

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 3/2020

Berichtszeitraum: 01. Juli – 30. September 2020

Inhalt

I. Editorial	2
II. Anmerkung zum EuGH	4
Leiharbeit im Blickpunkt (C-681/18 – JH/KG) von <i>Dr. Ernesto Klengel</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	11
Gewerkschaftliche Demonstration zum Internationalen Frauentag (Nr. 5999/13 – Şenşafak / Türkei) von <i>Klaus Lörcher</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	18
von <i>Dr. Daniel Hlava / Johannes Höller / Dr. Ernesto Klengel</i>	
1. Allgemeine Fragen.....	18
2. Arbeitszeit	19
3. Befristungen.....	20
4. Betriebsübergang.....	21
5. Datenschutz.....	23
6. Gleichbehandlung	24
7. Soziale Sicherheit	27
8. Unternehmensmitbestimmung	31
9. Urlaubsrecht.....	32
10. Steuerrechtliche Verfahren.....	35
V. Verfahren vor dem EGMR.....	36
von <i>Karsten Jessolat</i>	
1. Datenschutz.....	36
2. Diskriminierungsverbot.....	37
3. Freizügigkeit.....	38
4. Koalitionsfreiheit.....	39
5. Meinungsfreiheit.....	40
6. Soziale Sicherheit	41
7. Teilhaberecht	44
8. Verfahrensrecht	46

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR).....	52
von <i>Ammar Bustami</i>	
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	53
von <i>Ammar Bustami</i>	
1. Europäische Union.....	53
2. Europarat.....	57
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	59
4. Vereinte Nationen	59

I. Editorial

Im dritten Quartal 2020 stand Europa auch während der Corona-Pandemie nicht still. Zahlreiche aktuelle Entwicklungen im europäischen Arbeits- und Sozialrecht werden in der dritten Ausgabe des HSI-Reports dargestellt.

Eine bedeutende Entscheidung hatte der EuGH jüngst zur Auslegung der Leiharbeitsrichtlinie getroffen (Rs. C-681/18 – *JH/KG*). Es ging um die praxisrelevante Frage, unter welchen Voraussetzungen der Einsatz von Leiharbeiter*innen auf einem Arbeitsplatz als „vorübergehend“ anzusehen ist. Diese Frage ist auch für das noch anhängige Vorlageverfahren des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg in der Rs. *Daimler* von Bedeutung. Wir danken *Ernesto Klengel* für sein engagiertes und kurzfristiges Verfassen der Anmerkung zur Entscheidung in der Rs. *JH/KG*.

Das nationale Urlaubsrecht ist stark von unionsrechtlichen Vorschriften und deren Auslegung durch den Gerichtshof geprägt. Insoweit ist es von besonderer Bedeutung, dass das Bundesarbeitsgericht erneut mehrere Vorabentscheidungsersuchen in diesem Themenfeld an den EuGH gerichtet hat. Konkret geht es darum, ob der aufgrund von Krankheit oder Erwerbsminderung nicht in Anspruch genommene Jahresurlaub nach einem Übertragungszeitraum entfällt, wenn der Arbeitgeber nicht darauf hingewirkt hat, dass der Urlaub rechtzeitig genommen wird (BAG-Az. 9 AZR 401/19 (A) und 9 AZR 245/19 (A)). Eine weitere Vorlage betrifft die Berücksichtigung von Urlaubszeiten für tarifliche Mehrarbeitszuschläge (BAG-Az. 10 AZR 210/19 (A)). Daneben bietet ein belgisches Vorlageverfahren dem Gerichtshof die Gelegenheit, seine Rechtsprechung zum sog. „Kopftuchverbot“ am Arbeitsplatz zu konkretisieren (Rs. *S.C.R.L.*).

Der EGMR hatte in der Rs. *Şenşafak / Türkei* (Nr. 5999/13) über die Zulässigkeit strafrechtlicher Sanktionen zu befinden, die gegenüber einem Gewerkschaftsmitglied wegen Teilnahme an einer nicht angekündigten Gewerkschaftsdemonstration anlässlich des internationalen Frauentages verhängt wurden. Der Gerichtshof stellte fest, dass eine fehlende Vorankündigung an sich keinen Eingriff in die friedliche Versammlungsfreiheit rechtfertigt. *Klaus Lörcher* danken wir für seine Einordnung dieses Urteils im Rahmen der Anmerkung unter III.

In neu anhängigen Verfahren wird sich der EGMR u.a. mit der Zulässigkeit einer Kündigung wegen privater Nutzung eines Diensttelefons (Rs. *Tomić / Kroatien*) und Fragen des Antidiskriminierungsrechts befassen. Im Kontext von vier rentenrechtlichen Verfahren wies der Gerichtshof ausdrücklich darauf hin, dass ein laufender Rechtsstreit grundsätzlich nicht durch eine gezielte rückwirkende Gesetzesänderung beeinflusst werden darf (Rs. *Avellone u. a. /*

Italien, Facchinetti / Italien, Grieco / Italien und Pellegrini / Italien). Die hohe Bedeutung angemessener Vorkehrungen für die Teilhabe von Kindern mit Behinderungen am Grundschulunterricht wurde in der Rs. *G.L. / Italien* hervorgehoben.

Abseits der Maßnahmen rund um die Covid-19-Pandemie gab es im vergangenen Quartal einige weitere rechtspolitische Entwicklungen im europäischen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht. In der EU-Kommission wurden die Strategien zur vertrauenswürdigen Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) weiter vorangebracht. KI ist auch das Thema von vier Berichten, die vom Ausschuss für Soziales, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung der Parlamentarischen Versammlung des Europarats verabschiedet wurden. Zum Thema nachhaltiger Unternehmensführung – auch in Bezug auf Lieferketten – wurde eine öffentliche Konsultation durchgeführt. Die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und Automatisierung für die Arbeitswelt sind Gegenstand einer Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner (BusinessEurope, SMEUnited, CEEP und ETUC). Im August wurde vom letzten Mitgliedstaat der ILO das Übereinkommen Nr. 182 zur Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit ratifiziert, womit dieses nun innerhalb der ILO universelle Geltung hat.

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

Leiharbeit im Blickpunkt – Anm. zu EuGH v. 14.10.2020 – C-681/18 – JH/KG

von Dr. Ernesto Klengel, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Zitiervorschlag: Klengel, HSI-Report 3/2020, S. 4-10.

Leiharbeit steht als prekäres Arbeitsverhältnis in der Kritik. Als wichtiges rechtspolitisches Mittel zur Steuerung und Begrenzung der Leiharbeit wurde in der AÜG-Reform 2017 nach intensiven rechtspolitischen und öffentlichen Debatten eine grundsätzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt, § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG. Die einschlägige EU-Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit (im Folgenden: RL Leiharbeit) hingegen kennt keine starre zeitliche Grenze. Dort wird die Leiharbeit mehrfach als „vorübergehend“ charakterisiert¹.

Fast 12 Jahre nachdem die Richtlinie in Kraft getreten ist, wurde dem EuGH nunmehr die Frage vorgelegt, welche rechtlichen Folgerungen sich aus der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffs „vorübergehend“ ergeben. Die 2. Kammer des EuGH hatte über eine Vorlagefrage des Tribunale ordinario di Brescia, dem italienischen Gericht der 1. Instanz, zu entscheiden. Ein weiteres, ähnlich gelagertes Verfahren steht noch zur Entscheidung an: Nachdem das BAG die Frage nach der Auslegung des „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG a.F. dem EuGH nicht vorgelegt hatte², hat das LAG Berlin-Brandenburg ein Verfahren zur derzeitigen Rechtslage in Deutschland anhängig gemacht.³ Das nun ergangene Urteil in der Rs. *JH/KG* dürfte auch für die Beurteilung des deutschen Rechts wegweisend sein.

1. Sachverhalt

Ein Leiharbeitnehmer war vom 03.03.2014 bis 30.11.2016 im Rahmen von acht aufeinanderfolgenden Arbeitsverträgen und insgesamt 17 Verlängerungen nach italienischem Recht als Maschinen- und Drehbankarbeiter beim beklagten Entleiher, der KG, eingesetzt worden. Vor dem vorlegenden Gericht machte er die Unzulässigkeit dieser Konstruktion geltend. Er verlangte festzustellen, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zur KG zustande gekommen war, von der KG beschäftigt zu werden und das Arbeitsentgelt ausgezahlt zu erhalten.

Das italienische Recht hat im Fall des Klägers keine gerichtlich überprüfbaren Vorgaben für die Gründe des Einsatzes als Leiharbeitnehmer vorgesehen. Auch die aufeinanderfolgende Überlassung desselben Leiharbeitnehmers durch dasselbe Leiharbeitsunternehmen wurde nicht beschränkt. Das vorlegende Gericht hat diese Rechtslage für unvereinbar mit Art. 5 Abs. 5 der RL Leiharbeit gehalten. Es hat dem EuGH die Frage zur Entscheidung vorgelegt, ob es Art. 5 Abs. 5 der RL entgegensteht, dass das italienische Recht

¹ So in den Begriffsbestimmungen „Leiharbeitsunternehmen“, „Leiharbeitnehmer“, „entleihendes Unternehmen“, „Überlassung“ in Art. 3 Abs. 1 RL Leiharbeit.

² Anlass hierzu hätte es etwa im Verfahren BAG 10.12.2013 – 9 AZR 51/13, NJW 2014, 956 gegeben.

³ Vgl. Vorabentscheidungsersuchen des LAG Berlin-Brandenburg v. 03.06.2020 – C-232/20 – *Daimler*, hierzu [HSI-Report 2/2020](#), IV.7., *Hamann*, jurisPR-ArbR 35/2020 Anm. 3.

- a) keine Beschränkungen die aufeinanderfolgenden Überlassungen desselben Arbeitnehmers bei demselben entleihenden Unternehmen vorsieht;
- b) die Rechtmäßigkeit des Einsatzes von befristeter Arbeitnehmerüberlassung nicht von der Angabe der technischen oder mit der Produktion, der Organisation oder der Ersetzung eines Arbeitnehmers zusammenhängenden Gründe für den Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung abhängig macht;
- c) vorübergehende Produktionserfordernisse nicht als Bedingung für die Rechtmäßigkeit des Einsatzes von Leiharbeit im Einsatzunternehmen vorsieht.

2. Entscheidung

Die Interpretation der Vorgaben der Überlassungshöchstdauer im Unionsrecht ist in mehrfacher Hinsicht ungeklärt. Die vorliegende Entscheidung legt die Perspektive des EuGH auf wichtige Punkte offen.

2.1 Offene Rechtsfragen

Umstritten sind insbesondere folgende Rechtsfragen:

2.1.1. Rechtlicher Ansatz für das Verbot der „vorübergehenden“ Überlassung

Zwar definiert die Richtlinie mehrfach Leiharbeit als „vorübergehenden“ Einsatz bei einem entleihenden Unternehmen, doch die dauerhafte Überlassung wird nicht ausdrücklich untersagt. Daraus folgert eine Auffassung, dass sich der Anwendungsbereich der RL Leiharbeit nicht auf die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung erstreckt und daher keine Vorgaben für die Überlassungsdauer macht.⁴ Andere halten die Richtlinie für auch auf dauerhafte Überlassungen anwendbar – unter entsprechender Anwendung der die vorübergehende Überlassung betreffenden Richtlinienbestimmungen.⁵

Weitergehend wird ein „stillschweigendes“ Verbot des nicht nur vorübergehenden Verleihs der Regelungsintention der Richtlinie entnommen, die in der wiederholten Charakterisierung der Leiharbeit als vorübergehend zum Ausdruck kommt.⁶ Schließlich enthält Art. 5 Abs. 5 der RL ein Rechtsmissbrauchsverbot: Die Mitgliedstaaten haben die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine missbräuchliche Anwendung von Art. 5 der RL zu verhindern und „(...) insbesondere aufeinander folgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie umgangen werden sollen, zu verhindern.“ Überlassungen, die nicht vorübergehend sind, könnten demnach als rechtsmissbräuchlich und damit unzulässig zu erachten sein.⁷

2.1.2. Begriffsbedeutung und Kriterien zur Bestimmung des „vorübergehend“

Der rechtliche Anknüpfungspunkt für die Bestimmung des „vorübergehend“ hat auch Konsequenzen für den Prüfungsmaßstab. Entnimmt man der Richtlinie unmittelbar ein Verbot der vorübergehenden Überlassung, könnte der EuGH diesen Rechtsbegriff abstrakt-generell

⁴ Forst, in Schlachter/Heinig (Hrsg.), 2016, § 16 Rn. 59 f.; Thüsing/Stiebert, DB 2012, 632, 634.

⁵ Boemke, RIW 2009, 177, 179; Europäische Kommission, Stellungnahme im Beschwerdeverfahren, CHAP (2015)00716; Lembke, BB 2012, 2497, 2500.

⁶ Böhm, DB 2012, 918; LAG BaWü 22.11.2012 – 11 Sa 84/12, juris.

⁷ Hamann, in: Schüren/Hamann, 5. Aufl. 2018, § 1 AÜG Rn. 386; J. Ulber, in: J. Ulber, 5. Aufl. 2017, § 1 AÜG Rn. 254 ff.

konkretisieren. Der Weg über das Rechtsmissbrauchsverbot würde stärker auf eine Beurteilung des Einzelfalls verweisen. Eine entscheidende Frage für die praktische Wirksamkeit der Richtlinie ist dabei die nach dem Beurteilungsspielraum der nationalen Gesetzgeber und der Gerichte. Schließlich ist zu entscheiden, wofür die zeitliche Grenze anzusetzen ist: Geht es darum, wie lange ein/e Arbeitnehmer*in bei einem Unternehmen als Leiharbeiter*in eingesetzt wird (Arbeitnehmerbezug)? Oder ist maßgeblich, für welche Dauer ein Arbeitsplatz mit Leiharbeiter*innen besetzt wird – sei es der selbe oder wechselnde?

2.1.3. Rechtsfolgen des nicht vorübergehenden Einsatzes

Nicht abschließend geklärt ist auch, welche Maßnahmen ein Mitgliedstaat vorsehen muss, um den nicht vorübergehenden Einsatz zu sanktionieren. Gemäß §§ 9, 10 AÜG wird bei verschiedenen Gesetzesverstößen von Seiten des Entleihers ein Arbeitsverhältnis fingiert.⁸ Die Überlassungshöchstgrenzen des § 1 Abs. 1b AÜG fallen darunter, die „nicht vorübergehende“ Überlassung ist hingegen nicht genannt. Ungeklärt ist, ob die Rechtsfolge des unbefristeten Arbeitsverhältnisses zum Entleiher stets unionsrechtlich zwingend ist.⁹ Hiervon unberührt sind die Betriebsratsrechte, die für Leiharbeiter*innen als Angehörige (auch) des Entleiherbetriebs bestehen. So kann der Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 1, 2 BetrVG die Zustimmung zu einem nicht nur vorübergehendem Einsatz einer/eines Leiharbeiter*in verweigern, was die Verlängerung eines erfolgten Einsatzes einschließt^{10, 11}

Vor dem Hintergrund, dass nach italienischem Recht bei einem missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeiter*innen sich diese auf ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher berufen können, was eine effektive Sanktion darstellt, hat die Frage nach wirksamen Sanktionen im vorliegenden Verfahren jedoch keine gewichtige Rolle gespielt. Ob das deutsche Recht hinreichende Sanktionen für den nicht nur vorübergehenden Einsatz kennt, steht aber aufgrund eines weiteren Vorabentscheidungsersuchens des LAG Berlin-Brandenburg¹² nach Lage der Dinge in naher Zukunft auf dem Prüfstand.

2.2. Stellungnahme des EuGH

2.2.1. Rechtsmissbrauchsverbot des Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit als Ausgangspunkt

Die Vorlagefrage hat sich auf das Rechtsmissbrauchsverbot des Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit bezogen – der Gerichtshof hat diese (Vor)Festlegung, den „Umweg“ über Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit zu wählen, nicht in Frage gestellt oder begründet. Dies könnte prozessuale Gründe haben: Der Gerichtshof hat auf die Vorlagefrage geantwortet.¹³ Allerdings gibt der EuGH regelmäßig zumindest weiterführende sachdienliche Hinweise, so auch in der vorliegenden Urteilsbegründung,¹⁴ wobei er am Verbot des Rechtsmissbrauchs als Prüfungsmaßstab festhält. Im Anschluss an das vorliegende Urteil kann daher davon ausgegangen werden, dass die Überlassungsdauer für den EuGH ein Kriterium für die Beurteilung des Rechtsmissbrauchs ist.

⁸ So bei fehlender Überlassungserlaubnis, Verstöße gegen das Offenlegungsverbot im Arbeitsvertrag, Überschreiten der Überlassungshöchstdauer, §§ 9 und 10 AÜG.

⁹ Dagegen zur alten Rechtslage etwa BAG 10.12.2013 – 9 AZR 51/13, NJW 2014.

¹⁰ BAG 01.06.2011 – 7 ABR 18/10, NZA 2012, 472, Rn. 17.

¹¹ Zimmer, AuR 2012, 422, vgl. auch Hamann, in: Schüren/Hamann, § 14 AÜG Rn. 240, 246 m.w.N. zur Gesetzesfassung vor der AÜG-Reform 2017.

¹² Vorabentscheidungsersuchen, eingereicht am 03.06.2020 – C-232/20 – *NP/Daimler*.

¹³ Ob der EuGH an die Rechtsfrage des Vorlagebeschlusses gebunden ist, ist umstritten, vgl. Wegener, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, Art. 267 AEUV Rn. 7; im Sinne des Grundsatzes „iudex novit curia“ allerdings EuGH v. 13.02.2014 – C-512/11, ECLI:EU:C:2014:73 – *TSN*, Rn. 32 f.; EuGH v. 18.03.1993 – C-280/91, Slg. 1993 I-971 – *Finanzamt Kasel/Viessmann*, Rn. 17.

¹⁴ Rn. 49 ff.

2.2.2. Beurteilungsmaßstab des rechtsmissbräuchlichen, nicht vorübergehenden Einsatzes

Das vorlegende Gericht hat als mögliche Regelungsinstrumente die Beschränkung für aufeinanderfolgende Überlassungen desselben Arbeitnehmers bei demselben Entleiher, die Angabe „der technischen oder mit der Produktion, der Organisation oder der Ersetzung eines Arbeitnehmers zusammenhängenden Gründe für den Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung“ und vorübergehende Produktionserfordernisse als Voraussetzungen für die Zulässigkeit eines – vorübergehenden – Einsatzes benannt. Der EuGH jedoch verneinte, dass eines dieser Elemente *zwingende* Voraussetzung für die Regelung in den Mitgliedstaaten sei. Schließlich seien in der Richtlinie keine spezifischen Maßnahmen vorgesehen.¹⁵ Ein Vergleich zur Rahmenvereinbarung Befristung sei nicht statthaft, denn dort seien anders als in Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit spezifische Maßnahmen vorgesehen.¹⁶

Der EuGH verleiht dem Rechtsmissbrauchsverbot zudem erste Konturen. Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit enthalte zwei eigenständige Verbote¹⁷: Erstens dürfen die Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung des Art. 5 der RL nicht missbräuchlich verwendet werden. Zweitens müsse verhindert werden, dass insbes. durch aufeinanderfolgende Überlassungen die Bestimmungen der Richtlinie insgesamt – und nicht nur Art. 5 der RL – umgangen würden.

Aus dem Verbot, Bestimmungen der Richtlinie zu umgehen, ergebe sich auch das Gebot, dass Leiharbeit bei demselben entleihenden Unternehmen nicht zu einer Dauersituation wird.¹⁸ Denn die Rechtsbeziehung zum Entleiher sei seiner Natur nach als vorübergehend definiert (Art. 3 Abs. 1 lit. b bis e RL Leiharbeit). Es sei anerkannt, dass der unbefristete Arbeitsvertrag die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses sei, 15. Erwägungsgrund, Art. 6 Abs. 1 und 2 RL Leiharbeit.

Die Richtlinie verlange es daher von einem Mitgliedstaat, Maßnahmen zu ergreifen, um den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren.¹⁹ Die Gerichte müssen zu diesem Zweck die anerkannten Grenzen der unionsrechtskonformen Auslegung berücksichtigen. Es komme dabei u.a. auf zwei Gesichtspunkte an²⁰:

- Unzulässig sei es, wenn ein Beschäftigter bei einem Entleiher so lange tätig ist, dass dies „vernünftigerweise“ nicht mehr als vorübergehend betrachtet werden kann. Der Interessenausgleich, dem die RL Leiharbeit diene, werde dann zu Lasten der Beschäftigten unterminiert.
- Setzt ein Leiharbeitsunternehmen auf einem Arbeitsplatz wechselnde Arbeitnehmer*innen ein, ohne für den konkreten Fall eine objektive Erklärung dafür zu geben, sei „vor dem Hintergrund des nationalen Rechtsrahmens und unter Berücksichtigung der Umstände jedes Einzelfalls zu prüfen, ob eine der Bestimmungen der Richtlinie 2008/104 umgangen wird“ – bereits, wenn mehrere wechselnde Leiharbeitnehmer*innen überlassen würden, „erst recht“ aber bei einer Überlassungskette desselben Arbeitnehmers.

Der Ansatz des EuGH besteht also darin, dass der Einsatz von Leiharbeit sowohl arbeitsplatz- wie auch arbeitnehmerbezogen zu beurteilen ist.

¹⁵ Rn. 42 ff.

¹⁶ Rn. 45; vgl. zum Verhältnis von RL Leiharbeit und der Rahmenvereinbarung für befristete Arbeitsverhältnisse *Seiwerth*, NZA 2020, 272 ff.

¹⁷ Rn. 55 ff. entgegen der Kommission, die in ihrer schriftlichen Erklärungen zu dem Verfahren in Art. 5 Abs. 5 RL nur ein einheitliches Verbot erblickte und dieses auf die Bestimmungen des Art. 5 RL bezog.

¹⁸ Rn. 60.

¹⁹ Rn. 63.

²⁰ Rn. 70 f.

3. Kommentar

Der Ausgangspunkt des EuGH, für die Überlassungsdauer auf das Verbot des Rechtsmissbrauchs zurückzugreifen, überzeugt.²¹ Man mag es bedauern, dass die Richtlinie kein klareres und besser handhabbares Verbot des dauerhaften Verleihs enthält. Rechtsstaatlich unzulässig ist dies allerdings nicht, denn die fehlende Rechtsklarheit betrifft das Verhältnis von Mitgliedstaat und EU. Es obliegt den Mitgliedstaaten, die Richtlinienvorgaben rechtssicher zu konkretisieren.

Richtig verstanden ist das unionsrechtliche Rechtsmissbrauchsverbot geeignet, Leiharbeit auf die dafür vorgesehenen Fälle zurückzuführen. Maßgeblich ist, wie der EuGH richtig gesehen hat, ob Bestimmungen der RL Leiharbeit, und nicht nur von dessen Art. 5, umgangen werden.²² Der EuGH arbeitet die intendierten Ziele der Regulierung der Leiharbeit heraus: Hierzu zählt er neben dem Flexibilitätsbedarf der Unternehmen die Schaffung von Arbeitsplätzen, die Teilnahme am und die Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie den Zugang der Leiharbeiter*innen zu unbefristeter Beschäftigung. Diese Ziele umreißen den Prüfungsmaßstab des unionsrechtlichen Verbots des Rechtsmissbrauchs. Rechtsmissbräuchlich ist eine Gestaltung danach dann, wenn die Gesamtwürdigung der objektiven Umstände ergibt, dass das Ziel der gemeinschaftsrechtlichen Vorschrift trotz formaler Einhaltung der Vorschrift nicht erreicht wird. Die Eingrenzung auf subjektiver Ebene erfolgt über die Absicht, ein Ziel zu erreichen, das dem Zweck der Vorschrift gerade entgegensteht.²³ Das Rechtsmissbrauchsverbot im EU-Arbeitsrecht führt dazu, das in den EU-Richtlinien gemäß Art. 288 Abs. 3 AEUV angelegte Ziel zum Tragen zu bringen. Es reicht weiter als der im deutschen Recht zur Billigkeitskontrolle verwendete Grundsatz von Treu und Glauben. Beispielsweise nennt die Rahmenvereinbarung Befristung in § 5 Abs. 1 mehrere mögliche Maßnahmen zur Bekämpfung des Rechtsmissbrauchs, die weit über die Einzelfallkorrektur hinausgehen.

