

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 4/2020

Berichtszeitraum: 01. Oktober – 31. Dezember 2020

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| I. Editorial | 2 |
| II. Anmerkung zum EuGH | 4 |
| Mutterschutz, Sorgearbeit von Vätern und Antidiskriminierungsrecht – was Tarifvertragsparteien und Betriebsräte gegen Stereotype und für Gleichstellung tun können (C-463/19 – Syndicat CFTC) von <i>Dr. Johanna Wenckebach</i> | |
| III. Anmerkung zum EuGH | 10 |
| Grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung aus religiösen Gründen (C-243/19 – Veselības ministrija) von <i>Dr. Daniel Hlava</i> | |
| IV. Verfahren vor dem EuGH..... | 18 |
| von <i>Dr. Daniel Hlava / Johannes Höller / Dr. Ernesto Klengel</i> | |
| 1. Allgemeine Fragen | 18 |
| 2. Arbeitszeit | 23 |
| 4. Befristungen..... | 26 |
| 5. Entsendung..... | 27 |
| 6. Gleichbehandlung | 29 |
| 7. Insolvenz..... | 31 |
| 8. Leiharbeit..... | 32 |
| 9. Massenentlassung | 34 |
| 10. Soziale Sicherheit | 35 |
| 11. Urlaubsrecht..... | 38 |
| V. Verfahren vor dem EGMR..... | 39 |
| von <i>Karsten Jessolat</i> | |
| 1. Diskriminierungsverbot..... | 39 |
| 2. Koalitionsfreiheit..... | 41 |
| 3. Meinungsfreiheit..... | 42 |
| 4. Schutz der Privatsphäre | 45 |
| 5. Soziale Sicherheit | 47 |
| 6. Verfahrensrecht | 48 |

| | |
|--|-----------|
| VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR)..... | 57 |
| von <i>Ammar Bustami</i> | |
| VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht | 59 |
| von <i>Ammar Bustami</i> | |
| 1. Europäische Union..... | 59 |
| 2. Europarat | 65 |
| 3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)..... | 67 |
| 4. Vereinte Nationen | 68 |

I. Editorial

In der vierten Ausgabe des HSI-Reports für das Jahr 2020 befassen wir uns mit den aktuellen Entwicklungen der Rechtsprechung und Rechtspolitik auf europäischer Ebene im Berichtszeitraum von Oktober bis Dezember 2020.

Ein Blick auf die neuesten Urteile des EuGH zeigt, dass gerade das europäische Recht dazu anhält, traditionelle Rollenbilder rund um Sorgearbeit zu hinterfragen – auch in tarifvertraglichen Regelungen. In der Rs. *Syndicat CFTC (C-463/19)* ging es um die Frage, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen ein tariflicher Freistellungsanspruch, der im Anschluss an den Mutterschutz gewährt wird, auch durch Väter in Anspruch genommen werden kann. Die Entscheidung wird von *Dr. Johanna Wenckebach* unter II. besprochen, die das Urteil zum Anlass nimmt, auf die Handlungsmöglichkeiten von Tarifvertragsparteien und Betriebsräten zur Geschlechtergleichstellung im Sinne von „equal care“ hinzuweisen.

Das Urteil in der Rs. *Veselibas ministrija (C-243/19)* betraf den Antrag auf Kostenerstattung für eine grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung, die aus religiösen Gründen im EU-Ausland erfolgte. Dem lag der Wunsch eines Vaters, einem Mitglied der Zeugen Jehovas, zugrunde, dass eine dringende Operation seines Sohnes ohne Bluttransfusion erfolgen sollte, was im Versicherungsstaat abgelehnt wurde. Die Bedeutung der Entscheidung aus der Perspektive des europäischen Sozialrechts wird von *Dr. Daniel Hlava* unter III. erläutert.

