen die RL (EU) 2018/957 zur Änderung der RL 96/71/EG wird abgewiesen.

**Erläuterungen:** Dieses und das parallel geführte Verfahren C-626/18 betreffen die Nichtigkeitsklagen Ungarns und Polens gegen die im Jahr 2018 revidierte Entsenderichtlinie. Diese enthält Verbesserungen für die Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer\*innen. GA *Sánchez-Bordona* kommt in seinen Schlussanträgen zu dem Ergebnis, dass die Änderungen auf einer hinreichenden Rechtsgrundlage erlassen wurden und auch verhältnismäßig seien. Für ihre Umsetzung in Deutschland wird derzeit ein vom Bundestag beschlossener Gesetzesentwurf diskutiert.<sup>9</sup>

### **Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 28.05.2020 – C-626/18 – Polen / Parlament und Rat**

**Rechtsvorschriften:** Rev. EntsenderRL (EU) 2018/957 – EntsenderRL 96/71/EG

**Schlagworte:** Vereinbarkeit der revidierten Entsenderichtlinie mit Unionsrecht – Nichtigkeitsklage

**Kernaussage:** Die Nichtigkeitsklage Polens gegen die RL (EU) 2018/957 zur Änderung der RL 96/71/EG wird abgewiesen.

### **Schlussanträge des Generalanwalts Bobek vom 30.04.2020 – C-815/18 – Federatie Nederlandse Vakbeweging**

**Rechtsvorschriften:** EntsenderRL 96/71/EG, Art. 56 AEUV (Dienstleistungsfreiheit)

**Schlagworte:** Fahrer\*innen im internationalen Güterverkehr – Begriff der Entsendung – Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen – Tarifvertrag, dessen Bestimmungen über Arbeitsbedingungen auch bei Unterauftragnehmern zur Anwendung kommen müssen

**Kernaussage:** 1. Die Richtlinie 96/71/EG ist auf Kraftfahrer\*innen im Güterkraftverkehr anzuwenden, die in einen anderen Mitgliedstaat als denjenigen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise arbeiten, entsandt werden.

2. Der Begriff des „Arbeitnehmers, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats [...] erbringt“ i.S.v. Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 96/71/EG setzt eine hinreichende Verbindung zu dem Hoheitsgebiet voraus. Ob eine solche hinreichende Verbindung besteht, ist anhand sämtlicher relevanter Indizien im Rahmen einer Gesamtbetrachtung zu beurteilen. Ob gesellschaftsrechtliche Verbindungen zwischen den an einer bestimmten Entsendung beteiligten Unternehmen bestehen, ist nicht allein entscheidend. Kabotagetransporte fallen generell in den Anwendungsbereich der Richtlinie 96/71/EG.

3. Art. 3 Abs. 1 der Richtlinie 96/71/EG ist dahin auszulegen, dass die Frage, ob ein Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden ist, sich nach dem anwendbaren nationalen Recht beurteilt. Ein Tarifvertrag, der Arbeitgeber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass auch Unterauftragnehmer die tariflich geregelten Arbeitsbedingungen einhalten, ist unter dem Aspekt der Dienstleistungsfreiheit rechtfertigungsbedürftig.

**Erläuterungen:** Es geht um folgende Entsendekonstellation: Ein niederländisches Transportunternehmen ist an einen Tarifvertrag gebunden, der nicht nur vorsieht, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber die tariflichen Arbeitsbedingungen selbst einhalten, sondern auch Unterauftragnehmer in Nachunternehmerverträgen zur Einhaltung verpflichten müssen. Der Tarifvertrag ist nicht für allgemeinverbindlich erklärt worden, wohl aber ein insoweit gleichlau-

---

<sup>9</sup> BT-Drs. 19/19371; dass dieser Gesetzesentwurf den Anforderungen der revidierten Entsenderichtlinie genügt, ist höchst zweifelhaft, vgl. Stellungnahme des DGB, Ausschuss-Dr. 19(11)696.

tender Tarifvertrag, der wegen der Anwendbarkeit des erstgenannten Tarifvertrags nicht eingreift. Die niederländische Gewerkschaft FNV verlangt von den drei beteiligten Unternehmen, den geltenden Tarifvertrag für die bei ihnen tätigen Arbeitnehmer\*innen einzuhalten, da die Fahrer\*innen ihre Arbeit gewöhnlich in den Niederlanden verrichteten.

Eine Anwendung des Tarifvertrags kommt unter dem Gesichtspunkt in Betracht, dass Art. 3 Abs. 1 RL 96/71/EG für entsandte Arbeitnehmer\*innen die Anwendung von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen des Einsatzlandes vorsieht. Die Vorlagefragen 1 und 2 beziehen sich darauf, ob die RL 96/71/EG auf den vorliegenden Sachverhalt Anwendung findet. Die Rechtsfrage, in welchen Konstellationen die EntsendeRL auf Kraftfahrer\*innen zur Anwendung kommt, die das Hoheitsgebiet anderer Staaten befahren, ist von grundsätzlicher Bedeutung. Allerdings steht die Verabschiedung des Mobilitätspakets bevor, in dem spezielle Regelungen für die betreffenden Konstellationen getroffen werden.

Nach Ansicht von GA *Bobek* steht zunächst der Anwendung der EntsendeRL nicht entgegen, dass die Richtlinie nicht auf die Ermächtigungsgrundlage für den Verkehr gestützt worden ist.<sup>10</sup> Sodann seien Kraftfahrer\*innen im Güterkraftverkehr auch als entsandte Arbeitnehmer\*innen anzusehen. In der Rs. *Dobersberger* hatte der EuGH das Kriterium der „hinreichenden Verbindung“ zum Territorium des betreffenden Staates herangezogen, das auch in der Einigung über das Mobilitätspaket eine tragende Rolle spielt. Nur wenn eine solche Verbindung gegeben sei, sei von einer Entsendekonstellation auszugehen. Zugpersonal sei beim Durchqueren eines Mitgliedstaats somit nicht als entsandt i.S.d. Richtlinie anzusehen. Dem entspreche es, wenn Berufskraftfahrer\*innen im Transitverkehr einen Mitgliedstaat im LKW durchqueren. Werden einem Arbeitgeber im Ausland hingegen Kraftfahrer\*innen zur Erbringung von Fahrten zur Verfügung gestellt, handele es sich eindeutig um eine Entsendekonstellation. Kabotagefahrten, also Fahrten, die in einem anderen Mitgliedstaat beginnen und enden, unterfallen grundsätzlich der EntsendeRL. Der GA hat zudem entschieden, dass sich die Beurteilung, ob ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist, nach dem innerstaatlichen Recht richtet.

Dem Ansatz des GA kann für die bestehende Rechtslage vor der Änderung durch das Mobilitätspaket nur teilweise gefolgt werden. Unterstellt, das Kriterium der „hinreichenden Verbindung“ zum Staatsgebiet lasse sich tatsächlich aus der RL ableiten, dürfte dieses bei Fahrten per LKW durch einen Mitgliedstaat stets gegeben sein. Schließlich haben LKW-Fahrer\*innen (anders als das Bordpersonal eines Zuges) die Möglichkeit, bei Pausen das Fahrzeug auch über längere Zeit zu verlassen. Auch wenn sich eines der Fahrtziele in einem anderen Mitgliedstaat befindet, besteht kein Zweifel an der „hinreichenden Verbindung“ mit der Folge, dass die EntsendeRL Anwendung findet.

Dass ein Tarifvertrag, der es einem Unternehmen aufgibt, dass (Unter)Auftragnehmer\*innen die tariflichen Arbeitsbedingungen einhalten, gegen die Dienstleistungsfreiheit verstoßen soll, liegt eher fern. Ein solcher Tarifvertrag verfolgt das Ziel, dass der Arbeitgeber seine Anwendung nicht durch Auslagerung der Arbeit unterläuft und damit die in Art. 28 GRC gewährleistete Kollektivvertragsfreiheit zu in ein bloß auf dem Papier bestehendes Recht verwandelt. Der Rechtsstreit zeigt aber einmal mehr die Unsicherheiten auf, die sich aus der exzessiven Auslegung der Grundfreiheiten und ihrer Anwendung auf Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts ergeben.

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>10</sup> Ebenso i.E. bereits EuGH v. 19.12.2019 – C-16/18 – *Dobersberger*, mit Hinweis in HSI-Newsletter 4/2019, unter IV.6.

### *Urteile/Beschlüsse*

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 02.04.2020 – C-670/18 – *Comune di Gesturi***

**Rechtsvorschriften:** GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Vergabe öffentlicher Aufträge – Ausschluss von in den Ruhestand versetzten Personen im öffentlichen oder privaten Bereich

**Kernaussage:** Eine nationale Regelung, die es öffentlichen Verwaltungen verbietet, Aufträge über Studien und Beratungsleistungen an Personen im Ruhestand zu vergeben, ist unionsrechtskonform, sofern sie ein rechtmäßiges Ziel der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik verfolgt und die zur Erreichung dieses Ziels verwendeten Mittel angemessen und erforderlich sind.

#### **Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 23.04.2020 – C-507/18 – *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI***

**Rechtsvorschriften:** GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 11 Abs. 1, Art. 15 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 EU-GRC

**Schlagworte:** Verbot der Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung – Öffentliche Äußerungen, mit denen die Einstellung homosexueller Personen ausgeschlossen wird – Verbandsklage

**Kernaussage:** 1. Diskriminierende Äußerungen einer Person während eines Radiointerviews, wonach sie niemals Personen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung einstellen noch in ihrem Unternehmen beschäftigen würde, fallen unter den Begriff „Bedingungen ... für den Zugang zu [einer] Erwerbstätigkeit“ i.S.d. der RL 2000/78/EG.

2. Werden solche Äußerungen nicht im Rahmen eines laufenden oder geplanten Einstellungsverfahrens getätigt, ist zu prüfen, ob der Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung nicht nur hypothetisch ist.

3. Die RL 2000/78/EG erlaubt es den Mitgliedstaaten, Interessenverbänden die Klagebefugnis zuzusprechen, um – auch ohne identifizierbares Opfer – Schadensersatz einzuklagen.

**Erläuterungen:** Eingehend hierzu siehe die Anmerkung von *Klapp* auf S. 11 – 16.

In einem Radiointerview äußerte sich ein Rechtsanwalt dahingehend, dass er in seiner Kanzlei niemals homosexuelle Personen einstellen würde und mit solchen Personen auch nicht zusammenarbeiten wolle. Daraufhin verklagte ihn die „Associazione“ (eine Vereinigung von Rechtsanwält\*innen, die Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender und Intersexuellen (LGBTI) vor Gericht Beistand leistet) auf Schadensersatz. Gegen seine Verurteilung legte der Anwalt Kassationsbeschwerde beim vorlegenden Gericht ein.

Mit seiner Entscheidung folgt der EuGH den Schlussanträgen<sup>11</sup> der GA *Sharpston* vom 31.10.2019. Fraglich war, ob eine solche Äußerung auch dann in den Anwendungsbereich der RL 2000/78/EG fällt, wenn weder aktuell ein Einstellungsverfahren stattfand, noch geplant war. Der EuGH bejahte dies unter der Voraussetzung, dass die besagte Äußerung mit

<sup>11</sup> Schlussanträge der GA in *Sharpston* v. 31.10.2019 – C-507/18 – *Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI*, siehe hierzu Hinweis im *HSI-Newsletter* 4/2019, unter IV. 7.

der Einstellungspolitik eines bestimmten Arbeitgebers tatsächlich in Zusammenhang gebracht werden könne. Es sei also zu bestimmen, ob die sich äussernde Person tatsächlich auf den Einstellungsprozess Einfluss habe oder von außenstehenden Personen als eine solche einstellungsrelevante Person wahrgenommen werde (Rn. 43). Bei der Feststellung dieses Zusammenhangs sei der konkrete Sachverhalt anhand von Kriterien, wie etwa der Stellung und Funktion des Urhebers, Art und Inhalt der fraglichen Äußerung sowie deren privaten oder öffentlichen Charakters zu bewerten (Rn. 44 ff.). Die vom Beklagten angeführte Verletzung seiner Meinungsfreiheit greife nicht, da diskriminierende Äußerungen i.S.d. RL 2000/78/EG vom Schutzbereich der Meinungsfreiheit ausgenommen seien (Rn. 53). Abschließend führt der EuGH aus, dass Mitgliedstaaten durch nationale Regelungen Verbänden das Recht einräumen können, Gerichtsverfahren zur Durchsetzung der Ansprüche aus dieser Richtlinie einzuleiten, auch wenn sie nicht im Namen einer bestimmten beschwerten Person handeln oder sich keine beschwerte Person feststellen lässt (Rn. 63). Mit dem vorliegenden Urteil zeigt der EuGH auf, welche komplexe (Abschreckungs-)Wirkungen eine solche öffentlich geäußerte diskriminierende Aussage entfaltet.

### **Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 23.04.2020 – C-710/18 – Land Niedersachsen (*Périodes antérieures d'activité pertinente*)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 45 Abs. 2 AEUV, FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

**Schlagworte:** Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – Begrenzte Anrechnung der einschlägigen Vordienstzeiten, die bei einem Arbeitgeber in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegt wurden

**Kernaussage:** Eine nationale Regelung, die für die Eingruppierung gleichwertige Berufserfahrung, die bei einem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber gesammelt wurde, nur in begrenztem Umfang berücksichtigt, während Berufserfahrung, die bei demselben Arbeitgeber gesammelt wurde, voll anerkannt wird, ist mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV nicht vereinbar.

**Erläuterungen:** § 16 Abs. 2 TVöD regelt die Anerkennung von einschlägiger Berufserfahrung einer/eines Arbeitnehmer\*in im Rahmen der Stufenzuordnung im tariflichen Entgeltsystem des öffentlichen Dienstes. Berufserfahrung, die bei demselben Arbeitgeber erworben wurde, wird vollständig anerkannt. Zeiten, die die Arbeitnehmer\*innen bei einem anderen Arbeitgeber verbracht haben, werden hingegen in begrenztem Umfang und nur für die Entgeltstufen 2 und 3 berücksichtigt, was zu Nachteilen bei der Vergütung führt. Das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage gestellt, ob diese Regelung mit Art. 45 Abs. 2 AEUV (Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit) sowie der FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011 zu vereinbaren ist.

Bereits im Jahr 2013 hatte der EuGH in einem österreichischen Verfahren entschieden, dass eine vergleichbare Regelung eine unerlaubte mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit darstellen kann, da ausländische Arbeitnehmer\*innen keine Möglichkeit haben, Berufserfahrung bei demselben Arbeitgeber zu sammeln. Im vorliegenden Fall geht es hingegen, wie der EuGH klarstellt, um die Arbeitnehmerfreizügigkeit einer deutschen Staatsangehörigen, die die einschlägige Berufserfahrung in Frankreich gesammelt hatte. Von den 17 Jahren Berufserfahrung der Klägerin waren bei ihrer neuen Stelle beim Land Niedersachsen nur drei Jahre stufenwirksam. Eine solche Behandlung vermag es weniger attraktiv zu machen, in einem anderen Mitgliedstaat einer Beschäftigung nachzugehen. Diese Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit ist nach Auffassung des EuGH nicht durch die Ziele der Gleichbehandlung von befristet eingestellten Arbeitnehmer\*innen, das Leistungsprinzip, die bezweckte Bindung der Arbeitnehmer\*innen an den Arbeitgeber oder einen Anreiz zur Rückkehr von Arbeitnehmer\*innen zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber gerechtfertigt.

## **Schlussanträge**

### **Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 07.05.2020 – C-223/19 – YS (Pensions d'entreprise de personnel cadre)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 4 Abs. 2 und Art. 5 Buchst. c GleichbehandlungsRL 2006/54/EG, GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Geschlechtergleichbehandlung im Bereich des Entgelts und der sozialen Sicherheit – Betriebliche Altersversorgung – Betriebsrenten in Form einer direkten Leistungszusage des Arbeitgebers

**Kernaussage:** 1. Nationale Vorschriften, die für Betriebsrentner\*innen auf Basis direkter Leistungszusagen von staatlich kontrollierten Unternehmen die Einbehaltung eines Pensionsbeitrags bzw. die Nichterhöhung der vertraglich vorgesehenen Erhöhung ihrer Ansprüche oberhalb einer bestimmten Höhe vorsehen, können gegen die GleichbehandlungsRL 2006/54/EG verstoßen, sofern ein Geschlecht hiervon prozentual besonders betroffen ist.

2. Solche nationalen Vorschriften stellen keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters dar, wenn die betreffende Art von Betriebsrenten nach einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr abgeschlossen wurde und daher Bezugsberechtigte von später abgeschlossenen Betriebsrentenarten nicht in den Anwendungsbereich dieser Vorschriften fallen.

3. Die Freiheit des Arbeitgebers zur Vereinbarung des Arbeitsentgelts kann beschränkt werden, wenn dies erforderlich ist und einer dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzung, wie dem Erhalt der Finanzierbarkeit der Rentensysteme, tatsächlich entspricht. Entsprechendes gilt für eine durch die Einbehaltung eines Teils eines Betriebsrentenanspruchs bewirkte Nutzungsbeschränkung des Eigentums eines Arbeitnehmers i.S.v. Art. 17 Abs. 1 EU-GRC, wenn dieser Anspruch einen gewissen Schwellenwert überschreitet und die Höhe des zu leistenden Beitrags von der Höhe des Anspruchs abhängt.

### **Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe vom 14.05.2020 – C-30/19 – Braathens Regional Aviation**

**Rechtsvorschriften:** Art. 7, Art. 15 AntidiskriminierungsRL 2000/43/EG, Art. 47 EU-GRC

**Schlagworte:** Schadensersatz wegen Diskriminierung – Weigerung, daneben das Vorliegen einer Diskriminierung einzuräumen – Zusammenhang zwischen Sanktion und Diskriminierung

**Kernaussage:** Ist eine Person zwar dazu bereit Schadensersatz wegen Diskriminierung zu zahlen, weigert sich aber die Diskriminierung anzuerkennen, so hat die verletzte Person das Recht, diese Diskriminierung gerichtlich prüfen und ggf. feststellen zu lassen. Ein prozessuales Mittel zur Verfahrensbeendigung wie das Anerkenntnis darf zu keinem anderen Ergebnis führen.

**Erläuterungen:** Der vorliegende Schlussantrag betrifft keine spezifisch arbeitsrechtliche Fallgestaltung, ist in seinen Aussagen aber auch für antidiskriminierungsrechtliche Fragen im Kontext des Arbeitslebens von Bedeutung. Der Kläger, ein in Chile geborener, in Stockholm wohnhafter Fluggast wurde auf einem durch die Beklagte als Fluggesellschaft durchgeführten Inlandsflug einer zusätzlichen Sicherheitskontrolle unterzogen. Der Kläger macht Schadensersatz geltend, da er durch die Auswahl zur Kontrolle unmittelbar diskriminiert worden sei. Die Beklagte habe ihn für einen arabischen Muslim gehalten und ihn aus diesem Grund der zusätzlichen Kontrolle unterzogen. Die Beklagte erkannte den Schadensersatzanspruch

an, bestritt aber das Vorliegen jedweder Diskriminierung (Rn. 22 f.). Der den Kläger vertretende Ombudsmann (schwedische Behörde für die Bekämpfung von Diskriminierungen) beantragte die gerichtliche Feststellung, dass der Fluggast von der Fluggesellschaft diskriminiert wurde. Das Gericht wies die Feststellungsanträge des Ombudsmanns mit der Begründung zurück, dass diese in Anbetracht des Anerkenntnisses der Beklagten unerheblich seien.

Interessant am vorliegenden Fall war, dass sich die Beklagte durch ein Anerkenntnis der Strafe der gerichtlichen Feststellung, dass sie den Kläger diskriminiert hatte, entziehen konnte. Das vorliegende Gericht erklärte hierzu, dass die Sanktion sowohl eine Wiedergutmachungs- als auch eine Präventionsfunktion erfülle. Außerdem müsse das Gericht nach nationalem Recht einem Anerkenntnis Folge leisten, ohne dabei den Sachverhalt oder die Rechtsfrage wirklich zu prüfen. Aus einem solchen Urteil könnten daher keine verlässlichen Rückschlüsse auf die Begründetheit des Vorbringens des Klägers zu den Umständen des Rechtsstreits gezogen werden (Rn. 30).