Der Dauereinsatz von Leiharbeiter*innen führt aber entgegen der Richtlinienziele weder zum Aufbau von Beschäftigung noch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auch die Deckung eines kurzfristigen Arbeitskraftbedarfs durch die Abdeckung von Auftragspitzen kann beim Dauereinsatz denkllogisch nicht im Vordergrund stehen. Vielmehr geht es darum, Personalkosten zu sparen, die kollektiven Vertretungsstrukturen zu schwächen und Belegschaften durch die Aufspaltung in Stammbesetzung und Fremdpersonal zu disziplinieren. Art. 5 Abs. 5 RL Leiharbeit zwingt somit zu gesetzgeberischen Maßnahmen, die dauerhafte Besetzung eines Arbeitsplatzes mit (auch wechselnden) Leiharbeiter*innen zu unterbinden.

Der Teufel steckt also im Detail. Der EuGH befürwortet eine zweistufige Prüfung: Erstens: Sind die nationalen Bestimmungen zur Leiharbeit eingehalten? Zweitens: Liegt ausnahmsweise ein Rechtsmissbrauch vor? Dabei muss die Prämisse gelten, dass die nationalen Vorschriften bereits auf der ersten Stufe einen effektiven Schutz für Leiharbeiter*innen verwirklichen. Aufgrund des Gebotes der effektiven Anwendung des Unionsrechts nimmt der EuGH diese Einschätzung selbst vor. Er kann sich nicht ausgerechnet im Bereich des Arbeitnehmerschutzes auf den Beurteilungsspielraum der innerstaatlichen Gerichte zurückziehen.

²¹ Siehe oben Rn. 7.

²² So bereits J. Ulber, in: J. Ulber, 5. Aufl. 2017, § 1 AÜG Rn. 254 ff.; Zimmer AuR 2012, 422.

²³ Vgl. z.B. EuGH v. 14.12.2000 – C-110/99, Slg. 2000, I-11569 – *Emsland-Stärke*, Rn. 53: Die Voraussetzungen der unionsrechtlichen Norm werden „willkürlich geschaffen“.

4. Bedeutung für das Unionsrecht und für das deutsche Recht

Mit der AÜG-Reform 2017 sollte die Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland auf ihre „Kernfunktionen zurückgeführt“ werden.²⁴ In § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG wurde als vermeintlicher Schlusspunkt der Diskussionen nunmehr eine Überlassungshöchstdauer eingeführt: Die bzw. der selbe Leiharbeiter*in darf nur 18 Monate lang eingesetzt werden, wobei Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen existieren.

Seitdem hat sich die Diskussion auf die Ebene des Unionsrechts und dem „vorübergehend“ aus der RL Leiharbeit verschoben. Mit der EuGH-Entscheidung steht fest: Die RL Leiharbeit macht justiziable Vorgaben für die Überlassungshöchstdauer. Die Begrenzung der zulässigen Dauer für die Überlassung einer*s Leiharbeiter*in auf grds. 18 Monate stellt an sich eine geeignete Maßnahme zur Missbrauchsbekämpfung und zur Reduzierung der Dauer der Leiharbeit dar.

Absehbar ist aber auch, wo aus unionsrechtlicher Hinsicht die Probleme der deutschen Regelung liegen: Während unionsrechtlich der Dauereinsatz von Leiharbeit Rechtsmissbrauch indiziert, unterzieht die deutsche Regelung den Einsatz allein einer Prüfung der Dauer des Einsatzes einer/eines konkreten Leiharbeiter*in, § 1 Abs. 1b AÜG. Eine arbeitnehmerbezogene Sichtweise ist aber weder notwendig noch hinreichend, um dem Missbrauchsverbot gerecht zu werden.²⁵

Zwingend ist in jedem Fall eine zweistufige Prüfung, wobei danach zu fragen ist, ob trotz der Einhaltung der Überlassungshöchstdauer der Einsatz der Leiharbeiter*innen rechtsmissbräuchlich ist, weil etwa ein unternehmerischer Dauerbedarf dauerhaft durch Leiharbeit abgedeckt wird. Der zweite Prüfungsschritt findet durchaus einen Anknüpfungspunkt im Wortlaut des § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG: Arbeitnehmerüberlassung ist nach wie vor nur „vorübergehend“ zulässig, obwohl in § 1 Abs. 1b AÜG Überlassungshöchstgrenzen vorgesehen sind.

Die unionsrechtlichen Vorgaben lassen sich dabei kaum mit einer vorsichtigen Abwägung des Einzelfalls auf der zweiten Stufe der Rechtsmissbrauchskontrolle lösen. In Deutschland deckt Leiharbeit in großem Stile Dauerbedarfe von Unternehmen ab. Ziel ist dabei vielerorts die Kostensenkung durch niedrigere und aus Arbeitgebersicht flexiblere Arbeitsstandards. Diese Ziele stehen mit den Zielen der RL Leiharbeit nicht in Einklang. Hier muss dem Unionsrecht wirksam Geltung verschafft werden. Hierzu gehört es, dass die wesentlichen Vorgaben nicht nur durch Richter*innenrecht berücksichtigt werden, sondern in die Form eines Gesetzes gegossen werden.

Hierfür stehen verschiedene Regelungsoptionen zur Verfügung.²⁶ So könnte durch eine effektive Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes der wirtschaftliche Fehlanreiz ausgeschlossen werden, mittels des Einsatzes von Leiharbeiter*innen Extraprofite zu erwirtschaften. Bestehende Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot gehören damit auf den Prüfstand. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang auch an eine zusätzliche „Flexibilitätsprämie“ für Leiharbeiter*innen, wie sie in Frankreich bekannt ist.²⁷ In Österreich haben Leiharbeiter*innen Anspruch auf Leistungen aus dem Sozial- und Weiterbildungsfond,

²⁴ BT-Drs. 18/9232, S. 1.

²⁵ Rn. 71; für das Erfordernis einer zusätzlichen Rechtsmissbrauchskontrolle bereits *Hamann/Klengel*, EuZA 2017, 194, 202.

²⁶ Rn. 42 ff.

²⁷ Nach französischem Recht hat ein*e Leiharbeiter*in, die oder der am Ende eines Einsatzes nicht in einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem entleihenden Unternehmen übernommen wird, Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von 10% der gesamten dem Arbeitnehmer zustehenden Bruttovergütung, Article L1251-32 Code du Travail. Allerdings ist die Stellung von Leiharbeiter*innen in Frankreich in anderen Aspekten prekärer als in Deutschland.

der durch die Überlasser finanziert wird. Denkbar ist aber etwa auch eine arbeitsplatzbezogene Befristung des Einsatzes von Leiharbeiter*innen. Eine solche Betrachtungsweise hat unlängst der Bundesgerichtshof für die Berücksichtigung von Leiharbeiter*innen im Rahmen der Bestimmung von Schwellenwerten im Rahmen der Unternehmensmitbestimmung herangezogen.²⁸ Regelungsoptionen liegen also auf dem Tisch.

Sollten diese nicht ergriffen werden, stellt sich die Frage nach den Konsequenzen. Die RL Leiharbeit fordert die Sanktionierung von Rechtsmissbräuchen. Diese darf aufgrund des Äquivalenzgrundsatzes nicht weniger effektiv gestaltet sein als der Verstoß gegen nationales Recht. Die unionsrechtlichen Vorgaben sprechen dafür, unter Heranziehung sämtlicher Auslegungsmethoden des deutschen Rechts die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 10 AÜG analog auch auf „lediglich“ nicht vorübergehende Einsätze zu erstrecken. Der Verstoß gegen das „vorübergehend“ gemäß § 1 Abs. 1 S. 4 AÜG wurde ersichtlich im Gesetzgebungsverfahren nicht bedacht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁸ BGH 25.06.2019 – II ZB 21/18, AuR 2019, 439; näher dazu *Klengel*, AuR 2020, 456.

III. Anmerkung zum EGMR

Gewerkschaftliche Demonstration zum Internationalen Frauentag – Anmerkung zu EGMR v. 07.07.2020 – Nr. 5999/13 – Sensafak / Türkei

von *Klaus Lörcher*

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Report 3/2020, S. 11-17.

Das durch Art. 11 EMRK garantierte Recht auf Vereinigungsfreiheit schützt auch die gewerkschaftliche Betätigung. Sie umfasst die Teilnahme an einer Gewerkschaftsdemonstration zum Internationalen Frauentag. Das Fehlen einer Vorankündigung rechtfertigt an sich keinen Eingriff in die Ausübung des Rechts auf freie friedliche Versammlung. Eine Sanktionierung verstößt gegen Art. 11 EMRK, insbesondere wenn sie strafrechtlichen Charakter hat.

Die Erledigung des Verfahrens durch eine einseitige Erklärung des betroffenen Vertragsstaats ist im Fall einer strafrechtlichen Sanktion ausgeschlossen.

(Leitsätze des Bearbeiters)

1. Sachverhalt und Verfahrensgang

Der Gerichtshof stellt zunächst die (teilweise unterschiedlichen) Versionen der Parteien dar (Rn. 5 und 6). Entscheidend ist jedoch der von beiden Parteien unbestrittene Teil des Sachverhalts (Rn. 7 ff.). Nach diesem hat die Polizei von einer gewerkschaftlichen Demonstration zum Internationalen Frauentag am 8. März 2005 erfahren, die von der Bildungsgewerkschaft Eğitim-Sen¹ initiiert worden war. Vor Beginn hat sie dann Sicherheits- und Präventivmaßnahmen in der Nähe des Sitzes des Gewerkschaftsgebäudes ergriffen. Gegen 18.00 Uhr verließen die Demonstranten die Vorderseite des KESK-Gewerkschaftsgebäudes; an der Spitze des Zuges von 100-120 Personen stand u.a. die Beschwerdeführerin (Bf.) als Sprecherin der lokalen Untergliederung der KESK. Die Bf. verlas ihre Presseerklärung, und die Demonstration endete gegen 18.30 Uhr.

Am 24. März 2005 leitete die Staatsanwaltschaft Mersin ein Strafverfahren gegen die Bf. und zwei weitere Mitglieder der KESK mit der Begründung ein, dass die Bf. am 8. März 2005 einerseits den Durchgang von Fußgänger*innen und Fahrzeugen für etwa eine halbe Stunde blockiert habe und dass andererseits keine Genehmigung für die Demonstration eingeholt worden sei. Die Bf. war von der Polizei gewarnt worden, dass die Demonstration gegen das Gesetz Nr. 2911 verstoße; dass es ein Vergehen war, Transparente zu schwenken und Parolen zu skandieren, den Straßenverkehr zu blockieren und Fußgänger*innen daran zu hindern, sich zu bewegen. Die Bf. hatte erklärt, dass sich die Gruppe der Demonstranten auflösen werde.

¹ Bei „Eğitim-Sen“ handelt es sich um eine Branchengewerkschaft des Dachverbands von Gewerkschaften des öffentlichen Diensts „KESK“; zu einem weiteren Beispiel aus einer KESK-Branchengewerkschaft (im Gesundheitswesen „SES“) s. unter 3.3.).

Am 9. Oktober 2006 verurteilte das Strafgericht Mersin die Bf. zu einer Gefängnisstrafe von einem Jahr und drei Monaten, u.a. weil die Demonstration nicht rechtmäßig gewesen, dem Polizeipräsidenten nicht gemeldet worden und weil sie trotz der von den Behörden erlassenen Auflösungsanordnung fortgesetzt worden sei. Nach Aufhebung des Urteils durch den Kassationsgerichtshof Anfang 2009 wegen einer zwischenzeitlich eingetretenen Gesetzesänderung verurteilte dasselbe Gericht in Mersin die Bf. wieder zur selben Haftstrafe ohne Bewährung. Trotz eingeleiteter Kassationsbeschwerde, die letztlich erfolglos blieb, verbüßte die Bf. eine Haftstrafe von fünf Monaten. Gegen diese innerstaatlichen Entscheidungen richtet sich die vorliegende Menschenrechtsbeschwerde.

2. Entscheidungsgründe

Gegenstand der Beschwerde ist die Frage, ob eine Teilnahme an einer gewerkschaftlich organisierten Demonstration – strafrechtlich – sanktioniert werden kann.

Bevor sich der Gerichtshof mit dieser Frage inhaltlich auseinandersetzt, war zunächst zu prüfen, ob dem Antrag der türkischen Regierung auf Streichung dieses Falls aus dem Verfahrensregister stattzugeben war. Sie hatte zu diesem Zweck eine sog. „einseitige Erklärung“ abgegeben.² Er wies den Antrag zurück, weil zumindest bei strafrechtlichen Sanktionen eine solche Art der Erledigung ausscheide (Rn. 26 – 28).

Da die Zulässigkeit ansonsten keine Probleme aufwarf, war vor allem die Begründetheit zu prüfen. Ausgangspunkt war nach Ansicht des Gerichtshofs ausschließlich die Vereinigungsfreiheit gem. Art. 11 EMRK, obwohl sich die Bf. zudem auf die Meinungsfreiheit (Art. 10 EMRK) berufen hatte (Rn. 30).

Zu Art. 11 EMRK verweist der EGMR zunächst auf die innerstaatliche Gesetzgebung,³ v.a. auf das Gesetz Nr. 2911 v. 6. Oktober 1983 über Versammlungen und Demonstrationen (Rn. 18 – 22). Für die inhaltliche Prüfung erinnert er an die drei Voraussetzungen, unter denen keine Verletzung von Art. 11 EMRK festgestellt wird (Rn. 40). Die ersten beiden Voraussetzungen, nämlich „gesetzlich vorgeschrieben“ und „legitimes Ziel“ des Eingriffs, sieht er einerseits durch das o.g. Gesetz und andererseits durch das Ziel der „Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung“ im Sinne von Art. 11 Abs. 2 EMRK als gegeben (Rn. 41).

Entscheidend ist daher die dritte Voraussetzung („notwendig in einer demokratischen Gesellschaft“). Dazu stellt er zunächst fest, dass die Demonstration zum Internationalen Frauentag aufgrund einer landesweiten Aufforderung der Gewerkschaft *Eğitim-Sen* erfolgt war. Durch das landesweite Medienecho könne auch „das Fehlen einer Vorankündigung an sich keinen Eingriff in die Ausübung des Rechts auf freie friedliche Versammlung rechtfertig[en]“ (Rn. 42). Angesichts des friedlichen Charakters der Demonstration verweist er insbesondere auf Art. 3 des Gesetzes Nr. 2991 über die Durchführung von Versammlungen und Demonstrationen. Danach kann eine Demonstration ohne vorherige Genehmigung organisiert werden, wenn sie ohne Waffen und ohne Gewalt durchgeführt wird (Rn. 43). Das Strafgericht Mersin habe sich jedoch darauf beschränkt, die Richtigkeit der Angaben im Polizeibericht zu überprüfen, ohne jedoch die „grundlegende Frage“ des verfassungsmäßigen Rechts auf friedliche Versammlungsfreiheit in Betracht zu ziehen (Rn. 44), konkret, ohne den friedlichen Charakter der Demonstration und die Umstände, unter denen sie stattgefunden hatte, zur Kenntnis

² Allerdings wird weder der Inhalt allgemein noch der konkrete Wortlaut wiedergegeben. Normalerweise beinhalten diese Erklärungen zum einen das ausdrückliche Eingeständnis einer Konventionsverletzung sowie die Zahlung einer Entschädigung, mit der dann auf alle weiteren Ansprüche verzichtet wird.

³ U.a. unter Verweis auf 18.06.2013 – Nr. 8029/07 – *Gün u.a. / Türkei*, Rn. 34-42.

zu nehmen. Es habe auch nicht geprüft, ob die Demonstration der Verteidigung eines legitimen Interesses der Bf. als Mitglied einer Gewerkschaft diene, die den Internationalen Frauentag feierte (Rn. 45).

Grundsätzlich stellt der EGMR fest, dass die Freiheit, sich friedlich zu organisieren oder an einer friedlichen Versammlung teilzunehmen, so wichtig sei, dass nicht akzeptiert werden könne, dass sie irgendeiner Beschränkung in Bezug auf eine Person unterliege, die Mitglied einer Gewerkschaft sei und die bei dieser Gelegenheit selbst keine unrechtmäßige Handlung begehe.⁴ Es sei unter den gegebenen Umständen „offensichtlich unverhältnismäßig“ („manifestement excessif“) gewesen, die Bf. wegen ihrer Teilnahme an einer friedlichen Demonstration zu einer Gefängnisstrafe ohne Bewährung zu verurteilen, weil sie die zuständigen Behörden nicht förmlich benachrichtigt habe (Rn. 46). Auch im Hinblick darauf, dass die inländischen Behörden keine relevanten und ausreichenden Gründe angegeben hätten, hätten sie nicht nachweisen könne, dass die Einmischung „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ gewesen sei. Dementsprechend seien die Vorgaben von Art. 11 EMRK nicht eingehalten worden (Rn. 47 f.).

Im Hinblick auf den erlittenen immateriellen Schaden sprach der Gerichtshof der Bf. eine Entschädigung in Höhe von 2.250 € zuzüglich 700 € für entstandene Kosten zu (Rn. 52 und 55).

3. Kommentar

Der „Internationale Frauentag“ hat den EGMR schon in verschiedener Hinsicht beschäftigt, jeweils aber bezogen auf politische Einschränkungen oder Sanktionierungen von Gewerkschafter*innen⁵ oder Journalist*innen in der Türkei. Er hat dabei jeweils eine Verletzung der Vereinigungsfreiheit (Art. 11 EMRK) oder der Meinungsäußerungsfreiheit (Art. 10 EMRK) festgestellt.⁶ Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine strafrechtliche Verfolgung einer Gewerkschafterin, die vor Ort an einer landesweit geplanten, aber dezentralen Demonstration teilgenommen hatte.

3.1. Zur Frage der (Nicht-)Erledigung durch Streichung aus dem Verfahrensregister nach „einseitiger Erklärung“ durch die Regierung

Vorab ist das Verhalten der türkischen Regierung zu sog. „einseitigen Erklärungen“ zu bewerten. Mit diesem vom Gerichtshof im Grundsatz sehr geförderten Instrument wird einerseits für die beklagte Regierung eine sehr einfache Möglichkeit geschaffen, sich eines Verfahrens vor dem EGMR zu entledigen. Andererseits bringt sie für den Gerichtshof eine Reduzierung der Arbeitsbelastung, da er kein Urteil verfassen, sondern im Grundsatz nur diesen Umstand zur Kenntnis nimmt und die Sache aus dem Verfahrensregister streichen kann.

Im vorliegenden Fall macht er wegen des besonders nachhaltigen Effekts einer strafrechtlichen Verurteilung eine Ausnahme, im Gegensatz zu verhängten Bußgeldern (fr. „amendes administratives“, engl. „administrative fines“), in denen er eine solche Form der Erledigung für zulässig hält. Sie sollte jedoch bei einer Einschränkung der Rechte von Gewerkschaften und

⁴ Dazu verweist er auf seine Rechtsprechung in seinen Urteilen v. 26.04.1991 – Nr. 11800/85 – *Ezelin / Frankreich*, Serie A Nr. 202, Rn. 53; 17.07.2008 – Nr. 23018/04 u.a. – *Urcan u.a. / Türkei*, Rn. 34; 18.06.2013 – Nr. 8029/07 – *Gün u.a. / Türkei*, Rn. 83, und die darin enthaltenen Verweise; sowie 21.07.2015 – Nr. 70396/11 – *Akarsubaşı / Türkei*, Rn. 45.

⁵ S. z.B. 14.11.2006 – Nr. 20868/02 – *Metin Turan / Türkei*, Rn. 8.

⁶ So z.B. 06.07.2010 – Nr. 43453/04 und 31098/05 – *Gözel und Özer / Türkei*, Rn. 60; 21.10.2008 – Nr. 13799/04 – *Kanat und Bozan / Türkei*, Rn. 6 und 18.

ihren Mitgliedern generell ausscheiden. Denn es ist definitiv von anderer Qualität, ob eine Regierung eine individuelle Verletzung von Rechten aus der EMRK einräumt und eine Entschädigung zusagt oder ob die jeweilige Regierung wegen einer Verletzung „verurteilt“ wird. Das gilt umso mehr, als nur die Durchführung von Urteilen der Überwachung durch das Ministerkomitee unterliegt (Art. 46 Abs. 2 EMRK). Und bei dieser Überwachung wird im Regelfall von der betroffenen Regierung nicht nur die Zahlung einer Entschädigung, sondern auch ein Aktionsplan⁷ verlangt, mit dem das der Verurteilung zugrundeliegende Problem für die Zukunft ausgeschlossen werden soll.⁸

3.2. Zur Begründetheit

Der Kern des gewerkschaftlichen Demonstrationsrechts beschreibt der Gerichtshof wie folgt: die „Freiheit, sich friedlich zu organisieren oder an einer friedlichen Versammlung teilzunehmen, ist so wichtig, dass nicht akzeptiert werden kann, dass sie irgendeiner Beschränkung in Bezug auf eine Person unterliegt, die Mitglied einer Gewerkschaft ist und die bei dieser Gelegenheit selbst keine unrechtmäßige Handlung begeht“ (Rn. 46). Dieser Grundsatz ist für Gewerkschaften und ihre Mitglieder von fundamentaler Bedeutung und er verdient deshalb ausdrücklich hervorgehoben zu werden.

3.2.1. Das Fehlen einer Anmeldung

Das Fehlen einer Anmeldung als förmliche Voraussetzung für die Zulässigkeit einer Versammlung und/oder Demonstration wird in vielen Rechtsordnungen sanktioniert. So beruft sich auch die türkische Regierung im vorliegenden Fall darauf, dass die Bf. die Demonstration nicht angemeldet habe (Rn. 34). Der Gerichtshof hingegen verfolgt einen anderen Ansatz. Vereinfacht: Insbesondere, wenn die zuständigen Behörden Kenntnis erlangt haben, dass eine Demonstration stattfinden wird, können sich die betroffenen Staaten im Verfahren vor dem EGMR nicht mit Erfolg auf das Fehlen einer förmlichen Anmeldung berufen. Konkret stellt er dazu fest, dass „das Fehlen einer Vorankündigung an sich keinen Eingriff in die Ausübung des Rechts auf freie friedliche Versammlung rechtfertigt“ (Rn. 42). Auch wenn er dafür keine frühere Rechtsprechung zitiert, dann liegt dies auf der bisherigen Grundlinie.⁹

3.2.2. Die Besonderheit dieses Falls

Auch wenn die Entscheidungsgründe letztlich trotzdem nur die bisherige Rechtsprechung wiederholen und auf den konkreten Fall anwenden, dann lässt sich doch erkennen, dass dem Gerichtshof das krasse Missverhältnis zwischen dem Verlesen einer Presseerklärung auf einem öffentlichen Platz und einer 1 ¼-jährigen Gefängnisstrafe ohne Bewährung durchaus bewusst war. Es kommt z.B. in dem Begriff „offensichtlich unverhältnismäßig“ (Rn. 46) zum Ausdruck.

Aber diese Einschätzung hätte sich deutlich stärker in der Höhe der Entschädigung zeigen müssen. Die – ca. 15 Jahre nach der streitgegenständlichen Demonstration und erst sieben Jahre nach Einlegung der Menschenrechtsbeschwerde – zugesprochenen 2.250 € können

⁷ Zu den Inhalten s. näher „[Guide for the drafting of action plans and reports for the execution of judgments of the European Court of Human Rights](#)“.

⁸ Zu den „General measures“ s. ebd. S. 7 ff.

⁹ S. z.B. 24.05.2016 – Nr. 37273/10 u.a. – *Süleyman Çelebi u.a. / Türkei, Buschmann/Jessolat*, HSI-Newsletter 3/2016, Anm. unter III („Das Erfordernis der Zulassung darf nicht als verschleierte Barriere genutzt werden, die die Freiheit einer friedlichen Versammlung einschränkt.“ S. 9), 26.05.2015 – Nr. 7152/08 - *Doğan Altun / Türkei*, HSI-Newsletter 2/2015, S. 26 f. (Warnung wegen nicht eingeholter Erlaubnis für gewerkschaftliche Aktivität verletzt trotzdem Vereinigungsfreiheit).

den immateriellen Schaden dieses völkerrechtswidrigen Strafurteils, das auch noch für fünf Monate vollstreckt worden ist, nicht ausgleichen.

3.2.3. Die Bedeutung internationalen Rechts

Die Berücksichtigung internationalen Rechts ist deshalb von sehr großer Bedeutung, weil Art. 90 Abs. 6 der türkischen Verfassung ausdrücklich den Vorrang internationalen Rechts vor innerstaatlichem Recht einräumt.¹⁰ Darauf weist der EGMR nicht bei der Darstellung der innerstaatlichen Gesetzgebung hin (Rn. 17), sondern er berücksichtigt dies auch in seiner Begründung. In Rn. 44 verlangt er von den innerstaatlichen Gerichten zu prüfen, „ob das verfassungsmäßig anerkannte Recht, friedlich zu demonstrieren, in Übereinstimmung mit den Verpflichtungen des beklagten Staates aus seinen internationalen Verpflichtungen, einschließlich der Konvention, die gemäß Art. 90 Abs. 6 der Verfassung unmittelbar anwendbar ist, ausgeübt wurde“. Dabei geht es ihm vor allem darum, dass die EMRK mit ihren Rechten innerstaatlich als verbindliches (und letztlich vorrangiges) Recht anerkannt wird.