Hervorzuheben ist auch, dass der EuGH am 8. Dezember die Nichtigkeitsklagen von Ungarn und Polen gegen die reformierte Entsenderichtlinie (erwartungsgemäß) abgewiesen hatte – die Änderungen sind mit EU-Primärrecht vereinbar. Ein Urteil der Großen Kammer befasst sich mit der Anwendbarkeit der Entsenderichtlinie auf LKW-Fahrer*innen im grenzüberschreitenden Güterverkehr. In der Rs. *Jobcenter Krefeld (C-181/19)* urteilte die Große Kammer des EuGH, dass der SGB II-Leistungsausschluss von EU-Ausländer*innen, deren Aufenthaltsrecht in Deutschland sich allein aus dem Schulbesuch ihrer Kinder ableitet, gegen die FreizügigkeitsVO verstößt. Ebenfalls Gegenstand der EuGH-Rechtsprechung waren u.a. Fragen der Leiharbeit, des Diskriminierungsschutzes und des Massenentlassungsrechts. Zwei Schlussanträge des Generalanwalts *Pitruzzella* geben dem EuGH die Möglichkeit, die Kriterien zur Unterscheidung von Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst bzw. Ruhezeit und Arbeitszeit weiter auszudifferenzieren.

Traditionelle Rollenbilder beschäftigten ebenfalls den EGMR: In der Rs. *B. / Schweiz (Nr. 78630/12)* ging es um den Ausschluss verwitweter Männer von der Hinterbliebenenrente,

wenn ihre Kinder volljährig sind, während Witwen diese Leistung weiter beziehen können. In einem anderen Verfahren ging es um die Frage, ob die Beendigung des Auslandseinsatzes einer Konsulatsmitarbeiterin aufgrund ihrer Schwangerschaft eine Diskriminierung darstellt (Nr. 33139/13 – *Napotnik / Rumänien*). In *Pişkin / Türkei* (Nr. 33399/18) urteilte der Gerichtshof, dass eine Kündigung, die ohne weitere arbeitsrechtliche Überprüfung allein mit mutmaßlichen Verbindungen zu einer terroristischen Organisation begründet wurde, gegen das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens sowie das Recht auf ein faires Verfahren verstößt. Daneben waren u.a. die Meinungsfreiheit von Richter*innen und Staatsanwaltschaft und weitere Streitgegenstände im Zusammenhang mit dem Recht auf ein faires Verfahren Gegenstand verschiedener Urteile. Zukünftig wird sich der EGMR in einigen neu anhängigen Verfahren u.a. mit dem Verbot von Streikmaßnahmen und Benachteiligungen aufgrund von Gewerkschaftszugehörigkeit befassen.

In den weiteren aktuellen Entwicklungen des vergangenen Quartals wird über den Richtlinienvorschlag für angemessene Mindestlöhne in der EU berichtet. Hingewiesen wird ferner auf die Aktivitäten der EU-Kommission und des Rates zu nachhaltiger Unternehmensführung sowie auch auf die EU-Strategien für die Nutzung künstlicher Intelligenz. Vor dem Hintergrund der CoViD-19-Pandemie hat der Rat Schlussfolgerungen für einen besseren Schutz von Saisonarbeiter*innen verabschiedet. Weiter wird ein Einblick in das jüngst vereinbarte Handelsabkommen zwischen der EU und Großbritannien gegeben. Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte veröffentlichte Kriterien für gleiches Entgelt und Chancengleichheit für Frauen in Beschäftigung.

Wir hoffen, Ihnen mit dem Report wieder einen möglichst umfassenden Überblick über die neuesten Entwicklungen im europäischen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht 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

Mutterschutz, Sorgearbeit von Vätern und Antidiskriminierungsrecht – was Tarifvertragsparteien und Betriebsräte gegen Stereotype und für Gleichstellung tun können – Anm. zu EuGH v. 18.11.2020 – C-463/19 – Syndicat CFTC

von Dr. Johanna Wenckebach, wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung

Zitiervorschlag: Wenckebach, HSI-Report 4/2020, S. 4.