Der GA stellt fest, dass bei vielen von Diskriminierung Betroffenen das vorrangige Interesse nicht wirtschaftlicher Art sei, sodass allein die Zahlung eines Geldbetrags im Allgemeinen nicht ausreiche, um den erlittenen Schaden auszugleichen. In Anlehnung an die Rechtsprechung des EGMR<sup>12</sup>, der eine Diskriminierung erst als ausgeglichen ansieht, wenn für den Geschädigten neben dem geforderten Schadensersatz auch eine Bestätigung der Diskriminierung durch nationale Behörden anerkannt wird (Rn. 88), sieht es der GA als zwingend für eine Wiedergutmachung an, dass der von einer Diskriminierung Betroffene in der Lage sein muss, bei einem Gericht die Feststellung derselben beantragen zu können. Die abschreckende Wirkung verliere erheblich an Kraft, wenn die Sanktion nicht im eindeutigen Zusammenhang mit dem diskriminierenden Verhalten steht (Rn. 98). Der GA schlägt dem EuGH deshalb vor, zu entscheiden, dass zwischen der Sanktion und dem Vorliegen einer Diskriminierung entweder durch die Anerkennung der Diskriminierung durch ihren Urheber oder deren Feststellung durch ein Gericht ein Zusammenhang bestehen muss, damit die Sanktion ihre Wiedergutmachungs- und Abschreckungsfunktion in vollem Umfang erfüllen kann.

Für das deutsche Arbeitsrecht bedeutet das Urteil, dass bei Vorliegen einer Diskriminierung durch den Arbeitgeber auch hier ein unionsrechtlich fundiertes Feststellungsinteresse für die Feststellung der Diskriminierung begründet werden könnte, das Arbeitnehmer\*innen neben ihrem Anspruch auf Schadensersatz geltend machen könnten.

### **Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 18.06.2020 – C-16/19 – Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej u.a.**

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

**Schlagworte:** Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung – Unterschiedliche Behandlung innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung

**Kernaussage:** Eine Differenzierung innerhalb einer sich durch eine geschützte Eigenschaft (hier die Behinderung) auszeichnenden Gruppe kann eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- a) Die vom Arbeitgeber vorgenommene Differenzierung innerhalb der Gruppe erfolgt aufgrund eines dem Anschein nach neutralen Kriteriums;
- b) dieses dem Anschein nach neutrale Kriterium steht untrennbar im Zusammenhang mit der geschützten Eigenschaft (im vorliegenden Fall der Behinderung);

---

<sup>12</sup> Vgl. u. a. EGMR v. 07.06.2012 – Nr. 38433/09 – *Centro Europa 7 S.r.l. und Di Stefano/Italien*, Nr. 81 und die dort angeführte Rechtsprechung sowie Nrn. 87 und 88.

c) dieses Kriterium kann nicht durch ein rechtmäßiges Ziel objektiv gerechtfertigt werden, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind nicht angemessen und erforderlich.

**Erläuterungen:** Das Verfahren bietet dem Gerichtshof die Möglichkeit, seine Rechtsprechung zum Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots in Art. 2 RL 2000/78/EG hinsichtlich der Frage fortzuentwickeln, ob die RL auch Diskriminierungen innerhalb der Gruppe von Menschen mit Behinderungen (oder innerhalb der Gruppe anderer in der RL genannten Merkmalsträger) verbietet.

Vorliegend hatte sich ein polnischer Arbeitgeber dazu entschlossen, Arbeitnehmer\*innen mit einer Behinderung einen monatlichen Entgeltzuschlag in Höhe von ca. 60 Euro zu zahlen, wenn sie ihm einen Bescheid über die Anerkennung ihrer Behinderung nach einem bestimmten Stichtag vorlegen. Der Hintergrund ist folgender: Das polnische Recht sieht für Unternehmen die Zahlung einer Ausgleichsabgabe vor, wenn eine Beschäftigungsquote von 6 % an Menschen mit Behinderungen nicht erfüllt wird. Der Arbeitgeber wollte mit der Gehaltszulage eine Kosteneinsparung erreichen, indem mehr Beschäftigte einen Bescheid über die Feststellung einer Behinderung vorlegen. Er unterschied damit aber zwischen behinderten Menschen, die den Bescheid vor oder nach einem bestimmten Zeitpunkt eingereicht hatten. Der GA *Pitruzzella* findet für dieses Unterscheidungskriterium deutliche Worte: Dieses sei „offensichtlich unlogisch und nicht objektiv“ (Rn. 56), da alle Arbeitnehmer\*innen, die einen Bescheid vorlegen, unabhängig vom Stichtag, gleichermaßen dazu beitragen, dass sich die Ausgleichsabgabe verringert.

Ob eine solche unterschiedliche Behandlung innerhalb der Gruppe von Menschen mit Behinderungen von der RL 2000/78/EG erfasst wird oder lediglich nicht-behinderte Menschen als Vergleichsgruppe herangezogen werden können, ist umstritten. Der GA kommt zu dem zutreffenden Schluss, dass es nach dem *effet utile* der RL unzulässig wäre, eine Gruppe von Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung zulasten einer anderen Gruppe von Arbeitnehmer\*innen mit Behinderung aufgrund der Behinderung zu begünstigen (Rn. 44). Dies wäre bspw. der Fall, wenn Arbeitnehmer\*innen „aufgrund der Art von Behinderung oder des Grades der Behinderung unterschiedlich behandelt [würden]“ (Rn. 46). Da eine Behinderung eine notwendige Voraussetzung dafür ist, um einen entsprechenden Feststellungsbescheid zu erhalten, stehe folglich auch das Unterscheidungskriterium (Zeitpunkt der Einreichung des Bescheids) im Zusammenhang mit der geschützten Situation der „Behinderung“. Der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots wegen einer Behinderung i.S.d. RL 2000/78/EG sei damit eröffnet (Rn. 68). Es handle sich vorliegend auch nicht um eine positive Maßnahme i.S.v. Art. 7 RL 2000/78/EG zur besseren Eingliederung von Menschen mit Behinderung, da die wirtschaftlichen Erwägungen (Kosteneinsparung) nichts mit diesem Ziel zu tun hätten (Rn. 72 f.). Nach Ansicht des GA liege damit hier eine mittelbare Diskriminierung vor.

### ***Neu anhängige Verfahren***

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Darmstadt (Deutschland), eingereicht am 11.12.2019 – C-905/19 – EP gegen Kreis Groß-Gerau**

**Rechtsvorschriften:** Art. 64 Europa-Mittelmeer-Abkommen mit Tunesien

**Schlagworte:** Diskriminierungsverbot – Verbot der Verkürzung der Geltungsdauer einer Aufenthaltserlaubnis – Behördliche Beschäftigungsgenehmigung

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 6. Insolvenzrecht

### *Neu anhängige Verfahren*

#### **Vorabentscheidungsersuchen des High Court of Justice Business and Property Courts of England and Wales – (Vereinigtes Königreich), eingereicht am 22.04.2020 – C-168/20 – MH und ILA**

**Rechtsvorschriften:** Art. 86 Abs. 2, 89 Abs. 1 des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU

**Schlagworte:** Nationale Rechtsvorschriften, wonach Rentenansprüche, die bei den nationalen Steuerbehörden registriert sind, im nationalen Insolvenzverfahren nicht in die Insolvenzmasse fallen – Anwendung der Ausnahme auf ausländische Rentenansprüche, die nicht bei den nationalen Steuerbehörden registriert sind, ungeachtet ihrer Registrierung im Ausland

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 7. Leiharbeit

### *Schlussanträge*

#### **Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston vom 23.04.2020 – C-681/18 – KG (Missions successives dans le cadre du travail intérimaire)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL 2008/104/EG

**Schlagworte:** Leiharbeit – Aufeinanderfolgende Verträge mit demselben entleihenden Unternehmen – Gleichbehandlung – Umgehung der Bestimmungen der Richtlinie

**Kernaussage:** 1. Aufeinanderfolgende Überlassungen desselben Arbeitnehmers an dasselbe entleihende Unternehmen, die zusammengenommen eine Dauer überschreiten, die vernünftigerweise als „vorübergehend“ betrachtet werden kann, stellen einen Missbrauch dieser Form des Beschäftigungsverhältnisses dar.

2. Die Mitgliedstaaten dürfen den Rechtsmissbrauch durch aufeinander folgende Überlassungen jedoch nicht durch konkretisierende Rechtsvorschriften ausschließen. Es ist Sache des nationalen Gerichts zu beurteilen, ob ein Rechtsmissbrauch im jeweiligen Einzelfall vorliegt.

3. Im Fall des Missbrauchs muss das vorliegende Gericht unter Berücksichtigung des gesamten nationalen Rechts alles tun, was in seiner Zuständigkeit liegt, um die volle Wirksamkeit der Richtlinie 2008/104/EG zu gewährleisten, indem der fragliche Missbrauch geahndet wird und die Folgen des Verstoßes gegen das Unionsrecht beseitigt werden.

**Erläuterungen:** Die RL 2008/104/EG setzt EU-weit geltende Leitplanken für die Leiharbeit als Beschäftigungsmodell. Zwölf Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie hat sich der EuGH erstmals mit der zentralen und umstrittenen<sup>13</sup> Frage zu befassen, wie lange Leiharbeiter\*innen als Arbeitskräfte eingesetzt und wie oft ihre Einsätze verlängert werden können. Art. 5 Abs. 5 RL 2008/104/EG enthält hierzu die unbestimmte Regelung, dass eine Umgehung der Richtlinienbestimmung durch aufeinander folgende Überlassungen unzulässig ist.

<sup>13</sup> Vgl. zum Streitstand etwa *Sansone*, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, 2. Aufl., Rn. 12.26 ff; zum deutschen Rechte etwa *Hamann/Klengel*, EuZA 2017, 194, 197 ff.

Gemäß Art. 1 Abs. 1 RL 2008/104/EG erfasst die Richtlinie die vorübergehende Arbeit von Leiharbeiter\*innen.

Da der Richtlinie der Grundsatz der vorübergehenden Überlassung zugrunde liegt, liegt es nahe, dass Überlassungsketten einer Rechtfertigung bedürfen, etwa durch vorübergehende Auftragsspitzen. Dabei vermag der Ansatz, ausschließlich auf die Verlängerung desselben Arbeitsverhältnisses abzustellen, nicht zu überzeugen. Durch einen ausschließlichen Arbeitnehmerbezug einer Überlassungsdauer würde es ermöglicht, durch das Auswechseln der Leiharbeiter\*innen die Richtlinienbestimmungen zu umgehen. Die konkreten Leiharbeiter\*innen würden ihren Arbeitsplatz verlieren, ohne dass dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Bei der Beurteilung des Rechtsmissbrauchs muss daher auch arbeitsplatzbezogen darauf abgestellt werden, ob ein Arbeitgeber wechselnde oder dieselben Leiharbeiter\*innen einsetzt.

Der Schlussantrag von GA'in *Sharpston* ist zwar in der Kontrolldichte des mitgliedstaatlichen Rechts zurückhaltend, enthält aber wichtige Grundsätze. So hält die GA'in das Verbot des missbräuchlichen Einsatzes der Leiharbeit, insbes. durch aufeinanderfolgende Einsätze von Leiharbeiter\*innen, gemäß Art. 5 Abs. 5 RL 2008/104/EG für gerichtlich überprüfbar. Maßstab für die Beurteilung seien nicht nur die Bestimmungen des Art. 5 der RL, also die Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung, sondern sämtliche Richtlinienbestimmungen. GA'in *Sharpston* betont u.a., dass der Richtlinie die Annahme zugrunde liege, dass unbefristete Arbeitsverträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses seien. Sie zielen darauf, den Zugang der Leiharbeiter\*innen zu unbefristeter Beschäftigung beim entleihenden Unternehmen zu fördern.

Die Bestimmung, wann ein Einsatz nicht mehr als „vorübergehend“ angesehen werden kann, sei von den Gerichten der Mitgliedstaaten zu treffen. Die Richtlinie fordere keine konkreten gesetzlichen Vorschriften, die Ketteneinsätze von Leiharbeiter\*innen beschränken. Die Gerichte müssten aber besondere Wachsamkeit walten lassen, wenn ein entleihendes Unternehmen sich aufeinanderfolgender Leiharbeitsverträge (wie die GA'in betont: auch mit wechselnden Leiharbeiter\*innen) bedient, ohne dass hierfür eine objektive Erklärung gegeben wird.

GA'in *Sharpston* ist zuzugestehen, dass Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL keine Vorgaben dafür enthält, *welche* Maßnahmen der Missbrauchsverhinderung die Mitgliedstaaten ergreifen müssen. Sie beachtet in ihrem Schlussantrag aber nicht hinreichend, dass bei der Frage, *ob* konkrete Maßnahmen in das mitgliedstaatliche Recht aufgenommen werden müssen, kein Spielraum bestehen kann. Stünde es den Mitgliedstaaten frei, *konkrete* Maßnahmen zur Unterbindung von Rechtsmissbrauch in ihre Rechtsordnung aufzunehmen, wären erhebliche Unterschiede bei der Regulierung der Leiharbeit in den Mitgliedstaaten die Folge, sodass von einer Harmonisierungswirkung der Richtlinie in dieser wichtigen Frage keine Rede sein könnte. Vielmehr hätten Mitgliedstaaten mit einer *laissez-faire*-Handhabung der Leiharbeit einen Wettbewerbsvorteil. Gerade dies aber will die Richtlinie unterbinden. Zu begrüßen wäre es daher, wenn der EuGH erkennt, dass Art. 5 Abs. 5 RL 2008/104/EG zwar einen allgemeinen Rechtsbegriff enthält, der aber vollständig justiziabel ist und konkreter Umsetzungsmaßnahmen bedarf. Das ausstehende Urteil des EuGH birgt damit die Gelegenheit, einen Impuls für eine wesentliche Fortentwicklung des Rechts der Leiharbeit (und der prekären Beschäftigungsverhältnisse allgemein<sup>14</sup>) zu setzen.

---

<sup>14</sup> Vgl. auch das Rechtsmissbrauchsverbot in Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse, zur Konvergenz der beiden Vorschriften etwa *Seiwerth*, NZA 2020, 273.

## **Neu anhängige Verfahren**

### **Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Deutschland) eingereicht am 03.06.2020 – C-232/20 – Daimler**

**Rechtsvorschriften:** § 19 Abs. 2 AÜG, LeiharbeitsRL 2008/104/EG

**Schlagworte:** Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung eines Leiharbeitsnehmers – Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses – Frage nach der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien über Ausdehnung der individuellen Überlassungshöchstdauer

**Erläuterungen:** In dem Verfahren geht es um einen Leiharbeiter, der über vier Jahre hinweg ausschließlich an die Daimler AG (Beklagte) überlassen wurde. Dabei wurde er unter Berufung auf einen einschlägigen Tarifvertrag dauerhaft auf einem Arbeitsplatz eingesetzt, für den bei der Beklagten ein ständiger Beschäftigungsbedarf bestand. Der Kläger möchte gerichtlich feststellen lassen, dass zwischen ihm und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht. Das vorlegende LAG Berlin-Brandenburg<sup>15</sup> möchte vom EuGH klären lassen, wie der unbestimmte Rechtsbegriff „vorübergehend“ i.S.d. LeiharbeitsRL auszulegen ist. Dabei hofft es auf eine klare zeitliche Begrenzung der „vorübergehenden“ Beschäftigung. Das Gericht selbst sieht diese durch die 55 Beschäftigungsmonate des Klägers bei der Beklagten überschritten. Weiter möchte das Gericht wissen, ob aus der LeiharbeitsRL selbst, bei fehlenden nationalen Regelungen, die Sanktion abgeleitet werden kann, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem entleihenden Unternehmen zustande kommt. Als letztes fragt das Gericht, ob es den Tarifvertragsparteien überlassen werden kann, die individuelle Überlassungshöchstdauer über die gesetzlich definierte Zeitspanne hinaus auszudehnen. LabourNet Germany berichtet, dass weitere Klagen wegen Überschreitung der zulässigen Überlassungsdauer beim Bundesarbeitsgericht anhängig sind. Möglicherweise stehen also auch von Seiten des BAG weitere Vorlagen bevor.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## **8. Massenentlassung**

### **Schlussanträge**

#### **Schlussanträge des Generalanwalts Bobek vom 11.06.2020 – C-300/19 – Marclean Technologies**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 Abs. 1 Buchst. a MassenentlassungsRL 98/59/EG

**Schlagworte:** Massenentlassungen – Referenzzeitraum zur Berechnung der Zahl der Entlassungen

**Kernaussage:** Der Referenzzeitraum von 30 bzw. 90 Tagen, der maßgeblich ist, um zu bestimmen, ob der Schwellenwert für eine Massenentlassung überschritten ist, bezieht sich auf jeden Zeitraum vor und nach der betreffenden Entlassung der/des Arbeitnehmer\*in.

**Erläuterungen:** Die RL 98/59/EG harmonisiert das Recht der Mitgliedstaaten für Massenentlassungen. Ein Kriterium, um zu beurteilen, ob eine Massenentlassung vorliegt, ist die Zahl der Entlassungen innerhalb eines Zeitraums von 30 bzw. 90 Tagen. Dem EuGH liegt die spanische Rechtslage zur Prüfung vor, wonach nur solche Entlassungen zu berücksichtigen

---

<sup>15</sup> Az.: 15 Sa 199/19.

sind, die im Zeitraum vor der betreffenden Entlassung liegen, spätere Kündigungen sind unbeachtlich.

GA *Bobek* hält diese Berechnungsmethode zutreffend für mit Art. 1 Abs. 1 lit. a) RL 98/59/EG unvereinbar. Unionsrechtlich sei relevant, ob der Schwellenwert in irgendeinem Zeitraum, in dem die Entlassung liegt, überschritten wird.

Gemäß des deutschen § 17 Abs. 1 KSchG gilt ein Referenzzeitraum von 30 Tagen – überschreitet die Zahl der innerhalb eines 30-Tage-Zeitraums ausgesprochenen Kündigungen den Schwellenwert, so ist der Anwendungsbereich des § 17 KSchG eröffnet. Diese Rechtslage wird auch der strengeren Rechtsauffassung von GA *Bobek* gerecht.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 9. Soziale Sicherheit

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 02.04.2020 – C-370/17 und C-37/18 – CRPNPAC und Vueling Airlines**

**Rechtsvorschriften:** Art. 11 Abs. 1 DurchführungsVO (EWG) Nr. 574/72 (abgelöst durch DurchsetzungsVO (EG) Nr. 987/2009), Art. 84a Abs. 3 KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004)

**Schlagworte:** Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen – Fliegendes Personal – Befugnis der Gerichte des Aufnahmemitgliedstaats, den Betrug festzustellen und die Bescheinigung außer Acht zu lassen – Bindung der Zivilgerichte an die Rechtskraft einer strafgerichtlichen Entscheidung

**Kernaussage:** 1. Gerichte eines Mitgliedstaats, die mit einem Verfahren gegen einen Arbeitgeber befasst sind, dem zur Last gelegt wird, A1- bzw. E 101-Bescheinigungen auf betrügerische Weise erlangt oder benutzt zu haben, dürfen nur dann das Vorliegen eines Betrugs feststellen und infolgedessen diese Bescheinigungen außer Acht lassen, wenn sie sich zuvor vergewissert haben,

- dass das in Art. 84a Abs. 3 VO (EWG) Nr. 1408/71 vorgesehene Dialog- und Vermittlungsverfahren unverzüglich eingeleitet wurde, so dass der zuständige Träger des Ausstellungsmitgliedstaats in die Lage versetzt wurde, im Licht der übermittelten konkreten Anhaltspunkte für einen Betrug zu überprüfen, ob die Bescheinigungen zu Recht ausgestellt worden waren, und
- dass der ausstellende Träger es unterlassen hat, eine solche Überprüfung vorzunehmen und innerhalb einer angemessenen Frist zu diesen Anhaltspunkten Stellung zu nehmen und die fraglichen Bescheinigungen ggf. für ungültig zu erklären oder zurückzuziehen.

2. Wird ein Arbeitgeber im Aufnahmemitgliedstaat wegen eines dort als Betrug eingestuften Delikts unter Verstoß gegen das Unionsrecht rechtskräftig strafrechtlich verurteilt, darf ein nach dem innerstaatlichen Recht an die Rechtskraft dieses Urteils gebundenes Zivilgericht den Arbeitgeber nicht allein aufgrund seiner strafrechtlichen Verurteilung zur Zahlung einer Entschädigung an die Arbeitnehmer\*innen oder eine Versorgungseinrichtung, die dem Betrug zum Opfer gefallen sind, verurteilen.

**Erläuterungen:** Die strikte Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen, die sich zunächst durch die Rechtsprechung des EuGH entwickelt hatte und später in Art. 5 VO (EG) Nr.