In seiner Begründung blendet er aber die sonstigen internationalen Verpflichtungen der Türkei aus. Erwähnt seien hier nur die Vereinigungsfreiheit schützenden Art. 22 des UN-Zivilpakts, Art. 8 des UN-Sozialpakts und Art. 4 des ILO-Übereinkommens Nr. 98 sowie die jeweils dazu ergangene Spruchpraxis der zuständigen Kontrollgremien. Dies hatte er in exemplarischer Art und Weise in seinem Grundsatzurteil *Demir und Baykara*¹¹ (unter Einbeziehung des von der Türkei nicht anerkannten) Art. 5 ESC getan, in dem es zwar ebenfalls um Art. 11 EMRK, nicht jedoch um gewerkschaftliche Demonstrationen, sondern um das Recht auf Gewerkschaftsgründung sowie Kollektivverhandlungen und -verträge gegangen war.

3.3. Zum Kontext

Das vorliegende Urteil reiht sich ein in eine längere Serie von Fällen, in denen Gewerkschafter*innen an Demonstrationen teilgenommen hatten, die verboten bzw. aufgelöst worden waren, und gegen die anschließend Sanktionen verhängt worden waren. In den entsprechenden Urteilen hatte der EGMR jeweils eine Verletzung von Art. 11 EMRK festgestellt:

- 13. Februar 2018 – Nr. 65126/09 – *Adigüzel / Türkei* (KESK, Verlesen einer Presseerklärung auf einer Hauptstraße in Kars gegen die Verhaftung von 35 Gewerkschafter*innen mit anschließender Auflösung der Demonstration und Eröffnung eines Strafverfahrens); der EGMR verweist in Rn. 22 auf ‚zahlreiche‘ andere Urteile zu ähnlichen Sachverhalten,¹²
- 17. Oktober 2017 – Nr. 19631/12 – *Öğrü / Türkei* (Gewerkschaft *Eğitim-Sen*, Verlesen einer Presseerklärung vor dem beruflichen Gymnasium in Adana, sanktioniert mit einem Bußgeld von ungefähr 70 € (143 TRY),¹³

¹⁰ Übersetzung aus dem Französischen: Im Falle eines Konflikts zwischen [nationalen] Gesetzen und internationalen Abkommen über die Grundrechte und -freiheiten, die gemäß dem [innerstaatlichen] Verfahren in Kraft getreten sind und unterschiedliche Bestimmungen zum gleichen Gegenstand enthalten, haben die Bestimmungen der internationalen Abkommen Vorrang.

¹¹ 12.11.2008 v Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*, Rn. 42 ff. Dass die Türkei zwar die zuerst genannten Instrumente ratifiziert, jedoch Art. 5 und 6 ESC nicht anerkannt hat(te), spielt für die Auslegung der EMRK keine Rolle (s. Rn. 86).

¹² Unter vielen anderen: 13.10.2009 – Nr. 25499/04 – *Serkan Yılmaz u.a. / Türkei*, Rn. 34; 18.12.2007 – Nr. 32124/02 – *Nur-ettin Aldemir u.a. / Türkei*, Rn. 45 à 47; 29.11.2007 – Nr. 25/02 – *Balçık u.a. / Türkei*, Rn. 51 und 52. Im konkreten Fall hat der EGMR jedem Bf. eine Entschädigung in Höhe von 1.500 € für den immateriellen Schaden zugesprochen.

¹³ Der EGMR hat eine Entschädigung für den materiellen Schaden (Bußgeld) in Höhe von 120 € zugesprochen.

- 21. Juli 2015 – Nr. 70396/11, AuR 2015, 416 – Akarsubaşı / Türkei (Gewerkschaft *Eğitim-Sen*, Verlesen einer Presseerklärung vor dem Justizpalast in Adana, sanktioniert mit einem Bußgeld von ungefähr 70 € (143 TRY)).¹⁴
- 14. Oktober 2014 – Nr. 4524/06, AuR 2015, 114 – Yılmaz Yildiz / Türkei (Gewerkschaft der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen (*Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası* „SES“), Verlesen einer Presseerklärung gegen die Integration von Krankenhäusern der Sozialversicherung in das staatliche Gesundheitssystem (Ministerium) in Niğde und in Mardin, sanktioniert jeweils mit 62 € (100 TRY)).¹⁵

Jedoch hat der EGMR auch Entscheidungen („Decisions“) getroffen, in denen er nach einer „einseitigen Erklärung“ der (türkischen) Regierung eine Streichung aus dem Verfahrensregister vorgenommen hat. In ihrer Erklärung hatte die Regierung einerseits jeweils eine Verletzung von Art. 11 EMRK eingeräumt und andererseits eine Entschädigung und die Kostenübernahme zugesagt, jedoch ohne Angaben zu den konkreten Umständen zu machen:

- 10. Dezember 2019 – Nr. 22263/10 – Sönmez u.a. / Türkei (alle fünf Bf. zusammen 1.800 € einschl. Kosten),
- 10. Dezember 2019 – Nr. 36527/10 – Bek / Türkei (750 € einschl. Kosten).

Diese Serie dürfte auch erklären, warum dieses Urteil nicht von einer Kammer mit sieben Richter*innen, sondern nur von einem „Ausschuss“ bestehend aus drei Richter*innen erlassen worden ist (Art. 26 Abs. 1 EMRK). Unabhängig davon sind aber auch noch weitere Verfahren mit einem ähnlichen Sachverhalt anhängig.¹⁶

Vor dieser seit mehr als einem Jahrzehnt kontinuierlich feststellbaren Weigerung der Türkei, sich an die Vorgaben von Art. 11 EMRK zu halten, müsste sich der EGMR zumindest in den künftigen Fällen mit der Frage auseinandersetzen, ob nicht ein Urteil in einem „Pilotverfahren“¹⁷ ergehen sollte. Denn es handelt sich hier um eine „Funktionsstörung nach nationalem Recht, die die Ursache der Verletzung ist“. Die Besonderheit dieses Verfahrens liegt darin, dass der Gerichtshof nicht darauf beschränkt ist, die Verletzung eines EMRK-Rechts festzustellen und eine individuelle Entschädigung auszusprechen, sondern er der Regierung „klare Hinweise“ geben kann, wie diese Funktionsstörung beseitigt werden kann.¹⁸

¹⁴ Es war keine Entschädigung beantragt worden.

¹⁵ Der EGMR hat eine Entschädigung pro Bf. für den materiellen Schaden (Bußgeld) in Höhe von 62 € und von 1.500 € für den immateriellen Schaden zugesprochen.

¹⁶ Die Sachverhalte der folgenden – nicht abschließend aufgezählten – Verfahren werden in den Beschreibungen des Verfahrensgegenstands häufig nur sehr cursorisch wiedergegeben:

Nr. 30731/19 – Çiçek / Türkei, eingereicht am 15.05.2019, zugestellt am 06.09.2019 (die Kürze der Zeit zwischen Einreichung und Zustellung ist außergewöhnlich und kann ein Anzeichen für die Bedeutung sein), jedoch handelt es sich hier um disziplinarrechtliche Maßnahmen: Versetzung mit Herabstufung, Beförderungsverbot wegen der Teilnahme an zwei Demonstrationen der Gewerkschaft *Eğitim-Sen* am 14.01.2012 und 15.02.2012 in Diyarbakır.

Nr. 793/18 – Yılmaz / Türkei, eingereicht am 19.10.2018, zugestellt am 08.01.2019 (Demonstration des Gewerkschaftsverbands KESK gegen die Regierungspolitik im Gezi-Park).

Nr. 56782/17 – Toprak / Türkei, eingereicht am 16.06.2017, zugestellt am 08.10.2018 (Mitteilung (avis) der Präfektur Aydın – Versetzung eines Beamten, der Funktionsträger der Gewerkschaft *Türk Tarım Orman Sen* (als Mitglied im Gewerkschaftsverband KESK) war.

Nr. 52051/17 – Sabri Alparslan ATEŞ u.a. / Türkei, zugestellt am 08.10.2018 (Kündigung nach gewerkschaftlichen Aktivitäten und Verweigerung der Wiedereinstellung durch die nationalen Gerichte).

¹⁷ S. EGMR (Kanzlei) The Pilot-Judgment Procedure.

¹⁸ Ebd. S. 1.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Angesichts des ausdrücklichen Diskriminierungsverbots gegenüber Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Aktivitäten in Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG lässt sich hier keine unmittelbare Relevanz des EGMR-Urteils feststellen. Im Rahmen der vom BVerfG geforderten völkerrechtsfreundlichen Auslegung auch des GG stärken aber alle EGMR-Urteile, die gewerkschaftliche Aktivitäten vor Diskriminierungen schützen, die grundrechtliche Position der Betroffenen, vor allem auch wenn es um die unterbliebene Anmeldung einer (gewerkschaftlichen, insbesondere arbeitskampfbezogenen) Demonstration geht.¹⁹

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁹ Dies hätte z.B. vom AG München (26.01.2009 845 CS 113 JS 11159/08, AuR 2009, 178 ff. m. Anm. *Wächtler*) berücksichtigt werden müssen (s. dazu auch *Däubler/Wolter/Schubert/Rödl*, ArbKR, 4. Aufl., § 16 Rn. 75).

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1. Allgemeine Fragen

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 10.09.2020 – Verb. Rs. C-407/19 und C-471/19 – Katoen Natie Bulk Terminals und General Services Antwerp

Rechtsvorschriften: Art. 15 Abs. 2 und Art. 16 EU-GRC, Art. 45, 49 AEUV

Schlagworte: Zugang zum Beruf und Einstellung – In ein Kontingent (Pool) aufgenommene Hafendarbeiter (Stauer) – Mobilität der Stauer zwischen den Hafengebieten – Vorläufige Anwendung einer mit dem Unionsrecht unvereinbaren nationalen Regelung

Kernaussage:

In der Rechtssache C-471/19:

Ein Anerkennungssystem von Hafendarbeiter*innen, das dem Schutz eines Hafengebiete dient, verstößt nicht von vornherein gegen die Niederlassungsfreiheit der Unternehmen, die nicht anerkannte Hafendarbeiter*innen einsetzen möchten sowie gegen die unternehmerische Freiheit. Sie ist deshalb grundsätzlich unionsrechtskonform. Das System muss aber auf transparenten, objektiven und nicht diskriminierenden Kriterien beruhen, die im Voraus bekannt sind, um Stauer*innen aus anderen Mitgliedstaaten den Nachweis zu ermöglichen, dass sie in ihrem Herkunftsstaat Anforderungen erfüllen, die mit denen für inländische Hafendarbeiter*innen vergleichbar sind.

Ein Anerkennungssystem im Sinne eines „closed shop“, das unter der Kontrolle der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen des jeweiligen Hafens geschaffen wurde und unverhältnismäßige Beschränkungen für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen aus anderen Mitgliedstaaten errichtet, ist unionsrechtswidrig. Rechtsunsicherheit und die Gefahr sozialer Spannungen stellen dabei keine zwingenden Gründe für ein solches „closed shop“-Anerkennungssystem dar.

In der Rechtssache C-407/19:

Ein Zugangssystem zur Hafendarbeit ist unionsrechtswidrig, wenn deren Anwendungsmodalitäten eines der folgenden Merkmale umfassen:

- Von der örtlichen Arbeitgeberorganisation und den Gewerkschaften kontrollierte Verfahren, die den Eintritt neuer Arbeitnehmer*innen kontrollieren, ohne dass sie angemessene Verfahrensgarantien bieten.
- Das Erfordernis bestimmter beruflicher Qualifikation, wenn diese durch Organe bescheinigt werden, die von der Arbeitgebervereinigung und den Gewerkschaften des jeweiligen Hafens kontrolliert werden.
- Die Anerkennung von nicht zum Kontingent (Pool) gehörenden Hafendarbeiter*innen nur für die Laufzeit ihrer Arbeitsverträge und unter Anwendung einer restriktiven Übergangsregelung im Hinblick auf diese Laufzeit.

- Die im Rahmen von Tarifverträgen vereinbarte Beschränkung der Mobilität der Arbeitnehmer*innen zwischen den verschiedenen Hafengebieten eines Mitgliedstaats.
- Das Erfordernis einer Sicherheitsbescheinigung, die für jeden Arbeitsvertrag erneuert werden muss und die durch die Ausgabe einer Karte durch ein privates Unternehmen erteilt wird.

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 10.09.2020 – C-62/19 – Star Taxi App

Rechtsvorschriften: Art. 2 Buchst. a, Art. 4 RL 2000/31/EG (Richtlinie über den elektronischen Geschäftsverkehr), Art. 1 Abs. 1 Buchst. b Info-RL (EU) 2015/1535, Art. 9 und 10 Dienstleistungs-RL 2006/123/EG

Schlagworte: Begriff „Dienste der Informationsgesellschaft“ – Dienstleistung, die Taxikund*innen mit Taxifahrer*innen unmittelbar in Kontakt bringt – Genehmigungsregelungen für Dienstleistungstätigkeiten

Kernaussage: Eine Dienstleistung, die per App (elektronische Anwendung) Taxikund*innen mit Taxifahrer*innen unmittelbar in Kontakt bringt, ist ein Dienst der Informationsgesellschaft, wenn sie nicht untrennbar mit der Beförderungsdienstleistung als ein integraler Bestandteil verbunden ist. Auf Anbieter von Diensten der Informationsgesellschaft können Zulassungsregelungen angewendet werden, die für Anbieter wirtschaftlich gleichwertiger Dienstleistungen gilt, die keine Dienste der Informationsgesellschaft darstellen. Die Erteilung der Genehmigung darf dabei nicht von Anforderungen abhängig gemacht werden, die für den vom Antragsteller geplanten Dienst technologisch ungeeignet sind.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Appeals Service Northern Ireland (Vereinigtes Königreich), eingereicht am 07.04.2020 – C-247/20 – VI/Commissioners for her Majesty’s Revenue and Customs

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

Schlagworte: Kriterien für einen umfassenden Krankenversicherungsschutz als Voraussetzung für ein Aufenthaltsrecht – Erfordernis, dass sich der Schutz sowohl auf diese Person als auch auf alle ihre betreffenden Familienmitglieder erstrecken muss – Vereinbarungen zwischen Großbritannien und Irland über das gemeinsame Reisegebiet im Hinblick auf den Krankenversicherungsschutz als „Vereinbarungen auf Gegenseitigkeit“

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Darmstadt (Deutschland) eingereicht am 30.07.2019 – C-580/19 – Stadt Offenbach am Main (Période d’astreinte d’un pompier)

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Rufbereitschaft eines Einsatzleiters der Feuerwehr – Verpflichtung, binnen 20 Minuten in Einsatzkleidung und -fahrzeug die Stadtgrenze zu erreichen – keine Vorgabe des

Aufenthaltsorts durch den Dienstherrn – faktische Einschränkung der Ortswahl und persönlichen Interessenwahrnehmung

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft einmal mehr die Frage, unter welchen Bedingungen die (Ruf-/)Bereitschaftszeiten von Feuerwehrleuten außerhalb der Dienststelle als Arbeitszeit zu werten sind. Zu der hier zu beurteilenden Konstellation hat GA *Pitruzzella* zwischenzeitlich seine Schlussanträge¹ vorgelegt, die im nächsten Report dargestellt werden.

Vorabentscheidungsersuchen des Rayonen sad Lukovit (Bulgarien) vom 15.06.2020 – C-262/20 – Glavna direktsia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto“ kam Ministerstvo na vatreshnite raboti

Rechtsvorschriften: Art. 12 Buchst. a ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 20 und 31 EU-GRC

Schlagworte: Arbeitszeit von Polizist*innen und Feuerwehrleuten – Gesundheitsschutz bei Nachtdienst – Erfordernis, dass der Nachtdienst kürzer ist als die normale Dauer des Dienstes am Tag – Gleichbehandlung zwischen Arbeitnehmer*innen privater Arbeitgeber und öffentlich Bediensteten bei der Dauer der Nachtarbeit

Erläuterungen: Hintergrund ist die Klage eines bulgarischen Beamten gegen seinen Dienstherrn wegen der Vergütung von Nachtarbeit. Der Beamte ist Schichtleiter im Brand- und Bevölkerungsschutz des Innenministeriums. Im bulgarischen Arbeitsrecht ist vorgesehen, dass die normale Dauer der Tagarbeit acht Stunden und die der Nachtarbeit sieben Stunden umfasst. Für Feuerwehr- und Polizeibeamt*innen gibt es keine vergleichbare Regelung. Fraglich ist nun, ob nach Art. 12 Buchst. a ArbeitszeitRL 2003/88/EG, der Maßnahmen zum Gesundheitsschutz bei Nacht- und Schichtarbeit verlangt, die normale Dauer der Nachtarbeit kürzer sein muss, als die normale Dauer der Tagarbeit. Zudem stellt sich die Frage, ob hier eine Gleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmer*innen hergestellt werden muss, für die die normale Dauer von Tag- und Nachtarbeit explizit geregelt ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristungen

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Hof van beroep Antwerpen (Belgien) vom 15.06.2020 – C-265/20 – Universiteit Antwerpen u.a.

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG), § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL 97/81/EG),

Schlagworte: Hochschullehrer, der 20 Jahre lang mit rund 20 aufeinanderfolgenden Teilzeitarbeitsverträgen mit kurzer Laufzeit und statutorischen Anstellungen von einem bis zu drei Jahren ohne eine Beschränkung der Gesamtanzahl an Verlängerungen beschäftigt wurde – Berufung auf die Gestaltungsfreiheit von Hochschulen – Missbräuchlichkeit von Beschäftigungsbedingungen

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹ Schlussanträge des GA Pitruzzella v. 06.10.2020 – C-580/19 – *Stadt Offenbach am Main (Période d’astreinte d’un pompier)*.

4. Betriebsübergang

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 09.09.2020 – Verb. Rs. C-674/18 und C-675/18 – TMD Friction

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 4 und Art. 5 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG, Art. 8 InsolvenzRL 2008/94/EG

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

Kernaussage: 1. Nationales Recht kann vorsehen, dass der Erwerber eines Betriebs, der im Rahmen eines Insolvenzverfahrens veräußert worden war, nicht für Anwartschaften aus betrieblichen Zusatzversorgungseinrichtungen haftet. Hinsichtlich des Betrags, für den der Erwerber nicht haftet, muss nach dem nationalen Recht aber ein Schutzniveau vorgesehen werden, das dem von Art. 8 RL 2008/94/EG geforderten zumindest gleichwertig ist.

2. Vorschriften des nationalen Rechts, wonach der Erwerber eines Betriebs von einem insolventen Veräußerer für einen Teil der beim Veräußerer erworbenen Anwartschaften nicht aufkommt, während der Träger der Insolvenzversicherung für Anwartschaften, die noch nicht unverfallbar sind, nicht aufzukommen braucht und die Insolvenzversicherung auf der Grundlage der monatlichen Bruttovergütung zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens berechnet wird, müssen den durch Art. 3 Abs. 4 lit. b) RL 2001/23/EG gewährten Mindestschutz wahren.

3. Art. 8 RL 2008/94/EG hat unmittelbare Wirkung gegenüber einer privatrechtlich organisierten Einrichtung, die vom betreffenden Mitgliedstaat als Trägerin der Arbeitgeberinsolvenzversicherung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bestimmt worden ist, sofern diese als dem Staat gleichgestellt angesehen werden kann.

Erläuterungen: Der Eintritt des Betriebserwerbers gemäß § 613a Abs. 1 S. 1 BGB in die Rechte und Pflichten des Veräußerers erfasst nach der Rechtsprechung des BAG keine Anwartschaften auf eine betriebliche Zusatzversorgung, die vor Eröffnung des Insolvenzfalls entstanden sind. Hintergrund ist ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1980.² Der Grundsatz der Gläubigergleichbehandlung widerspreche dem Ergebnis, dass die übernommene Belegschaft ihre Forderung gegenüber einem neuen, zahlungskräftigen Schuldner geltend mache und dadurch gegenüber anderen Gläubigern, insbes. gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmer*innen, unangemessen bevorzugt würden. Zwar steht für Verluste der Pensionssicherungsverein ein, jedoch nur für unverfallbare Anwartschaften und aufgrund abweichender, tendenziell ungünstigerer Berechnungsgrundlagen. Der Verlust infolge der Insolvenz wird im Vorlageverfahren auf 142,22 Euro monatlich beziffert, ein Betrag, der freilich zur Insolvenztabelle angemeldet werden kann.

Fraglich war, ob diese Rechtslage mit der BetriebsübergangsRL zu vereinbaren ist. Gemäß Art. 3 Abs. 1 RL 2001/23/EG gehen die Rechte und Pflichten des Veräußerers aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrags aufgrund des Übergangs auf den Erwerber über. Die Ausnahme gemäß Art. 5 Abs. 2 RL 2001/23/EG für Forderungen, die vor dem Insolvenzantrag fällig werden, greife nicht, da die Altersrente erst nach dem Insolvenzantrag fällig wird.

² BAG 17.01.1980 – 3 AZR 160/79, NJW 1980, 1124.

Die Ausnahme des Art. 3 Abs. 4 RL 2001/23/EG erlaubt es den Mitgliedstaaten, Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung aus den vom Erwerber aufrechtzuerhaltenden Ansprüchen auszunehmen. Die Mitgliedstaaten müssen dann die notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Interessen der Arbeitnehmer*innen treffen. Solche Maßnahmen müssen dem in Art. 8 RL 2008/94/EG geforderten Schutz zumindest gleichwertig sein.

Fraglich ist nun, ob es einen gleichwertigen Schutz darstellt, wenn der Pensionssicherungsverein lediglich für die unverfallbaren Ansprüche aufkommt. Art. 8 RL 2008/94/EG fordert nach Auffassung des EuGH nicht, jegliche Rentenkürzung zu verhindern. Diese müsse lediglich verhältnismäßig sein. Eine Kürzung, mit der ein/e Arbeitnehmer*in mehr als die Hälfte der Rentenansprüche verliert, entspricht diesen Voraussetzungen nicht.³ Bei der Berechnung ist auf sämtliche, tatsächlich zu erzielende Versorgungsleistungen abzustellen; die Betrachtung dürfe nicht auf unverfallbare Rechte und Anwartschaften beschränkt bleiben.⁴

Außerdem dürfe die Kürzung die Möglichkeit des Arbeitnehmers, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, nicht schwerwiegend beeinträchtigen. Eine Kürzung der Leistungen bei Alter für einen ehemaligen Arbeitnehmer, der unterhalb der vom Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) für den betreffenden Mitgliedstaat ermittelten Armutsgefährdungsschwelle lebt oder künftig leben müsste, ist damit unzulässig.⁵

Auch wenn der EuGH betont, dass dem vorlegenden Gericht ein Beurteilungsspielraum zukommt, konkretisiert er die Vorgaben des Unionsrechts so weit, dass zu erwarten ist, dass das BAG seine Rechtsprechung zur Kürzung der Zusatzversorgung im Fall des Betriebsübergangs anpassen wird.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlanden (Niederlande), eingereicht am 05.06.2020 – C-237/20 – *Federatie Nederlandse Vakbeweging*

Rechtsvorschriften: BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Betriebsübergang – Begriff Konkursverfahren

Erläuterungen: Fraglich ist, ob ein niederländisches Verfahren als Konkursverfahren i.S.v. Art. 5 Abs. 1 RL 2001/23/EG anzusehen ist, das sich unter Einbeziehung eines so genannten Pre-Pack vollzieht. Danach wird vor der Konkurserklärung der Übergang (eines Teils) des Unternehmens vorbereitet und erst nach der Konkurserklärung vollzogen, wobei sich der vom Gericht bestellte designierte Konkursverwalter vor der Konkurserklärung von den Interessen der Gesamtheit der Gläubiger sowie von gesellschaftlichen Interessen wie bspw. dem Interesse an der Erhaltung von Arbeitsplätzen leiten lassen muss, was der ebenfalls vom Gericht bestellte designierte Konkursrichter zu überwachen hat.