1. Sachverhalt

Der EuGH hatte eine tarifvertragliche Regelung zwischen der französischen Gewerkschaft Syndicat CFTC und der gesetzlichen Krankenkasse CPAM zu bewerten. Der Tarifvertrag sieht in Art. 46 vor, dass eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind selbst erzieht, nach Ablauf des gesetzlich geregelten und tarifvertraglich ausgestalteten Mutterschutzes (nach Art. 45 des Tarifvertrages) nacheinander Anspruch entweder auf drei Monate Urlaub bei halber Bezahlung oder auf eineinhalb Monate Urlaub bei voller Bezahlung sowie auf ein Jahr unbezahlten Urlaub hat. Es geht also um einen Anspruch auf – zum Teil bezahlte – Freistellung („Urlaub“) im Anschluss an den Mutterschutz.

Anlass für das Verfahren bot ein Arbeitnehmer einer gesetzlichen Krankenkasse in Frankreich, der Vater eines im April 2016 geborenen Kindes ist. Er beantragte den im Tarifvertrag vorgesehenen „Urlaub“ nach Art. 46. Der Arbeitgeber lehnte dies mit dem Verweis darauf ab, dass der Anspruch nur für Arbeitnehmerinnen gelte. Die Gewerkschaft CFTC bemühte sich, mit dem Arbeitgeber eine Ausdehnung der Regelung des Art. 46 des Tarifvertrags auf Väter zu vereinbaren – ohne Erfolg.

Die Gewerkschaft entschied sich deshalb für eine Klage und machte geltend, dass die Entscheidung, dem Vater den Urlaub nach Art. 46 des Tarifvertrags zu verweigern, eine sowohl nach dem Unionsrecht als auch nach französischem Recht verbotene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstelle. Da Männer und Frauen bei der Aufgabe der Erziehung ihrer Kinder gleichberechtigt seien, müsste auch den bei der Beklagten beschäftigten Vätern die Vergünstigung nach Art. 46 des Tarifvertrags gewährt werden. Die Gewerkschaft – und mit ihr das vorliegende Gericht – bezog sich auf die Richtlinie 2006/54/EG. Diese Richtlinie hat laut ihrem Art. 1 das Ziel, die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sicherzustellen.

Das durch die Gewerkschaft angerufene französische Gericht war wegen der entsprechenden Rechtsprechung des französischen Kassationsgerichtshofs der Auffassung, dass Art. 46 des Tarifvertrags die Gewährung eines zusätzlichen Mutterschaftsurlaubs bei Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs zum Gegenstand habe und somit dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Frau und ihrem Kind in der Zeit nach der Schwangerschaft und der Entbindung diene. Es legte also dem EuGH die Frage vor, wie sich die europäischen Normen – nämlich die Richtlinie 2006/54 unter Berücksichtigung der Art. 8 und 157 AEUV,

der allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts über die Gleichbehandlung und des Diskriminierungsverbots sowie der Art. 20, Art. 21 Abs. 1 und Art. 23 EU-GRC – zu der Regelung in Art. 46 des Tarifvertrags verhalten.

Ist es zulässig, Vätern von dem Anspruch auf Freistellung auszunehmen, weil ein Zusammenhang zum Mutterschutz besteht?

2. Entscheidung

a) Formelle Fragen

Der EuGH hatte sich zunächst mit der Frage nach seiner Zuständigkeit zu befassen, die durch die beklagte Arbeitgeberin bezweifelt wurde. Die Gewerkschaft wolle mit Hilfe des EuGH eine tarifvertragliche Norm für ungültig erklären, es ginge gar nicht um die Auslegung des europäischen Rechts, was gem. Art. 267 AEUV aber Voraussetzung für die Zuständigkeit des EuGH sei, so das Argument. Der EuGH betont zwar die Aufgabenteilung zwischen nationalen Gerichten und dem Gerichtshof – letzterer ist für die Auslegung des Unionsrechts zuständig. Aber genau darum ginge es hier: Bei dem Anspruch auf die Gewährung der Freistellung auf der Grundlage des streitgegenständlichen Tarifvertrags gehe es um Arbeitsbedingungen i.S.v. Art. 1 Abs. 2 Buchst. b Richtlinie 2006/54/EG. Der Rechtsstreit fällt nach Auffassung des EuGH also in den Anwendungsbereich der Richtlinie und somit geht es um die Auslegung europäischen Rechts, für die der Gerichtshof zuständig ist. Die Entscheidung, ob die Regelung des Tarifvertrags nun unzulässig ist oder nicht, muss der EuGH aber dem nationalen Gericht überlassen.