987/2009 übernommen wurde, ist immer wieder Gegenstand von Vorabentscheidungsersuchen. In der Rs. Altun u.a.<sup>16</sup> hatte der Gerichtshof erstmals festgestellt, dass die Gerichte des Beschäftigungsstaats betrügerisch erlangte A1-Bescheinigungen unberücksichtigt lassen dürfen, sofern der ausstellende Sozialversicherungsträger im Entsendestaat diese nicht innerhalb einer angemessenen Frist überprüft. In der vorliegenden Rs. *CRPNPAC* ging es um die Frage, ob nationale Gerichte eine A1-Bescheinigung (bzw. die hier verfahrensgegenständliche Vorgänger-Bescheinigung E101) auch dann ablehnen dürfen, wenn kein solches Dialog- und Vermittlungsverfahren durchgeführt wurde, es aber konkrete Indizien dafür gibt, dass das Dokument rechtsmissbräuchlich oder betrügerisch erlangt wurde.

Im Ausgangsverfahren stellte eine Fluggesellschaft mit Sitz in Spanien für einen Flughafen in Frankreich fliegendes Personal ein, für das vom spanischen Sozialversicherungsträger E101-Bescheinigungen ausgestellt wurden. Nach den Feststellungen der französischen Strafgerichte, die wegen dem Vorwurf von Schwarzarbeit eingeschaltet wurden, handelte es sich bei dem Einsatz des fliegenden Personals um eine widerrechtliche Arbeitnehmerentsendung, da die betroffenen Arbeitnehmer\*innen allein zu dem Zweck eingestellt worden seien, um von Betriebsstützpunkten in Frankreich aus innerhalb des französischen Hoheitsgebiets tätig zu sein. Der französische Sozialversicherungsträger ersuchte den ausstellenden Träger erst im Anschluss an das strafgerichtliche Urteil um Aufhebung der Bescheinigung.

Entgegen den Schlussanträgen des GA Øe<sup>17</sup> nutzt der Gerichtshof das Vorlageverfahren nicht, um die Bindungswirkung in Betrugsfällen zu lockern, sondern rekurriert auf den Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit zwischen den Sozialversicherungsträgern der Mitgliedstaaten. Er bekräftigt seine Ansicht, dass auch bei konkreten Indizien für einen Betrug zunächst das unionsrechtlich vorgesehene Dialog- und Vermittlungsverfahren einzuleiten ist (Rn. 75). Nur dann, wenn es der ausstellende Träger trotz angemessener Fristsetzung unterlässt, die Bescheinigung erneut zu überprüfen bzw. zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen, darf ein Gericht des Aufnahmestaats bei konkreten Indizien für einen Betrug, diese Bescheinigung außer Acht lassen (vorausgesetzt, die Rechtsschutzgarantien werden eingehalten; vgl. Rn. 77).<sup>18</sup> Wird ein Gericht – wie hier das französische Strafgericht – mit der Gültigkeit einer A1-Bescheinigung befasst, muss es zunächst klären, ob dieses Dialog- und Vermittlungsverfahren bereits eingeleitet wurde und anderenfalls alle Möglichkeiten nutzen, damit der zuständige inländische Sozialversicherungsträger ein entsprechendes Verfahren in Gang setzt (Rn. 79). Der EuGH sieht hierin auch eine Anreizwirkung für den ausstellenden Träger, auf ein Überprüfungsersuchen binnen angemessener Frist zu antworten, da seine Bescheinigung anderenfalls außer Acht gelassen werden könnte (Rn. 81). Ob dies tatsächlich einen hinreichenden Anreiz zu einer schnelleren Reaktion auf eine Anfrage eines Trägers im EU-Ausland bietet, ist jedoch zu bezweifeln.

Die vorliegende Entscheidung zeigt aber auch, dass nicht nur der ausstellende Träger innerhalb angemessener Frist reagieren, sondern bereits der Träger des Beschäftigungsstaats sein Ersuchen rechtzeitig stellen muss. Vorliegend hatte es vier Jahre gedauert, bis sich der ersuchende französische Träger an den ausstellenden spanischen Träger wandte. Letzterer benötigte sodann zwei Jahre für eine Reaktion, was eindeutig zu lange dauerte (vgl. Rn. 85). Unklar bleibt, ob der Gerichtshof mit dieser Gegenüberstellung der Verzögerungen beider Träger tatsächlich zum Ausdruck bringen wollte, dass ein verspätetes Ersuchen um Überprüfung einer A1-Bescheinigung es rechtfertigen könne, dass der ausstellende Träger ebenfalls erst verspätet reagiert, ohne dass die in der Rs. Altun u.a. entwickelte Möglichkeit, betrügerisch erlangte A1-Bescheinigungen unberücksichtigt zu lassen, zur Anwendung kommen

---

<sup>16</sup> EuGH v. 06.02.2018 – C-359/16 – Altun u.a., mit Hinweis in HSI-Newsletter 1/2018, unter IV.7.

<sup>17</sup> Schlussanträge v. 11.07.2019 – verb. Rs. C-370/17 und C-371/18 – *CRPNPAC*, mit Hinweis in HSI-Newsletter 3/2019 unter IV.8.

<sup>18</sup> So bereits EuGH v. 06.02.2018 – C-359/16 – Altun u.a., Rn. 54 ff.

kann. Ob dies mit Blick auf den sozialen Schutz der entsandten Arbeitnehmer\*innen zweckdienlich ist, erscheint fraglich.

Im zugrunde liegenden Verfahren war die betreffende Fluggesellschaft zu einer Geldbuße verurteilt worden. Auf dieses rechtskräftige Urteil haben sich betroffene Arbeitnehmer\*innen berufen, um Schadensersatz und Entschädigung zu verlangen. Obwohl Zivilgerichte nach französischem Recht dabei an die Beurteilung der Strafbarkeit gebunden sind, steht der Grundsatz der Effektivität des Unionsrecht nach Auffassung des EuGH Schadensersatzansprüchen, die allein aufgrund einer strafrechtlichen Verurteilung zu zahlen sind, entgegen.

### **Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 02.04.2020 – C-802/18 – Caisse pour l'avenir des enfants (Enfant du conjoint d'un travailleur frontalier)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 45 AEUV, Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

**Schlagworte:** Kindergeld – Begriff „Familienangehörige“ – Kind des Ehegatten von (gebietsfremden) Wanderarbeitnehmer\*innen – Unterschiedliche Behandlung im Vergleich zu Stiefkindern gebietsansässiger Arbeitnehmer\*innen

**Kernaussage:** 1. Kindergeld, das an die Ausübung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit eines Grenzgängers in einem Mitgliedstaat geknüpft ist, stellt eine soziale Vergünstigung nach Art. 7 Abs. 2 VO (EU) Nr. 492/2011 dar.

2. Grenzgänger\*innen haben auch für das Kind ihres Ehepartners Anspruch auf Kindergeld, wenn er/sie für den Unterhalt des Stiefkindes aufkommt und alle in diesem Mitgliedstaat wohnenden Kinder Anspruch auf dieses Kindergeld haben.

### **Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 14.05.2020 – C-17/19 – Bouygues travaux publics u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 11 Abs. 1 Buchst. a, Art. 12a Nr. 2 Buchst. a und Nr. 4 Buchst. a DurchführungsVO (EWG) Nr. 574/72 (abgelöst durch DurchsetzungsVO (EG) Nr. 987/2009)

**Schlagworte:** Entsandte Arbeitnehmer – A1-Bescheinigung – Bindungswirkung im Arbeitsrecht

**Kernaussage:** Eine A1- bzw. E 101-Bescheinigung bindet die Gerichte des Beschäftigungsstaats nur hinsichtlich der sozialen Sicherheit.

**Erläuterungen:** A1-Bescheinigungen legen in einer Entsendekonstellation bindend fest, ob bzw. dass ein/e entsandte Arbeitnehmer\*in weiterhin dem Sozialversicherungssystem des Entsendestaats angehört. Über Fragen der sozialen Sicherheit hinaus – z.B. betreffend das Arbeitsverhältnis zum Entsendeunternehmen – entfalten diese Bescheinigungen hingegen keine Bindungswirkung. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs<sup>19</sup> und wurde nun erneut bekräftigt. Vorliegend ging es um eine französische Regelung, wonach Arbeitgeber gegenüber den nationalen Behörden vor einer Einstellung eine Meldung über die relevanten Inhalte des Vertragsverhältnisses abgeben müssen, damit diese u.a. die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften kontrollieren können, wenn tatsächlich keine Entsendung vorliegt. Soweit diese Meldepflicht neben Fragen der sozialen Sicherheit zumindest teilweise auch arbeitsrechtliche Fragen betrifft, hat eine A1-Bescheinigung für letztere keine unionsrechtliche Bedeutung.

---

<sup>19</sup> Vgl. nur EuGH v. 04.10.1991 – C-196/90 – *De Paep*, Rn. 13.

## **Schlussanträge**

### **Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 14.05.2020 – C-181/19 – Jobcenter Krefeld**

**Rechtsvorschriften:** Art. 7 Abs. 2 VO (EU) Nr. 492/2011, Art. 24 UnionsbürgerRL 2004/38/EG

**Schlagworte:** SGB II-Leistungsausschluss für EU-Ausländer – Anspruch auf eine Sozialhilfeleistung – Früherer Wanderarbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern, die im Aufnahmemitgliedstaat zur Schule gehen – Recht auf Zugang zum Schulunterricht

**Kernaussage:** 1. Art. 24 Richtlinie 2004/38/EG regelt nicht die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf einen Unionsbürger, dem ein Aufenthaltsrecht auf der Grundlage von Art. 10 VO (EG) Nr. 492/2011 zusteht.

2. Ehemalige Wanderarbeitnehmer\*innen, deren Kinder im Aufnahmemitgliedstaat zur Schule gehen und denen ein daraus abgeleitetes Aufenthaltsrecht zusteht, haben einen Anspruch auf Gleichbehandlung in Bezug auf Leistungen der sozialen Grundsicherung.

3. Kinder mit einem Aufenthaltsrecht auf der Grundlage von Art. 10 VO (EG) Nr. 492/2011 und das Elternteil, das die elterliche Sorge für diese Kinder tatsächlich wahrnimmt, haben ein Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Grundsicherung.

**Erläuterungen:** Das Vorlageverfahren betrifft den Ausschluss von EU-Ausländer\*innen von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II, mit dem sich der EuGH bereits in der Vergangenheit in anderen Fallkonstellationen befasst hatte.<sup>20</sup> In der Rs. *Alimanovic*<sup>21</sup> hatte der EuGH im Jahr 2015 geurteilt, dass der Leistungsausschluss für EU-Ausländer\*innen, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt (§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. b SGB II), mit Unionsrecht vereinbar ist. In dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen des LSG NRW<sup>22</sup> geht es nun um die Frage, ob auch der Ausschluss nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II einer unionsrechtlichen Prüfung standhält. Diese Norm schließt EU-Ausländer\*innen von Leistungen nach dem SGB II aus, wenn sich ihr Aufenthaltsrecht allein – oder neben der Arbeitssuche – aus Art. 10 VO (EU) Nr. 492/2011 und damit aus dem zu Ausbildungszwecken erteilten Aufenthaltsrecht ihrer Kinder ableitet.

Im Ausgangsverfahren beantragte ein polnischer Staatsangehöriger, der mit seinen schulpflichtigen Kindern in Deutschland lebt, Grundsicherungsleistungen beim Jobcenter Krefeld. Dieses lehnte den Antrag ab, da sich der Antragsteller nur noch zum Zwecke der Arbeitssuche in Deutschland aufhalten würde. Dem Schulbesuch der Kinder hat die Behörde keine nähere Bedeutung beigemessen. Fraglich war nun, ob der Leistungsausschluss mit dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 24 der UnionsbürgerRL 2004/38/EG – der auch hinsichtlich der Gewährung von Sozialhilfeleistungen gilt – vereinbar ist. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nach Art. 24 Abs. 2 RL 2004/38/EG zwar für Personen möglich, die weder Arbeitnehmer\*innen noch Selbstständige oder Personen sind, denen dieser Status erhalten bleibt. Nach Ansicht des GA *Pitruzzella* ist diese Ausnahmeregelung jedoch nicht auf Unionsbürger\*innen anwendbar, die ihr Aufenthaltsrecht aus Art. 10 VO (EU) Nr. 492/2011 ableiten.

---

<sup>20</sup> Vgl. z.B. EuGH v. 11.11.2014 – C-333/13 – *Dano*; s. hierzu den Hinweis in [HSI-Newsletter 5/2014](#).

<sup>21</sup> EuGH v. 15.09.2015 – C-67/14 – *Alimanovic*

<sup>22</sup> Beschl. v. 14.02.2019 – L 19 AS 1104/18; m. Anm. *Knospe*, NZS 2019, 314.

## **Neu anhängige Verfahren**

### **Vorabentscheidungsersuchen des Finanzamts Hollabrunn Korneuburg Tulln vom 16.04.2020 – C-163/20 – Finanzamt Hollabrunn Korneuburg Tulln**

**Rechtsvorschriften:** Art. 7 Abs. 1 und 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 4 und 5 Buchst. b, Art. 7 und Art. 67 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 60 Abs. 1 S. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009, Art. 18 und Art. 45 Abs. 1 AEUV

**Schlagworte:** Anpassung von Familienleistungen für ein Kind, das sich nicht ständig in dem Mitgliedstaat aufhält, der die Familienleistung zahlt – Berechnung der Anpassung auf Basis des von Eurostat veröffentlichten vergleichenden Preisniveaus für den jeweiligen Staat im Verhältnis zu dem die Familienleistungen zahlenden Mitgliedstaat

[→ zurück zur Übersicht](#)

## **10. Steuerrechtliche Verfahren**

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 30.04.2020 – verb. Rs. C-168/19 und C-169/19 – Istituto nazionale della previdenza sociale**

**Rechtsvorschriften:** Art. 18 AEUV (Diskriminierungsverbot), Art. 21 AEUV (Freizügigkeit)

**Schlagworte:** Pensionist, der in einem anderen Mitgliedstaat als dem Staat, der ihm ein Ruhegehalt auszahlt, wohnt und kein Staatsangehöriger des Wohnsitzmitgliedstaats ist

**Kernaussage:** Eine Steuerregelung, wonach die Besteuerungsbefugnis zweier Mitgliedstaaten für Ruhegehälter danach aufgeteilt wird, ob die Empfänger eine Beschäftigung im privaten oder im öffentlichen Sektor ausgeübt haben und ob sie (im zweiten Fall) Staatsangehörige des Wohnsitzmitgliedstaats sind, ist unionsrechtskonform.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## **11. Urlaubsrecht**

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 04.06.2020 – C-588/18 – Fetico u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 5 und 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Wöchentliche Ruhezeit – Jahresurlaub – Bezahlter Sonderurlaub – Zusammentreffen von Urlaubsansprüchen

**Kernaussage:** Fällt in den Zeitraum der wöchentlichen Ruhezeit oder des Jahresurlaubs ein Ereignis, das einen tarifvertraglichen Sonderurlaub begründet, so kann der unionsrechtlich indizierte Anspruch auf Freistellung dennoch als erfüllt angesehen werden.

**Erläuterungen:** Ein Tarifvertrag nach spanischem Recht sieht Sonderurlaub im Fall von bestimmten Situationen vor (u.a. Umzug, Heirat, Geburt eines Kindes, schwere Krankheit eines Verwandten, Ausübung von Funktionen in Gewerkschaft oder betrieblicher Mitbestimmung).

In dem vorliegenden kollektivarbeitsrechtlichen Rechtsstreit ging es um die Frage, ob der Anspruch auf Jahresurlaub oder die wöchentliche Ruhezeit abgegolten werden, sofern das Ereignis, das den Sonderurlaub auslöst, in die Ruhezeit bzw. den Jahresurlaub fällt. Argumntiert wurde u.a. mit dem Gleichlauf zu Krankheit<sup>23</sup> und Elternurlaub<sup>24</sup>, die den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht entfallen lassen.

Der EuGH folgt dieser Begründung nicht. Der Sonderurlaub solle es den Arbeitnehmer\*innen nur ermöglichen, der Arbeit fernzubleiben, um ganz bestimmten Bedürfnissen oder Verpflichtungen nachzukommen. Deshalb sei der Sonderurlaub untrennbar mit der Arbeitszeit in diesem Zeitraum verbunden und könne auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Zudem sei der Sonderurlaub unionsrechtlich nicht geregelt, weshalb der gefestigte Rechtsprechungsgrundsatz, dass die Ausübung eines unionsrechtlich gewährleisteten Urlaubs einen anderen, ebenso unionsrechtlich gewährleisteten Urlaub nicht beeinträchtigen darf, nicht einschlägig sei. Ein Teil der Urteilsbegründung lässt allerdings aufhorchen: Der EuGH betont ausdrücklich, dass die Konstellation anders liegt, wenn das Recht besteht, dass Arbeit in Folge höherer Gewalt (etwa dringende familiäre Gründe bei Krankheiten oder Unfällen) nicht erbracht werden könne. Denn dann bestehe das unionsrechtlich in Par. 7.1 der Rahmenvereinbarung über Elternarbeit<sup>25</sup> verankerte Recht, von der Arbeit fernzubleiben. Definiert ein Tarifvertrag solche Fälle höherer Gewalt und tritt ein solcher Fall während des Urlaubs ein, so könnte aus diesen Ausführungen gefolgert werden, dass der Urlaubsanspruch für solche Zeiträume nicht erfüllt wurde.

### **Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 25.06.2020 – verb Rs. C-762/18 und C-37/19 – Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria**

**Rechtsvorschriften:** Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Rechtswidrige Kündigung – Weiterbeschäftigung nach Gerichtsentscheidung – Anspruch auf den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub für den Zeitraum zwischen der Entlassung und der Wiederaufnahme der Beschäftigung

**Kernaussage:** Wird ein/e Arbeitnehmer\*in rechtswidrig entlassen und aufgrund einer Gerichtsentscheidung wieder eingestellt, hat diese/r einen Anspruch auf Jahresurlaub oder Urlaubsabfindung, obwohl sie/er in der Zeit, in der sie/er rechtswidrig nicht eingestellt war, keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht hat.

### ***Neu anhängige Verfahren***

### **Vorabentscheidungsersuchen des Rechtbank Overijssel (Niederlande) eingereicht am 25.05.2020 – C-217/20 – Staatssecretaris van Financiën**

**Rechtsvorschriften:** Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Auszahlung eines verminderten Arbeitsentgelts für Krankheitstage während des Jahresurlaubs – Auslegung des Begriffs „bezahlt“ und „unter Beibehaltung seiner vollen Besoldung“

---

<sup>23</sup> EuGH v. 30.06.2016 – C-178/15 – *Sobczyszyn*; EuGH v. 20.01.2009, C-350/06 – *Schultz-Hoff*.

<sup>24</sup> EuGH v. 04.10.2018 – C-12/17 – *Dicu*, mit Hinweis in *HSI-Newsletter* 4/2018 unter IV.10.

<sup>25</sup> In Kraft gesetzt durch Art. 1 ElternzeitRL 2010/18/EU.

**Vorabentscheidungsersuchen des Oberster Gerichtshof (Österreich), eingereicht am 04.06.2020 – C-233/20 – job-medium**

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

**Schlagworte:** Urlaubersatzleistungen, die für das laufende (letzte) Arbeitsjahr nicht gewährt werden, wenn der/die Arbeitnehmer\*in ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig das Dienstverhältnis beendet („Austritt“) – Prüfung, ob das Aufbrauchen des Urlaubs unmöglich war

**Erläuterungen:** Der Kläger hatte sein Arbeitsverhältnis durch unberechtigten vorzeitigen Kündigung beendet. Ihm standen im Austrittszeitpunkt noch 3,33 Urlaubstage (umgerechnet 322,06 € Urlaubersatzleistung) zu. Nach § 10 Abs. 2 des Österreichischen Urlaubsgesetzes schließt ein vorzeitiger Austritt der/des Arbeitnehmer\*in ohne wichtigen Grund den Erhalt von (Urlaubs-)Ersatzleistung aus. Hiergegen wendet sich der Kläger. Das vorlegende Gericht möchte nun wissen, ob die österreichische Regelung mit dem Unionsrecht vereinbar ist, und wenn nicht, ob dann zusätzlich zu prüfen wäre, ob der Verbrauch des Urlaubsanspruchs für den Arbeitnehmer unmöglich war und nach welchen Kriterien diese Prüfung zu erfolgen hat.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## V. Verfahren vor dem EGMR

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

### 1. Datenschutz

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

**Nr. 40825/15 – Aleksić / Serbien (4. Sektion) eingereicht am 31.07.2015 – zugestellt am 03.04.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

**Schlagworte:** Lesen von E-Mails durch den Arbeitgeber – Verleumdungsklage

**Erläuterungen:** Der öffentliche Arbeitgeber des Beschwerdeführers, das serbische Statistikkamt, hatte dem Beschwerdeführer einen E-Mail-Account zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellt. Von diesem Account hatte der Arbeitgeber E-Mails, die sowohl privaten als auch beruflichen Inhalt hatten, abgefangen und gelesen. Der Inhalt der E-Mails wurde als Beweismittel in einer von einem Arbeitskollegen gegen den Beschwerdeführer erhobenen Verleumdungsklage verwendet.