Weiter ist fraglich, ob die Voraussetzung, wonach „das Konkursverfahren oder ein entsprechendes Verfahren unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle steht“, erfüllt ist, wenn der Übergang (eines Teils) des Unternehmens in einem Pre-pack vor der Konkurserklärung vorbereitet und nach der Konkurserklärung vollzogen wird und das Verfahren so ausgestaltet ist, wie es das niederländische Recht vorsieht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

³ EuGH 19.12.2019 – C-168/18 – *Pensions-Sicherungs-Verein*, Rn. 55 m Anm. *Schminke*, 45, *HSI-Newsletter 4/2019*, Anm. unter II.

⁴ Rn. 85 ff.

⁵ Rn. 80.

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 16.07.2020 – C-311/18 – Facebook Ireland und Schrems

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 46 Abs. 1 und Art. 46 Abs. 2 Buchst. c VO (EU) 2016/679 (DSGVO)

Schlagworte: Übermittlungen personenbezogener Daten in Drittländer – EU-US Privacy Shield – Beurteilung der Angemessenheit des im Drittland gebotenen Schutzniveaus – Standardschutzklauseln für die Datenübermittlung in Drittländer

Kernaussage: 1. Der EU-US Privacy Shield verstößt gegen Unionsrecht, der Durchführungsbeschluss (EU) 2016/1250 der Kommission ist ungültig.

2. Das Schutzniveau für personenbezogene Daten, die auf der Grundlage von Standarddatenschutzklauseln in ein Drittland übermittelt werden, muss dem in der EU durch die DSGVO garantierten Niveau entsprechen.

3. Die Aufsichtsbehörden sind verpflichtet, die Übermittlung personenbezogener Daten in ein Drittland zu unterbinden, wenn sie der Auffassung sind, dass der nach dem Unionsrecht erforderliche Schutz nicht gewährleistet werden kann.

4. Der Beschluss 2010/87/EU der Kommission über Standardvertragsklauseln für die Übermittlung personenbezogener Daten an Auftragsverarbeiter in Drittländern ist gültig.

Erläuterungen: Im Jahr 2015 hatte das Urteil der Großen Kammer des EuGH in der Rs. *Schrems*⁶ zu einem Paukenschlag im transnationalen Datenschutz geführt. Es ging um die Safe-Harbor-Entscheidung der EU-Kommission, die verbindlich festgesetzt hatte, dass die USA bei der Übermittlung personenbezogener Daten ein angemessenes Schutzniveau biete. Der EuGH erklärte diese Entscheidung für ungültig, was auch erhebliche Auswirkungen auf die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten hatte.⁷ Als Reaktion hierauf traf die EU mit den USA eine informelle Absprache zum Datenschutz, den EU-US Privacy Shield, der rechtlich mittels eines Durchführungsbeschlusses der Kommission umgesetzt wurde. Hierüber war es zulässig, u.a. Arbeitnehmerdaten an zertifizierte Unternehmen in den USA zu übermitteln. Der Privacy Shield bot jedoch weiterhin keine hinreichende Gewähr dafür, dass die US-Geheimdienste nur im zwingend erforderlichen Umfang auf die Daten zugreifen konnten. Der vorgesehene Ombudsmechanismus sei nicht ausreichend. Mit der vorliegenden, auch als „Schrems II“ bezeichneten, Entscheidung der Großen Kammer des EuGH, wurde aus diesem und weiteren Gründen im EU-US Privacy Shield ein Verstoß gegen Unionsrecht (DSGVO, EU-GRC) festgestellt und der Durchführungsbeschluss (EU) 2016/1250 für ungültig erklärt.

Zudem hatte sich der EuGH mit den Standardvertragsklauseln der Kommission zu befassen (Beschluss 2010/87/EU). Unter diesen verpflichteten sich Auftragsverarbeiter in Drittländern bei der Datenübermittlung zur Einhaltung des Datenschutzes. Diese Standardvertragsklauseln wurden vom EuGH nicht beanstandet und können daher weiterhin als Grundlage für eine Datenübermittlung genutzt werden.⁸

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁶ EuGH 06.10.2015 – C-362/14 – *Schrems*.

⁷ Hierzu *Heuschmid/Hlava*, HSI-Newsletter 4/2015 unter IV.1.

⁸ Vgl. *Kartheuser*, EuGH hebt den Privacy Shield auf: Und jetzt?, in: *Legal Tribune Online*, 16.07.2020.

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 24.09.2020 – 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. Wird eine Pension auf Basis einer direkten Leistungszusage eines staatlich kontrollierten Unternehmens bezogen, kann ein Teil dieser Pension, der eine bestimmte Grenze überschreitet, einbehalten und der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden. Dies gilt selbst dann, wenn der Prozentsatz ehemaliger Arbeitnehmer, bei denen die Höhe der Betriebspension dadurch beeinträchtigt worden ist, erheblich höher ist als bei den ehemaligen Arbeitnehmerinnen, sofern diese Folgen durch objektive Faktoren gerechtfertigt sind, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

2. Eine solche Regelung stellt nicht bereits deshalb eine Altersdiskriminierung dar, weil diese Regelung nur Bezugsberechtigte betrifft, die bereits ein bestimmtes Alter überschritten haben.

Erläuterungen: Gegenstand des Vorabentscheidungsverfahrens sind österreichische Regelungen über die Betriebspensionen für Führungskräfte. Die zentrale Frage des Verfahrens lautet: „Werden Männer als die vornehmlichen Bezieher besonders hoher Renten im Vergleich zu Frauen, die im Schnitt deutlich niedrigere Renten erhalten, durch eine nationale Regelung mittelbar diskriminiert, die u. a. einen Beitrag von besonders hohen „Sonderpensionen“ zur Sicherung des Rentenaufkommens einführt?“⁹

Der Gerichtshof führt anschließend an seine bisherige Rechtsprechung¹⁰ aus, dass hierin eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts (Art. 5 Buchst. c RL 2006/54/EG) liegen kann, wenn prozentual erheblich mehr männliche Arbeitnehmer von der Regelung betroffen sind als Arbeitnehmerinnen. Die Ungleichbehandlung könne aber durch objektive Faktoren gerechtfertigt sein, die nichts mit einer Geschlechterdiskriminierung zu tun haben (Rn. 54). Auf einer Linie mit seiner Rechtsprechung¹¹ steht der vorliegend (Rn. 60) wiederholte Grundsatz, dass Haushaltserwägungen keine Diskriminierung rechtfertigen können. Ergänzend führt der Gerichtshof aus, dass aber „die Zielsetzungen, die in der nachhaltigen Sicherung der Finanzierung von Pensionsleistungen und der Verringerung des Unterschieds bei der Höhe der staatlich finanzierten Pensionen bestehen, in Anbetracht des weiten Entscheidungsspielraums, über den die Mitgliedstaaten verfügen, als legitime Ziele der Sozialpolitik angesehen werden [können], die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben“ (Rn. 61).

⁹ Schlussanträge der GA Kokott v. 07.05.2020 – C-223/19, Rn. 1.

¹⁰ EuGH v. 06.12.2007 – C-300/06 – Voß, Rn. 42.

¹¹ Vgl. nur EuGH v. 23.10.2003 – C-4/02 und C-5/02 – Schönheit und Becker, Rn. 85.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Bobek vom 09.07.2020 – C-463/19 – Syndicat CFTC

Rechtsvorschriften: Art. 28 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Nach dem gesetzlichen Mutterschaftsurlaub durch Tarifvertrag ausschließlich Frauen gewährter zusätzlicher Urlaub – Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Kernaussage: Ein über den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub hinausgehender zusätzlicher Urlaub, der nach dem nationalen Recht Arbeitnehmerinnen vorbehalten ist, ist nur dann rechtmäßig, wenn er das doppelte Ziel verfolgt, Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der körperlichen Verfassung der Frau nach der Entbindung und der besonderen Beziehung zu ihrem Kind vorzusehen, wobei insbesondere die Anspruchsvoraussetzungen für den Urlaub, seine Dauer und Ausgestaltung sowie der mit dem Urlaub verbundene rechtliche Schutz angemessen zu berücksichtigen sind.

Erläuterungen: Nach einem französischen Tarifvertrag haben ausschließlich Frauen die Möglichkeit, einen, über den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub hinausgehenden, besonderen Mutterschaftsurlaub zu beantragen. Dieser zusätzliche Urlaub kann von eineinhalb Monaten bis zu einem Jahr betragen oder sogar noch um ein weiteres Jahr verlängert werden. Im Ausgangsverfahren beantragte ein Vater eines kleinen Kindes diesen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub, der ihm aufgrund seines Geschlechts verwehrt wurde. Vor dem nationalen Gericht machte die ihn vertretende Gewerkschaft nunmehr geltend, dass diese Ablehnung diskriminierend sei.

Zur Beurteilung des Falles zieht der GA die in der Entscheidung *Hofmann*¹² entwickelten Kriterien heran (Rn. 38 ff.). Diese sogenannten „Hofmann-Kriterien“ wurden auf Grundlage von Art. 2 Abs. 3 Arbeitnehmer-Gleichbehandlungs-RL 76/207/EWG (dem Vorläufer des aktuellen Art. 28 Abs. 1 GleichbehandlungsRL) entwickelt, um die Möglichkeiten zum Schutz der Frau „bei Schwangerschaft und Mutterschaft“ in Bezug auf den Gleichheitsgrundsatz genauer zu definieren. Dieser besondere Mutterschutz setzt sich zusammen „zum einen [aus dem] Schutz ihrer körperlichen Verfassung während und nach der Schwangerschaft bis zu dem Zeitpunkt, in dem sich ihre körperlichen und seelischen Funktionen nach der Entbindung normalisiert haben. Zum anderen [aus dem] Schutz der Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit, die sich an die Schwangerschaft und Entbindung anschließt, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung aufgrund der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört wird.“¹³ Der GA sieht es als überfällig an, dem gesellschaftlichen Wandel folgend, diese Kriterien an die heutige Zeit anzupassen. Zum einen sei die „Ausnahme bei Mutterschaft“ eng auszulegen, sodass Mutterschaft nicht mit den allgemeineren Begriffen des Mutterseins oder der Elternschaft gleichzusetzen sei, sondern sich auf die spezifischen, biologisch nicht vergleichbaren Gegebenheiten von Frauen und Männern beziehe (Rn. 62). Zum anderen seien die Hofmann-Kriterien als zwei Seiten derselben Medaille anzusehen, bei der jedoch der Schutzzweck im Hinblick auf die körperliche Verfassung der Frau einen gewissen Vorrang einzuräumen sei (Rn. 63). Ein zusätzlicher Urlaub müsse deshalb, um unter Art. 28 Abs. 1 RL 2006/54/EG zu fallen, das doppelte Ziel verfolgen, Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der körperlichen Verfassung der Frau nach der Entbindung und der besonderen Beziehung zu ihrem Kind vorzusehen. Dieses Ziel müsse sich insbesondere in den Anspruchsvoraussetzungen für diesen Urlaub, seine Dauer und Ausgestaltung sowie der mit dem Urlaub verbundene rechtliche Schutz widerspiegeln (Rn. 80). Zusammenfassend ließe sich deshalb festhalten, dass, je länger der Urlaub ausgestaltet sei,

¹² *EuGH*, Urt. v. 12.7.1984 – 184/83, ECLI:EU:C:1984:273 = NJW 1984, 2754 – Hofmann.

¹³ *EuGH*, Urt. v. 12.7.1984 – 184/83, ECLI:EU:C:1984:273 = NJW 1984, 2754 Rn. 25 – Hofmann.

desto höher seien die Anforderungen an die Rechtfertigung, den Zugang zu diesem zusätzlichen Urlaub ausschließlich Frauen vorzubehalten (Rn. 74). Ziel sei es dabei, Eltern bei Entscheidungen bezüglich der Erziehung Wahlfreiheit zu bieten und die wirtschaftlichen Anreize, die bestimmte festgefügte gesellschaftliche Konventionen rechtlich zementieren, zu beseitigen (Rn. 55).

Bezogen auf den konkreten Fall kam der GA zu dem Ergebnis, dass vor allem die verhältnismäßig lange Dauer des Urlaubs, auf die er ausgedehnt werden kann, gegen eine „Ausnahme bei Mutterschaft“ gemäß Art. 28 Abs. 1 GleichbehandlungsRL sprechen würde.

Die Ansicht des GA ist als Zeichen für die Gleichberechtigung zu begrüßen. Dies ist vor allem in Zeiten der Covid-19-Pandemie, bei der bereits gegangene Schritte in Richtung gelebter Gleichberechtigung durch das Homeoffice, der damit einhergehenden Doppelbelastung durch zusätzliche Care-Arbeit (vor allem für Frauen) und dem Rückfall in überkommene Rollenbilder infrage gestellt werden, besonders wichtig.¹⁴

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal du travail francophone de Bruxelles (Belgien), eingereicht am 27.07.2020 – C-344/20 – S.C.R.L.

Rechtsvorschriften: Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 Buchst. a GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Kopftuchverbot – Unternehmensinterne Regel, die es den Arbeitnehmer*innen vorschreibt, „ihre religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen in keiner Weise, weder durch Worte noch durch die Kleidung oder auf andere Weise, zum Ausdruck [zu] bringen“ – Sind Religion und Weltanschauung zwei Facetten ein und desselben geschützten Merkmals oder verschiedene? – Ungleichbehandlung gegenüber anderen sichtbaren Zeichen der Religionsbekundung

Erläuterungen: Im Ausgangsverfahren bewarb sich eine Frau islamischen Glaubens um einen Praktikumsplatz bei einer Wohnungsverwaltungsgesellschaft. Im Rahmen seiner Neutralitätspolitik gilt im Unternehmen die interne Regel, dass die Arbeitnehmer*innen „ihre religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugungen in keiner Weise, weder durch Worte noch durch die Kleidung oder auf andere Weise, zum Ausdruck bringen“ dürfen. Der Bewerberin wurde der Praktikumsplatz versagt, da sie sich weigerte ihr Kopftuch abzulegen. Das Unternehmen begründete die Entscheidung damit, dass die Verwaltungspraktikantin auch Kundenkontakt habe und das Tragen des Kopftuchs der strikten Neutralitätspolitik entgegenstehe. Ihr Vorschlag, stattdessen eine andere Art von Kopfbedeckung zu tragen, wurde ebenfalls nicht akzeptiert.

In zwei vielbeachteten Entscheidungen hatte sich der EuGH 2017 bereits mit dem Kopftuchverbot am Arbeitsplatz befasst.¹⁵ In der Rs. G4S Secure Solutions hatte der Gerichtshof grundsätzlich anerkannt, dass der arbeitgeberseitige Wunsch „im Verhältnis zu den öffentlichen und privaten Kunden eine Politik der politischen, philosophischen oder religiösen Neutralität zum Ausdruck zu bringen“ ein rechtmäßiges Ziel i.S.d. GleichbehandlungsrahmenRL sei.¹⁶ Das vorliegende Verfahren bietet dem Gerichtshof die Gelegenheit, seine Rechtsprechung weiter auszudifferenzieren bzw. zu korrigieren. Eine Klarstellung wäre bspw. dahingehend wünschenswert, dass eine abstrakte Gefahr oder bloße Behauptung der Schädlichkeit religiöser Symbole für das Unternehmensbild nicht ausreichen, um einen Eingriff in die

¹⁴ Kohlrausch, Zucco, WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020. Abrufbar unter: https://www.boeckler.de/data/Boeckler-Impuls_2020_08_S4-5.pdf

¹⁵ Urteile des EuGH v. 14.03.2017 – C-157/15 – G4S Secure Solutions sowie v. 14.03.2017 – C-188/15 – Bouagnaoui und ADDH, m. Anm. Hlava, HSI-Newsletter 1/2017 unter II. = AuR 2017, 456 ff.

¹⁶ EuGH v. 14.03.2017 – C-157/15 – G4S Secure Solutions, Rn. 37.

grundrechtlich geschützte Religionsfreiheit zu rechtfertigen.¹⁷ Auch sollte stärker die Rechtsprechung des EGMR zur in Art. 9 EMRK verankerten Religionsfreiheit einbezogen werden, die deren Schutz weiter fasst und über Art. 52 Abs. 3 EU-GRC bei der Bestimmung des Gehalts von Art. 10 EU-GRC Bedeutung erlangt.¹⁸

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Spanien), eingereicht am 08.06.2020 – C-244/20 – INSS

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 2 GleichbehandlungsRL soziale Sicherheit 79/7/EWG, Art. 2, 3, 6 EUV, Art. 19 AEUV, Art. 17 Abs. 1, Art. 21 Abs. 1 EU-GRC, Art. 14 EMRK

Schlagworte: Erschwerter Zugang für faktische Lebenspartnerschaften und Frauen zu Leistungen für Hinterbliebene und Familienleistungen – Ausschluss dieser Leistungen vom Anwendungsbereich der GleichbehandlungsRL soziale Sicherheit 79/7/EWG – Begriffe „Geburt“ und „Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit“

[→ zurück zur Übersicht](#)

7. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 16.07.2020 – C-610/18 – AFMB u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 2 Buchst. a Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die Anwendung der Systeme der Sozialen Sicherheit, Art. 13 Abs. 1 Buchst. b KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Koordination der sozialen Sicherheit – Lkw-Fahrer*in – Begriff „Arbeitgeber“ – gewöhnlicher Beschäftigungsort in zwei oder mehr Mitgliedstaaten – Auseinanderfallen von Vertragsarbeitgeber in Zypern und tatsächlichem Arbeitgeber in den Niederlanden

Kernaussage: Im Sinne des europäischen Rechts ist Arbeitgeber eines im internationalen Güterkraftverkehr tätigen Lkw-Fahrers das Unternehmen, das diesem Fahrer gegenüber tatsächlich weisungsbefugt ist, das in Wirklichkeit die entsprechenden Lohnkosten trägt und das tatsächlich befugt ist, ihn zu entlassen, und nicht das Unternehmen, mit dem der Fahrer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat und das in diesem Vertrag formal als Arbeitgeber des Fahrers angegeben ist.

Erläuterungen: Ein nach zypriotischem Recht gegründetes Unternehmen stellt Kraftfahrer*innen ein, die im Auftrag und nach Weisung von niederländischen Auftragnehmern tätig werden, ohne sich selbst in Zypern aufzuhalten. Die niederländischen Behörden bescheinigen für den Bereich der sozialen Sicherheit die Anwendbarkeit des niederländischen Rechts, wogegen das zypriotische Unternehmen vorgeht. Gemäß Art. 14 Abs. 2 lit. a) VO Nr. 1408/71, Art. 13 Abs. 1 VO Nr. 883/2004 würde im zu entscheidenden Fall das Recht gelten, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat.

Der Gerichtshof bestimmt den Begriff des Unternehmers v.a. aus Gründen des Schutzes vor rechtsmissbräuchlichen Gestaltungen funktional. Der Vertragsarbeitgeber kann somit von dem tatsächlichen Arbeitgeber abweichen. Als Arbeitgeber kann daher auch das Transport-

¹⁷ *Hlava*, HSI-Newsletter 1/2017 unter II.

¹⁸ Allgemein: NK-GA/Heuschmid/Lörcher, Art. 52 GRCh Rn. 22 f.; vgl. *Hlava*, HSI-Newsletter 1/2017 unter II.

unternehmen anzusehen sein, das den Kraftfahrer*innen gegenüber tatsächlich weisungsbefugt ist, das in Wirklichkeit die entsprechenden Lohnkosten zu tragen hat und das tatsächlich zu Entlassungen befugt ist.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 23.09.2020 – C-777/18 – Vas Megyei Kormányhivatal (Soins de santé transfrontaliers)

Rechtsvorschriften: Art. 20 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 26 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009; Art. 8 PatientenRL 2011/24/EU; Art. 56 AEUV (Dienstleistungsfreiheit)

Schlagworte: Grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung – Geplante Behandlungen im EU-Ausland – Vorabgenehmigung – Angemessene Frist

Kernaussage:

1. Eine medizinische Versorgung, die der Versicherte nach seinem eigenen Willen in einem anderen Mitgliedstaat als dem seines Wohnsitzes in Anspruch genommen hat, weil seiner Meinung nach diese Versorgung oder eine ebenso wirksame Versorgung im Wohnmitgliedstaat nicht innerhalb eines medizinisch vertretbaren Zeitraums zu erlangen war, fällt unter den Begriff „geplante Behandlung“ i.S.d. Art. 20 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 i.V.m. Art. 26 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009. Eine solche medizinische Versorgung ist daher grundsätzlich von einer Genehmigung durch den zuständigen Träger des Wohnmitgliedstaats abhängig.
2. Wird dennoch eine geplante Behandlung ohne vorheriger Genehmigung in Anspruch genommen, besteht ein Anspruch auf Kostenerstattung, wenn
 - Der Versicherte wegen seines Gesundheitszustands oder der Dringlichkeit, dort diese Behandlung zu erhalten, außerstande war, beim zuständigen Träger eine solche Genehmigung zu beantragen bzw. die Entscheidung abzuwarten, und
 - die weiteren Voraussetzungen für die Übernahme der Kosten der Sachleistungen gemäß Art. 20 Abs. 2 Satz 2 VO (EG) Nr. 883/2004 erfüllt sind.
3. Wird eine Kostenerstattung bei fehlender Vorabgenehmigung ausgeschlossen, verstößt dies gegen die Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV) und Art. 8 Abs. 2 UAbs. 1 Buchst. a PatientenRL 2011/24/EU.
4. Die Festlegung einer Frist von 31 Tagen für die Erteilung einer Vorabgenehmigung und eine Frist von 23 Tagen für deren Versagung ist zulässig, wenn sie zugleich die Berücksichtigung der Besonderheiten und der Dringlichkeit des Einzelfalls erlaubt.

Erläuterungen: Im Ausgangsverfahren geht es um die Kostenerstattung für eine medizinische Behandlung im EU-Ausland. Der ungarische Kläger ist auf einem Auge blind. Am anderen Auge wurde ein Glaukom diagnostiziert, das sich in seinem Wohnsitzstaat nicht behandeln ließ. Da sich sein Gesichtsfeld immer mehr verengte und der Augeninnendruck stetig zunahm, suchte er einen Arzt in Deutschland auf, der ihn einen Tag nach der Untersuchung erfolgreich operierte. Von seinem Sozialversicherungsträger in Ungarn beehrte der Kläger die Erstattung der Kosten für die Behandlung in Deutschland. Diese lehnten die Erstattung ab, da es sich um eine geplante Behandlung gehandelt habe, für die er nach Art. 20 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 i.V.m. Art. 26 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009 vorab eine Genehmigung hätte beantragen müssen.

Der EuGH stellte fest, dass eine solche willentliche Behandlung in einem anderen Mitgliedstaat eine „geplante Behandlung“ i.S.d. Verordnungen darstelle und damit grundsätzlich einer Vorabgenehmigung bedarf. Allerdings müssten besondere Umstände bei der Entscheidung über die Kostenerstattung berücksichtigt werden. Dazu zählt insbesondere, wenn die

Behandlung so dringend ist, dass keine Entscheidung mehr abgewartet werden konnte. Im ungarischen Recht existiert darüber hinaus eine ausdrückliche Regelung, wonach eine Übernahme der Kosten gänzlich ausgeschlossen ist, wenn keine Vorabgenehmigung vorliegt. Der Gerichtshof entschied, dass diese Regelung eine unverhältnismäßige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstelle und gegen die RL 2011/24/EU verstoße. Das Ziel der Kostenbegrenzung gelte nicht für ärztliche Beratungen und auch bei kostspieligen Behandlungen sowie Krankenhausbehandlungen müssten die besonderen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalt Szpunar vom 17.09.2020 – C-710/19 – G. M. A. (Demandeur d'emploi)

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 4 Buchst. b, 15 und 31 Freizügigkeits-RL 2004/38/EG, Art. 45 AEUV

Schlagworte: Arbeitssuche – Aufenthaltsrechte im Aufnahmemitgliedstaat – Angemessener Zeitraum für einen Arbeitssuchenden, um von Stellenangeboten Kenntnis zu nehmen und die für eine Einstellung erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen

Kernaussage: 1. Der Aufnahmemitgliedstaat ist verpflichtet, einem Arbeitssuchenden nach Ablauf des ursprünglichen Zeitraums von drei Monaten rechtmäßigen Aufenthalts eine angemessene Zeit einzuräumen, um es ihm zu ermöglichen, geeignete Stellenangebote zu suchen und die für eine Einstellung erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Während dieser Zeit darf sich der Arbeitssuchende in dem Hoheitsgebiet aufhalten, ohne einen Nachweis vorlegen zu müssen, dass er eine begründete Aussicht auf eine Einstellung hat.