Der Gerichtshof wird vor dem Hintergrund seiner bisherigen Rechtsprechung<sup>26</sup> zu prüfen haben, ob ein Eingriff in das durch Art. 8 EMRK geschützte Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens vorliegt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

### 2. Koalitionsfreiheit

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

**Nr. 79696/13 – Pansitta u. a. / Italien (1. Sektion) eingereicht 20.11.2013 – zugestellt am 15.05.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 11 EMRK (Versammlung- und Vereinigungsfreiheit); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Gesetzliches Verbot zur Gründung von Gewerkschaften

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer\*innen sind Bedienstete der Finanzpolizei und rügen das nach nationalem Recht vorgesehene Verbot, in diesem Bereich der Polizei Gewerkschaften zu gründen. Ebenso wird ein Verstoß gegen Art. 14 EMRK geltend gemacht, da eine Ungleichbehandlung gegenüber Bediensteten der Staatspolizei besteht, die nicht an der

<sup>26</sup> EGMR v. 03.04.2007 – Nr. 62617/00 – *Copland / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

Gründung von Gewerkschaften gehindert sind. Der Gerichtshof weist bereits in seiner Fragestellung an die Parteien auf seine bisherige Rechtsprechung hin.<sup>27</sup>

→ [zurück zur Übersicht](#)

### 3. Meinungsfreiheit

#### Urteile

#### **Urteil (4. Sektion) vom 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – Kövesi / Rumänien**

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

**Schlagworte:** Amtsenthebung der Chefanklägerin der nationalen Antikorruptionsbehörde nach Kritik an Gesetzesreformen – Umfang der gerichtlichen Überprüfung

**Kernaussage:** Die im Rahmen einer öffentlichen Debatte von Justizpersonen geäußerten Ansichten, die das Justizwesen betreffen und über eine rein professionelle Kritik nicht hinausgehen, stehen unter dem Schutz der Meinungsfreiheit, sodass jegliche staatlichen Eingriffe einer strengen Kontrolle unterliegen.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin wurde am 15.05.2013 vom Präsidenten Rumäniens für eine Amtszeit von drei Jahren zur Chefanklägerin der Nationalen Direktion für Korruptionsbekämpfung ernannt. Die Amtszeit wurde 2016 um weitere drei Jahre verlängert. Die nach den Parlamentswahlen im Jahr 2016 neu gebildete Regierung verabschiedete im Jahr 2017 eine Regierungseilverordnung zur Änderung des Strafgesetzbuches und der Strafprozessordnung, die u. a. eine Entkriminalisierung von Amtsmissbrauch zum Gegenstand hatte. Im Rahmen einer Pressemitteilung, die die Untersuchung verschiedener Korruptionsvorfälle durch die Antikorruptionsbehörde betraf, wurde Kritik von der Antikorruptionsbehörde sowohl am Zustandekommen der Verordnung als auch an deren inhaltlichen Zweck geäußert. Daraufhin leitete der oberste Rat des Justizwesens, das für Management- und Disziplinarangelegenheiten innerhalb des Justizwesens zuständige Organ, im Rahmen eines Disziplinarverfahrens eine Untersuchung an. Deren Ziel war es die Beschwerdeführerin ihres Amtes zu entheben, da sie mit ihren öffentlichen Äußerungen ihre Kompetenzen überschritten habe. Der Justizminister schlug dem Präsidenten nach Abschluss der Untersuchungen der Disziplinarbehörde vor, die Beschwerdeführerin aus ihrem Amt zu entlassen, was dieser zunächst ablehnte. Der Premierminister stellte daraufhin beim Verfassungsgericht einen Antrag auf Lösung eines zwischen der Regierung und dem Präsidenten bestehenden Verfassungskonflikts mit dem Ziel, über die Amtsenthebung der Beschwerdeführerin zu entscheiden. Mit Beschluss vom 07.06.2018, der damit begründet wurde, dass der Präsident nach der Verfassung keine Ermessensbefugnis im Hinblick auf eine Amtsenthebung habe, hat das Verfassungsgericht die Entlassung der Beschwerdeführerin bestätigt.

Der EGMR stellt zunächst fest, dass Streitigkeiten zwischen dem Staat und seinen Beamt\*innen grundsätzlich in den Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK fallen.<sup>28</sup> Da es nach der innerstaatlichen Rechtsordnung keine Bestimmung gab, die die Beschwerdeführerin ausdrück-

<sup>27</sup> EGMR v. 02.10.2014 – Nr. 10609/10 – *Matelly / Frankreich*; EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir and Baykara / Türkei*; EGMR v. 27.10.1975 – Nr. 4464/70 – *Nationale Polizeigewerkschaft / Belgien*.

<sup>28</sup> EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*.

lich vom Recht auf Zugang zu einem Gericht ausschloss, hatte sie einen Anspruch auf Überprüfung der Amtsenthebung durch nationale Gerichte.<sup>29</sup> Selbst wenn man aber davon ausgehen würde, dass der Zugang zu einem Gericht im Falle der Beschwerdeführerin durch das nationale Recht ausdrücklich ausgeschlossen war, hätte der Ausschluss einer objektiven Rechtfertigung unter Berücksichtigung der Interessen des Staates bedurft.

Im Hinblick auf die durch Art. 10 EMRK geschützte Meinungsfreiheit geht der Gerichtshof zunächst von seinen allgemeinen Grundsätzen aus, wonach von Bediensteten der Justiz erwartet werden kann, dass sie in allen Fällen, in denen die Autorität und Unparteilichkeit der Justiz möglicherweise infrage gestellt wird, bei der Ausübung ihrer Meinungsfreiheit Zurückhaltung üben.<sup>30</sup> Dies folgt aus der besonderen Rolle der Justiz für die Gesellschaft, die als Garant der Gerechtigkeit, einem Grundwert in einem Rechtsstaat, das Vertrauen der Öffentlichkeit genießen muss, wenn sie ihre Aufgaben erfolgreich erfüllen will.<sup>31</sup> Da aber Fragen der Gewaltenteilung in einer demokratischen Gesellschaft sehr wichtige Angelegenheiten betreffen, an denen die Öffentlichkeit ein berechtigtes Interesse hat, darüber informiert zu werden, genießt eine öffentliche Debatte über das Funktionieren des Justizsystems einen hohen Grad an Schutz gemäß Art. 10 EMRK. In vorliegendem Fall hat die Beschwerdeführerin Kritiken zu Gesetzesreformen, die insbesondere ihre Zuständigkeit für die Untersuchung von Korruptionsdelikten betrafen, geäußert. Hierbei handelte es sich um Fragen von öffentlichem Interesse, die über die bloße Kritik aus rein professioneller Sicht nicht hinausgingen. Diese von der Beschwerdeführerin geäußerten Ansichten standen daher unter dem hohen Schutz der Meinungsfreiheit, zumal es dabei nicht darum ging, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Justiz zu zerstören.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig sowohl eine Verletzung von Art. 6 EMRK als auch Art. 10 EMRK festgestellt.

### **Urteil (2. Sektion) vom 30.06.2020 – Nr. 58512/16 – Cimperšek / Slowenien**

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

**Schlagworte:** Ablehnung der Bewerbung eines Gerichtssachverständigen – Äußerung von Kritik am Justizministerium – Ablehnung der Durchführung einer mündlichen Verhandlung

**Kernaussage:** Die Vertragsstaaten haben bei der Beurteilung der Notwendigkeit eines Eingriffs in die nach der EMRK gewährleisteten Rechte einen Ermessensspielraum, der sich an europäischen Maßstäben orientiert, wobei die Überwachung der durch Art. 10 Abs. 1 EMRK gewährten Rechte wegen ihrer besonderen Bedeutung streng sein muss.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer hatte sich im April 2013 beim Justizministerium um das Amt eines Gerichtssachverständigen für die Beurteilung der Auswirkungen von Natur- und anderen Katastrophen beworben. Nachdem er im Mai 2014 eine für die Bestellung als Sachverständiger erforderliche Prüfung erfolgreich abgelegt hatte, wurde ihm mitgeteilt, dass seine Vereidigung für Juli 2014 vorgesehen sei. Daraufhin sandte er mehrere E-Mails, die er auch an andere Bewerber\*innen weiterleitete, an das Justizministerium, mit denen er sich zum Teil in beleidigender Weise über die zögerliche Bearbeitung seiner Bewerbung beschwerte. Ihm wurde sodann vom Ministerium mitgeteilt, dass Zweifel daran bestehen, ob der Beschwerdeführer über die für das Amt des Gerichtssachverständigen erforderliche persönliche Eignung verfüge. Das Ministerium lehnte darauf den Antrag des Beschwerdeführers

<sup>29</sup> EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20264/12 – *Baka / Ungarn*.

<sup>30</sup> EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – *Wille / Liechtenstein*; EGMR v. 13.11.2008 – Nrn. 64119/00 und 76292/01 – *Kayasu / Türkei*; EGMR v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 *Kudeshkina / Russland*; EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 51160/06 – *Di Giovanni / Italien*.

<sup>31</sup> EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – *Morice / Frankreich*.

auf Bestellung zum Sachverständigen ab. Die Anfechtung dieser Entscheidung blieb vor beiden Instanzen der Verwaltungsgerichtsbarkeit erfolglos. Die Durchführung einer mündlichen Verhandlung hat das Verwaltungsgericht abgelehnt. Eine hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde wurde nicht zur Prüfung angenommen.

Der Gerichtshof sieht in der Weigerung des Verwaltungsgerichts, eine mündliche Verhandlung durchzuführen, einen Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK, wonach jede Person einen Anspruch darauf hat, dass Streitigkeiten über ihre Ansprüche von einem unabhängigen und unparteilichen, auf Gesetz beruhenden Gericht öffentlich verhandelt wird. Ein Verzicht auf eine mündliche Verhandlung ist nur möglich, wenn außergewöhnliche Umstände vorliegen, die es rechtfertigen, einen Rechtsstreit ohne mündliche Verhandlung zu entscheiden.<sup>32</sup> Dies ist in vorliegendem Verfahren insbesondere deshalb von Bedeutung, da sich die Rechtsfragen, die auch für die Entscheidung des Berufungsgerichts relevant waren, auf Tatsachenfragen bezogen, die zwischen den Parteien streitig waren. Da nach dem innerstaatlichen Recht die Durchführung der mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz nicht mehr nachgeholt werden konnte, sieht der Gerichtshof in der Ablehnung der mündlichen Verhandlung eine Verletzung von Art. 6 EMRK.

Die Weigerung eines Staates, eine Person als öffentlichen Bediensteten zu beschäftigen, kann als solche nicht die Grundlage für eine Beschwerde nach der EMRK bilden.<sup>33</sup> Vorliegend geht es jedoch nicht um die Frage, ob der Beschwerdeführer einen Anspruch darauf hat, im öffentlichen Dienst eingestellt zu werden, sondern darum, ob die Entscheidung des Justizministeriums einen Verstoß gegen die Ausübung des durch Art. 10 EMRK garantierten Rechts auf freie Meinungsäußerung darstellt. Die EMRK gewährt keinen Anspruch auf Zugang zum öffentlichen Dienst, jedoch sind die Vertragsstaaten verpflichtet, diesen Zugang nicht aus Gründen zu behindern, die durch die EMRK geschützt sind. Der Gerichtshof stellt fest, dass dem Beschwerdeführer das Amt des Gerichtssachverständigen aufgrund dessen Erklärungen versagt wurde, die er in Ausübung seiner Rechte nach Art. 10 EMRK abgegeben hatte und daher einen Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung darstellt. Dieser Eingriff, der aufgrund des Erfordernisses der persönlichen Eignung als eine der Voraussetzungen für das begehrte Amt gesetzlich vorgesehen war und wegen der damit verbundenen Erhaltung der Autorität und Unparteilichkeit der Justiz ein legitimes Ziel verfolgte, war jedoch in einer demokratischen Gesellschaft nicht erforderlich. Die Ermessensentscheidung, ob ein Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung erforderlich ist, unterliegt strengen Anforderungen.<sup>34</sup> Sie setzt insbesondere eine Abwägung des Rechts auf freie Meinungsäußerung gegen das davon möglicherweise betroffene öffentliche Interesse voraus. Indem die Verwaltungsgerichte ihrer Entscheidung ausschließlich die Begründung des Justizministers, der Beschwerdeführer verfüge nicht über die persönliche Eignung, zugrunde gelegt haben, haben sie die für die Ausübung des Ermessens erforderliche Abwägung gerade nicht getroffen.

Der Gerichtshof hat daher sowohl auf eine Verletzung von Art. 6 EMRK als auch von Art. 10 EMRK erkannt und in dem Beschwerdeführer für den Ersatz des immateriellen Schadens eine Entschädigung in Höhe von 15.600 € zugesprochen.

---

<sup>32</sup> EGMR v. 06.11.2018 – Nr. 55391/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*.

<sup>33</sup> EGMR v. 02.12.2014 – Nr. 61960/08 – *Emel Boyraz / Türkei*; EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – *Vogt / Deutschland*; EGMR v. 24.11.2005 – Nr. 27574/02 – *Otto / Deutschland*.

<sup>34</sup> EGMR v. 20.10.2009 – Nr. 39128/05 – *Lombardi Vallauri / Italien*; EGMR v. 20.10.1997 – Nr. 19736/92 – *Radio ABC / Österreich*.

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

### **Nr. 26360/19 – Manole / Republik Moldawien (2. Sektion) eingereicht am 14.05.2019 – zugestellt am 19.06.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

**Schlagworte:** Entlassung aus dem Richteramt – öffentliche Kritik an einer Entscheidung des Gerichts – Befangenheit des Gerichts

**Erläuterungen:** Die Beschwerde betrifft die Entlassung des Beschwerdeführers aus dem Richteramt. Dieser hatte gegenüber einem Journalisten Kritik an einer vom Gericht getroffenen Entscheidung, die den Fernsehsender betraf, bei dem der Journalist beschäftigt war, geäußert. Die Entscheidung des Gerichts sowie die abweichende Stellungnahme des Beschwerdeführers wurden sodann veröffentlicht, worauf hin gegen den Beschwerdeführer ein Disziplinarverfahren vor dem Obersten Justizrat eingeleitet wurde, das zur Entlassung aus dem Richteramt führte.

Der Gerichtshof hat zunächst der Frage nachzugehen, ob es sich bei dem Obersten Justizrat um ein unabhängiges und unparteiisches,<sup>35</sup> auf einem Gesetz beruhendes<sup>36</sup> Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK handelt. Weiter ist zu prüfen, ob ein Eingriff in die Meinungsfreiheit vorliegt und ob dieser gegebenenfalls rechtmäßig und erforderlich war.

### **Nr. 4110/20 – Boronyák / Ungarn (4. Sektion) eingereicht am 23.12.2019 – zugestellt am 11.06.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

**Schlagworte:** Verpflichtung zur Zahlung einer Vertragsstrafe – Verstoß gegen vertraglich vereinbartes Geschäftsgeheimnis

**Erläuterungen:** Das Verfahren betrifft die Frage, ob die Verletzung der Pflicht, Stillschweigen über den Inhalt eines Arbeitsvertrages zu bewahren, gegen die Freiheit der Meinungsäußerung gemäß Art. 10 EMRK verstößt. Der Beschwerdeführer hatte als Schauspieler einen Vertrag mit einer privaten Fernsehproduktionsgesellschaft abgeschlossen, mit dem er sich u. a. verpflichtete, das vereinbarte Honorar geheim zu halten. Entgegen dieser Verpflichtung hatte Beschwerdeführer diese Information nach Beendigung des Vertrages veröffentlicht, worauf hin ihn die Produktionsfirma zur Zahlung einer Vertragsstrafe von 30.000 € verklagte. Die nationalen Gerichte waren der Auffassung, dass die Stillschweigensklausel auch nach Beendigung des Vertrages Gültigkeit hatte und haben den Beschwerdeführer entsprechend verurteilt.

Der Gerichtshof stellt die Frage, ob Art. 10 EMRK auf den Fall des Beschwerdeführers anwendbar ist und ob dessen Recht auf freie Meinungsäußerung durch die Verurteilung zur Zahlung einer Vertragsstrafe verletzt worden ist.

Nach deutschem Recht dürfte eine derartige Vereinbarung wohl gemäß § 307 BGB wegen unangemessener Benachteiligung unwirksam sein. Eine Verschwiegenheitsvereinbarung kann jedenfalls nur insoweit zulässig sein, als die Geheimhaltung durch berechnete betriebliche Interessen gedeckt ist. Eine Verschwiegenheitspflicht, die sich auf die Vereinbarung über die Vergütung erstreckt, könnte die/den Arbeitnehmer\*in daran hindern, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz geltend zu machen.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> EGMR v. 06.11.2018 – Nr. 55391/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*.

<sup>36</sup> EGMR v. 11.07.2006 – Nr. 36455/02 – *Gurov / Moldawien*.

<sup>37</sup> ErfK/Preis BGB § 611a Rn. 714; LAG Rheinland-Pfalz v. 21.02.2013 – 2 Sa 386/12.

**Nr. 39650/18 – Żurek / Polen (1. Sektion) eingereicht am 06.08.2018 – zugestellt am 14.05.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Entlassung aus dem Richteramt – Kritik an Gesetzesvorhaben der Regierung – Zugang zu einem auf Gesetz beruhenden unabhängigen und unparteiischen Gericht

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer war Richter am Bezirksgericht in *Krakau*. In dieser Eigenschaft wurde er für eine Amtszeit von vier Jahren zum Mitglied des Nationalen Rates des Justizwesens gewählt, dessen Sprecher er wurde. Nachdem die polnische Regierung im Jahr 2015 mehrere Gesetzesvorhaben erließ, um die Struktur des Verfassungsgerichts zu reformieren, wodurch die Unabhängigkeit der Justiz infrage gestellt wurde,<sup>38</sup> beteiligte sich der Beschwerdeführer an einer öffentlichen Debatte und übte massive Kritik an den verabschiedeten Neuregelungen. Aufgrund einer Änderung des Gesetzes über den Nationalen Rat des Justizwesens wurde seine Amtszeit in diesem Rat vorzeitig beendet, worüber er keine offizielle Mitteilung erhielt. Eine gerichtliche Überprüfung der vorzeitigen Amtsenthebung war gesetzlich nicht vorgesehen.

Der Beschwerdeführer rügt im Hinblick auf die durchgeführte Maßnahme den fehlenden Zugang zu einem Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK sowie die Vorenthaltung einer Beschwerdemöglichkeit i. S. v. Art. 13 EMRK. Ebenso wird geltend gemacht, dass das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäußerung verletzt worden sei.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 4. Schutz der Privatsphäre

### **Urteile**

**Urteil (2. Sektion) vom 26.05.2020 – Nr. 1122/12 – P.T. / Republik Moldawien**

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

**Schlagworte:** Offenlegung sensibler medizinischer Daten in Bescheinigung zur Vorlage in verschiedenen Lebenssituationen – unverhältnismäßiger Eingriff – kein legitimes Ziel

**Kernaussage:** Angesichts der grundlegenden Bedeutung des Datenschutzes für die wirksame Ausübung des Rechts auf Achtung des Privatlebens ist der Ermessensspielraum der Vertragsstaaten bei der Gestaltung ihrer jeweiligen gesetzlichen und administrativen Rahmenbedingungen begrenzt.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer ist HIV-positiv. Im Jahr 2011 unterzog er sich einer medizinischen Untersuchung zur Erlangung eines Wehrpasses. Er informierte die ihn untersuchenden Ärzte über seine Krankheit, die ihm eine Bescheinigung ausstellten, mit der er vom Militärdienst freigestellt wurde. Die Freistellungsbescheinigung hatte nach nationalen gesetzlichen Vorschriften den medizinischen Grund für die Befreiung vom Militärdienst zu enthalten. Zur Erlangung eines nationalen Personalausweises, der nach innerstaatlichem Recht für jedermann vorgeschrieben ist, musste der Beschwerdeführer entweder seinen Wehrpass oder die Bescheinigung über die Befreiung vom Wehrdienst vorlegen.

<sup>38</sup> Siehe hierzu auch das Urteil der Großen Kammer des EuGH v. 19.11.2019 – verb. Rs. C-585/18, C-624/18 und C-625/18 – *A.K.*, mit Hinweis in HSI-Newsletter 4/2019 unter IV.1.

Im Hinblick auf die Zulässigkeit der Beschwerde gemäß Art. 35 EMRK kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass dem Beschwerdeführer nach innerstaatlichem Recht ein Rechtsbehelf gegen den Inhalt der Freistellungsbescheinigung nicht zur Verfügung stand, da dieser durch einen Regierungsbeschluss ausdrücklich festgelegt war und die nationalen Gerichte daher nicht überprüfen konnten, ob dieser die Rechte des Antragstellers verletzt hatte. In Ermangelung der Erfolgsaussichten einer Klage gegen den Regierungsbeschluss auf Änderung des Inhalts der Freistellungsbescheinigung stand dem Beschwerdeführer kein wirksamer Rechtsbehelf zur Verfügung, sodass die Beschwerde zulässig war.<sup>39</sup>

Was das durch Art. 8 EMRK gewährleistete Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens betrifft, stellt der Gerichtshof fest, dass die aus der Freistellungsbescheinigung resultierende Pflicht zur Offenlegung vertraulicher medizinischer Informationen einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Recht auf Schutz des Privatlebens darstellt. Dies folgt insbesondere aus der Art und Weise, wie die Freistellungsbescheinigung formuliert war sowie die damit verbundene Möglichkeit, die darin enthaltenen Informationen über die Art der Krankheit einer Person Dritten, einschließlich potentiellen Arbeitgebern oder Privatunternehmen zugänglich zu machen. Die systematische Speicherung und Nutzung von Informationen, die sich auf das Privatleben einer Person beziehen, durch öffentliche Behörden hat erhebliche Auswirkungen auf die durch Art. 8 EMRK geschützten Interessen und stellt daher einen Eingriff in die einschlägigen Rechte dar.<sup>40</sup> Dies gilt umso mehr, wenn die Verarbeitung dieser Informationen intime und sensible Daten betrifft, um die es sich bei solchen, die die physische oder psychische Gesundheit einer identifizierbaren Person betreffen, handelt.<sup>41</sup> Auch wenn der Eingriff in die durch Art. 8 EMRK geschützten Rechte des Beschwerdeführers aufgrund des Regierungsbeschluss im Einklang mit dem innerstaatlichen Recht stand, ist nicht erkennbar, dass er durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt war.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK festgestellt und dem Beschwerdeführer für den immateriellen Schaden eine Entschädigung in Höhe von 4000 € zugesprochen.

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

#### **Nr. 33134/18 – *Shibayeva / Russland* (3. Sektion) eingereicht am 20.06.2018 – zuge stellt am 18.06.2020**

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

**Schlagworte:** Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Interessenkonflikt wegen familiärer Beziehung

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin war bei der Berufsfeuerwehr als Telefonistin beschäftigt. Ihr Ehemann war stellvertretender Leiter der Abteilung, in der die Beschwerdeführerin beschäftigt war. Im Rahmen eines staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahrens wurden schwerwiegende Verstöße gegen Anti-Korruptionsgesetze in der Abteilung der Beschwerdeführerin festgestellt. Insbesondere ergab die Untersuchung, dass die Beschwerdeführerin auf Initiative ihres Ehemannes eingestellt wurde. Der Dienststellenleiter wurde über diese Tatsache nicht informiert. Sowohl die Beschwerdeführerin als auch ihr Ehemann wur-

<sup>39</sup> EGMR v. 10.01.2012 – Nr. 32816/07 – *Ciubuc u. a. / Moldawien*; EGMR v. 03.10.2019 – Nr. 74438/14 – *Nikolyan / Armenien*.

<sup>40</sup> EGMR v. 04.05.2000 – Nr. 28341/95 – *Rotaru / Rumänien*; EGMR v. 04.12.2008 – Nrn. 30562/04 und 30566/04 – *S. und Marper / Vereinigtes Königreich*.

<sup>41</sup> EGMR v. 25.02.1997 – Nr. 22009/93 – *Z. / Finnland*; EGMR v. 23.02.2016 – Nr. 40378/06 – *Y.Y. / Russland*; EGMR v. 26.01.2017 – Nr. 42788/06 – *Surikov / Ukraine*.

den wegen Vertrauensverlustes aus dem Arbeitsverhältnis entlassen. Die Kündigungsschutzklage der Beschwerdeführerin blieb vor dem nationalen Gericht in allen Instanzen erfolglos.

Der Gerichtshof stellt zunächst die Frage, ob Art. 8 EMRK überhaupt auf den vorliegenden Fall anwendbar ist.<sup>42</sup>

**Nr. 54460/16 und 8430/16 – Polakovs und Jurgileviča / Lettland (5. Sektion) eingereicht am 09.09.2016 und 08.02.2016 – zugestellt am 21.04.2020**

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

**Schlagworte:** Beschäftigung als Lehrer\*in im Staatsdienst – vorangegangene strafrechtliche Verurteilung

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer waren zunächst als angestellte Lehrer beschäftigt. Im Jahr 2015 beantragten sie aufgrund einer Gesetzesänderung die Aufnahme als Lehrer im staatlichen Qualitätsdienst für das Bildungswesen. Beide Beschwerdeführer hatten sich im Jahr 1981 bzw. 2007 strafrechtlicher Vergehen wegen Randalierens bzw. Beihilfe zum Betrug schuldig gemacht und waren deshalb verurteilt worden. Wegen dieser Verurteilungen wurde die Aufnahme in den Staatsdienst abgelehnt, da nach nationalen Vorschriften Personen, die wegen einer vorsätzlichen Straftat verurteilt worden waren, nicht als Lehrer\*in im Staatsdienst arbeiten dürfen. Dagegen erhobene Klagen blieben vor den nationalen Gerichten ohne Erfolg.

Die Beschwerdeführer machen geltend, dass das aus der Maßnahme resultierende Berufsverbot unverhältnismäßig gewesen sei, weil insbesondere unberücksichtigt blieb, dass die Straftaten längere Zeit zurücklagen und keine schweren oder besonders schweren Verbrechen betrafen.

Nach deutschem Recht besteht kein Rechtsanspruch auf die Begründung eines Beamtenverhältnisses, wenn jemand in erheblicher Weise straffällig geworden ist und deshalb ungeeignet ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn ein/e Bewerber\*in im ordentlichen Strafverfahren von einem deutschen Gericht wegen einer vorsätzlichen Straftat zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt worden ist. Dies gilt auch dann, wenn die Verurteilung lange Zeit zurück liegt.<sup>43</sup> War der Ernennungsbehörde nicht bekannt, dass die ernannte Person wegen einer Straftat rechtskräftig verurteilt ist und deswegen für die Berufung in das Beamtenverhältnis als unwürdig erscheint, ist die Ernennung mit Wirkung auch für die Vergangenheit zurückzunehmen (§ 14 Abs. 1 Ziff. 2 BBG).

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>42</sup> EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

<sup>43</sup> BVerwG v. 15.05.1997 - 2 C 39/96.

### Urteile

#### Urteil (3. Sektion) vom 12.05.2020 – Nr. 18921/15 – *Nechayeva / Russland*

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

**Schlagworte:** Finanzielle Beihilfe zum Erwerb von Wohnungen für Beamt\*innen – Minderung der Beihilfe wegen fehlender verfügbarer Mittel – Kürzung vom Gesetz nicht vorgesehen

**Kernaussage:** Primäre Voraussetzung für einen Eingriff in den Schutz des Eigentums ist die durch eine gesetzliche Bestimmung vorgesehene Rechtmäßigkeit des Eingriffs, wobei der bloße Mangel an Geldmitteln kein Umstand ist, der den Staat von seinen Verpflichtungen befreit.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin war von 2002 bis 2015 Beamtin im russischen Ministerium für Arbeit und Beschäftigung. Aufgrund ihrer familiären Situation – sie ist verheiratet und hat vier Kinder – hatte sie aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Anspruch auf Beihilfe zum Erwerb einer Wohnung. Die Höhe der Beihilfe richtete sich nach der Größe der den Beamt\*innen aufgrund ihrer familiären Lage zustehenden Wohnung. Auf dieser Grundlage ermittelte die zuständige Behörde für die Beschwerdeführerin einen Beihilfebetrag, der wegen der dem Ministerium von den Bundesbehörden zur Verfügung gestellten Mittel im Verhältnis zu den allen Beamt\*innen zu gewährenden Beihilfeaufwendungen gekürzt wurde. Für diese Kürzung der Beihilfe gab es keine gesetzliche Grundlage. Die Klage auf Zahlung der ungekürzten Beihilfe blieb in allen Instanzen erfolglos, wobei insbesondere das Berufungsgericht die Auffassung vertrat, dass die vom Ministerium vorgenommene Berechnung auf der Grundlage der Bestimmungen des materiellen Rechts zutreffend erfolgt sei. Mit ihrer Beschwerde rügt die Beschwerdeführerin die Kürzung der Beihilfe als willkürlichen Eingriff in ihr Eigentum.

Der Gerichtshof erinnert zunächst daran, dass Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 einen Anspruch auf Sozialleistungen in bestimmter Höhe nicht garantiert und die Freiheit der Vertragsstaaten, darüber zu entscheiden, ob überhaupt Sozialsysteme zur Gewährung bestimmter Leistungen eingeführt werden, nicht eingeschränkt wird.<sup>44</sup> In vorliegendem Fall hatte die Beschwerdeführerin jedoch nach innerstaatlichem Recht einen Anspruch auf Gewährung der staatlichen Beihilfe zum Erwerb einer Wohnung, da sie die hierfür erforderlichen Voraussetzungen erfüllte. Auch wurde die Höhe des Anspruchs von den staatlichen Behörden nicht infrage gestellt. Soweit die Beihilfe allerdings wegen fehlender von übergeordneten Behörden zur Verfügung zu stellender Mittel gekürzt wurde, fehlt es hierfür an einer innerstaatlichen gesetzlichen Regelung, was zur Unrechtmäßigkeit des Eingriffs führt.<sup>45</sup> Ein Mangel an Geldmitteln begründet keinen Umstand, der den Staat von seinen Verpflichtungen aus der EMRK entbindet.<sup>46</sup>

Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt und die Regierung zum Ersatz des materiellen Schadens, der aus der Differenz zwischen der zu beanspruchenden und der tatsächlich geleisteten Beihilfe bestand, verurteilt. Hierzu wird zur

<sup>44</sup> EGMR v. 30.06.2005 – Nr. 11931/03 – *Tétéry / Russland*; EGMR v. 09.04.2015 – Nr. 65829/12 – *Tchokontio Happi / Frankreich*; EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*; EGMR v. 31.10.2017 – Nr. 38775/14 – *Krajnc / Slowenien*.

<sup>45</sup> EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*.

<sup>46</sup> EGMR v. 08.10.2019 – Nr. 53068/08 – *Fedulov / Russland*.

Begründung ausgeführt, dass im Falle der Feststellung eines Rechtsverstößes dessen Folgen zu beseitigen sind, wobei zur Wiederherstellung der Situation, wie sie vor dem Rechtsverstöß bestanden hat, der Ersatz des materiellen Schadens erforderlich ist.<sup>47</sup>

#### **Urteil (4. Sektion) vom 30.06.2020 – Nr. 26944/13 – Popović u. a. / Serbien**

**Rechtsvorschriften:** Art 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Gewährung von unterschiedlichen Invaliditätsleistungen an behinderte Zivilpersonen und an behinderte Kriegsveteranen – sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung

**Kernaussage:** Die nationalen Behörden haben im Hinblick auf die Rechtfertigung einer Diskriminierung einen Ermessensspielraum, wobei zu berücksichtigen ist, dass sie im Hinblick auf die Beurteilung von wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten über eine bessere unmittelbare Kenntnis der Gesellschaft und ihrer Bedürfnisse verfügen als internationale Gerichte.

**Erläuterungen:** Bei den Beschwerdeführern handelt es sich um vier Zivilpersonen, die aufgrund von Unfällen oder Einwirkungen dritter Personen querschnittsgelähmt und deshalb von den nationalen Behörden als zu 100 % schwerbehindert anerkannt worden sind. Sie beziehen Sozialleistungen sowohl für betreutes Wohnen als auch für die Unterstützung durch eine Hilfsperson. In den Jahren 2007 und 2008 erhoben die Beschwerdeführer zivilrechtliche Klagen und behaupteten eine Diskriminierung gegenüber ehemaligen Kriegsveteranen, die in vergleichbarer Situation weitergehende Leistungen wie eine persönliche Behindertenzulage, eine Orthopädiezulage sowie höhere Zulagen für betreutes Wohnen erhalten. Die Klagen blieben in allen Instanzen und auch vor dem Verfassungsgericht erfolglos. Die Gerichte waren der Auffassung, dass die Ungleichbehandlung gesetzlich vorgeschrieben und auch sachlich gerechtfertigt sei, da die Ursachen, die Grund für die Behinderung der Beschwerdeführer waren, nicht mit denen zu vergleichen seien, die die Behinderung von Kriegsveteranen bewirkt haben.

Der Gerichtshof weist zunächst auf die grundsätzlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Diskriminierung i. S. v. Art. 14 EMRK hin. Danach kann nur eine unterschiedliche Behandlung von Personen, die auf einem in Art. 14 EMRK genannten Merkmal beruht, in gleichen oder vergleichbaren Situationen eine Diskriminierung darstellen.<sup>48</sup> Eine solche Ungleichbehandlung ist diskriminierend, wenn sie keine objektive und angemessene Rechtfertigung hat oder wenn es kein angemessenes Verhältnis zwischen den eingesetzten Mitteln und dem angestrebten Ziel gibt.<sup>49</sup> Im Hinblick auf die von den Beschwerdeführern im Verhältnis zu Kriegsveteranen mit Behinderung behauptete Diskriminierung stellt der Gerichtshof fest, dass den nationalen Behörden im Hinblick auf die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung ein Ermessensspielraum zukommt. Dabei haben sie zunächst zu berücksichtigen, dass die Gewährung von Sozialleistungen mit Art. 14 EMRK vereinbar sein muss.<sup>50</sup> Im Hinblick auf die gesellschaftlichen Verhältnisse und Bedürfnisse der Bürger\*innen in ihrem Land, verfügen die nationalen Einrichtungen über bessere Kenntnisse als internationale Gerichte. Sie können daher im Rahmen der vorzunehmenden Abwägung besser als diese beurteilen, was im öffentlichen Interesse liegt.<sup>51</sup> Wenn die Regierung die unterschiedliche Behandlung im Wesentlichen damit rechtfertigt, dass Kriegsveteranen ihre Verletzungen während des Mili-

<sup>47</sup> EGMR v. 25.03.2014 – Nr. 71243/01 – *Vistiņš und Perepjolkins / Lettland*.

<sup>48</sup> EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – *Fábián / Ungarn*; EGMR v. 19.12.2018 – Nr. 20452/14 – *Molla Sali / Griechenland*.

<sup>49</sup> EGMR v. 19.12.2018 – Nr. 20452/14 – *Molla Sali / Griechenland*.

<sup>50</sup> EGMR v. 12.04.2006 – Nrn. 65731/01 und 65900/01 – *Stec u. a. / Vereinigtes Königreich*.

<sup>51</sup> EGMR v. 07.07.2011 – Nr. 37452/02 – *Stummer / Österreich*.

tärdienstes, in dessen Verlauf sie naturgemäß einem höheren Risiko ausgesetzt waren, erlitten haben und dabei in Ausübung der ihnen vom Staat auferlegten Pflicht tätig waren, ist diese Abwägung nicht zu beanstanden.

Der Gerichtshof hat mit fünf zu zwei Stimmen festgestellt, dass keine Verletzung von Art. 14 EMRK vorliegt. Die Richter *Vehabović* und *Paczolay* haben eine gemeinsame abweichende Stellungnahme abgegeben, mit der sie die Auffassung vertreten, dass sich die unterschiedliche Behandlung ausschließlich auf wirtschaftliche Leistungen nicht aber auf Leistungen zur medizinischen Versorgung erstrecken dürfe.

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

#### **Entscheidung (2. Sektion) vom 02.06.2020 – Nr. 43480/17 – Fizej / Estland**

**Rechtsvorschriften:** Art 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Gewährung einer Altersrente in Abhängigkeit vom Wohnsitz – Erschöpfung des Rechtsweges

**Kernaussage:** Das Bestehen bloßer Zweifel an den Erfolgsaussichten eines bestimmten Rechtsbehelfs, der nicht offensichtlich aussichtslos ist, stellt keinen Grund dafür dar, dass dieser Rechtsbehelf nicht ausgeschöpft wird.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin bezieht eine staatliche Altersrente nach gesetzlichen Bestimmungen. Zu Beginn des Bezugs der Altersrente hatte die Beschwerdeführerin ihren Wohnsitz in Estland. Im Jahr 2007 erhielt der Rentenversicherungsträger Informationen darüber, dass die Beschwerdeführerin ihren Wohnsitz nach Deutschland verlegt hatte. Daraufhin wurden die Rentenzahlungen zunächst ausgesetzt und die Beschwerdeführerin wurde gebeten, die Wiederaufnahme der Rentenzahlungen unter Angabe ihres Wohnsitzes zu beantragen. Das diesbezügliche Schreiben wurde dem Rentenversicherungsträger aus Deutschland mit dem Vermerk zurückgeschickt, dass die Empfängerin unbekannt verzogen sei. Im Jahr 2009 wandte sich die Beschwerdeführerin an den Versicherungsträger und bat um Mitteilung des Grundes für die Aussetzung der Altersrente, wobei sie gleichzeitig mitteilte, dass sie nunmehr in den USA lebe. Der Rentenversicherungsträger antwortete der Beschwerdeführerin, dass die Rentenzahlungen nunmehr eingestellt worden seien, da es kein Sozialversicherungsabkommen zwischen Estland und den USA gebe. Die Wiederaufnahme der Rentenzahlungen komme nach nationalem Recht nur in Betracht, wenn sie ihren Wohnsitz in der EU oder einem Land habe mit dem Estland zur fraglichen Zeit ein entsprechendes Abkommen habe. Nach weiterer Korrespondenz zwischen der Beschwerdeführerin und dem Rentenversicherungsträger lehnte dieser im November 2011 die Wiederaufnahme der Rentenzahlung ab. Die Beschwerdeführerin wandte sich in den Jahren zwischen 2013 und 2017 mit verschiedenen Schreiben sowohl an den Parlamentsausschuss für soziale Angelegenheiten, den Justizkanzler, den Staatspräsidenten als auch den Obersten Gerichtshof Estlands, ohne jedoch ein förmliches Gerichtsverfahren einzuleiten. Zu Beginn des Jahres 2018 wurden die Rentenzahlungen zugunsten der Beschwerdeführerin auf ihren Antrag hin wieder aufgenommen, da eine gesetzliche Änderung in Kraft getreten war, wonach die Altersrente unabhängig vom Wohnsitz gewährt wird.

Der Gerichtshof hat die Beschwerde, mit der eine Verletzung von Art. 14 EMRK wegen einer vermeintlichen Diskriminierung wegen des Wohnortes gerügt wurde, wegen der fehlenden Erschöpfung des Rechtsweges vor den nationalen Gerichten als unzulässig verworfen. Es ist ein grundlegendes Merkmal des durch die EMRK geschaffenen Schutzapparates, dass er subsidiär zu den nationalen Systemen zum Schutz der Menschenrechte ist. Der Gerichtshof befasst sich mit der Überwachung der Umsetzung der Verpflichtungen aus der EMRK durch

die Vertragsstaaten. Dabei ist es Aufgabe der Vertragsstaaten, sicherzustellen, dass die darin verankerten Grundrechte und -freiheiten auf innerstaatlicher Ebene geachtet und geschützt werden. Daraus folgt die Verpflichtung, zunächst die im nationalen Rechtssystem vorgesehenen Rechtsmittel zu nutzen.<sup>52</sup> Das Versenden von Briefen an verschiedene Institutionen kann nicht als Inanspruchnahme eines solchen Rechtsbehelfs angesehen werden, zumal diese Institutionen nicht befugt waren, über die Frage der Rentenzahlungen der Beschwerdeführerin zu entscheiden. Soweit sich diese auch an den Obersten Gerichtshof wandte, hat dieser ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er eine Überprüfung der Angelegenheiten nur in einem laufenden Gerichtsverfahren vornehmen könne. In diesem Zusammenhang stellt der Gerichtshof fest, dass es sich bei der Entscheidung des Rentenversicherungsträgers, die Rentenzahlungen der Beschwerdeführerin einzustellen, um eine Verwaltungsentscheidung handelte, die vor den Verwaltungsgerichten hätte angefochten werden können. Da somit ein wirksamer innerstaatlicher Rechtsbehelf i. S. v. Art. 35 EMRK nicht eingelegt wurde, war die Beschwerde unzulässig.