2. Wird einer/einem Unionsbürger*in das Aufenthaltsrecht über drei Monate hinaus verweigert, muss jede Änderung der Umstände, die nach der behördlichen Beschränkung seines Aufenthaltsrechts eingetreten ist, berücksichtigt werden, wenn diese Änderung zeigt, dass der Arbeitssuchende ein solches Aufenthaltsrecht hatte.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Augstākā tiesa (Lettland), eingereicht am 12.07.2019 – C-535/19 – A (Soins de santé publics)

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 Buchst. a KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 24 UnionsbürgerRL 2004/38/EG, Art. 18, 20 Abs. 1 und 21 AEUV

Schlagworte: Öffentliche Gesundheitsversorgung als Teil der „Leistungen bei Krankheit“ – Ablehnung von Sozialleistungsforderungen von Unionsbürger*innen, die zu diesem Zeitpunkt keine Arbeitnehmer*innen sind – Verweigerung des Anspruchs auf eine öffentliche, staatlich finanzierte Gesundheitsversorgung von allen betroffenen Mitgliedstaaten

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per la Emilia Romagna (Italien), eingereicht am 04.06.2020 – C-236/20 – Ministero della Giustizia u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 20, 21, 31, 33 und 34 EU-GRC, Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG), Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL 97/81/EG), Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 1 und 2 Abs. 2 Buchst. a GleichbehandlungsRL 2000/78/EG

Schlagworte: Italienische Friedensrichter*innen – Ehrenamt – Gleichstellung mit Berufsrichter*innen in Bezug auf die Bezüge und Sozialversicherung – Ausschluss von jeglicher Sozialversicherung der Arbeitnehmer*innen – Schutz vor missbräuchlicher Kettenbefristung von Friedensrichter*innen

Erläuterungen: In der Rs. *Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens)* hatte der EuGH jüngst über die Vorlagefrage entschieden, ob Friedensrichter*innen – in Italien zuständig in erster Instanz für geringfügige Zivil- und Strafsachen – einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Art. 7 ArbeitszeitRL haben und ob sie als befristet Beschäftigte darüber hinaus denselben (weitergehenden) Urlaub wie Berufsrichter*innen verlangen können.¹⁹ Das nun neu anhängige Vorabentscheidungsersuchen betrifft zunächst die Einbeziehung der Friedensrichter*innen in die Sozialversicherung. Hier geht es zum einen um die Frage der Gleichbehandlung gegenüber Berufsrichter*innen und zum anderen allgemeiner um den Zugang zur Sozialversicherung, wie ihn Arbeitnehmer*innen nach italienischem Recht zusteht. Ein weiteres Thema ist der Befristungsschutz von Friedensrichter*innen.

Vorabentscheidungsersuchen der Corte costituzionale (Italien), eingereicht am 30.07.2020 – C-350/20 – INPS

Rechtsvorschriften: Art. 12 Abs. 1 Buchst. e RL 2011/98/EU (RL zur kombinierten Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Drittstaatsangehörige), Art. 3 Abs. 1 Buchst. b und j KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Gewährung von Geburtsbeihilfe und Mutterschaftsbeihilfe – Unterscheidung zwischen Ausländern, die im Besitz einer langfristigen Aufenthaltsberechtigung sind und Ausländern, die im Besitz einer in der RL 2011/98/EU geregelten kombinierten Erlaubnis sind

Klage, eingereicht am 22.07.2020 – C-328/20 – Kommission / Österreich

Rechtsvorschriften: KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Vertragsverletzungsverfahren – Kindergeld – Kürzung von Familienleistungen in Abhängigkeit vom Preisniveau im Wohnsitzstaat der Kinder

Erläuterungen: Das Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen Österreich richtet sich gegen die österreichische Regelung, wonach sich die Höhe der Familienbeihilfe für Arbeitnehmer*innen, die in Österreich arbeiten, nach den Lebenshaltungskosten im jeweiligen Wohnsitzmitgliedstaat ihrer Kinder richten. Damit würden Leistungsberechtigte, deren Kinder in einem Mitgliedstaat mit hohem Preisniveau wohnen, bessergestellt als in Staaten mit einem niedrigeren Preisniveau. Diese Indexierung betrifft auch den Kinderabsetzbetrag. Nach den Angaben des Familienministeriums Österreichs (dargestellt im Portal der Arbeiterkammern Österreichs) führt dies teils zu erheblichen Leistungskürzungen. Während die Kürzung des derzeitigen Grundbetrags der Familienbeihilfe (140 Euro) in Deutschland nur ein Minus von 2,60 Euro bedeutet, führt die Indexierung in Bulgarien zu einem Abzug von 62,70 Euro.²⁰ Die EU-Kommission sieht in der Regelung eine mittelbare Diskriminierung von Wanderarbeitnehmer*innen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁹ EuGH v. 16.07.2020 – C-658/18 – *Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens)*, m. Erl. *Hlava/Höller/Klengel*, HSI-Report 3/2020, S. 32.

²⁰ *Portal der Arbeiterkammern, Indexierung der Familienbeihilfe mit Bezug auf Bundeskanzleramt, Familienbeihilfenbeträge für Kinder, die sich ständig im EU/EWR-Raum und der Schweiz aufhalten.*

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, Beschluss vom 18.08.2020 – 1 ABR 43/18 (A)

Rechtsvorschriften: Art. 4 Abs. 4 BeteiligungsRL 2001/86/EG

Schlagworte: Unternehmensmitbestimmung in einer durch Umwandlung gegründeten SE – Ausschließliches Vorschlagsrecht der Gewerkschaften für eine bestimmte Anzahl von Sitzen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat – Getrennter Wahlgang

Erläuterungen: Mit dem vom Ersten Senat des BAG an den EuGH gestellten Vorabentscheidungsersuchen sollen die Anforderungen an die Unternehmensmitbestimmung bei der Umwandlung einer paritätisch mitbestimmten AG in eine SE geklärt werden.

Die Arbeitgeberin, ursprünglich eine AG nach deutschem Recht, wurde im Jahr 2014 in eine SE umgewandelt. Die zwischen der Arbeitgeberin und dem besonderen Verhandlungsgremium abgeschlossene Beteiligungsvereinbarung nach dem SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) sieht die Möglichkeit einer Verkleinerung des Aufsichtsrats vor. In diesem Fall können die Gewerkschaften zwar Wahlvorschläge für die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer*innen unterbreiten; ein getrennter Wahlgang findet insoweit aber nicht statt.

Die antragstellenden Gewerkschaften haben daraufhin die Unwirksamkeit dieser Regelungen geltend gemacht, da sie gegen § 21 Abs. 6 SEBG verstießen. Eine Umwandlung in eine SE dürfe das den Gewerkschaften zustehende ausschließliche Vorschlagsrecht für eine bestimmte Anzahl von Sitzen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht einschränken.

Mit seinem Vorabentscheidungsersuchen möchte das BAG nun wissen, ob die streitgegenständliche Beteiligungsvereinbarung mit der Mitbestimmung nach § 21 Abs. 6 SEBG mit Art. 4 Abs. 4 BeteiligungsRL 2001/86/EG vereinbar ist. Danach muss in der Vereinbarung einer durch Umwandlung gegründeten SE in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll. Dass die Arbeitnehmerbeteiligung über gewerkschaftliche Vertreter*innen im Aufsichtsrat als eine solche Komponente anzusehen ist, ist streitig, aber zu bejahen.²¹ Für die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung, die in Deutschland zunehmend umgangen wird,²² ist die Entscheidung von erheblicher Bedeutung.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²¹ Vertiefend *Grüneberg/Hay/Jerchel/Sick*, AuR 2020, 297.

²² I.M.U. *Mitbestimmungsreport* Nr. 58 v. 04.2020, S. 13 ff.

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 16.07.2020 – C-658/18 – Governo della Repubblica italiana (Statut des juges de paix italiens)

Rechtsvorschriften: Art. 267 AEUV, Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Bezahlter Jahresurlaub – Begriff „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ – Unterschiedliche Behandlung von Friedensrichter*innen und ordentlichen Richter*innen

Kernaussagen: 1. Der Giudice di pace (Friedensrichter, Italien) ist ein vorlageberechtigtes Gericht i.S.v. Art. 267 AEUV.

2. Ein/e Friedensrichter*in ist ein Arbeitnehmer i.S.d. Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, wenn sie/er im Rahmen ihrer/seiner Aufgaben tatsächliche und echte Leistungen erbringt, die weder völlig untergeordnet noch unwesentlich sind und für die sie/er Entschädigungen mit Vergütungscharakter erhält. Wird ein/e Friedensrichter*in für einen begrenzten Zeitraum ernannt, findet das Befristungsrecht Anwendung.

3. Sofern ordentliche Richter*innen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von 30 Tagen haben, kann befristet beschäftigten Friedensrichter*innen dieser Anspruch verwehrt werden, wenn die Ungleichbehandlung durch die Unterschiede in den verlangten Qualifikationen und die Art der in den Verantwortungsbereich der ordentlichen Richter*innen fallenden Aufgaben gerechtfertigt ist.

Erläuterungen: Die italienischen Friedensrichter*innen (Giudice di pace) sind in erster Instanz für geringfügige Zivil- und Strafsachen zuständig. Im Ausgangsverfahren war fraglich, ob eine (formal ehrenamtlich tätige) Friedensrichterin eine Arbeitnehmerin i.S.v. Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG ist und damit Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub geltend machen kann. Friedensrichter*innen erhalten für ihre Arbeit eine Vergütung, die sich anhand der Zahl der erlassenen Entscheidungen berechnet. Aus diesem Grund erhalten sie während ihres Urlaubs keine Vergütung, während ordentliche (Berufs-)Richter*innen (Togato) einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen haben.

Im Rahmen der Zulässigkeitsprüfung befasste sich der EuGH zunächst eingehend mit der Frage, ob ein Friedensgericht ein „einzelstaatliches Gericht“ i.S.d. Art. 267 AEUV ist und damit Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH richten darf. Dies wird im Ergebnis bejaht.

Bei der Prüfung, ob die Friedensrichterin eine Arbeitnehmerin nach der ArbeitszeitRL ist, nimmt der EuGH eine Gesamtabwägung vor. Formal handle es sich bei den Zahlungen an Friedensrichter*innen zwar um Aufwandsentschädigungen für eine „ehrenamtliche“ Tätigkeit, jedoch sei das Arbeitsvolumen und damit auch die bezogenen Beträge gleichwohl erheblich (Rn. 99). So erließ die Klägerin binnen eines Jahres 478 Urteile und 1306 Einstellungsbeschlüsse. Dies deute darauf hin, dass die Zahlungen Vergütungscharakter haben. Gegen die Einordnung als Arbeitnehmerin spreche auch nicht, dass Friedensrichter*innen ihre Arbeit flexibler gestalten können als andere Berufe, da sie gleichwohl in die Arbeitsorganisation des Friedensgerichts eingebunden sind, disziplinarrechtlichen Pflichten unterliegen und Dienstansweisungen nachkommen müssen (Rn. 108 ff.). Mit seinem Ergebnis, dass – vorbehaltlich der Prüfung durch das Vorlagegericht – die Friedensrichterin eine Arbeitnehmerin mit Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ist, folgt der EuGH den Schlussanträgen der GA Kokott.²³

²³ Schlussanträge v. 23.01.2020 – C-658/18, m. Erl. Hlava/Höller/Klengel, HSI-Report 1/2020, S. 16 f.

Zudem sei die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge auf die für vier Jahre befristete Friedensrichterin anwendbar. Damit dürfte die Friedensrichterin gemäß § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung nicht gegenüber den unbefristet beschäftigten ordentlichen Richter*innen benachteiligt werden, vorausgesetzt, dass sie sich in einer den ordentlichen Richter*innen vergleichbaren Situation befindet. Eine Vergleichbarkeit der Tätigkeiten wurde vom Gerichtshof gesehen (Rn. 145 f.), jedoch könnten die geringere Bedeutung und Komplexität der zu behandelnden Verfahren und die Zusammensetzung des Spruchkörpers auch dagegensprechen. Schließlich könne aber nach Ansicht des EuGH die Ungleichbehandlung bei der Urlaubsgewährung durch die Unterschiede in der Berufsausübung gerechtfertigt sein (Rn. 162).

Der arbeits- und sozialrechtliche Status von Friedensrichter*innen wird den EuGH auch zukünftig weiter beschäftigen. In einem neuen italienischen Vorlageverfahren geht es um die Frage der sozialen Sicherheit von Friedensrichter*innen und um ihren Schutz vor missbräuchlicher Befristung.²⁴

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, Beschluss vom 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A)

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

Schlagworte: Verfall des Urlaubs bei Krankheit – Geltungsbereich – 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers

Erläuterungen: Das BAG wendet sich diesmal gleich mit zwei Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH. Die Verfahren drehen sich beide um den Verfall von Urlaub aufgrund unterlassener Mitwirkung des AG, sodass eine Zusammenziehung der Rechtssachen durch den EuGH naheliegend erscheint.

Im ersten Fall (9 AZR 401/19 (A)) geht es um eine Frau, die seit einer Erkrankung im Verlauf des Jahres 2017 durchgehend arbeitsunfähig war. Von dem Jahresurlaub aus 2017 nahm sie 14 Tage nicht in Anspruch. Die Arbeitgeberin versäumte es indes, die Klägerin konkret aufzufordern, ihren Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und wies sie auch nicht darauf hin, dass dieser andernfalls verfallen könne. Die Frau klagt nun auf Feststellung, dass ihr die 14 Urlaubstage weiterhin zustehen.

Im zweiten Fall (9 AZR 245/19 (A)) ist der Kläger, als schwerbehinderter Mensch, seit dem Jahr 2000 bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 01.12.2014 bezieht der Kläger eine volle Erwerbsminderungsrente. Er macht geltend, dass ihm gegen die Beklagte noch 34 Urlaubstage aus dem Jahr 2014 zustünden. Diese Ansprüche seien auch nicht verfallen, da die Beklagte den (oben beschriebenen) Hinweisobliegenheiten bezüglich des Urlaubs nicht nachgekommen sei.

In beiden Fällen wäre der Urlaubsanspruch nach deutschem Recht verfallen, denn Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Eine Übertragung des Urlaubs in die ersten drei Monate des folgenden Kalenderjahres ist nur unter besonderen Umständen gerechtfertigt. Nicht genommener Urlaub verfällt grundsätzlich. Das deutsche Urlaubsrecht wird jedoch stark durch die Rechtsprechung des EuGH beeinflusst. Für den EuGH stellt das Recht auf Jahresurlaub aus Art. 31 Abs. 2 EU-GRC ein zentrales europäisches Grundrecht²⁵ dar, das es im besonderen Maße zu schützen gilt. Diesen

²⁴ Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per la Emilia Romagna (Italien), eingereicht am 04.06.2020 – C-236/20 – *Ministero della Giustizia u.a.*

²⁵ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 = NZA 2018, 1474 Rn. 19 – Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

Schutz hat er in den letzten Jahren durch seine Urlaubs-Rechtsprechung²⁶ kontinuierlich ausgebaut. In seinem Urteil *Max-Planck-Gesellschaft*²⁷ vom 06.11.2018 entwickelte der EuGH die Mitwirkungsobliegenheit des/der Arbeitgeber*in als zwingende Voraussetzung für den Verfall des Urlaubs. Diese besagt, dass der/die Arbeitgeber*in, den/die Arbeitnehmer*in rechtzeitig und konkret dazu auffordern muss, seinen/ihren Urlaub rechtzeitig zu nehmen und den/die Arbeitnehmer*in darauf hinweisen muss, dass eine Nichtinanspruchnahme zu einem Verfall des Urlaubs führen kann. Unterlässt der/die Arbeitgeber*in dies, verfällt der Urlaub nicht.²⁸ Für den Fall, dass der/die Arbeitnehmer*in im Urlaubsjahr aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert war, ist § 7 Abs. 3 BUrlG nach Maßgabe der Entscheidung *KHS*²⁹ des EuGH vom 22.11.2011 dahin auszulegen, dass gesetzliche Urlaubsansprüche bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit erst 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres erlöschen.

Für die Entscheidung der beiden Fälle bedarf es nunmehr einer Klärung durch den EuGH, ob das Unionsrecht den Verfall des Urlaubsanspruchs nach Ablauf dieser 15-Monatsfrist oder ggf. einer längeren Frist auch dann gestattet, wenn der/die Arbeitgeber*in im Urlaubsjahr seine/ihre Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllt hat, obwohl der/die Arbeitnehmer*in den Urlaub im Urlaubsjahr bis zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit / vollen Erwerbsminderung zumindest teilweise hätte nehmen können.

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, Beschluss vom 07.07.2020 – 9 AZR 245/19 (A)

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

Schlagworte: Erwerbsminderungsrente – Verfall des Urlaubs – Geltungsbereich – 15-Monatsfrist auch bei unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers

Erläuterungen: Siehe Erläuterung zu Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 07.07.2020 – 9 AZR 401/19 (A).

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, Beschluss vom 17.06.2020 – 10 AZR 210/19 (A)

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

Schlagworte: Berücksichtigung von Urlaubszeiten für Mehrarbeitszuschläge

Erläuterungen: Mit seinem Vorabentscheidungsersuchen möchte das BAG wissen, ob ein Tarifvertrag, der für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden berücksichtigt und dabei die Stunden außen vor lässt, in denen die/der Arbeitnehmer*in ihren/seinen bezahlten Mindestjahresurlaub in Anspruch genommen hat, gegen Unionsrecht verstößt. Laut dem BAG lässt es die Auslegung des Tarifvertrags nicht zu, Urlaubszeiten bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge zu berücksichtigen. Dabei geht es auch um die Frage, ob ein solcher Tarifvertrag einen unionsrechtlich unzulässigen Anreiz begründet, auf Urlaub zu verzichten.

²⁶ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-569/16 (Bauer), C-570/16 (Willmeroth), C-619/16 (Kreuziger), C-684/16 (Max-Planck-Gesellschaft) mit Anmerkung *Buschmann*, AuR 5/2019, 233; EuGH, Urt. v. 20.1.2009 – C-350/06, C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18 – Schultz-Hoff.

²⁷ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 = NZA 2018, 1474 – Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

²⁸ EuGH, Urt. v. 6.11.2018 – C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 = NZA 2018, 1474 Rn. 81 – Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

²⁹ EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761 = NZA 2011, 1333 – KHS.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 17.09.2020 – C-288/19 – Finanzamt Saarbrücken

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 Buchst. c, Art. 26 Abs. 1 Buchst. b, Art. 45, 56 Abs. 2 Mehrwertsteuer-System-RL 2006/112/EG

Schlagworte: Mehrwertsteuer – Erbringung von Dienstleistungen gegen Entgelt – Ort der Dienstleistungserbringung – Ort der Erbringung der Dienstleistung der Vermietung eines Beförderungsmittels – Überlassung von Dienstfahrzeugen an Arbeitnehmer*innen

Kernaussage: 1. Die Überlassung eines seinem Unternehmen zugeordneten Fahrzeugs durch einen Steuerpflichtigen für den privaten Bedarf einer/eines Arbeitnehmer*in stellt dann keine Erbringung von Dienstleistungen gegen Entgelt im Sinne dieser Bestimmungen dar, wenn diese/r Arbeitnehmer*in dafür weder ein Entgelt bezahlt noch auf einen Teil ihrer/seiner Vergütung oder andere Vorteile verzichtet, die ihr/ihm der Steuerpflichtige schuldet, noch zusätzliche Arbeit für die Überlassung dieses Fahrzeugs an ihn leistet.

2. Falls die Überlassung des Fahrzeugs für mehr als 30 Tagen gegen Entgelt erfolgt, muss Art. 56 Abs. 2 RL 2006/112/EG dahin ausgelegt werden, dass der Begriff „Vermietung eines Beförderungsmittels über einen nicht nur kürzeren Zeitraum“ diese Überlassung umfasst.

[→ 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

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (2. Sektion) vom 08.09.2020 – Nr. 40120/11 – Sevqisunar / Türkei

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

Schlagworte: Ablehnung einer Beförderung – Anspruch auf Entfernung von Informationen über Strafverfahren aus der Personalakte

Kernaussage: Die Speicherung von Informationen in Personalakten, die das Privatleben einer Person betreffen, fallen in den Anwendungsbereich des Art. 8 EMRK.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war im früheren Ministerium für Kultur als stellvertretender Abteilungsleiter tätig. Nachdem im Jahr 2003 das Ministerium für Kultur und das Ministerium für Tourismus zusammengelegt wurden, blieb seine Bewerbung auf den Posten eines der stellvertretenden Direktoren unberücksichtigt und er wurde als Experte in eine Bibliothek versetzt. Hiergegen erhob er Klage, die vom Verwaltungsgericht mit der Begründung abgewiesen wurde, dass die Besetzung der Stellen der stellvertretenden Direktoren unter dem Gesichtspunkt der Bestenauslese nicht zu beanstanden und die Ablehnung der Bewerbung des Beschwerdeführers somit rechtmäßig war. Zwischenzeitlich hatte er erfahren, dass seine Personalakte Informationen über gegen ihn in den Jahren 1983 und 1994 anhängigen Strafverfahren enthielt, die jedoch keine Verurteilung zur Folge hatten. Eine Klage auf Entfernung dieser Daten blieb vor den Verwaltungsgerichten erfolglos. Mit seiner Beschwerde rügt der Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 8 EMRK, wobei er insbesondere die Auffassung vertritt, dass die Ablehnung seiner Bewerbung auf diese in der Personalakte enthaltenen Informationen zurückzuführen sind.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass zwar die Speicherung von Daten, die das Privatleben einer Person betreffen, in den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK fallen.¹ Allerdings setzt ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK voraus, dass konkrete Beweise dafür vorgelegt werden, dass die Beeinträchtigung der beruflichen Laufbahn auf die in der Personalakte enthaltenen Informationen betreffend das Privatleben zurückzuführen sind oder die inländischen Behörden gegen ihre Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit der in dieser Akte enthaltenen Daten verstoßen haben. Einen entsprechenden Nachweis konnte der Beschwerdeführer nicht antreten. Überdies konnte er seine Laufbahn im öffentlichen Dienst ungehindert fortsetzen. Der Gerichtshof hat daher die Beschwerde wegen offensichtlicher Begründungsmängel gemäß Art. 35 Abs. 3 lit. a und 4 für unzulässig erklärt.

¹ EGMR v. 04.05.2000 – Nr. 28341/95 – *Rotaru gegen Rumänien*.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 46343/19 – Tomić / Kroatien (1. Sektion) eingereicht am 26.08.2019 – zugestellt am 08.07.2020

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – private Nutzung des dienstlichen Telefons

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war im öffentlichen Dienst beschäftigt und wurde von ihrem Arbeitgeber wegen der privaten Nutzung des dienstlichen Telefons gekündigt. Die innerstaatlichen Gerichte bestätigten diese Kündigung. Die Beschwerdeführerin sieht darin einen Eingriff in ihr Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gemäß Art. 8 EMRK und verweist dabei auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs.²

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Diskriminierungsverbot

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 25226/18 – Pajak u. a. / Polen (1. Sektion) eingereicht am 21.05.2018 – zugestellt am 07.09.2020

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)

Schlagworte: Versetzung in den Ruhestand – Anspruch auf Verlängerung der Dienstzeit – Zugang zu einem Gericht

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerinnen waren Richterinnen an verschiedenen Bezirksgerichten. Sie beantragten, ihr Amt nach Vollendung des 60. bis zum 70. Lebensjahr weiter ausüben zu können, was nach den gesetzlichen Bestimmungen unter der Voraussetzung möglich ist, wenn der Gesundheitszustand es zulässt und dies durch eine ärztliche Bescheinigung bestätigt wird. Obwohl ein entsprechendes ärztliches Attest vorgelegt wurde, wurde den Beschwerdeführerinnen die weitere Ausübung ihres Amtes verweigert, da weder die Interessen der Justiz noch das öffentliche Interesse dies erfordert hätten. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung wurde den Beschwerdeführerinnen nicht gewährt. Die Beschwerdeführerinnen rügen neben einer Diskriminierung wegen ihres Alters und wegen ihres Geschlechts den fehlenden Zugang zu einem innerstaatlichen Gericht. Der Gerichtshof hat einerseits der Frage nachzugehen, ob Art. 6 EMRK auf den vorliegenden Streitgegenstand anzuwenden ist und ob andererseits die staatliche Gesetzgebung in Bezug auf das Rentenalter von Richter*innen eine Diskriminierung beinhaltet.

Nr. 38977/19 – Samsin / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 18.07.2019 – zugestellt am 07.09.2020

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

Schlagworte: Entfernung aus dem Richterdienst – politische Aktivitäten für den vormaligen Staatspräsidenten – Verlust von Pensionsansprüchen

² EGMR v. 03.07.2008 – Nr. 62617/00 – *Copland / Vereinigtes Königreich*.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war Richter am Obersten Gerichtshof. Während der Präsidentschaft von Viktor Janukowitsch übte er das Amt des Vorsitzenden der Kommission für die staatliche Juristenausbildung aus. Wegen dieser Tätigkeit wurde er auf der Grundlage eines Gesetzes vom Amt des Richters am Obersten Gerichtshof entlassen, wodurch ebenfalls Pensionsleistungen entzogen wurden. Der Beschwerdeführer hat diese Entscheidung vor den innerstaatlichen Gerichten erfolglos angegriffen. Neben dem Verstoß gegen Art. 8 EMRK macht der Beschwerdeführer ebenso eine Benachteiligung gegenüber Personen, die während der Amtszeit von Herrn Janukowitsch keine führenden Positionen besetzt hatten und nicht aus dem Dienst entlassen wurden, geltend.

Nr. 1478/14 – Acałska / Polen (3. Sektion) eingereicht am 20.12.2013 – zugestellt am 07.09.2020

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Anspruch auf Hinterbliebenenrente – Begriff der „Familie“

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin lebte mehr als 25 Jahre mit einem Angestellten der präsidialen Verwaltung, der mit einer anderen Frau verheiratet war, in einer eheähnlichen Gemeinschaft zusammen. Die Kinder aus den jeweils anderen Beziehungen wurden von dem Paar gemeinsam aufgezogen. Der Lebenspartner der Beschwerdeführerin kam im Jahr 2010 bei einem Flugzeugabsturz ums Leben. Aufgrund einer vom polnischen Ministerrat erlassenen Resolution wurde den Familien der Opfer des Flugzeugabsturzes die Möglichkeit eingeräumt, eine Sonderrente zu beantragen. Die Beschwerdeführerin beantragte danach die Sonderrente, die ihr mit der Begründung versagt wurde, dass sie nicht „Familie“ des beim Flugzeugabsturz Verstorbenen gewesen sei. Eine gegen diese Entscheidung erhobene Klage blieb vor den Verwaltungsgerichten in allen Instanzen erfolglos. Zur Begründung wurde jeweils ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin nicht mit dem Opfer verheiratet war und sich ihre wirtschaftliche Situation nach dem Tod ihres Lebenspartners nicht wesentlich verschlechtert hat. Die Beschwerdeführerin fühlt sich durch die Versagung der Sonderrente in ihrem Status als unverheiratete Lebenspartnerin diskriminiert und macht einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 7 und 8 EMRK sowie Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geltend.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Freizügigkeit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 10845/20 – Tobolich / Russland (3. Sektion) eingereicht am 13.02.2020 – zugestellt am 01.09.2020

Rechtsvorschriften: Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 4 (Freizügigkeit)

Schlagworte: Entlassung aus dem Beamtenverhältnis – Verstoß gegen ein Ausreiseverbot

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war Beamtin bei der Moskauer Polizei, wobei ihr eine vertrauliche Sicherheitsstufe übertragen war und sie daher Zugang zu Staatsgeheimnissen hatte. Eine Anweisung des Innenministeriums schränkte das Recht auf Ausreise aus Russland für alle Angestellten, die Zugang zu geheimen Informationen haben, ein und verlangte die Abgabe der Reisepässe von diesen Personen. Da die Kinder der Beschwerdeführerin in Moldawien leben, unternahm sie mit Genehmigung ihres Vorgesetzten wiederholt

Reisen dorthin. Daraufhin wurde gegen sie ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis eingeleitet. Nachdem das erstinstanzliche Gericht lediglich auf einen Verweis wegen der unterbliebenen Abgabe des Reisepasses erkannte, bestätigte das Berufungsgericht die Entfernung der Beschwerdeführerin aus dem Beamtenverhältnis. Sie rügt mit ihrer Beschwerde einen Verstoß gegen Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 4, da sie wegen unerlaubter Auslandsreisen entlassen wurde.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Koalitionsfreiheit

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 07.07.2020 – Nr. 5999/13 – Şenşafak / Türkei

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

Schlagworte: Teilnahme an einer gewerkschaftlich organisierten Demonstration – Verurteilung zu einer Gefängnisstrafe

Kernaussage: Das Recht, sich friedlich zu organisieren oder an einer friedlichen Versammlung teilzunehmen, ist in einer demokratischen Gesellschaft von so großer Bedeutung, dass es keiner Beschränkung unterlegt werden darf, die sich auf die Person als Gewerkschaftsmitglied bezieht.

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die strafrechtliche Verurteilung der Beschwerdeführerin wegen der Teilnahme an einer Demonstration anlässlich des Weltfrauentages am 08.03.2005. Die Beschwerdeführerin, eine Beamtin des beklagten Staates, nahm an einer von der Gewerkschaft *Eğitim-Sen*, der türkischen Gewerkschaft für Bildung, Wissenschaft und Kultur, organisierten Demonstration teil. Diese wurde von einer Gruppe von ca. 100 Personen zwischen 18:00 Uhr und 18:30 Uhr durchgeführt und führte vom Gebäude der *KESK*, des Gewerkschaftsbundes der öffentlich Bediensteten, zu einem nahegelegenen Kundgebungsplatz, wo sie mit der Verlesung einer Erklärung endete. Während der Versammlung wurden Transparente gezeigt und 14 Fackeln angezündet. Mit Ausnahme der Beeinträchtigung des Fahrzeug- und Fußgängerverkehrs verlief die Demonstration friedlich. Sie wurde zuvor der örtlichen Polizeidirektion bekannt gegeben, wobei jedoch nicht der zuständige Polizeipräsident von dem Ereignis informiert wurde, was nach türkischem Recht erforderlich gewesen wäre. Die Sicherheitskräfte riefen die Teilnehmer*innen der Demonstration zwar zu deren Auflösung auf, ein polizeiliches Einschreiten erfolgte jedoch nicht. Gegen die Beschwerdeführerin wurde sodann ein Strafverfahren eingeleitet. Ihr wurde vorgeworfen, gegen türkische Gesetze verstoßen zu haben, da sie an einer unangemeldeten Demonstration teilgenommen hat und der Aufforderung der Polizei, die Demonstration aufzulösen, nicht nachgekommen ist. Sie wurde vom Strafgericht zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und drei Monaten ohne Bewährung verurteilt. Das Urteil wurde in den Rechtsmittelinstanzen bestätigt. Mit ihrer Beschwerde rügt die Beschwerdeführerin einen Verstoß gegen ihr Recht auf Versammlungsfreiheit gemäß Art. 11 EMRK.

Hinsichtlich der aus Art. 11 EMRK folgenden Grundprinzipien verweist der Gerichtshof auf seine ständige Rechtsprechung³, wonach das Recht auf Versammlungsfreiheit zu den

³ EGMR v. 15.05.2014 – Nr. 19554/05 – *Taranenko / Russland*; EGMR v. 20.02.2003 – Nr. 20652/92 – *Djavit An / Türkei*; EGMR v. 04.05.2004 – Nr. 61821/00 – *Ziliberberg v. Moldavien*; EGMR v. 05.05.2009 – Nr. 31684/05 – *Barraco / Frankreich*; EGMR v. 02.10.2001 – Nr. 29221/95 – *Stankov und Vereinigte Mazedonische Organisation Ilinden / Bulgarien*; EGMR v. 23.10.2008 – Nr. 10877/04 – *Sergey Kuznetsov / Russland*; EGMR v. 21.10.2020 – Nr. 4916/07 – *Alekseyev /*

Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft gehört und deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden darf. Es umfasst insbesondere das Recht, sich sowohl privat als auch an öffentlichen Orten friedlich zu versammeln. In Anwendung dieser Grundsätze kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass der Eingriff in das Recht der Beschwerdeführerin auf Versammlungsfreiheit zwar durch die Pflicht zur Anmeldung der Demonstration gesetzlich vorgeschrieben war und auch ein legitimes Ziel, nämlich die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung, verfolgte. Was jedoch die Frage betrifft, ob der Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war, weist der Gerichtshof zunächst darauf hin, dass das Fehlen einer Vorankündigung keinen Eingriff in die Ausübung des Rechts auf freie friedliche Versammlung rechtfertigt. Dies gilt in vorliegendem Fall insbesondere deshalb, da von der Gewerkschaft *Eğitim-Sen* zuvor angekündigt wurde, dass am Weltfrauentag landesweite Demonstrationen stattfinden sollten. Im Übrigen haben die innerstaatlichen Gerichte im Hinblick auf die einen Eingriff rechtfertigenden legitimen Ziele keine Abwägung der betroffenen Interessen vorgenommen. Insbesondere blieb unberücksichtigt, dass die Demonstration friedlich verlaufen ist, dass die örtlichen Polizeibehörden über die Demonstration informiert waren und dass selbst nach türkischem Recht friedliche Demonstrationen ohne vorherige Genehmigung organisiert werden können. Da das Recht, an einer friedlichen Versammlung teilzunehmen von so großer Bedeutung ist, dass es keinen Beschränkungen bezogen auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft einer Person unterliegt,⁴ kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung der innerstaatlichen Gerichte, die Beschwerdeführerin wegen der Teilnahme an einer friedlichen Demonstration zu einer Freiheitsstrafe zu verurteilen, unverhältnismäßig war. Es wurde ein Verstoß gegen Art. 11 EMRK festgestellt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 2.250 € zugesprochen.

Siehe hierzu auch die Anmerkung von *Lörcher*, S. 11.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Meinungsfreiheit

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (3. Sektion) vom 07.07.2020 – Nr. 57462/19 – *Mahi / Belgien*

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Disziplinarmaßnahme wegen öffentlicher Äußerungen gegenüber der Presse – besondere Verantwortung als Lehrer*in

Kernaussage: Der durch Art. 10 EMRK gewährte Schutz der Freiheit der Meinungsäußerung hat zwar in einer demokratischen Gesellschaft herausragende Bedeutung, jedoch kann ein Eingriff in diese Freiheit durch die besonderen Pflichten und Verantwortlichkeiten, die mit dem Status einer/eines Lehrer*in verbunden sind, gerechtfertigt werden.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Lehrer für islamische Religion an Bildungseinrichtungen in der französischen Gemeinde in Belgien. Im Februar 2015 richtete er einen offenen Brief an die Presse, indem er sich kritisch zu der Rolle der Medien im Zusammenhang mit der Berichterstattung über das Attentat auf das französische Satiremagazin *Charlie Hebdo*

Russland; EGMR v. 24.07.2012 – Nr. 40721/08 – *Fáber / Ungarn*; EGMR v. 18.06.2013 – Nr. 8029/07 – *Gün u. a. / Türkei*; EGMR v. 15.05.2014 – Nr. 19554/05 – *Taranenko / Russland*.

⁴ EGMR v. 26.04.1991 – Nr. 11800/85 – *Ezelin / Frankreich*; EGMR v. 17.07.2008 – Nrn. 23018/04, 23034/04, 23042/04, 23071/04, 23073/04, 23081/04, 23086/04, 23091/04, 23094/04, 23444/04 und 23676/04 – *Urcan u. a. / Türkei*; EGMR v. 18.06.2013 – Nr. 8029/07 – *Gün u. a. / Türkei*; EGMR v. 21.07.2015 – Nr. 70396/11 – *Akarsubaşı / Türkei*.

äußerte. Wegen des Verstoßes gegen die Neutralitätspflicht leitete die Französische Gemeinde Belgiens gegen den Beschwerdeführer ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst ein. Eine entsprechende Disziplinarverfügung wurde zurückgenommen und in eine Versetzung an eine andere Bildungseinrichtung umgewandelt. Der *Conseil d'État* wertete den offenen Brief zwar nicht als im Zusammenhang mit den Lehraufgaben des Beschwerdeführers stehend, betrachtete ihn allerdings nicht ohne Bezug zu seinem Status als Lehrer. Eine hiergegen erhobene Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die gegen ihn verhängte Disziplinarmaßnahme gegen sein Recht auf freie Meinungsäußerung gemäß Art. 10 EMRK verstößt.

Der Gerichtshof betont den herausragenden und wesentlichen Charakter der Meinungsfreiheit in einer demokratischen Gesellschaft,⁵ zeigt aber gleichzeitig deren Grenzen auf. Der durch Art. 10 EMRK gewährte Schutz erstreckt sich zwar auf den beruflichen Bereich im Allgemeinen und auf Beamt*innen im Besonderen.⁶ Jedoch gelten für Lehrer*innen besondere Pflichten und Verantwortlichkeiten im Hinblick auf deren Meinungsfreiheit, da sie für Schüler*innen ein Symbol der Autorität im Bildungsbereich sind.⁷ Solange das Recht auf freie Meinungsäußerung von Amtsträgern auf dem Spiel steht, erhalten die in Art. 10 Abs. 2 EMRK genannten Pflichten und Verantwortlichkeit eine besondere Bedeutung, was bei der Frage, ob der Eingriff in einem angemessenen Verhältnis zu dem erklärten Ziel steht, zu berücksichtigen ist. Selbst wenn vorliegend die Äußerungen des Beschwerdeführers nicht strafrechtlich verwerflich sind, war von ihm in seiner Funktion als Lehrer eine entsprechende Zurückhaltung zu erwarten, dass insbesondere im Zusammenhang mit den Spannungen, die nach den Anschlägen in Paris im Januar 2015 in der Schule herrschten, von Bedeutung ist. Auch handelt es sich bei den Äußerungen des Beschwerdeführers nicht um eine spontane mündliche Reaktion, sondern um eine vorbereitete schriftliche Äußerung, die einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde. Da die Disziplinarmaßnahme eine Versetzung des Beschwerdeführers an eine andere Schule zur Folge hatte, ist diese nicht unverhältnismäßig, sodass der Eingriff in die Meinungsfreiheit des Beschwerdeführers in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war. Wegen der offensichtlichen Unbegründetheit der Beschwerde war diese gemäß Art. 35 Abs. 3 und 4 EMRK für unzulässig zu erklären.

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Soziale Sicherheit

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 09.07.2020 – Nr. 6561/10 – Avellone u. a. / Italien

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

Schlagworte: Erhöhung einer staatlichen Rente aufgrund einer Gesetzesänderung – Zeitpunkt der Anpassung – rückwirkende Gesetzesänderung während laufender Rechtsstreitigkeiten

Kernaussage: Eine rückwirkende gesetzliche Regelung, die darauf abzielt, eine gerichtliche Entscheidung in einem laufenden Rechtsstreit zu beeinflussen, stellt, sofern sie nicht aus

⁵ EGMR vom 07.12.1976 – Nr. 5493/72 – *Handyside / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 08.07.1986 – Nr. 9815/82 – *Lingens / Österreich*; EGMR v. 23.09.1994 – Nr. 15890/89 – *Jersild / Dänemark*.

⁶ EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – *Vogt / Deutschland*; EGMR v. 13.11.2008 – Nr. 64119/00 – *Kayasü / Türkei*.

⁷ EGMR v. 15.02.2001 – Nr. 42393/98 – *Dahlab / Schweiz*; EGMR v. 18.5.2004 – Nr. 57383/00 – *Seurot / Schweiz*; EGMR v. 07.06.2011 – Nr. 48135/08 – *Gollnisch / Frankreich*.

zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses geboten ist, eine Einmischung der Legislative in die Rechtspflege dar und verstößt gegen den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit.

Erläuterungen: Bei den 30 Beschwerdeführer*innen handelt es sich um Bezieher*innen staatlicher Renten als Kriegsversehrte, Kriegswitwen oder zivile Kriegsoffer bzw. deren Angehörige als Erben aufgrund eines Gesetzes aus dem Jahr 1970. Eine im Jahr 1985 in Kraft getretene gesetzliche Regelung sah in Anpassung an die steigenden Lebenshaltungskosten eine monatliche Erhöhung dieser Renten vor. Die Nationale Agentur für Soziale Sicherheit (*INPS*) gewährte den Beschwerdeführern die Rentenerhöhung ab dem Zeitpunkt, zu dem sie Anspruch auf die Rente haben. Gegen diese Entscheidung erhoben die Beschwerdeführer Klage und verlangten die Berechnung der Rentenerhöhung jeweils ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes im Jahr 1985. Nachdem die Verwaltungsgerichte die Klagen abgewiesen hatten, entschieden die Berufungsgerichte jeweils in Einzelentscheidungen bis zum Jahr 2007 zugunsten der Beschwerdeführer. Die darin enthaltene Auslegung des Gesetzes dahingehend, dass die Rentenerhöhung ab dessen Inkrafttreten zu gewähren ist, wurde vom Revisionsgericht bereits im Jahr 2005 bestätigt. Zum 01.01.2008 trat ein Gesetz in Kraft, das vorsah, dass das Gesetz aus dem Jahr 1985 dahingehend auszulegen sei, dass die vorgesehenen Rentenerhöhungen ab dem Zeitpunkt des Renteneintritts zu gewähren sind. Eine dagegen erhobene Verfassungsbeschwerde blieb erfolglos. In der Folge wiesen die innerstaatlichen Gerichte die jeweiligen Klagen der Beschwerdeführer, mit denen weiterhin die Erhöhung der Rente ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes aus dem Jahr 1985 geltend gemacht wurde, ab. Mit ihrer Beschwerde rügen sie einen legislativen Eingriff in anhängige Rechtsstreite, mit dem das Recht auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK verletzt wird.

Der Gerichtshof geht in den Fällen, in denen die Berechnung der Rentenerhöhung auf der Grundlage der Gesetzesänderung zu einem wirtschaftlichen Nachteil der Beschwerdeführer führt, von der Zulässigkeit der Beschwerde aus. In anderen Fällen, in denen den Beschwerdeführern kein erheblicher Nachteil entstanden war, erklärte der Gerichtshof die Beschwerden für unzulässig, da gemäß Art. 35 Abs. 3 lit. b EMRK die Prüfung durch ein internationales Gericht nur in Fällen gerechtfertigt ist, in denen die Verletzung eines Rechts einen Mindestschweregrad erreicht hat. Diese Beurteilung hängt von den Umständen des Einzelfalls ab.⁸ Im Hinblick auf die unter Berücksichtigung dessen zulässigen Beschwerden stellt der Gerichtshof unter Hinweis auf seine ständige Rechtsprechung fest, dass der Gesetzgeber nicht gehindert ist, durch neue, rückwirkende Bestimmungen die aus geltenden Gesetzen abgeleiteten Rechte zu regeln. Der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit und der in Art. 6 EMRK verankerte Begriff des fairen Verfahrens verbietet allerdings, außer aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses, eine Einmischung der Legislative in die Rechtspflege, die darauf abzielt, Einfluss auf eine gerichtliche Entscheidung in einem laufenden Rechtsstreit zu nehmen.⁹ Aus dem Umstand, dass die Gerichte bis zum Erlass der Gesetzesänderung im Jahr 2008 regelmäßig zugunsten der jeweiligen Beschwerdeführer entschieden, wird deutlich, dass der Eingriff des Gesetzgebers eine Verschiebung des Gleichgewichts zugunsten einer der Parteien darstellt und im vorliegenden Fall nicht vorhersehbar war. Damit bestimmte der Erlass des Gesetzes, zum Zeitpunkt als die Verfahren anhängig waren, den Inhalt der Streitigkeit und hatte die Wirkung, den Ausgang des anhängigen Rechtsstreits zugunsten des Staates zu beeinflussen. Dementsprechend stellt der Gerichtshof einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK fest.

⁸ EGMR v. 13.03.2012 – Nr. 45175/04 – *Shefer / Russland*.

⁹ EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 24846/94 – *Zielinski und Pradal & Gonzalez u. a. / Frankreich*; EGMR v. 15.04.2014 – Nr. 21838/10 – *Stefanetti u. a. / Italien*.

Urteil (1. Sektion) vom 03.09.2020 – Nr. 34297/09 – Facchinetti / Italien

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

Schlagworte: Neuberechnung einer ausländischen Rente – Berücksichtigung eines fiktiven Einkommens – rückwirkende Gesetzesänderung während laufender Rechtsstreitigkeiten

Kernaussage: Eine rückwirkende gesetzliche Regelung, die darauf abzielt, eine gerichtliche Entscheidung in einem laufenden Rechtsstreit zu beeinflussen, stellt, sofern sie nicht aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses geboten ist, eine Einmischung der Legislative in die Rechtspflege dar und verstößt gegen den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist Erbin ihres verstorbenen Ehemannes, der einen Anspruch auf Zahlung einer Rente aus der Schweiz aufgrund einer dortigen mehrjährigen Beschäftigung hat. Ein italienisch-schweizerisches Abkommen regelt die Berechnung der Rente unter Berücksichtigung des in der Schweiz erzielten Einkommens. Der italienische Rentenversicherungsträger legte bei der Berechnung der gesamten Rente im Hinblick auf das in der Schweiz erzielte Einkommen des Rechtsvorgängers der Beschwerdeführerin ein fiktives Entgelt zugrunde. Dies führte dazu, dass lediglich ein Viertel der Rente errechnet wurde, die er unter Berücksichtigung des tatsächlich erzielten Einkommens erhalten hätte. Eine Klage auf entsprechende Anpassung der Rente war in erster und zweiter Instanz erfolgreich. Während des laufenden Revisionsverfahrens trat ein Gesetz in Kraft, aufgrund dessen die Auslegung des Abkommens durch den italienischen Rentenversicherungsträger bestätigt wurde. In Anwendung dieses Gesetzes hob das Revisionsgericht die vorinstanzlichen Entscheidungen auf und wies die Klage ab. Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK wegen eines unzulässigen Eingriffs der Legislative in einen anhängigen Rechtsstreit.

Der Gerichtshof hatte bereits in identischen Verfahren¹⁰ eine Verletzung von Art. 6 EMRK festgestellt. Der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit und der in Art. 6 EMRK verankerte Begriff des fairen Verfahrens verbiete eine Einmischung der Legislative in die Rechtspflege, die darauf abzielt, Einfluss auf eine gerichtliche Entscheidung in einem laufenden Rechtsstreit zu nehmen. Er sieht keinen Grund, in vorliegendem Fall anders zu entscheiden. Es wurde daher ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 5.000 € sowie ein Ersatz des Vermögensschadens in Höhe von 11.212 € zugesprochen.

Urteil (1. Sektion) vom 03.09.2020 – Nr. 59753/09 – Grieco / Italien

Schlagworte: Neuberechnung einer ausländischen Rente – Berücksichtigung eines fiktiven Einkommens – rückwirkende Gesetzesänderung während laufender Rechtsstreitigkeiten

Kernaussage: Eine rückwirkende gesetzliche Regelung, die darauf abzielt, eine gerichtliche Entscheidung in einem laufenden Rechtsstreit zu beeinflussen, stellt, sofern sie nicht aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses geboten ist, eine Einmischung der Legislative in die Rechtspflege dar und verstößt gegen den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit.

Erläuterungen: vgl. Urteil (1. Sektion) vom 03.09.2020 – Nr. 34297/09 – *Facchinetti / Italien*.

¹⁰ EGMR v. 31.05.2011 – Nr. 46286/09 – *Maggio u. a. / Italien*; EGMR v. 15.04.2014 – Nr. 21838/10 – *Stefanetti u. a. / Italien*.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (1. Sektion) vom 07.07.2020 – Nr. 31141/09 – Pellegrini / Italien

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

Schlagworte: Neuberechnung einer ausländischen Rente – Berücksichtigung eines fiktiven Einkommens – rückwirkende Gesetzesänderung während laufender Rechtsstreitigkeiten

Kernaussage: Eine rückwirkende gesetzliche Regelung, die darauf abzielt, eine gerichtliche Entscheidung in einem laufenden Rechtsstreit zu beeinflussen, stellt, sofern sie nicht aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses geboten ist, eine Einmischung der Legislative in die Rechtspflege dar und verstößt gegen den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit.

Erläuterungen: vgl. Urteil (1. Sektion) vom 03.09.2020 – Nr. 34297/09 – *Facchinetti / Italien*.

Der Gerichtshof hat in vorliegendem Fall die Beschwerde gemäß Art. 35 Abs. 4 EMRK für unzulässig erklärt, da dem Beschwerdeführer durch die Anwendung des Gesetzes kein wirtschaftlicher Nachteil entstanden ist, sodass der Erlass des Gesetzes die Entscheidung des innerstaatlichen Gerichts nicht beeinflusst hat. Der Beschwerdeführer kann daher nicht Opfer einer Verletzung von Art. 6 EMRK sein.