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

#### **Nr. 32522/19 – Nechyporenko u. a. / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 08.06.2019 – zugestellt am 04.06.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagnworte:** Entschädigung wegen Bezuges einer Erwerbsunfähigkeitsrente – Verfassungsbeschwerde als innerstaatlicher Rechtsbehelf

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer standen im Polizeidienst der Nationalpolizei. Aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen, die sie sich im Dienst zugezogen hatten, beantragten sie neben der Versetzung in den Ruhestand und den Bezug einer Erwerbsunfähigkeitsrente die Zahlung einer Entschädigung, die nach nationalem Recht bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand aus gesundheitlichen Gründen gewährt wird. Die Zahlung dieser Entschädigung wurde abgelehnt, weil sie im Zusammenhang mit der Antragstellung nicht darauf hingewiesen hatten, dass die Zurrücksetzung auf gesundheitliche Gründe zurückzuführen war. Die in diesem Zusammenhang vor den nationalen Gerichten geführten Auseinandersetzungen blieben durch alle Instanzen erfolglos. Eine Verfassungsbeschwerde wurde als unzulässig verworfen.

Mit der Beschwerde wird die Verletzung von Art. 14 EMRK gerügt, da die gesetzlich vorgesehene Entschädigung ausschließlich mit der Begründung versagt wurde, dass die gesundheitlichen Gründe im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand nicht angegeben wurde und somit eine Ungleichbehandlung gegenüber Personen vorliegt, die diesen Grund angegeben haben.

Der Gerichtshof wird der Frage nachzugehen haben, ob der von den Beschwerdeführern angeführte Grund der Diskriminierung unter den Begriff „sonstiger Status“ i. S. v. Art. 14 EMRK fällt. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob die Verfassungsbeschwerde ein wirksamer Rechtsbehelf i. S. v. Artikel 35 Abs. 1 EMRK in Bezug auf die Beschwerde wegen des Verstoßes gegen Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 1 des Zusatzprotokolls Nr. 1 ist.

---

<sup>52</sup> EGMR v. 25.03.2014 – Nr. 17153/11 – *Vučković u. a. / Serbien*.

**Nrn. 63312/13 und 68602/13 – Acquaviva u. a. und Alfini u. a. / Italien (1. Sektion) eingereicht am 26.09.2013 und 22.10.2013 – zugestellt am 13.05.2020**

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

**Schlagworte:** Gewährung einer Zulage für im Ausland beschäftigte Personen – Gesetzesänderung

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer machen einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK geltend, da ihnen eine auf der Grundlage der bisherigen gefestigten Rechtsprechung nationaler Gerichte gewährte Zulage für die Beschäftigung im Ausland durch die Anwendung eines neuen Gesetzes entzogen wird.

Der Gerichtshof hat dabei insbesondere die Frage zu prüfen, ob ein etwaiger Eingriff durch Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt war und in einem ausreichenden Verhältnis zu dem vom Gesetzgeber verfolgten Ziel stand.<sup>53</sup>

**Nr. 65346/17 – Güllü / Türkei (2. Sektion) eingereicht am 04.08.2017 – zugestellt am 11.05.2020**

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

**Schlagworte:** Gewährung einer Alterspension – Wertverlust aufgrund Geldentwertung

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer bezieht eine staatliche Altersversorgung sowohl als Ruhestandsbeamter als auch aus einem vorangegangenen Angestelltenverhältnis. Im Jahr 2013 beantragte er eine Neuberechnung der monatlichen Versorgung im Hinblick auf die Geldentwertung, die seit seinem Eintritt in den Ruhestand stattgefunden hat. Der Antrag wurde abgelehnt. Die Klage vor den nationalen Gerichten blieb in allen Instanzen erfolglos.

Der Gerichtshof stellt die Frage, ob eine Verletzung des Schutzes des Eigentums dadurch vorliegt, dass der auf die Ruhestandsbezüge angewandte Zinssatz im Vergleich zu den Inflationsraten unzureichend ist.<sup>54</sup>

**Nr. 35788/19 – Monterreal Sanchez / Spanien (3. Sektion) eingereicht am 24.06.2019 – zugestellt am 04.05.2020**

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

**Schlagworte:** Gewährung von Vorruhestandsleistungen nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses – rückwirkende Unwirksamkeit der Kündigung

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer bezog nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Massenentlassung seit Juni 2010 Vorruhestandsleistungen. Aufgrund arbeitsgerichtlicher Entscheidungen wurde die Kündigung im Zusammenhang mit der Massenentlassung für unwirksam erklärt. Für die Zeit 12.09.2012 bis zum 02.12.2013, dem Datum der erneuten Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wurde festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers fortbestanden hat. Für diesen Zeitraum hat der Kläger von seinem ehemaligen Arbeitgeber keine Vergütungszahlungen erhalten. Dennoch hat der Rentenversicherungsträger die späteren Vorruhestandsleistungen im Hinblick auf die bestehenden, aber nicht erfüllten Vergütungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis um monatliche Teilbeträge gekürzt.

<sup>53</sup> EGMR v. 28.10.1999 – Nrn. 24846/94, 34165/96, 34173/96 – *Zielinski und Pradal sowie Gonzalez u. a. / Frankreich*; EGMR v. 07.06.2011 – Nr. 43549/08 – *Agrati u. a. / Italien*.

<sup>54</sup> EGMR v. 23.09.1998 – Nr. 19639/92 – *Aka / Türkei*.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass die nationalen Behörden dem Beschwerdeführer dessen Eigentum entzogen haben, ohne dass der Eingriff gesetzlich vorgesehen war.<sup>55</sup>

**Nr. 11944/16 – Milivojević / Serbien (4. Sektion) eingereicht am 24.02.2016 – zugestellt am 03.04.2020**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Anspruch auf Neuberechnung der Erwerbsminderungsrente – Diskriminierung im Verhältnis zur Altersrente

**Erläuterungen:** Die Beschwerde betrifft die Weigerung des Sozialversicherungsträgers, die Erwerbsminderungsrente des Beschwerdeführers unter Berücksichtigung seiner nachträglich gezahlten Rentenbeiträge neu zu berechnen, während Beziehern einer Altersrente diese Möglichkeit eingeräumt wurde.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 6. Verfahrensrecht

### Urteile

**Urteil (4. Sektion) vom 21.04.2020 – Nr. 36093/13 – Šimaitienė / Litauen**

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

**Schlagworte:** Entlassung einer Richterin – Verfügung eines Staatspräsidenten – Entschädigung für während der Suspendierung nicht gezahlter Bezüge

**Kernaussage:** Die bloße Existenz einer Rechtsgrundlage im innerstaatlichen Recht, mit der ein Eingriff in den Schutz des Eigentums gerechtfertigt wird, genügt nicht dem Grundsatz der Rechtmäßigkeit. Vielmehr muss eine solche Rechtsgrundlage darüber hinaus mit dem Rechtsstaatsprinzip vereinbar sein und Garantien gegen Willkür bieten.

**Erläuterungen:** Gegen die Beschwerdeführerin, die seit 1995 Richterin am Bezirksgericht *Vilnius* war, wurde wegen des Vorwurfs des Amtsmissbrauchs und Urkundenfälschung im Februar 2006 ein Strafverfahren eingeleitet. Gleichzeitig wurde sie von ihren richterlichen Pflichten ohne Fortzahlung der Bezüge suspendiert. 2010 wurde sie vom Landgericht *Kaunas* von den Strafvorwürfen freigesprochen. Das Berufungsgericht hob die vorinstanzliche Entscheidung zwar auf, stellte jedoch das Strafverfahren ein, weil die Anklage verjährt war. Das daraufhin angerufene Revisionsgericht schloss sich der Entscheidung im Hinblick auf die Verjährung an, wobei es ausdrücklich darauf hinwies, dass mit der Einstellung des Verfahrens über die Frage der Schuld der Beschwerdeführerin nicht entschieden worden sei und nicht mit einem Freispruch gleichgesetzt werden könne. Noch während des Verlaufs des Strafverfahrens leitete die zuständige Disziplinarbehörde gegen die Beschwerdeführerin ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst ein. Nach Abschluss der disziplinarischen Untersuchungen entließ der Staatspräsident auf Empfehlung des Justizrats die Beschwerdeführerin aus dem Richteramt.

<sup>55</sup> EGMR v. 26.04.2018 – Nr. 48921/13 – *Čakarević / Kroatien*.

In einem Zivilprozess hat die Beschwerdeführerin sowohl die Amtsenthebung angefochten als auch die Zahlung der Bezüge für die Zeit seit ihrer Suspendierung gefordert. Die Klage wurde von den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen abgewiesen, wobei einerseits festgestellt wurde, dass der Staatspräsident die gesetzliche Befugnis habe, eine/n Richter\*in ihres/seines Amtes zu entheben. Die Zahlung der Vergütung für die Zeit während einer wegen eines Strafverfahrens angeordneten Suspendierung sei gesetzlich nur vorgesehen, wenn sich im Nachhinein die Unschuld der/des Betroffenen herausstellt.

Die Beschwerdeführerin hat einerseits einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK wegen der mangelnden Unabhängigkeit der Richter\*innen, die die Entscheidung in dem Zivilverfahren getroffen haben, gerügt. Darüber hinaus hat sie eine Verletzung von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 dadurch geltend gemacht, dass ihr für die Zeit ihrer Suspendierung die Bezüge unberechtigterweise nicht weitergezahlt wurden.

Im Hinblick auf die behauptete Verletzung von Art. 6 EMRK weist der Gerichtshof daraufhin, dass die Mitglieder eines gerichtlichen Spruchkörpers unter Berücksichtigung des Gedankens der Gewaltenteilung, auch wenn sie von den Organen der Exekutive oder Legislative ernannt werden, bei Ausübung ihrer richterlichen Tätigkeit frei von Einfluss- und Druckmöglichkeiten sein müssen.<sup>56</sup> Ebenso haben Richter\*innen im Hinblick auf ihre Unparteilichkeit subjektiv frei von persönlichen Vorurteilen oder Voreingenommenheit zu entscheiden, so dass auch in objektiver Hinsicht ausreichende Garantien bestehen, um jeden berechtigten Zweifel in dieser Hinsicht auszuschließen.<sup>57</sup> Vorliegend kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Beschwerdeführerin keine Tatsachen nachgewiesen hat, die auf eine mangelnde Unabhängigkeit bzw. Unparteilichkeit der mit ihrem Verfahren befassten Richter\*innen schließen lassen, weshalb die Beschwerde, soweit sie auf eine Verletzung von Art. 6 EMRK gerichtet ist, als offensichtlich unbegründet zurückzuweisen war.

Was die Beschwerde wegen der behaupteten Verletzung von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 betrifft, geht der Gerichtshof zunächst davon aus, dass der Anspruch der Beschwerdeführerin auf Zahlung der während der Suspendierung einbehaltenen Vergütung auf einer innerstaatlichen Rechtsvorschrift beruht. Danach ist ein solcher Anspruch begründet, wenn die/die Betroffene in einem Strafverfahren, das Anlass für die Suspendierung geboten hat, nicht für schuldig befunden wurde.<sup>58</sup> Weiterhin kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Weigerung der Regierung, die Beschwerdeführerin für ihr unbezahltes Gehalt zu entschädigen, eine Beeinträchtigung der Nutzung des Eigentums i. S. v. Art. 1 Abs. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 darstellt.<sup>59</sup> Dieser Eingriff war nicht rechtmäßig, da das nationale Gericht bei seiner Entscheidung über die Frage, ob der Beschwerdeführerin für die Zeit ihrer Suspendierung die Zahlung der Vergütung zustand, ausschließlich geprüft hat, ob im Strafverfahren deren Unschuld nachgewiesen wurde. Nach den innerstaatlichen Regelungen wäre der Einbehalt der Bezüge jedoch nur dann gerechtfertigt gewesen, wenn die Schuld der Beschwerdeführerin nachgewiesen worden wäre.

Der Gerichtshof hat mit fünf zu zwei Stimmen eine Verletzung von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung für den erlittenen Vermögensschaden in Höhe von 94.370 € zugesprochen. Die Richter *Kjølbro* und *Ranzoni* vertreten im Rahmen einer gemeinsamen abweichenden Meinung die Auffassung, dass sich die Beschwerdeführerin aufgrund des gegen sie eingeleiteten Strafverfahrens nicht auf ein berechtigtes Vertrauen im Hinblick auf die ihr möglicherweise zustehenden Vergütungsansprüche

---

<sup>56</sup> EGMR v. 18.07.2013 – Nrn. 2312/08 und 34179/08 – *Maktouf und Damjanović / Bosnien Herzegowina*; EGMR v. 18.10.2018 – Nr. 80018/12 – *Thiam / Frankreich*.

<sup>57</sup> EGMR v. 23.11.2017 – Nr. 66847/12 – *Haarde / Island*.

<sup>58</sup> EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*.

<sup>59</sup> EGMR v. 02.07.2013 – Nr. 41838/11 – *R.Sz. / Ungarn*.

berufen könne. Demzufolge sei kein Eigentum i. S. v. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 entstanden, sodass die fragliche Bestimmung unanwendbar bleiben müsse.

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

#### **Entscheidung (4. Sektion) vom 28.04.2020 – Nr. 26278/07 – Obradović / Serbien**

**Rechtsvorschriften:** Zusatzprotokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Vergütung von Mehrarbeit – Erledigung durch Wiederaufnahmeverfahren – „Lösung“ der Streitigkeit i. S. v. Art. 37 Abs. 1 lit. b EMRK

**Kernaussage:** Um zu der Schlussfolgerung zu gelangen, dass eine Streitigkeit i. S. v. Art. 37 Abs. 1 lit. b EMRK geklärt ist und es daher für den Beschwerdeführer keine objektive Rechtfertigung mehr gibt, die Beschwerde weiterzuverfolgen, ist zu prüfen, ob die vom Beschwerdeführer gerügten Umstände immer noch gegeben sind und ob die Wirkungen einer möglichen Verletzung der EMRK aufgrund dieser Umstände ebenfalls beseitigt worden sind.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer, der als Polizeibeamter beim Innenministerium in der Republik Serbien beschäftigt ist, machte mit einer Klage gegen seinen Dienstherrn die Bezahlung von Mehrarbeitsvergütung geltend. Die Klage wurde im Jahr 2006 mit der Begründung, dass es für Polizeibeamt\*innen einen gesetzlichen Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit nicht gebe, in zwei Instanzen abgewiesen, obwohl der Beschwerdeführer darauf hinwies, dass andere Gerichte den Kläger\*innen in vergleichbaren Fällen recht gegeben hatten. In einem Wiederaufnahmeverfahren, das im Jahr 2011 aufgrund des Vorliegens neuer Tatsachen durchgeführt wurde, wurde dem Beschwerdeführer die Mehrarbeitsvergütung in vollem Umfang zugesprochen. Im Verfahren vor dem EGMR rügte der Beschwerdeführer, durch die Uneinheitlichkeit in der Rechtsprechung der nationalen Gerichte sowie durch die Unmöglichkeit, sich zum Vorbringen des Prozessgegners äußern zu können, in seinen Rechten aus dem Zusatzprotokoll Nr. 12 verletzt worden zu sein.

Der Gerichtshof geht davon aus, dass die Streitigkeit durch die für den Beschwerdeführer positive Entscheidung in dem Wiederaufnahmeverfahren einer Lösung i. S. v. Art. 37 Abs. 1 lit. b EMRK zugeführt wurde und die Beschwerde daher aus dem Register zu streichen war. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn es für den Beschwerdeführer keine objektive Rechtfertigung mehr gibt, seinen Antrag weiterzuverfolgen und die unmittelbar gerügten Umstände nicht mehr gegeben sind sowie die Wirkungen einer möglichen Verletzung der EMRK aufgrund dieser Umstände ebenfalls beseitigt worden sind.<sup>60</sup> Vorliegend kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass das Wiederaufnahmeverfahren die behaupteten Verletzungen der EMRK beendet und die Auswirkungen der Situation, die der Beschwerdeführer beim Gerichtshof beanstandet hatte, so weit wie möglich beseitigt hat.<sup>61</sup>

#### **Entscheidung (2. Sektion) vom 21.04.2020 – Nrn. 35215/06 und 43414/08 – Şevcenco u. Timoşin / Republik Moldawien**

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

**Schlagworte:** Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen strafbarer Handlung – Erledigung im Wiederaufnahmeverfahren – Missbräuchlichkeit der Beschwerde

**Kernaussage:** Auch, wenn der Beschwerdeführer nach § 47 Abs. 7 der Verfahrensordnung des EGMR nicht verpflichtet ist, alle möglichen Informationen bezüglich seiner Beschwerde

<sup>60</sup> EGMR v. 24.10.2002 – Nr. 36732/97 – *Pisano / Italien*.

<sup>61</sup> EGMR v. 13.07.2000 – Nrn. 39221/98 und 41963/98 – *Scozzari und Giunta / Italien*.

vorzutragen, ist der Gerichtshof über die wesentlichen Dinge, die den Kern des Rechtsstreits betreffen und für dessen Entscheidung von Bedeutung sind, zu informieren.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer waren Beschäftigte einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft. Gegen sie wurde von der Staatsanwaltschaft ein Strafverfahren wegen der Veruntreuung von Geldern in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit eingeleitet. Nach Abschluss der staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen, aber noch vor Abschluss des gerichtlichen Strafverfahrens kündigte der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse mit den Beschwerdeführern. Eine hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage blieb in allen Instanzen erfolglos. Nach Abschluss der arbeitsgerichtlichen Verfahren wurden die Beschwerdeführer in den Strafverfahren von den gegen sie erhobenen Vorwürfen freigesprochen. In einem Wiederaufnahmeverfahren, dass die Beschwerdeführer aufgrund der Freisprüche gegen die ausgesprochenen Kündigungen ihrer Arbeitsverhältnisse betrieben, wurde festgestellt, dass die Kündigungen unwirksam waren und ihnen eine Entschädigung für den dadurch erlittenen materiellen und immateriellen Schaden zusteht.

Mit ihrer Beschwerde rügten die Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 6 EMRK mit der Begründung, dass die zunächst getroffenen gerichtlichen Entscheidungen, mit denen die Kündigung ihrer Arbeitsverhältnisse für wirksam erklärt wurde, nicht hinreichend begründet worden seien. Dabei unterließen sie es, dem Gerichtshof mitzuteilen, dass diese Entscheidungen im späteren Wiederaufnahmeverfahren aufgehoben wurden. Diese Information erlangte der Gerichtshof erst durch den Vortrag der Regierung.

Der Gerichtshof betont, dass grundsätzlich jedes Verhalten eines Beschwerdeführers, das dem Zweck des durch die EMRK festgelegten Beschwerderechts offensichtlich zuwiderläuft und das ordnungsgemäße Funktionieren des Gerichtshofs und den ordnungsgemäßen Ablauf des Verfahrens vor dem Gerichtshof beeinträchtigt, als missbräuchlich i. S. v. Art. 35 Abs. 3 lit. a EMRK angesehen werden kann.<sup>62</sup> Nach dieser Bestimmung kann eine Beschwerde für unzulässig erklärt werden, wenn sie auf erfundene Tatsachen gestützt wird.<sup>63</sup> Ebenso können unvollständige und daher irreführende Informationen, insbesondere wenn sie zum Kern der Entscheidung gehören und die/der Beschwerdeführer\*in die Unvollständigkeit nicht ausreichend begründet, einem Missbrauch gleichkommen.<sup>64</sup> In Bezug auf das vorliegende Verfahren stellt der Gerichtshof fest, dass die Beschwerdeführer im Rahmen ihrer Beschwerde nicht auf die vollständigen Entwicklungen des Verfahrens auf nationaler Ebene hingewiesen haben, ohne hierfür einen plausiblen Grund zu nennen. Dementsprechend war die Beschwerde wegen Missbrauchs des Individualbeschwerderechts nach Art. 35 Abs. 3 lit. a EMRK zurückzuweisen.

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

#### **Nr. 20854/15 – Milinković / Serbien (4. Sektion) eingereicht am 22.04.2015 – zugestellt am 15.06.2020**

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

**Schlagworte:** Entlassung aus dem Beamtenverhältnis – Disziplinarverfahren – Erfordernis der Durchführung einer mündlichen Verhandlung

**Erläuterungen:** Der Antragsteller war Justizvollzugsbeamter in einer Haftanstalt und wurde nach Durchführung eines Disziplinarverfahrens aus dem Beamtenverhältnis entlassen. Dabei

<sup>62</sup> EGMR v. 01.07.2014 – Nr. 43835/11 – *S.A.S. / Frankreich*; EGMR v. 28.02.2017 – Nr. 28796/04 – *Bivolaru / Rumänien*.