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Teilhaberecht

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 10.09.2020 – Nr. 59751/15 – G.L. / Italien

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Recht auf Bildung); UN-BRK

Schlagworte: Anspruch eines autistischen Kindes auf ergänzende Schulbetreuung – Berücksichtigung der tatsächlichen Bedürfnisse – Angemessene Vorkehrungen – Bedeutung internationaler Rechtsvorschriften

Kernaussage: Die EMRK ist als Ganzes zu lesen und so auszulegen, dass der innere Zusammenhang ihrer verschiedenen Bestimmungen gefördert wird, wobei alle Regeln und Grundsätze des Völkerrechts, die zwischen den Vertragsparteien anwendbar sind, zu berücksichtigen sind.

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft den Anspruch auf Gewährung einer Lernhilfe für Grundschüler*innen mit Behinderung. Die Beschwerdeführerin wurde 2004 geboren. Bei ihr wurde ein nonverbaler Autismus diagnostiziert. Während des Besuchs des Kindergartens wurden ihr auf der Grundlage gesetzlicher Regelungen die Unterstützung durch eine Betreuungslehrerin sowie spezielle Hilfen gewährt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Kinder mit Behinderungen darin zu unterstützen, ihre Unabhängigkeit und Kommunikationsfähigkeit zu entwickeln, um ihr zwischenmenschliches Leben und ihre Integration in das Schulsystem zu verbessern. Mit Eintritt in die Grundschule wurden der Beschwerdeführerin diese Leistungen nicht mehr gewährt. Ein diesbezüglicher Antrag der Eltern der Beschwerdeführerin wurde mit der Begründung abgelehnt, dass ihr in der Grundschule eine ihrer Behinderung entsprechende Betreuung gewährt werde und weitergehende staatliche Unterstützungsleistungen nicht zur Verfügung stehen. Die Eltern der Beschwerdeführerin erbrachten die Kosten für die weiterhin in Anspruch genommene spezielle Unterstützung aus eigenen Mitteln. Gegen die zuständigen staatlichen Behörden reichten sie eine Klage auf Erstattung der Kosten für die

insoweit erbrachten Aufwendungen ein. Das Verwaltungsgericht hat die Klage abgewiesen und seine Entscheidung insbesondere mit staatlich angeordneten Sparmaßnahmen begründet. Die hiergegen eingelegte Berufung blieb erfolglos. Mit ihrer Beschwerde macht die Beschwerdeführerin einen Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung wegen ihrer Behinderung geltend, wobei sie der Ansicht ist, dass der Staat seiner Verpflichtung zur Herstellung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen nicht nachgekommen ist.

Der Gerichtshof betont, dass das Recht auf Bildung für die Verwirklichung der Menschenrechte in einer demokratischen Gesellschaft unverzichtbar ist und einen grundlegenden Platz einnimmt¹¹ und deshalb eine der wichtigsten öffentlichen Dienstleistungen in einem modernen Staat ist. Selbst wenn es sich dabei um eine kostspielige Dienstleistung handelt und die Ressourcen, die den Behörden hierfür zur Verfügung stehen, begrenzt sind, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Bildung im Gegensatz zu bestimmten anderen Dienstleistungen ein unmittelbar durch die EMRK geschütztes Recht ist. Im Hinblick auf Art. 14 EMRK bekräftigt der Gerichtshof, dass eine Diskriminierung darin besteht, Personen in vergleichbaren Situationen ohne objektive und angemessene Rechtfertigung unterschiedlich zu behandeln, wobei eine solche Rechtfertigung nur dann vorliegt, wenn sie ein rechtmäßiges Ziel verfolgt oder den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ausreichend berücksichtigt.¹² Der Gerichtshof nimmt den Rechtsstreit zum Anlass, um erneut darauf hinzuweisen, dass bei der Auslegung der EMRK und insbesondere von Art. 14 EMRK sowie von Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 die Regeln des Völkerrechts zu berücksichtigen sind, wobei auf Entwicklungen, die sich im Hinblick auf die danach zu erreichenden Standards abzeichnen, zu reagieren ist.¹³ Insbesondere der Ausübung des Rechts auf Bildung und der Nichtdiskriminierung kommt dabei eine große Bedeutung zu.

In Anwendung dieser Grundsätze stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass das italienische Rechtssystem das Recht auf Bildung für Kinder mit Behinderungen in Form einer inklusiven Bildung an gewöhnlichen Schulen garantiert. Daher war vorliegend zu prüfen, ob die innerstaatlichen Behörden im Rahmen ihres Beurteilungsspielraums in Bezug auf die Beschwerdeführerin angemessene Vorkehrungen getroffen haben, um deren Rechte aus Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 i. V. m. Art. 14 EMRK zu gewährleisten. Da die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage war, die Grundschule unter den Bedingungen zu besuchen, die denen von Schüler*innen ohne Behinderung gleichwertig sind, ist von einer Diskriminierung auszugehen. Allerdings dürfen sich die von der Regierung als Einwand gegen die Gewährung der beantragten Leistung vorgebrachten Haushaltsbeschränkungen nicht ausschließlich auf die Verringerung des Bildungsangebots für behinderte Menschen beschränken. Vielmehr hätten sich diese in gleicher Weise auf die Bereitstellung von Bildungsangeboten für behinderte wie für nichtbehinderte Schüler*innen auswirken müssen. Der Gerichtshof bekräftigt in diesem Zusammenhang die besondere Bedeutung des Völkerrechts für die Auslegung der EMRK. Er verweist insoweit auf Art. 15 der revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC) sowie auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). Danach sind die Staaten verpflichtet, die volle Eingliederung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben zu fördern, insbesondere durch Maßnahmen einschließlich technischer Hilfen, die geeignet sind, Kommunikations- und Mobilitätshindernisse zu überwinden.

In Anbetracht dessen kommt der Gerichtshof zu dem Schluss, dass die Weigerung der innerstaatlichen Behörden, der Beschwerdeführerin Leistungen zuteilwerden zu lassen, die es ihr

¹¹ EGMR v. 14.05.2014 – Nr. 16032/07 – *Velyo Velez / Bulgarien*.

¹² EGMR v. 24.05.2016 – Nr. 38590/10 – *Biao / Dänemark*; EGMR v. 19.12.2018 – Nr. 20452/14 – *Molla Sali / Griechenland*; EGMR v. 23.02.2016 – Nr. 51500/08 – *Çam / Türkei*.

¹³ EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 07.02.2013 – Nr. 16574/08 – *Fabris / Frankreich*.

ermöglichten, eine gleichwertige Ausbildung zu erfahren wie sie Menschen ohne Behinderung erhalten, unangemessen war. Der Gerichtshof bekräftigt, dass die Diskriminierung umso schwerwiegender ist, als sie im Zusammenhang mit der Grundschulausbildung erfolgte, die die Grundlage für die Bildung und soziale Integration und die ersten Erfahrungen des Zusammenlebens bildet.¹⁴ Dementsprechend haben die innerstaatlichen Behörden ihren Beurteilungsspielraum nicht mit der gebotenen Sorgfalt ausgeübt, um einen Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen herzustellen. Der Gerichtshof hat auf eine Verletzung von Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 erkannt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 10.000 € sowie einen Schadensersatz in Höhe von 2.520 € zugesprochen. In einer zustimmenden Meinung unterstreicht der Richter *Wojtyczek* die Bedeutung der inklusiven Bildung für den Umgang mit Menschen mit Behinderung.

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Verfahrensrecht

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 15.09.2020 – Nr. 21218/12 – Čivinskaitė / Litauen

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

Schlagworte: Disziplinarverfahren gegen eine Staatsanwältin – Befangenheit des Gerichts durch vorausgegangene Kampagne von Politiker*innen und Medien – keine Verletzung von Art. 6 EMRK

Kernaussage: Ob Gerichte im Hinblick auf die Beurteilung des Lebenssachverhalts durch öffentliche Äußerungen von Politiker*innen und Medien beeinflusst werden, hängt nicht von der subjektiven Wahrnehmung der/des Betroffenen ab, sondern von objektiven Tatsachen, die die Besorgnis der Befangenheit des Gerichts rechtfertigen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war leitende Staatsanwältin bei der Bezirksstaatsanwaltschaft in *Kaunas*. Ihr wurden auf Anweisung der Regionalstaatsanwaltschaft vom Chefankläger die Ermittlungen in einem Strafverfahren wegen sexuellen Missbrauchs einer Minderjährigen übertragen. Der Hauptangeklagte in diesem Verfahren war ein ehemaliger Berater des Präsidenten des *Seimas*, des litauischen Parlaments. Dieser beschwerte sich während des Ermittlungsverfahrens mehrfach darüber, dass die Einsicht in die Ermittlungsakte nicht gewährt wurde. Nach einer daraufhin angeordneten Untersuchung des Ermittlungsverfahrens durch die Regionalstaatsanwaltschaft, in der erhebliche Verfahrensmängel festgestellt wurden, beschloss die Generalstaatsanwaltschaft, das Ermittlungsverfahren der Regionalstaatsanwaltschaft *Vilnius* zu übertragen. Nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens wurde gegen die Beschwerdeführerin ein Disziplinarverfahren eingeleitet, mit dem ihr u. a. vorgeworfen wurde, das mit der Ermittlung beauftragte Personal nicht ordnungsgemäß beaufsichtigt zu haben. Das Disziplinarverfahren führte zu einer Degradierung der Beschwerdeführerin und Versetzung auf den Posten einer Staatsanwältin bei der Bezirksstaatsanwaltschaft. Das strafrechtliche Ermittlungsverfahren war Gegenstand eines parlamentarischen Untersuchungsausschusses, der zum Rücktritt des Generalstaatsanwalts führte. Darüber hinaus erregte das Verfahren beträchtliche Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit, bei Politiker*innen und in den Medien.

¹⁴ EGMR v. 21.06.2011 – Nr. 5335/05 – *Ponomaryovi / Bulgarien*.

Die Beschwerdeführerin erhob gegen die gegen sie verhängte Disziplinarmaßnahme Klage vor dem regionalen Verwaltungsgericht, mit der sie geltend machte, das Ermittlungsverfahren im Rahmen der Gesetze geführt zu haben und die Disziplinarmaßnahme, selbst wenn sie sich einer Pflichtverletzung schuldig gemacht haben sollte, unverhältnismäßig sei. Überdies rügte sie, dass die Entscheidung über die Disziplinarmaßnahme von den öffentlichen Äußerungen der Politiker*innen und der Medienberichterstattung beeinflusst gewesen sei. Das Verwaltungsgericht wies die Klage ab, wobei es sich nicht zu dem Einwand der Beschwerdeführerin bezüglich der öffentlichen Äußerungen von Politiker*innen und der Medienberichterstattung äußerte. Die gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts eingelegte Berufung blieb vor dem Obersten Verwaltungsgericht ohne Erfolg. Mit ihrer Beschwerde macht die Beschwerdeführerin die Besorgnis der Befangenheit der Richter aufgrund der politischen und medialen Verwicklung des Falls geltend, sodass ihr kein faires Verfahren vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht im Sinne von Art. 6 EMRK zuteilwurde.

Im Hinblick auf die Zulässigkeit der Beschwerde weist der Gerichtshof unter Bezugnahme auf seine bisherige Rechtsprechung¹⁵ darauf hin, dass Art. 6 EMRK auf „gewöhnliche Arbeitsrechtsstreite“ zwischen dem Staat und seinen Bediensteten anwendbar ist. Entsprechendes gilt für ein gegen Beamt*innen eingeleitetes Disziplinarverfahren. Was die Begründetheit der Beschwerde betrifft, geht der Gerichtshof zunächst davon aus, dass öffentliche Äußerungen von Politiker*innen¹⁶ oder Medienkampagnen¹⁷ grundsätzlich geeignet sind, Einfluss auf die Unparteilichkeit des Gerichts zu nehmen und deshalb die Besorgnis der Befangenheit begründen können. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in einer Demokratie öffentlichkeitswirksame Rechtsstreite unweigerlich von den Medien kommentiert werden, sodass nicht jeder beliebige Medienkommentar die Unbefangenheit des Gerichts und somit das Recht auf ein faires Verfahren beeinträchtigt. Vielmehr sind im Einzelfall stichhaltige Nachweise erforderlich, die Bedenken gegen die Unparteilichkeit von Richter*innen objektiv rechtfertigen.¹⁸ Vorliegend sieht der Gerichtshof weder durch die Ergebnisse des parlamentarischen Untersuchungsausschusses noch die öffentlichen Erklärungen hochrangiger Politiker*innen noch durch die Medienberichterstattung eine objektive Verletzung der Unparteilichkeit der Gerichte, die über die gegen die Beschwerdeführerin verhängte Disziplinarmaßnahme zu entscheiden hatten. Insbesondere im Hinblick auf die Medienkampagne stellt der Gerichtshof fest, dass die Berichterstattung eine Ausübung der durch Art. 10 EMRK garantierten freien Meinungsäußerung darstellt und es insoweit nicht auf die subjektiven Befürchtungen des Betroffenen hinsichtlich der von den Gerichten geforderten Unvoreingenommenheit der Gerichte ankommt. Entscheidend ist vielmehr, ob unter den besonderen Umständen des Einzelfalls diese Befürchtungen als objektiv gerechtfertigt angesehen werden können.¹⁹ Unter Berücksichtigung des Vortrags der Beschwerdeführerin fand der Gerichtshof keinen Grund zur Annahme, dass die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Verwaltungsgerichte durch öffentliche Äußerungen von Staatsbeamt*innen und Politiker*innen beeinträchtigt wurden, sodass ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK nicht festgestellt werden konnte.

Der Richter *Bošnjak* vertritt in einer abweichenden Meinung die Auffassung, dass sich die innerstaatlichen Gerichte nicht in ausreichender Weise mit der bereits in den dortigen Verfahren seitens der Beschwerdeführerin vorgetragene Rüge der Besorgnis der Befangenheit auseinandergesetzt haben, was mit dem Willkürverbot unvereinbar ist und daher eine Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK darstellt.

¹⁵ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*.

¹⁶ EGMR v. 20.07.2002 – Nr. 48553/99 – *Sovtransavto Holding / Ukraine*, EGMR v. 09.02.2012 – Nr. 42856/06 – *Kinský / Republik Tschechien*.

¹⁷ EGMR v. 24.01.2017 – Nr. 57435/09 – *Paulikas / Litauen*.

¹⁸ EGMR v. 24.01.2017 – Nr. 57435/09 – *Paulikas / Litauen* m. w. N.

¹⁹ EGMR v. 24.01.2017 – Nr. 57435/09 – *Paulikas / Litauen* m. w. N.

Urteil (1. Sektion) vom 10.09.2020 – Nr. 67705/14 – Idžanović / Kroatien

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

Schlagworte: Anerkennung eines Arbeitsunfalls – Verpflichtung zur Durchführung einer mündlichen Verhandlung auch in einem behördlichen Verwaltungsverfahren

Kernaussage: Auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung sowohl im behördlichen Verwaltungsverfahren als auch im gerichtlichen Verfahren kann nur dann aus Gründen der Effizienz und der Wirtschaftlichkeit verzichtet werden, wenn es ausschließlich um die Beurteilung rechtlicher oder hochtechnischer Fragen geht und nicht die Glaubwürdigkeit von Verfahrensbeteiligten oder streitige Tatsachen zu beurteilen sind.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer beantragte bei der kroatischen Krankenversicherung die Anerkennung eines Arbeitsunfalls zur Erlangung von Krankenversicherungsleistungen. Er hatte als beschäftigter Ingenieur bei einem privaten Bauunternehmen während der Arbeitszeit einen Unfall erlitten. Der Arbeitgeber, der im Verwaltungsverfahren zum Sachverhalt angehört wurde, bestritt, dass der Beschwerdeführer berechtigt war, sich zum Unfallzeitpunkt am Unfallort aufzuhalten. Der Krankenversicherungsträger lehnte die Anerkennung der erlittenen Verletzungen des Beschwerdeführers als Folge eines Arbeitsunfalls ab, wobei er seine Entscheidung unter Hinweis auf die Einlassungen des Arbeitgebers damit begründete, dass der Unfall nicht im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Aufgaben stand, da der Beschwerdeführer nicht berechtigt war, sich am Ort des Unfallgeschehens aufzuhalten. Eine mündliche Anhörung des Beschwerdeführers im Verwaltungsverfahren zur weiteren Aufklärung des Sachverhalts erfolgte nicht. Die gegen die Entscheidung der Krankenversicherung vor dem obersten Verwaltungsgericht erhobene Klage blieb erfolglos, wobei auf die Feststellungen des Krankenversicherungsträgers im Verwaltungsverfahren Bezug genommen wurde. Das Gericht entschied ohne Durchführung einer mündlichen Verhandlung, die nach kroatischem Recht nur erforderlich ist, wenn dies aufgrund der Komplexität des Rechtsstreits erforderlich ist oder das Gericht dies zur besseren Klärung des Streitgegenstandes für nützlich erachtet. Die hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde wurde als unzulässig verworfen. Mit seiner Beschwerde rügt der Beschwerdeführer einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da eine mündliche Anhörung weder im Verwaltungsverfahren noch im gerichtlichen Verfahren stattgefunden hat.

Der Gerichtshof geht bei der Begründung seiner Entscheidung zunächst davon aus, dass die Entscheidung der innerstaatlichen Gerichte ausschließlich von der zwischen den Parteien streitigen Frage abhängt, ob sich der Unfall des Beschwerdeführers im Rahmen arbeitsbedingter Aufgaben ereignete. Hierbei handelt es sich um eine Frage der Feststellung des Sachverhalts und nicht um eine ausschließlich rechtliche Beurteilung. Das oberste Verwaltungsgericht hat es versäumt, zu begründen, aus welchem Grund diese festzustellenden Tatsachen keine Bedeutung für die Entscheidung des Rechtsstreits haben sollen, was aber für einen Verzicht auf eine mündliche Verhandlung erforderlich gewesen wäre.²⁰ Eine solche Begründung wäre aber zwingend erforderlich gewesen, da nur außergewöhnliche Umstände den Verzicht auf eine mündliche Verhandlung hätten rechtfertigen können.²¹ Derartige außergewöhnliche Umstände können nur darin bestehen, dass ein Rechtsstreit ausschließlich die Beurteilung rechtlicher oder hochtechnischer Fragen zum Gegenstand hat und deshalb aus Gründen der Verfahrensökonomie auf eine mündliche Verhandlung verzichtet werden kann. Sofern jedoch die Glaubwürdigkeit von Prozessbeteiligten oder streitige Tatsachen zu beurteilen sind oder die Gerichte nicht allein auf der Grundlage der Eingaben der Parteien oder anderer schriftlicher Unterlagen eine Entscheidung treffen können, ist die Durchführung

²⁰ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*.

²¹ EGMR v. 23.04.1997 – Nr. 14696/89 – *Stallinger und Kuso / Österreich*; EGMR 11.07.2002 – Nr. 36590/97 – *Göç / Türkei* m. w. N.

einer mündlichen Verhandlung unabdingbar.²² Im Übrigen gibt die mündliche Verhandlung den Parteien auch Gelegenheit, Argumente mündlich auszutauschen und ermöglicht dem Gericht in unmittelbarer Kommunikation mit den Parteien sowohl Sach- als auch Rechtsfragen zu klären. Diese Bedeutung der mündlichen Verhandlung ist nicht zu unterschätzen. Der Gerichtshof kommt in Anwendung dieser Grundsätze zu dem Schluss, dass der Verzicht auf eine mündliche Verhandlung vorliegend nicht gerechtfertigt war und stellt daher eine Verletzung von Art. 6 EMRK fest. Er hat den beklagten Staat zur Zahlung einer Entschädigung von 1.500 € verurteilt.

Urteil (3. Sektion) vom 29.09.2020 – Nr. 9191/07 – Balashova und Cherevichnaya / Russland

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

Schlagworte: Gerichtlicher Titel auf Zahlung der Arbeitsvergütung – Verzögerung der Vollstreckung

Kernaussage: Die Verzögerung der Erfüllung eines finanziellen Anspruchs aus einem gerichtlichen Urteil von weniger als einem Jahr ist grundsätzlich mit der EMRK vereinbar, während jede weitere Verzögerung unangemessen ist.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerinnen waren bei einer staatlichen Einrichtung angestellt, die für die Qualitätskontrolle von Milchprodukten zuständig war. Diese Einrichtung unterstand zunächst dem russischen Landwirtschaftsministerium. Aufgrund eines Regierungsbeschlusses wurde die Einrichtung 1998 unter die Aufsicht und Finanzierung der Stadt Sankt Petersburg gestellt. Im Jahr 2000 beschloss das Landwirtschaftsministerium, die Einrichtung aufzulösen. Die Beschwerdeführerinnen wurden infolge der Liquidation im Jahr 2002 entlassen. Wegen rückständiger Vergütungsansprüche erhoben sie sowohl gegen die staatliche Einrichtung als auch gegen das Landwirtschaftsministerium Klage vor dem Moskauer Bezirksgericht. Im Jahr 2002 wurde die Einrichtung als ehemaliger Arbeitgeber zur Zahlung der geltend gemachten Ansprüche verurteilt. Soweit sich die Klage gegen das Ministerium richtete, wurde sie mit der Begründung abgewiesen, dass dieses nicht Arbeitgeber der Beschwerdeführerinnen war. Im Jahr 2003 bestätigte das Moskauer Stadtgericht dieses Urteil im Berufungsverfahren, nachdem das Ministerium Teile der ausgeurteilten Ansprüche ausgeglichen hatte. Weitere Vollstreckungsmaßnahmen aus dem Urteil blieben erfolglos. Aufgrund einer erneuten gegen das Ministerium erhobenen Klage wurde dieses im Jahr 2006 zur Zahlung der restlichen Ansprüche verurteilt. Das zuständige Bezirksgericht vertrat die Auffassung, dass das Ministerium stellvertretend für die staatliche Einrichtung zu haften habe und die ursprünglichen Urteile bisher nicht vollstreckt werden konnten. Dieses Urteil wurde in der Berufungsinstanz aufgehoben und die Ansprüche zurückgewiesen. Nach Auffassung des Berufungsgerichts war eine stellvertretende Haftung des Ministeriums für Forderungen gegen die staatliche Einrichtung nicht gegeben. Zum Zeitpunkt der Einreichung der vorliegenden Beschwerde im Jahr 2008 waren die Forderungen der Beschwerdeführerinnen aus dem Jahr 2002 nicht erfüllt. Sie machen geltend, dass mit der Nichtvollstreckung des Urteils aus dem Jahr 2002 gegen ihr Recht auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK verstoßen wurde.

Der Gerichtshof weist unter Hinweis auf seine Rechtsprechung²³ darauf hin, dass eine unverhältnismäßig lange Verzögerung der Vollstreckung aus einem rechtskräftigen Urteil gegen die EMRK verstoßen kann. Zur Beurteilung, ob die Verzögerung angemessen war, ist zu prüfen, wie komplex das Vollstreckungsverfahren war, wie sich der jeweilige Gläubiger und die

²² EGMR v. 02.05.2019 – Nr. 19601/16 – *Adžić / Kroatien*.

²³ EGMR v. 07.05.2002 – Nr. 59498/00 – *Burdov / Russland*.

staatlichen Behörden verhalten haben und welchen Inhalt das Urteil hatte.²⁴ Was die Dauer der Verzögerung betrifft, hat der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung festgestellt, dass die Verzögerung einer Geldzahlung aufgrund eines gerichtlichen Urteils von weniger als einem Jahr grundsätzlich mit der EMRK vereinbar sei, wohingegen jede weitere Verzögerung regelmäßig unangemessen ist.²⁵ Dabei obliegt den staatlichen Behörden die Verantwortung, zu gewährleisten, dass gegen den Staat ergangene Urteile, nachdem sie rechtskräftig und vollstreckbar geworden sind, eingehalten werden.²⁶ Demgegenüber wird von der erfolgreichen Prozesspartei verlangt, die erforderlichen Schritte zur Vollstreckung des Urteils einzuleiten.²⁷

Da in vorliegendem Fall die Verzögerung der Vollstreckung mehr als vier Jahre und neun Monate beträgt, ist von einer Verzögerung der Vollstreckung im Sinne der Rechtsprechung des Gerichtshofs auszugehen. Die Beschwerdeführerinnen haben die Verzögerung auch nicht selbst verursacht, da sie die Vollstreckungsmaßnahmen rechtzeitig eingeleitet haben. Soweit es den staatlichen Behörden nicht gelang, das Urteil zu vollstrecken, weil die Konten des Schuldners nicht gefunden werden konnten, liegt dies in der Einflussosphäre der staatlichen Behörden. Demgemäß hat der Gerichtshof eine Verletzung von Art. 6 EMRK festgestellt und den Beschwerdeführerinnen jeweils eine Entschädigung in Höhe von 3.500 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 20497/19 – Šatvar / Kroatien (1. Sektion) eingereicht am 09.04.2019 – zugestellt am 07.07.2020

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Rücknahme der Klage – Vertretungsbefugnis für den Arbeitgeber

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer hatte sich gerichtlich gegen eine Kündigung seines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zur Wehr gesetzt. Während des Prozesses erklärte der Arbeitgebervertreter, der aufgrund eines Gerichtsbeschlusses als Direktor des Unternehmens registriert war, die Aufhebung der Entscheidung über die Entlassung des Beschwerdeführers. Dieser nahm daraufhin die Klage zurück. In einem späteren Verfahren, mit dem der Beschwerdeführer ausstehende Vergütungsansprüche gerichtlich geltend gemacht hatte, stellte das Gericht fest, dass der Vertreter des Arbeitgebers entgegen der Eintragungen im Handelsregister nicht befugt war, das Unternehmen zu vertreten. Dies führte zur Wirksamkeit der Kündigung mit der Folge, dass die Klage auf Zahlung der Vergütung als unbegründet abgewiesen wurde. Der Beschwerdeführer rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da die innerstaatlichen Gerichte im Kündigungsschutzprozess kein begründetes Urteil erlassen haben.