<sup>63</sup> EGMR v. 06.09.1996 – Nr. 21893/93 – *Akdivar u. a. / Türkei*; EGMR v. 12.05.2015 – Nr. 36862/05 – *Gogitidze u. a. / Georgien*.

<sup>64</sup> EGMR v. 30.09.2014 – Nr. 67810/10 – *Gross / Schweiz*; EGMR v. 13.03.2018 – Nr. 55517/14 – *Vilches Coronado u. a. / Spanien*.

entschied das Verwaltungsgericht den Rechtsstreit ohne Durchführung einer mündlichen Verhandlung. Der Beschwerdeführer rügt die Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK.

Der Gerichtshof hat im Hinblick auf seine bisherige Rechtsprechung<sup>65</sup> zu untersuchen, ob durch die Unterlassung der Durchführung einer mündlichen Verhandlung das Recht auf ein faires Verfahren verletzt wurde.

**Nr. 7512/18 – Starkevič / Litauen (2. Sektion) eingereicht am 05.02.2018 – zugestellt am 25.05.2020**

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

**Schlagworte:** Entlassung aus dem Beamtenverhältnis wegen strafrechtlicher Verfehlungen – Verwendung der im Strafverfahren gewonnenen Erkenntnisse im Disziplinarverfahren

**Erläuterungen:** Gegen den Beschwerdeführer, der Beamter im Polizeidienst war, wurde ein Strafverfahren wegen des Verdachts des Amtsmissbrauchs eingeleitet. Das Strafverfahren wurde wegen Geringfügigkeit eingestellt, jedoch wurde festgestellt, dass die strafbaren Handlungen zur Begründung disziplinarischer Konsequenzen geeignet seien. Daraufhin wurde der Beschwerdeführer nach Durchführung eines Disziplinarverfahrens aus dem Polizeidienst entlassen. Das Verwaltungsgericht nahm Bezug auf die Feststellungen, die im Strafverfahren getroffen wurden.

Für den Gerichtshof stellt sich zunächst die Frage, ob die Verwendung der im Strafverfahren gewonnenen Erkenntnisse im Disziplinarverfahren einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK darstellen.<sup>66</sup> Weiter ist zu prüfen, ob darin darüber hinaus ein gesetzlich vorgesehener Eingriff in das durch Art. 8 EMRK geschützte Recht auf Achtung des Privatlebens zu sehen ist.<sup>67</sup>

**Nr. 30745/18 – Cotoră / Rumänien (4. Sektion) eingereicht am 21.06.2018 – zugestellt am 06.04.2020**

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

**Schlagworte:** Kürzung des Gehalts – Disziplinarverfahren – ausreichende Begründung der Entscheidung

**Erläuterungen:** Gegen die Beschwerdeführerin, eine Richterin an einem Berufungsgericht, wurde ein Disziplinarverfahren wegen der Einmischung in die Arbeit eines anderen Richters eingeleitet. Ihr wurde vorgeworfen, das Ergebnis eines Auswahlverfahrens beeinflusst zu haben, in dem sich andere Richter\*innen auf Führungspositionen beworben hatten.

Die Beschwerdeführerin rügt, die Disziplinarmaßnahme sei im Berufungsverfahren nicht hinreichend überprüft worden. Das Berufungsgericht habe lediglich die formale Rechtmäßigkeit der Maßnahme einer Kontrolle unterzogen, nicht aber deren Begründetheit oder Verhältnismäßigkeit geprüft.

<sup>65</sup> EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*; EGMR v. 08.06.2010 – Nr. 28353/06 – *Motion Pictures Guarantors Ltd. / Serbien*.

<sup>66</sup> EGMR v. 15.07.2010 – Nr. 9143/08 – *Šikić / Kroatien*; EGMR v. 28.03.2017 – Nr. 45028/07 – *Kemal Coşkun / Türkei*.

<sup>67</sup> EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 36259/04 – *Blaj / Rumänien*; EGMR v. 15.01.2015 – Nr. 68955/11 – *Dragojević / Kroatien*; EGMR v. 29.06.2017 – Nr. 33242/12 – *Terrazzoni / Frankreich*.

**Nr. 47309/12 – Vyshnevskyy / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 17.07.2012 – zugestellt am 16.04.2020**

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

**Schlagworte:** Anpassung einer Altersrente an Durchschnittslöhne – Möglichkeit der Stellungnahme zum Vorbringen des Prozessgegners – Anspruch auf rechtliches Gehör

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer beantragte die Anpassung seiner Alters- und Erwerbsminderungsrente an den Anstieg der Durchschnittslöhne für die Zeit seit dem Eintritt in den Ruhestand. Nach Ablehnung des Anspruchs durch den Rentenversicherungsträger wurde dieser im Klageverfahren zur Erfüllung des klägerischen Anspruchs verurteilt. Auf die hiergegen eingelegte Berufung hat das zweitinstanzliche Gericht die Entscheidung aufgehoben, wobei es die Berufungsbegründung dem Beschwerdeführer nicht zugestellt hat.

Fraglich ist, ob gegen Art. 6 EMRK deshalb verstoßen worden ist, dass dem Beschwerdeführer nicht die Möglichkeit gewährt wurde, zur Berufungsbegründung des Gegners Stellung zu nehmen und er dadurch in seinem Anspruch auf rechtliches Gehör verletzt wurde.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR)

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Universität Hamburg

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

#### **Zulässigkeitsentscheidung vom 13.05.2020 – Nr. 179/2019 – Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (ASPP/PSP) / Portugal**

**Rechtsvorschriften:** Art. 5 (Vereinigungsfreiheit) und Art. 28 RESC (Recht der Arbeitnehmervertreter auf Schutz im Betrieb)

**Schlagworte:** Vereinigungsfreiheit – Vergeltungsmaßnahmen – Versetzung am Arbeitsplatz

**Kernaussage:** Die am 23.04.2019 eingereichte Beschwerde über Versetzungen von Arbeitnehmervertreter\*innen als Vergeltungsmaßnahme für diverse Gewerkschaftsaktivitäten ist zulässig.<sup>1</sup>

**Erläuterungen:** Zwar nahm die Beschwerde auf individuelle Situationen von einzelnen Vertreter\*innen Bezug, was im Rahmen des Kollektivverfahrens vor dem ECSR nicht zulässig ist.<sup>2</sup> Doch der Ausschuss verstand diese individuellen Situationen als Beispiele zur Untermauerung der gerügten, generellen Chartaverstöße, sodass die Beschwerde trotzdem kollektiver Natur sei (Rn. 6).

#### **Zulässigkeitsentscheidungen vom 13.05.2020 – Nr. 181/2019 – Syndicat CFDT des Transports de l'Aube / Frankreich und Nr. 182/2019 – Syndicat CFDT de la Métallurgie de la Meuse / Frankreich sowie Unzulässigkeitsentscheidungen vom 13.05.2020 – Nr. 183/2019 – Syndicat CGT YTO France / Frankreich und Nr. 184/2019 – Syndicat CGT FORD Blanquefort / Frankreich**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 24 (Kündigungsschutz), Art. 25 (Schutz bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) und Art. 29 RESC (Recht auf Unterrichtung und Anhörung bei Massenentlassungen)

**Schlagworte:** Gerechte Arbeitsbedingungen – Kündigungsschutz – Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Unterrichtung und Anhörung – Massenentlassungen – betriebsbedingte Kündigung

**Kernaussage:** Während die ersten beiden Beschwerden (Syndicat CFDT des Transports de l'Aube; Syndicat CFDT de la Métallurgie de la Meuse) zulässig sind, wurden die anderen beiden Beschwerden (Syndicat CGT YTO France; Syndicat CGT FORD Blanquefort) für unzulässig erklärt, da die Beschwerdeführer\*innen nicht die notwendige Repräsentativität für das Kollektivbeschwerdeverfahren aufwiesen.

**Erläuterungen:** Alle vier am gleichen Tag eingegangene Beschwerden rügen die im September 2017 geänderten Regelungen des französischen Code du Travail (Arbeitsgesetz) in Bezug auf betriebsbedingte Kündigungen.<sup>3</sup> Die zur Unzulässigkeit führende Besonderheit bei den beiden letzteren Organisationen lag darin, dass deren Tätigkeit ausschließlich auf ein

<sup>1</sup> S. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.2.

<sup>2</sup> Vgl. [Erläuternder Bericht](#), Rn. 31.

<sup>3</sup> S. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.2.

einziges Unternehmen beschränkt ist, während die Organisationen gleichzeitig an eine übergeordnete Gewerkschaft angegliedert sind. Insofern knüpft der Ausschuss nahtlos an vorangegangene Entscheidungen an.<sup>4</sup>

**Zulässigkeitsentscheidung vom 13.05.2020 – Nr. 180/2019 – Associação Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) / Ireland** über die bevorzugte Behandlung einer konkurrierenden Lehrgewerkschaft in Bezug auf Bezahlung und Entgeltentwicklung<sup>5</sup>

### **Sachentscheidungen**

**Sachentscheidungen vom 05.-06.12.2019 – Nr. 124/2016 bis 138/2016 – University Women of Europe / Bulgarien, Frankreich, Schweden u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 (Recht auf Arbeit), Art. 4 (Gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 20 (Gleichbehandlung der Geschlechter) und Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC; teilweise Art. 1 (Gleichbehandlung der Geschlechter) des Zusatzprotokolls zur ESC

**Schlagnworte:** Diskriminierungsverbot – Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Chancengleichheit – Geschlechterdiskriminierung – Gender Pay Gap – Frauenquote in privaten Unternehmen

**Kernaussagen:** In 14 der 15 Verfahren hat der Ausschuss Verletzungen von mindestens einer Verpflichtung in Bezug auf das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit und das Recht auf Geschlechtergleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf festgestellt.<sup>6</sup> Die Entscheidungen identifizieren klare Standards und verschiedene Verpflichtungen für die Staaten im Zusammenhang mit dem gerügten Gender Pay Gap:

- die Pflicht zur Anerkennung des Rechts auf gleiches Entgelt in der Gesetzgebung,
- die Pflicht zur Sicherstellung eines effektiven Rechtsschutzes für Opfer von Entgelt-diskriminierung,
- die Pflicht zur Sicherstellung von Lohntransparenz und zur Ermöglichung von Lohnvergleichen sowie
- die Pflicht zur Aufrechterhaltung effektiver Gleichstellungsorgane und -institutionen.
- Darüber hinaus trifft die Staaten auch eine Pflicht, angemessene Maßnahmen zur Förderung des Rechts auf gleiches Entgelt zu treffen und einen messbaren Fortschritt in der Reduzierung des Gender Pay Gaps aufzuzeigen.

**Erläuterungen:** Am 04.07.2017 ergingen die entsprechenden Zulässigkeitsentscheidungen<sup>7</sup> zu den von der internationalen NGO University Women Europe (UWE) eingereichten Beschwerden gegen alle 15 Vertragsstaaten, gegen welche das Kollektivverfahren vor dem Ausschuss eröffnet ist. Zwar haben die Maßnahmen in einigen Staaten zu messbarem Fortschritt in der Reduzierung des Gender Pay Gaps geführt, doch war dieser Fortschritt nur langsam. Der Ausschuss befasst sich in den Entscheidungen umfassend mit den vielfältigen Ursachen für den Gender Pay Gap und betont die positiven Verpflichtungen der Staaten, diese Ursachen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Dazu gehört auch die Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst.<sup>8</sup> Der

<sup>4</sup> Unzulässigkeitsentscheidung Nr. 174/2019, s. ausführlich [HSI-Report 1/2020](#), S. 51.

<sup>5</sup> S. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.2.

<sup>6</sup> S. auch die [PM vom 29.06.2020](#) sowie das [Factsheet zu den Entscheidungen](#).

<sup>7</sup> S. zuletzt [HSI-Newsletter 3/2017](#) unter VI.2.

<sup>8</sup> Mit Verweis auf die [Resolution Nr. 1715 \(2010\)](#) der Parlamentarischen Versammlung.

einziges Staat, in welchem der Ausschuss keine einzige Verletzung feststellte, war Schweden. Im Verfahren gegen Frankreich wurden zwar weitgehend keine Verletzungen festgestellt, hierzu gab es jedoch ein teilweise abweichendes Sondervotum, welches auch Verletzungen in Bezug auf die Anerkennung des Rechts auf gleiches Entgelt sowie auf den Frauenanteil in Führungspositionen annimmt. Verlinkungen zu allen 15 Verfahren finden sich im Factsheet.

### **Neu eingereichte Beschwerden**

#### **Beschwerde vom 09.04.2020 – Nr. 194/2019 – Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) / Italien**

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 § 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

**Schlagworte:** Streikrecht – öffentlicher Dienst – Lehrkräfte

**Erläuterungen:** Die beschwerdeführende Gewerkschaft macht geltend, durch das italienische Bildungsministerium und die italienische „Kommission zur Garantie des Streikrechts“ in ihrem Streikrecht verletzt worden zu sein, indem national ausgerufene Streiks der Beschwerdeführerin systematisch behindert wurden. Diese Beschwerde steht damit in einer Linie mit der bisherigen Spruchpraxis sowie anhängigen Verfahren des Ausschusses<sup>9</sup> und des EGMR<sup>10</sup> in Bezug auf das Streikrecht von Beamt\*innen und Lehrer\*innen.<sup>11</sup>

#### **Beschwerde vom 28.5.2020 – Nr. 196/2019 – Greek Bar Associations / Griechenland**

**Rechtsvorschriften:** Art. 13 (Recht auf Fürsorge), 16 (Sozialer, gesetzlicher und wirtschaftlicher Schutz der Familien), 17 (Sozialer, gesetzlicher und wirtschaftlicher Schutz der Kinder und Jugendlichen), 30 RESC (Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung)

**Schlagworte:** Selbständige – Rechtsanwaltsberuf – sozialer Schutz – Covid-19-Krise

**Erläuterungen:** Die beschwerdeführenden Organisationen, mehrere Rechtsanwaltsvereinigungen, machen Verstöße durch Griechenland gegen die Chartarechte von selbständigen Rechtsanwält\*innen geltend, weil letztere aus den sozialen Mechanismen (v.a. finanzielle staatliche Unterstützung für Selbstständige) ausgenommen wurden, welche anderen selbständigen Berufsgruppen, die durch die Covid-19-Pandemie betroffen waren, zugutekamen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

<sup>9</sup> Schlussfolgerungen zum deutschen Staatenbericht Conclusions XXI-3 (2018), Germany, Article 6 § 4; s. hierzu HSI-Newsletter1/2019 unter VI.II; Sachentscheidung Nr. 140/2016 – Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) / Italien; s. hierzu auch HSI-Newsletter 2/2019 unter VI.2.

<sup>10</sup> Beschwerde Nr. 59433/18 – Humpert u.a. / Deutschland; s. hierzu auch HSI-Newsletter 3/2019 unter V.2. sowie zur Entscheidung des BVerfG vom 12.6.2018 – 2 BvR 1738/12: Lörcher, HSI-Newsletter1/2019, Anm. unter III.

<sup>11</sup> S. zudem HSI-Newsletter1/2019 unter VI.2. sowie HSI-Newsletter 3/2018 unter VI.4.

## 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](#).

Siehe auch die [Sachstandsberichte](#) der **Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)** über die Auswirkungen der Reaktionen auf die Covid-19-Pandemie auf die Grundrechte. Insbesondere der [1. Sachstandsbericht](#) und der [2. Sachstandsbericht](#) beschäftigen sich mit den Auswirkungen auf das Arbeitsleben.

##### **Schutz von Grenzgänger\*innen und Saisonarbeiter\*innen** (s. [PM vom 19.06.2020](#))

Das Parlament fordert die Kommission zu einer Überprüfung der Arbeits- und Gesundheitsbedingungen von Grenzgänger\*innen und Saisonarbeiter\*innen auf, welche durch die Covid-19-Pandemie noch stärker von Sozialdumping und prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. In diesem Zusammenhang soll auch die Koordinierung der Systeme sozialer Sicherheit vorangetrieben (s. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.1.) und die Europäische Arbeitsbehörde eingebunden werden (s. auch [PM vom 25.05.2020](#)).

##### **Mobilitätspaket** (s. [PM vom 09.07.2020](#) und [PM vom 09.06.2020](#))

Am 09.07.2020 billigte das Parlament alle drei Rechtsakte im Rahmen des Mobilitätspakets ohne weitere Änderungen, nachdem diese im April 2020 vom Rat verabschiedet worden waren (s. zuletzt [HSI-Report 1/2020](#), S. 56). Das Mobilitätspaket besteht aus einer [Verordnung über Lenkzeiten und Ruhezeiten sowie über Fahrtenschreiber](#), 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 Vorschriften der Marktzugangsverordnung und der Entsenderichtlinie gelten 18 Monate nach dem Inkrafttreten der Rechtsakte. Die Vorschriften der Lenkzeitverordnung gelten – abgesehen von den besonderen Fristen für Fahrtenschreiber – ab dem 20. Tag nach Inkrafttreten.

## **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. ausführliche **Leitlinien für eine sichere Rückkehr an den Arbeitsplatz** (s. PM vom 24.04.2020), Informationen über die Auswirkungen der Pandemie auf **nicht angemeldete Erwerbstätigkeit** (s. PM vom 09.06.2020, s. zuletzt HSI-Report 1/2020, S. 55) und eine interaktive Seite zu den **Zusammenhängen zwischen der Pandemie und Arbeitsqualifikationen** (s. PM vom 09.07.2020).

### **EU-Mittel zum Wiederaufbau nach der Krise** (s. PM vom 28.05.2020)

Die Kommission stellte notwendige Änderungen an den sozialen Förderprogrammen der Union zur Bewältigung der beschäftigungs- und sozialpolitischen Herausforderungen in der Ära nach der Krise vor. Mit den Finanzhilfen sollen die Arbeitnehmer\*innen beim grünen und digitalen Wandel unterstützt werden. Geplant sind Investitionen in Qualifizierungsmöglichkeiten, die es ihnen ermöglichen, in einer klimaneutralen, zunehmend digitalen und inklusiven Gesellschaft erfolgreich zu bestehen. Daneben wurden zusätzliche Mittel für die bestehenden Fonds für Soforthilfen bereitgestellt, Änderungen am Vorschlag für einen Europäischen Sozialfonds Plus wurden vorgestellt sowie über die Bereitstellung zusätzlicher Mittel über weitere Fonds zur Unterstützung beschäftigungs- und sozialpolitischer Ziele informiert.

### **Einordnung von SARS-CoV-2 als biologischer Arbeitsstoff** (s. PM vom 03.06.2020)

Die Kommission verabschiedete am 03.06.2020 eine Richtlinie zur Änderung des Anhangs III der Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, mit welcher SARS-CoV-2 als biologischer Arbeitsstoff der Risikogruppe 3 klassifiziert wurde. Die Mitgliedstaaten haben bis zum 24.11.2020 Zeit für die Umsetzung der Richtlinie. Die Kommission überprüft zudem die Notwendigkeit der baldigen Änderung der Richtlinie 2000/54/EG (s. PM vom 11.06.2020).

### **Zweite Konsultationsphase zu gerechten Mindestlöhnen** (s. PM vom 03.06.2020)

Die Kommission leitete im Juni die zweite Phase der Konsultation der europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu der Frage ein, wie gerechte Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer\*innen in der EU gewährleistet werden können. Auf der Grundlage der in der ersten Konsultationsphase eingegangenen Antworten kam die Kommission zu dem Schluss, dass weitere EU-Maßnahmen erforderlich sind, und erwägt sowohl eine Richtlinie im Bereich der Arbeitsbedingungen als auch eine Empfehlung. Im Konsultationspapier zur zweiten Phase werden Optionen für EU-Maßnahmen aufgezeigt, mit denen sichergestellt werden soll, dass Mindestlöhne auf einem angemessenen Niveau festgesetzt und alle Arbeitnehmer\*innen geschützt werden. Die Sozialpartner\*innen werden gebeten, die Fragen der Konsultation bis zum 04.09.2020 zu beantworten.

### **Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte** (s. PM vom 15.06.2020)

Am 08.06.2020 fand eine Videokonferenz mit den Sozialpartner\*innen zum geplanten Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte statt. Die Konferenz war Teil des noch bis zum 30.11.2020 laufenden Konsultationsprozesses, an dem insbesondere die Sozialpartner\*innen weiterhin aufgefordert sind teilzunehmen.

## **Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz** (s. [PM vom 01.07.2020](#))

Die Kommission stellte am 01.07.2020 die [Europäische Kompetenzagenda](#) vor, und legte Ziele für die berufliche Weiterbildung fest, die in den nächsten fünf Jahren erreicht werden sollen. Zu den zwölf angekündigten Maßnahmen im Rahmen dieser Agenda gehört u.a. die am gleichen Tag ebenfalls gestartete [Europass-Plattform](#) – eine Plattform mit verschiedenen kostenlosen Online-Tools, die dabei helfen sollen, den eigenen Bildungsweg und die Berufslaufbahn lückenlos zu planen und darzustellen (s. [PM vom 01.07.2020](#)). In diesem Zusammenhang nahm die Kommission außerdem ihren Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung an.

### **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](#). Der Rat nahm u.a. den berichtigten Haushaltsplan der EU für 2020 an und stellte damit fast die gesamten verbleibenden Mittel aus dem Haushaltsplan für die Bekämpfung der Covid-19-Pandemie zur Verfügung (s. [PM vom 14.04.2020](#)).

#### **SURE-Verordnung** (s. [PM vom 19.05.2020](#))

Am 19.05.2020 beschloss der Rat im Rahmen eines Soforthilfepakets der EU zur Bewältigung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Covid-19-Krise eine Verordnung zur Schaffung eines Europäischen Instruments zur vorübergehenden Unterstützung bei der Minderung von Arbeitslosigkeitsrisiken in einer Notlage (**SURE-Verordnung**). Über dieses Instrument können die Mitgliedstaaten finanziellen Beistand der EU zur Finanzierung des massiven Anstiegs der nationalen öffentlichen Ausgaben ab dem 01.02.2020 beantragen. Es gilt für Ausgaben im Zusammenhang mit nationalen Kurzarbeitsregelungen und ähnlichen Maßnahmen oder mit bestimmten gesundheitsbezogenen Maßnahmen, insbesondere am Arbeitsplatz, als Reaktion auf die Krise. S. hierzu bereits die [PM der Kommission vom 02.04.2020](#), zuletzt [HSI-Report 1/2020](#), S. 54). Das Instrument wird dann bis zum 31.12.2022 zur Verfügung stehen. Das deutsche [SURE-Gewährleistungsgesetz](#) wurde am 10.07.2020 verkündet (BGBl. I S. 1633).

#### **Kompetenzentwicklung von Lehrkräften und Auszubildenden** (s. [PM vom 26.05.2020](#))

Der Rat nahm am 26.05.2020 [Schlussfolgerungen](#) zu europäischen Lehrkräften und Auszubildenden für die Zukunft an. Die Mitgliedstaaten werden darin aufgefordert, eine Reihe von Maßnahmen zu ergreifen, um die Kompetenzen von Lehrkräften und Auszubildenden weiterzuentwickeln, ihre Teilnahme an einer kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung zu fördern, ihre Mobilität zu erleichtern, sie bei der künftigen Politikgestaltung einzubeziehen und ihr Wohlbefinden zu unterstützen.

## **Chancen für junge Menschen in ländlichen Gebieten** (s. [PM vom 26.05.2020](#))

Ebenfalls nahm der Rat am 26.05.2020 [Schlussfolgerungen](#) zum Thema „Mehr Chancen für junge Menschen in ländlichen und abgelegenen Gebieten“ an. In den Schlussfolgerungen werden die Mitgliedstaaten u.a. ersucht, Ansätze zur Verringerung der Ungleichheiten zwischen städtischen und abgelegenen/ländlichen Gebieten zu fördern, Beschäftigungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft und im Rahmen anderer Wirtschaftstätigkeiten zu eröffnen und Synergien zwischen EU-Programmen und -Initiativen wie Erasmus+, dem Europäischen Solidaritätskorps, dem Europäischen Sozialfonds und der Jugendgarantie zu fördern.

## **Schlussfolgerungen im Bereich Beschäftigung und Soziales** (s. [PM vom 08.06.2020](#))

Am 08.06.2020 verabschiedete der Rat schließlich verschiedene Schlussfolgerungen im Bereich Beschäftigung und Soziales. In der [Schlussfolgerung zu Wohlbefinden am Arbeitsplatz](#) fordert der Rat dazu auf, eine Stärkung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene verstärkt in den Blick zu nehmen. Er fordert die Mitgliedstaaten ferner dazu auf, mit der Umsetzung der [Work-Life-Balance-Richtlinie](#) fortzufahren (s. [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.1.). In der [Schlussfolgerung zur beruflichen Umschulung und Fortbildung](#) machte der Rat auf die Bedeutung von Umschulung und Fortbildung für wirtschaftliche Erholung und sozialen Zusammenhalt aufmerksam.

## **Deutsche Ratspräsidentschaft** ([offizielle Seite](#))

Zum 01.07.2020 übernahm die Bundesrepublik Deutschland turnusgemäß die EU-Ratspräsidentschaft für die kommenden sechs Monate. In diesem Zusammenhang präsentierte Kanzlerin Angela Merkel am 08.07.2020 im Europäischen Parlament die Prioritäten der deutschen Ratspräsidentschaft (s. [PM vom 08.07.2020](#)). Zu diesen gehören neben einer nachhaltigen Überwindung der Covid-19-Pandemie auch Themen wie der Klimawandel, die Digitalisierung oder der Wandel der Arbeitswelt (s. [Themenbereiche der Ratspräsidentschaft](#)).

## **1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union**

### **Aktuelle Informationen zu Covid-19**

Wichtige Hinweise für die Parteien im Zusammenhang mit Covid-19 finden sich [hier](#). Nach Stand vom 15.07.2020 (vgl. [Mitteilungen vom 15.07.2020](#)) laufen Klage- und Rechtsmittelfristen trotz der Gesundheitskrise weiter und sind von den Parteien einzuhalten; bis zum 31.08.2020 werden die Fristen in den laufenden Verfahren – mit einigen Ausnahme – hingegen um einen Monat verlängert. Danach werden die Verfahrensfristen nicht mehr um einen Monat verlängert; es gelten daher ab dann wieder die üblichen Verfahrensfristen. Die zeitweise ausgesetzten mündlichen Verhandlungen sind am 25.05.2020 wieder aufgenommen worden, wobei diese im Einzelfall durch Fragen an die Parteien zur schriftlichen Beantwortung ersetzt werden können. Ausnahmsweise besteht die Möglichkeit für die Parteien, per Videokonferenz an der mündlichen Verhandlung teilzunehmen.

## **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. ein Zwischenbericht zu „[Leben, Arbeiten und Covid-19](#)“, ein Bericht mit einem Überblick über die [politischen Maßnahmen in Europa](#) sowie Informationen zu einem für Januar 2021 geplanten [Bericht über die Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsleben](#).

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

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung ihren [Aktivitätsbericht 2019](#) sowie weitere **Berichte und Beiträge** über den [Wandel der Arbeitsmärkte und politische Ansätze zur Flexibilisierung \(Zusammenfassung\)](#), [Leben und Arbeiten in Europa \(Eurofound-Jahrbuch\)](#), die [Einbindung nationaler Sozialpartner in die politische Entscheidungsfindung \(Zusammenfassung\)](#), den [sozialen Dialog und Personalpraktiken in globalen europäischen Unternehmen \(Zusammenfassung\)](#), [Regelungen zu Work-Life-Balance in digitalen flexiblen Arbeitsbeziehungen](#) und [Mindestlöhne in 2020](#).

## **1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)**

### **Europäische Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit (s. [PM vom 07.04.2020](#))**

Im Rahmen der Maßnahmen der [Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit](#) (s. [HSI-Report 1/2020](#), S. 55) veröffentlichte die Kommission am 02.04.2020 einen [Bericht](#) über die Stärkung der Zusammenarbeit bei der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit. Die Plattform wird in den kommenden Monaten zu einer permanenten Arbeitsgruppe im Rahmen der ELA umgebaut.

### **Auswirkungen von Covid-19-Maßnahmen auf Arbeitsmobilität (s. [PM vom 23.04.2020](#))**

Die Europäische Arbeitsbehörde veröffentlichte auf ihrer Seite eine Sammlung von EU-Maßnahmen in Bezug auf die Covid-19-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Arbeitsmobilität.

## **1.7 Europäisches Gewerkschaftsinstitut**

Vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (etui) wurde ein englisches Glossar ([WikiLabour](#)) mit Begriffen der Gewerkschaftsarbeit und der Arbeitsbeziehungen zusammengestellt, das kontinuierlich weiter ausgebaut wird. Die Begriffe werden dabei in englischer Sprache definiert und können daher insbesondere beim Einstieg in die grenzüberschreitende Gewerkschaftsarbeit helfen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

### 2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die aktuellsten Informationen zu den Tätigkeiten des Gerichtshofs im Rahmen der Covid-19-Pandemie finden sich in der Pressemitteilung vom 15.04.2020. Mit Ablauf des 15.06.2020 gelten nun keine neuen Fristverlängerungen mehr (s. zuletzt PM vom 09.04.2020). Auswirkungen der Krise auf die Arbeit des Gerichtshofs sind u.a. Einzelrichterentscheidungen zur Unzulässigkeit sowie Einschränkungen in der schriftlichen Kommunikation von Entscheidungen.

Im April wurde Robert Spano (Island) als **neuer Präsident des Gerichtshofs** und Nachfolger von Linos-Alexandre Sicilianos gewählt (s. PM vom 20.04.2020); außerdem Yonko Grozev (Bulgarien) als neuer Sektionspräsident (s. PM vom 24.04.2020) sowie Ksenija Turković (Kroatien) als neue Vizepräsidentin (s. PM vom 24.04.2020), alle mit Amtsantritt am 18.05.2020.

Zudem zeigten sich nach dem **Bericht 2019 zur Überwachung der Umsetzung von EGMR-Urteilen** erhebliche Fortschritte in der Umsetzung der Urteile im Vergleich zur vorherigen Referenzperiode 2000-2010. Die Zahl der anhängigen Fälle sinkt demnach und Fälle werden generell schneller abgeschlossen. Allerdings wird auch auf weiterhin bestehende Probleme in Zusammenhang mit der Umsetzung und auf die erforderliche Zusammenarbeit zwischen dem Europarat und seinen Mitgliedsstaaten hingewiesen (s. PM vom 01.04.2020).

### 2.2 Ministerkomitee

In seiner 1374. Sitzung am 22.04.2020 befasste sich das Ministerkomitee mit der Empfehlung der Parlamentarischen Versammlung zum Schutz von Hinweisgeber\*innen (s. HSI-Newsletter 3/2019 unter VI.1.) und reagierte in einer Antwort auf die Empfehlung der Versammlung. Darin lehnt das Komitee die Erarbeitung einer bindenden Konvention ab und verweist stattdessen auf verschiedene, bereits bestehende Dokumente, bspw. eine eigene Empfehlung von 2014 sowie Leitlinien des Steering Committee for Human Rights (CDDH) von 2019 (Rn. 361-373).

### 2.3 Generalsekretärin

Am 08.07.2020 veröffentlichte die Generalsekretärin des Europarats ihren **Jahresbericht 2020** mit dem Titel „Multilateralism“. Teil II des Berichts befasst sich mit der Covid-19-Krise und verweist u.a. auf ein im April veröffentlichtes **Toolkit** für die Mitgliedstaaten zur Wahrung von Demokratie, Rechtsstaat und Menschenrechten im Rahmen der Covid-19-Krise.

Zudem befasste sich die Generalsekretärin im Rahmen der 2020 HELP-Jahreskonferenz mit den Herausforderungen moderner beruflicher Weiterbildung und neuen Kursen, die im Rahmen des **HELP-Programms** zur Verfügung stehen (s. PM vom 08.07.2020). Bei HELP (Human Rights Education for Legal Professionals) handelt es sich um ein kostenloses und inter-

aktives Online-Schulungsprogramm, das sich v.a. an Jurist\*innen, Behörden und Studierende, aber auch an die Zivilgesellschaft richtet und zum Umgang mit EMRK und ECSR weiterbilden soll (mehr zu [HELP](#)).

## **2.4 Parlamentarische Versammlung**

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Die neuesten Nachrichten der Parlamentarischen Versammlung zu mit Covid-19 zusammenhängenden Maßnahmen gibt es [hier](#). Die ursprünglich für April bzw. Juni geplanten Frühlings- und Sommersitzungen der Parlamentarischen Versammlung wurden aufgrund der Covid-19-Krise abgesagt bzw. verschoben; die nächste Sitzung ist für den 12.-16.10.2020 vorgesehen (s. [Mitteilung vom 25.06.2020](#)).

## **2.5 Europäische Sozialcharta (ESC)**

**Aktuelle Informationen zu Covid-19:** Aktuelle Informationen zu sozialen Rechten in Zeiten der Covid-19-Krise gibt es [hier](#), u.a. ein Austausch zu den [Auswirkungen der Krise auf soziale Rechte](#) sowie Informationen zum [Recht auf sicherere und gesunde Arbeitsbedingungen](#).

Seit Mai finden die Sitzungen des Ausschusses per Videokonferenz statt, sodass sowohl die Staatenberichte als auch die Kollektivbeschwerden weiterhin behandelt werden (s. [PM vom 06.05.2020](#)). Einzelne Inhalte werden im schriftlichen Verfahren besprochen, sofern möglich.

Im Zusammenhang mit den Bemühungen, die Umsetzung sozialer Rechte in Europa zu verbessern (s. [HSI-Newsletter 3/2019](#) unter VI.2.), hatte der Ausschuss das **Staatenberichtsverfahren** angepasst, um mit [gezielteren Fragen](#) bessere Informationen zu einzelnen, strategisch relevanten Aspekten zu erhalten (s. [PM vom 06.04.2020](#) sowie zuletzt [HSI-Newsletter 4/2019](#) unter VI.2.).

Am 10.06.2020 beschloss das Ministerkomitee in seiner 1378. Sitzung das Verfahren für die **Neubesetzung von fünf Mitgliedern** des Ausschusses, welche zum 31.12.2020 vakant werden (davon 2 Sitze in Gruppe II, 1 Sitz in Gruppe III, 2 Sitze in Gruppe IV). Die Vertragsstaaten können ihre Vorschläge für die Neubesetzung bis zum 25.09.2020 einreichen (s. [PM vom 26.06.2020](#)).

[→ 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](#) (sowie in Deutsch [hier](#)). Dort findet sich u.a. ein regelmäßig aktualisierter **ILO-Monitor** zum Thema (zuletzt [5. Ausgabe vom 30.06.2020](#)), eine nach Vertragsstaaten geordnete [Datenbank](#) zu den in Bezug auf die Krise getroffenen Maßnahmen, sowie Veröffentlichungen zur [Rolle des sozialen Dialogs in der Bewältigung der Krise](#) und (gemeinsam mit UNICEF) zu den [Auswirkungen der Krise auf Kinderarbeit](#).

Am 29.05.2020 wurde ein **FAQ-Dokument** zu **ILO Standards in der Covid-19-Krise** veröffentlicht. In dem Dokument werden u.a. Fragen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten, zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, zu Urlaubsansprüchen und zu bestimmten Kategorien von Arbeitnehmer\*innen und Sektoren beantwortet.

Im Mai erschien außerdem ein Kurzbericht **„Sozialer Dialog und Zukunft der Arbeit“**, welcher sich mit der Rolle des sozialen Dialogs bei zukünftigen Entwicklungen in der Arbeitswelt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Erreichung einer menschenwürdigen Arbeit für alle beschäftigt.

Der ebenfalls im Mai erschienene Bericht **„Organizing matters: Two logics of trade union representation“** befasst sich in einer qualitativen Fallstudie mit den Spannungen und potentiellen Ergänzungen in der Organisation und Anwerbung von Arbeitnehmervertretungen. Zu den untersuchten Ländern gehören Deutschland und Österreich.

Vom 01.-09.07.2020 fand zudem ein **virtueller ILO-Gipfel zur Arbeitswelt nach Covid-19** statt (s. PM vom 13.07.2020), in welchem über Strategien zum Wiederaufbau der Arbeitswelt nach der Covid-19-Pandemie diskutiert wurde, mit Blick auf die offengelegten Schwachstellen: Fehlender sozialer Schutz, informelle Wirtschaft, Ungleichheit und Klimawandel.

Schließlich wurden im Juli Praxisanleitungen mit dem Titel **„Teleworking during the Covid-19 pandemic and beyond“** veröffentlicht, welche praktische Empfehlungen für effektive Telearbeit enthalten und sich sowohl an politische Entscheidungsträger\*innen als auch an private und öffentliche Arbeitgeber\*innen richten. Die Praxisanleitungen beinhalten zahlreiche Beispiele und Tools und sind sowohl auf Erfahrungen aus der Covid-19-Krise als auch auf zukünftige Handlungshilfen gerichtet.

### **3.2 Internationale Arbeitskonferenz und Sachverständigenausschuss**

Mit Blick auf die aktuellen Einschränkungen wurde die ursprünglich für Juni 2020 geplante **109. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** auf die Zeit vom 07.-18.06.2021 verschoben (vorläufige Daten). Folglich wurden auch die Berichtspflichten der Mitgliedstaaten entsprechend vom Verwaltungsrat ausgeweitet (s. PM vom 11.06.2020).

Dementsprechend hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*) seinen **Bericht** (gekürzt auf Deutsch) sowie seinen **General Survey** betreffend Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit („Promoting employment and decent work in a changing landscape“, Zusammenfassung hier) dieses Jahr unabhängig von der Internationalen Arbeitskonferenz veröffentlicht. Kommentare in Bezug auf Deutschland befanden sich darin nicht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 4. Vereinte Nationen

### **4.1 Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte**

Am 17.04.2020 veröffentlichte der Ausschuss eine Stellungnahme zur **Covid-19-Pandemie im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten**, in welcher u.a. auf besonders gefährdete Gruppen (bspw. Arbeitnehmer\*innen in prekären Arbeitsverhältnissen) sowie auf die negativen Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter eingegangen wird.

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

Auch dieser Ausschuss beschäftigt sich mit den **Auswirkungen der Covid-19-Krise**, und zwar **auf die Gleichstellung von Männern und Frauen**. In diesem Zusammenhang veröffentlichte der Ausschuss einen Aufruf zu gemeinsamen Maßnahmen in Zeiten der Krise, in welchem u.a. auf die für Frauen deutlich stärker spürbaren Folgen der Krise aufgrund von bestehenden Geschlechterungleichheiten hingewiesen wird. Außerdem veröffentlichte er Richtlinien zur UN-Frauenrechtskonvention in Zeiten der Covid-19-Krise. Darin wird empfohlen, im Rahmen von wirtschaftlichen Aufbauplänen die ungleichen Auswirkungen auf die Beschäftigung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen im Rahmen von Beschäftigung und sozialem Schutz besonders zu berücksichtigen (Punkt 6 der Richtlinien). Der Ausschuss verweist zudem auf die **Richtlinien des UN-Menschenrechtskommissars** vom 15.04.2020 in Bezug auf die Auswirkungen von Covid-19 auf die Menschenrechte von Frauen (Seiten 4-6).

### **4.3 Ausschuss zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer**

Am 26.05.2020 veröffentlichte der Ausschuss zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Richtlinien zu den **Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Menschenrechte von Wanderarbeitnehmer\*innen**, u.a. auch in Bezug auf ihre arbeitsbezogenen Rechte.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 5. EFTA-Gerichtshof

### **Urteil des Gerichtshofs vom 04.05.2020 – E-6/19 – Strafverfahren gegen H und I**

**Rechtsvorschriften:** Art. 13 Abs. 1 lit. m Verordnung (EG) Nr. 561/2006

**Schlagworte:** Ruhepausen – Lenkzeiten – Straßenverkehr – Sozialvorschriften – Ausnahmebestimmungen – Spezialfahrzeuge für Geld- und Werttransporte

**Kernaussage:** Die Ausnahme nach Art. 13 Abs. 1 lit. m der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 für Geld-/Werttransporte ist sowohl auf Leerfahrten als auch auf Begleitfahrzeuge anzuwenden, sofern die Begleitfahrzeuge in den Anwendungsbereich der Verordnung fallen und für den Geld- und/oder Werttransport des Spezialfahrzeugs eine integrale und notwendige Aufgabe übernehmen.

**Erläuterungen:** Art. 13 Abs. 1 lit. m der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 sieht eine Ausnahme von den in Art. 5-9 vorgesehenen Regelungen zu Lenkzeiten, Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten für Spezialfahrzeuge für Geld- und/oder Werttransporte vor. Sofern Fahrten auf dem Gebiet von EWR-Staaten durchgeführt werden, die eine solche Ausnahme zugelassen haben, dürfen keine Sanktionen verhängt werden. Weiterhin sieht die Verordnung in solchen Fällen nicht vor, dass die Fahrer\*innen solcher Spezialfahrzeuge alle Zeiten und Lenkzeiten aufzeichnen müssen (s. auch [PM vom 04.05.2020](#)).

→ [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](#)