Nr. 57227/19 – Vučko / Kroatien (3. Sektion) eingereicht am 13.02.2020 – zugestellt am 01.09.2020

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

Schlagworte: Änderungskündigung – Angebot eines anderen Arbeitsplatzes – Zulässigkeit eines Revisionsverfahrens

²⁴ EGMR v. 15.02.2007 – Nr. 22000/03 – *Raylyan / Russland*.

²⁵ EGMR v. 17.01.2012 – Nr. 9046/07 – *Kosheleva u. a. / Russland*.

²⁶ EGMR v. 07.05.2002 – Nr. 59498/00 – *Burdov / Russland*.

²⁷ EGMR v. 20.10.2005 – Nr. 69306/01 – *Shvedov / Russland*.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin hatte gegen eine Änderungskündigung, mit der ihr ein anderer Arbeitsplatz angeboten wurde, Klage erhoben, die sowohl durch erst- und zweitinstanzliche Entscheidungen der Arbeitsgerichte abgewiesen wurde. Dagegen hatte sie nur Revision im Hinblick auf zu entscheidende Rechtsfragen („außerordentliche Revision“) eingelegt obwohl nach innerstaatlichem Recht auch ein anderes Rechtsmittel („ordentliche Revision“) zulässig gewesen wäre. Der oberste Gerichtshof hat die Revision als unzulässig verworfen und ein weiteres Rechtsmittel nicht geprüft. Die Beschwerdeführerin rügt daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da ihr der Zugang zu einem Gericht entzogen 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 06.07.2020 – Nr. 189/2020 – Confédération française démocratique du travail (CFDT) / Frankreich über die Möglichkeit von französischen Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitnehmer*innen, bestimmte Bereiche in einseitig verfassten „Kollektivverträgen“ ohne vorherige Beteiligung einer Arbeitnehmervertretung zu regeln.¹

Sachentscheidungen

Am 27.07.2020 und am 18.09.2020 wurden drei Sachentscheidungen in den Verfahren *Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) / Italien* (Nr. 146/2017),² *Fédération FIECI and Syndicat SNEPI CFE-CGC / Frankreich* (Nr. 142/2017)³ und *Confederazione Generale Sindacale (CGS) / Italien* (Nr. 144/2017) entschieden,⁴ von denen bisher jedoch noch keine einzige veröffentlicht wurde (s. PM vom 27.07.2020 und vom 18.09.2020). Weitere Informationen folgen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹ S. zuletzt HSI-Report 1/2020, S. 52.

² S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.2.

³ S. zuletzt HSI-Newsletter 3/2017 unter VI.2.

⁴ S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.2.

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. U.a. soll eine neue EU-Initiative jungen Menschen helfen, Arbeit zu finden (s. PM vom 17.07.2020).

Beschäftigungspolitische Leitlinien (s. PM vom 10.07.2020)

Das Parlament macht verschiedene Änderungsvorschläge zum Beschlussvorschlag der Kommission zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten. Demnach sollen die Leitlinien gerade im Angesicht der Covid-19-Krise die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit, Obdachlosigkeit und Armut priorisieren sowie das Lohn- und Rentengefälle zwischen Frauen und Männern stärker in den Blick nehmen. Das Parlament schließt sich dabei weitgehend dem Entwurf des Parlamentsausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten an.

Recht auf Nichterreichbarkeit (s. Briefing des Parlaments)

Am 07.09.2020 befasste sich der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Parlaments mit dem Entwurf eines Initiativberichts zum Recht auf Nichterreichbarkeit. Unter Bezugnahme auf einen Eurofound-Bericht von 2019 beschäftigt sich der Initiativbericht mit den Vorteilen der stärkeren zeitlichen und räumlichen Flexibilität des Arbeitens, aber auch mit den Gefahren, wie der Entgrenzung von Privat- und Berufsleben sowie der ständigen Erreichbarkeit. Um das Recht der Arbeitnehmer*innen auf Gesundheit zu gewährleisten und deren „Recht auf Abschalten“ zu stärken, fordert der Bericht die Kommission zur Erarbeitung eines Richtlinienentwurfs auf.

Deutsche Ratspräsidentschaft (offizielle Seite)

Im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft (s. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 64) erläuterten die jeweiligen Minister*innen vor den Parlamentsausschüssen in einer Reihe von Sitzungen die Prioritäten Deutschlands (s. aktualisierte PM vom 04.09.2020).

Familienministerin Franziska Giffey betonte am 03.07.2020 im entsprechenden Parlamentsausschuss insbesondere die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch die Vorlage einer Richtlinie über gleiche Entlohnung (s. auch hier). In der Debatte sagte Giffey zu, sich für einen Fortschritt bei der Umsetzung der Richtlinie „Frauen in Aufsichtsräten“ einzusetzen, welche im Rat bisher u.a. von Deutschland blockiert wird.

Arbeits- und Sozialminister Hubertus Heil setzte am 16.07.2020 den Fokus u.a. auf die Entwicklung eines EU-Rahmens für nationale Mindestlöhne (s. auch [hier](#)), die Vereinbarkeit von technologischem und sozialem Fortschritt im Bereich von Künstlicher Intelligenz und Plattformarbeit, die Wahrung von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen in globalen Lieferketten sowie eine Einigung über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

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. einen allgemeinen [Überblick über die Maßnahmen der Mitgliedstaaten](#) (Stand 20.08.2020), ausführliche [Leitlinien für Saisonarbeitnehmer in der EU](#), sowie Kurzberichte zu allen Mitgliedstaaten über die sozio-ökonomischen Folgen und politischen Maßnahmen (s. [PM vom 18.08.2020](#)).

Maßnahmen der EU gegen Jugendarbeitslosigkeit (s. [PM vom 01.07.2020](#))

Die EU-Kommission hat die [Initiative „Förderung der Jugendbeschäftigung junger Menschen“](#) ins Leben gerufen (s. die [Mitteilung der Kommission vom 01.07.2020](#), s. auch [PM des Parlaments vom 17.07.2020](#)). Dadurch soll jungen Menschen geholfen werden, Arbeit zu finden, und die Jugendarbeitslosigkeit in Corona-Zeiten soll verringert werden. Die Initiative schließt den Ausbau der [Jugendgarantie](#) (s. hierzu auch [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.1.), eine zukunftsorientierte EU-Politik in Sachen [berufliche Aus- und Weiterbildung](#) und neue Impulse für die Lehrlingsausbildung ein (s. auch das [Faktenblatt zur Initiative](#)).

Zudem hat die Kommission in einem Arbeitsdokument die bisherigen Maßnahmen der EU zur Förderung der Jugendbeschäftigung (Zeitraum 2014-2018) ausgewertet (s. [PM vom 29.09.2020](#)).

Strategien für die Nutzung künstlicher Intelligenz (s. [PM vom 17.07.2020](#))

Nachdem die Kommission im Februar ihr [Weißbuch zur künstlichen Intelligenz](#) (KI) vorgestellt hatte (s. zuletzt [HSI-Report 1/2020](#), S. 55, sowie [HSI-Newsletter 3/2019](#) unter VI.1.), waren in der öffentlichen Konsultationsphase 1200 Beiträge von Staaten, Unternehmen, Sozialpartnern, Zivilgesellschaft und Wissenschaft eingegangen. Sowohl eine tabellarische Übersicht über die Beiträge als auch die einzelnen Beiträge selbst stehen zum [Download](#) zur Verfügung. In einem [Bericht](#) über die Ergebnisse der öffentlichen Konsultation fasst die Kommission diese zusammen. Siehe zu den parallel zu dieser Thematik verlaufenden Bestrebungen des Europarates unter [VII.2.2](#).

Schließlich hat die von der Kommission berufene [unabhängige Expertengruppe für KI](#) die endgültige Bewertungsliste für vertrauenswürdige KI veröffentlicht (s. [PM vom 17.07.2020](#)). Die Checkliste steht als Dokument zum [Download](#) zur Verfügung, aber auch in Form eines [internetbasierten Tools](#), welches Unternehmen und Organisationen helfen soll, die ethischen Anforderungen an KI einzuhalten. Sowohl die Ergebnisse der Konsultation als auch die Bewertungsliste sollen in die laufenden Überlegungen der Kommission zu Künstlicher Intelligenz (KI) einfließen.

Auch das Parlament befasste sich im Rechtsausschuss mit dem [Entwurf eines Initiativberichts](#) mit Empfehlungen an die EU-Kommission zur Schaffung eines rechtlichen Rahmens für die ethischen Aspekte von KI und Robotik. Der [Initiativbericht](#) wurde am 01.10.2020 verabschiedet. Darin wird u.a. vorgeschlagen, dass eine Europäische Agentur für KI eingerichtet

werden soll (s. [PM vom 01.10.2020](#)). Zudem hat das Parlament im September einen [Parlamentsausschuss](#) zu KI eingesetzt, der am 23.09.2020 seine Arbeit begonnen hat (s. [PM vom 21.09.2020](#)).

Schutz vor krebserzeugenden Stoffen am Arbeitsplatz (s. [PM vom 22.09.2020](#))

Die Kommission legte am 22.09.2020 ihren [Richtlinienvorschlag](#) zur Änderung der [Richtlinie 2004/37/EG](#) über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit vor (s. zur letzten Änderung [HSI-Newsletter 1/2019](#) unter VI.1.). Danach sollen neue bzw. revidierte Grenzwerte für drei krebserregende Stoffe festgelegt werden. Die Abstimmung des Vorschlags durch den Rat und das Parlament steht nun aus.

Nachhaltige Unternehmensführung (s. [PM vom 01.09.2020](#))

Im Zuge der [Initiative zur nachhaltigen Unternehmensführung](#) führte die Kommission bis zum 08.10.2020 eine [öffentliche Konsultationsphase](#) durch. Die 110 eingereichten Beiträge von Unternehmen, Sozialpartnern, Zivilgesellschaft und Wissenschaft stehen zum [Download](#) zur Verfügung. Im selben Zusammenhang befasste sich auch der Rechtsausschuss des Parlaments im September mit den Entwürfen zweier Initiativberichte zu [nachhaltiger Unternehmensführung](#) sowie zu [Sorgfaltspflichten und Verantwortlichkeit von Unternehmen](#). Dabei wurden u.a. Bindungen im Bereich der Menschen- und Umweltrechte entlang der Lieferkette, umfassende Sorgfalts- und Rechenschaftspflichten und Einzelhaftungsfragen von Vorständen und Aufsichtsräten thematisiert. Auf dieser Grundlage befasst sich die Kommission nun damit und plant Anfang 2021 einen Richtlinienentwurf vorzulegen.

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](#). Der Rat billigte u.a. die Aufstockung des Haushalts für 2020 um 6,2 Milliarden €, um die Auswirkungen der Covid-19-Krise zu bewältigen (s. [PM vom 11.09.2020](#)).

Rahmenvereinbarung über die Digitalisierung (s. [PM vom 23.06.2020](#))

Im Rahmen des [Dreigliedrigen Sozialgipfels](#) am 23.06.2020 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner (BusinessEurope, SMEUnited, CEEP und ETUC) eine rechtlich unverbindliche [Rahmenvereinbarung über die Digitalisierung](#) (s. auch [PM der Kommission vom 02.07.2020](#)). Deren Ziel ist es, Bewusstsein für die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und Automatisierung für die Arbeitswelt zu schaffen, einen handlungsorientierten Rahmen für die Herangehensweise an diese Chancen und Herausforderungen zu geben, eine kooperative Herangehensweise von Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber*innen und deren Vertretungen zu fördern sowie eine menschenorientierte Integration von digitalen Technologien in die Arbeitswelt zu unterstützen.

Länderspezifische Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik (s. [PM vom 20.07.2020](#))

Der Rat hat am 20.07.2020 seine länderspezifischen Empfehlungen zur Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Haushaltspolitik der Mitgliedstaaten angenommen (s. auch die [Empfehlungen an Deutschland](#)). In den diesjährigen Empfehlungen wird dem spezifischen Kontext der Covid-19-Pandemie Rechnung getragen, sodass bezüglich der kurzfristigen Maßnahmen

u.a. der Erhaltung von Arbeitsplätzen und Bewältigung der sozialen Auswirkungen der Krise besondere Priorität beigemessen wird. Mittelfristig liegt der Schwerpunkt darauf, dass ein nachhaltiges und integratives Wachstum erreicht und gleichzeitig ein Beitrag zum ökologischen und digitalen Wandel geleistet wird.

SURE-Instrument (s. PM vom 25.09.2020)

Nach Beschluss der SURE-Verordnung am 19.05.2020 (s. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 63) zur Schaffung eines Europäischen Instruments zur vorübergehenden Unterstützung bei der Minderung von Arbeitslosigkeitsrisiken in einer Notlage billigte der Rat am 25.09.2020 87,4 Milliarden € als finanzielle Unterstützung in Form von EU-Darlehen für 16 Mitgliedstaaten in diesem Rahmen. Über dieses Instrument erhalten die Mitgliedstaaten finanziellen Beistand der EU zur Finanzierung des massiven Anstiegs der nationalen öffentlichen Ausgaben beispielsweise im Zusammenhang mit nationalen Kurzarbeitsregelungen als Reaktion auf die Krise. Die Kommission nimmt dafür im Namen der EU Mittel auf den internationalen Kapitalmärkten auf und stellt sie den Mitgliedstaaten als Darlehen zur Verfügung.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Ernennung neuer Richter*innen und eines neuen Generalanwalts (s. PM des Rats vom 02.09.2020)

Am 02.09.2020 wurden zwei Richter und eine Richterin neu ernannt: Herr Koen Lenaerts (Belgien) im Zuge der teilweisen Neubesetzung der Stellen des Gerichtshofs (07.10.2021-06.10.2027); Frau Ineta Ziemele (Lettland) nach dem Rücktritt von Herrn Egils Levits (07.09.2020-06.10.2024); Herr Jan Passer (Tschechische Republik) nach dem Rücktritt von Herrn Jiří Malenovský (06.10.2020-06.10.2024).

Zudem wurde am 02.09.2020 Herr Athanasios Rantos (Griechenland) zum neuen Generalanwalt des Gerichtshofs ernannt (s. auch PM vom 10.09.2020). Er ersetzt damit Eleanor Sharpston (Großbritannien), welche nach Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU noch vorübergehend im Amt war (s. HSI-Report 1/2020, S. 56-57). Sharpston klagt nun vor dem EuG gegen die vorzeitige Enthebung aus dem Amt der Generalanwältin, da diese gegen die Vorschriften des EuGH-Statuts (Art. 8 i.V.m. Art. 5) verstoße. Herr Rantos' Amtszeit begann am 07.09.2020 und endet am 06.10.2021. Am 06.10.2021 läuft die Amtszeit von insgesamt vierzehn Richter*innen und sechs Generalanwält*innen des Gerichtshofs ab.

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 Bericht zu „Leben, Arbeiten und Covid-19“.

Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung **Berichte und Beiträge** über die Rolle der Sozialpartner in der Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, den Aufbau von Kapazitäten zu effektivem sozialen Dialog in der EU, politische Strategien zum Umgang mit Plattformarbeit, Aufwärtskonvergenz in der EU sowie neue Repräsentativitätsstudien zu verschiedenen Sektoren (allgemein zu Repräsentativität und sozialem Dialog).

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit

Verschiedene Bemühungen prägten die Arbeit der Europäischen Plattform zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in den letzten Monaten. Dazu gehört zunächst ein Überblick über die europaweiten Maßnahmen zur Bekämpfung von Schwarzarbeit, in welchem die effektivsten Lösungen dargestellt werden, auf verschiedene Good Practices in einzelnen Mitgliedstaaten hingewiesen wird sowie ein Maßnahmenkatalog verlinkt ist. Des Weiteren werden Probleme in spezifischen Sektoren (Tourismus, Landwirtschaft, Haushaltssektor) und Lösungen vorgestellt. Schließlich werden die grenzüberschreitende Natur der Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und die Rolle, welche die ELA dabei zukünftig spielen kann, betont.

Erste abgestimmte Arbeitsinspektion durch die ELA (s. PM vom 21.09.2020)

Am 21.09.2020 führte die 2019 geschaffene ELA ihre erste abgestimmte Arbeitsinspektion durch. Dabei wurden gemeinsam mit den nationalen Aufsichtsbehörden Firmen im Bausektor in Belgien, Litauen und Portugal untersucht, einem Sektor, der von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit besonders stark betroffen ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Im September wurde Marialena Tsirli (Griechenland) als **neue Kanzlerin des Gerichtshofs** mit einer fünfjährigen Amtszeit ab dem 01.12.2020 gewählt (s. PM vom 07.09.2020).

In diesem Jahr feiert die Europäische Menschenrechtskonvention ihr **70-jähriges Jubiläum** seit der Unterzeichnung am 04.11.1950. Zu diesem Anlass veranstaltete der Gerichtshof am 18.09.2020 eine Konferenz. In diesem Zusammenhang wurden u.a. vier neue **Factsheets** zur Rechtsprechung des Gerichtshofs veröffentlicht (s. PM vom 18.09.2020). Die mittlerweile 60 Factsheets sind in verschiedenen Sprachen erschienen (die meisten auch auf Deutsch hier) und sollen das Bewusstsein über die Rechtsprechung des Gerichtshofs unter Journalisten, nationalen Behörden und in der Öffentlichkeit stärken.

2.2 Ministerkomitee

In seiner 1384. Sitzung am 23.09.2020 befasste sich das Ministerkomitee mit dem Fortschrittsbericht des 2019 eingesetzten intergouvernementalen **Ausschusses zu Künstlicher Intelligenz (CAHAI)** (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2019 unter VI.2.). Der Ausschuss hat die Aufgabe, die Realisierbarkeit eines rechtlichen Rahmens für die Entwicklung und Anwendung künstlicher Intelligenz zu prüfen. Zum Arbeitsfortschritt des Ausschusses gehören u.a. die Analyse bestehender nationaler und internationaler rechtlicher Rahmen und ethischer Leitlinien in Form einer graphischen Visualisierung (s. PM vom 12.08.2020) sowie der erste Gliederungsentwurf der geplanten Realisierbarkeitsstudie (Annex I zum Fortschrittsbericht). Zudem wurde die **CAHAI-Policy Development Group** eingesetzt, welche im September erstmals tagte, um die Realisierbarkeitsstudie vorzubereiten (s. PM vom 21.-22.09.2020).

Der Fortschrittsbericht hebt auch hervor, dass die Bemühungen des Europarats in Bezug auf Künstliche Intelligenz in Kooperation mit weiteren regionalen und internationalen Bestrebungen stattfinden, beispielsweise der Europäischen Union (s. zuletzt HSI-Report 1/2020, S. 55) oder der OECD. Siehe zu den parallel hierzu verlaufenden Bestrebungen der EU unter VII.1.2.

2.3 Parlamentarische Versammlung

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

Am 22.09.2020 verabschiedete der Ausschuss für Soziales, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung der Parlamentarischen Versammlung zwei Berichte im Zusammenhang mit Künstlicher Intelligenz, einen Bericht zu **Künstlicher Intelligenz und dem Arbeitsmarkt** sowie einen Bericht zu **Künstlicher Intelligenz in der Gesundheitsversorgung**. In ersterem Bericht betont der Ausschuss die potentiellen Gefahren, welche von der Ausbreitung von Künstlicher Intelligenz auf die Rechte von Arbeitnehmer*innen ausgehen. Bei der Entwicklung nationaler und internationaler rechtlicher Rahmen und Strategien sollten daher insbesondere die sozialen Rechte der Menschen Berücksichtigung finden (s. PM vom 22.09.2020).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Aktuelle Informationen zu sozialen Rechten in Zeiten der Covid-19-Krise gibt es hier.

Die Vertragsparteien der ESC sind aufgefordert, ihre **nationalen Staatenberichte** (Themenbereiche Gesundheit, soziale Sicherheit und sozialer Schutz) bis zum 31.12.2020 einzureichen (s. PM vom 27.07.2020). Im Sinne der Bemühungen, die Umsetzung sozialer Rechte in Europa zu verbessern, sollen die Staaten ihre Berichte erneut auf die Beantwortung der gezielten Fragen (zur 1961 ESC, zur revidierten ESC) beschränken (s. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 67). Infolge der für die Staaten verlängerten Frist haben auch Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und NGOs eine Fristverlängerung bis zum 30.06.2021 zur Einsendung ihrer Anmerkungen zu den Staatenberichten. Genauere Informationen zu den Möglichkeiten von (I)NGOs im Rahmen des Staatenberichtsverfahrens gibt es in einer Broschüre von 2019.

Am 05.10.2020 veröffentlichte der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte seinen Aktivitätsbericht für 2019 (s. PM vom 05.10.2020).

Außerdem tagte vom 05.-08.09.2020 der Regierungssozialausschuss der ESC zu seiner 141. Sitzung per Videokonferenz. Er befasste sich in dieser Sitzung u.a. mit Ergebnissen zu den Staatenberichten 2019 (s. zuletzt HSI-Report 1/2020, S. 59) sowie mit dem Bericht des CDDH über gute Praktiken und Vorschläge zur Verbesserung der Umsetzung sozialer Rechte in Europa (s. zuletzt HSI-Newsletter 3/2019 unter VI.2.).

[→ 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 6. Ausgabe vom 23.09.2020) sowie eine nach Vertragsstaaten geordnete Datenbank zu den in Bezug auf die Krise getroffenen Maßnahmen.

Im August wurde zudem die Studie **„Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being“** veröffentlicht, welche sich mit den Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Beschäftigung junger Menschen befasst. Diese Auswirkungen bestehen in systematischer, besonders starker und unverhältnismäßiger Weise und treffen insbesondere junge Frauen sowie junge Menschen in Ländern mit niedrigem Einkommen. Zu den Folgen gehören starke Einschränkungen in der Ausbildung vieler junger Menschen durch die Schließung von Bildungseinrichtungen sowie Jobverluste durch die Krise.

Schließlich wurde das **ILO-Übereinkommen Nr. 182 zur Abschaffung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit** im August vom letzten der 187 Mitgliedstaaten der ILO ratifiziert. Damit erhielt das Übereinkommen als erstes ILO-Übereinkommen überhaupt universelle Geltung unter allen Mitgliedstaaten (s. PM vom 04.08.2020). Das Übereinkommen fordert das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel. Trotz Fortschritten in den letzten Jahrzehnten im Rückgang der Kinderarbeit, haben sich diese Fortschritte in den letzten Jahren verlangsamt. Mit der Covid-19-Pandemie besteht zudem die reale Gefahr, dass die jahrelangen Fortschritte wieder rückgängig gemacht werden und zum ersten Mal seit 20 Jahren zu einem potenziellen Anstieg der Kinderarbeit führen, wenn keine geeigneten Maßnahmen ergriffen werden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Ausschuss für bürgerliche und politische Rechte

Am 17.09.2020 wurden zehn neue Mitglieder in den Ausschuss für bürgerliche und politische Rechte gewählt als Nachfolger*innen für die Mitglieder, deren Amtszeit am 31.12.2020 endet. Zu den scheidenden Mitgliedern aus der Gruppe der „westeuropäischen und sonstigen Staaten“ gehört u.a. Andreas Zimmermann (Deutschland). Die neu gewählten Mitglieder aus dieser Gruppe sind Carlos Gómez Martínez (Spanien), José Manuel Santos Pais (Portugal), Marcia V.J. Kran (Kanada) sowie David H. Moore (USA).

[→ 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

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Sie finden uns auch auf Twitter: twitter.com/ArbeitsrechtHSI

Die Hans-Böckler-Stiftung ist eine Stiftung nach dem Privatrecht.

Vertretungsberechtigte Person: Michael Guggemos (Geschäftsführer)

[Impressum](#)