Die Beklagte bemängelte auch die Vorlagefrage. Das vorlegende Gericht habe im Wesentlichen die Begründung der klagenden Gewerkschaft übernommen. Durchaus kann der Gerichtshof Vorabentscheidungsersuchen nationaler Gerichte für unzulässig zurückweisen, wenn er keinen Zusammenhang zwischen einem nationalen Rechtsstreit und dem europäischen Recht sieht. Doch hier wurden – trotz der knappen Begründung der Vorlage – die formellen Anforderungen erfüllt, so der Gerichtshof: Das Gericht habe sich die Zweifel der klagenden Gewerkschaft an der Vereinbarkeit der Tarifnorm mit der Gleichstellungsrichtlinie zu eigen gemacht, das genüge zur Begründung der Vorlage.

b) Die Entscheidung zur Sache: Es kommt darauf an ...

Der Gerichtshof setzt bei Art. 14 Abs. 1 Buchst. c Richtlinie 2006/54/EG an, der jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen verbietet. Er weist darauf hin, dass dieses Diskriminierungsverbot sich auch auf kollektive Regelungen bezieht.¹ Dass der Tarifvertrag Männer benachteiligt, wenn er nur Arbeitnehmerinnen einen Anspruch gewährt, liegt auf der Hand. Ist das mit dem europäischen Antidiskriminierungsrecht vereinbar?

aa) Mutterschutz als Diskriminierung von Vätern?

Hierzu musste der EuGH sich mit dem Verhältnis von Mutterschutz einerseits und dem Verbot, Nachteile an das Geschlecht anzuknüpfen, andererseits befassen. Die Richtlinie 2006/54/EG trifft eine explizite Regelung dazu: So wird in deren Art. 28 geklärt, dass das Diskriminierungsverbot des Art. 2 den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei

¹ Dazu z.B. auch schon EuGH v. 18.11.2004 – C-284/02 – Sass.

Schwangerschaft und Mutterschaft, nicht entgegensteht und die Bestimmungen der Richtlinie 92/85/EWG vom 19.10.1992 zum Mutterschutz nicht berührt. In den Anwendungsbereich von Art. 28 Richtlinie 2006/54/EG fallen dabei auch Maßnahmen wie ein der Frau nach Ablauf der gesetzlichen Schutzfrist gewährter Mutterschaftsurlaub. Eine solche Freistellung könne – ohne gegen das Diskriminierungsverbot zu verstoßen – ausschließlich Müttern vorbehalten werden, da allein die Mutter dem unerwünschten Druck ausgesetzt sein könne, ihre Arbeit verfrüht wieder aufnehmen zu müssen.²

Der Gerichtshof erläutert die Bedeutung und die Unberührbarkeit des gesetzlichen Mutterschutzes. Dieser diene dem Schutz der körperlichen Verfassung der Frau während und nach ihrer Schwangerschaft sowie dem Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit nach der Schwangerschaft und Entbindung. Diese Beziehung dürfe nicht durch die Doppelbelastung infolge der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört werden.³

bb) Gleiche Rechte von Elternteilen: „Equal care“

Gleichzeitig verweist der EuGH auf seine Rechtsprechung, nach der Art. 28 als Ausnahme vom Diskriminierungsverbot der Richtlinie 2006/54/EG dann nicht infrage kommt, wenn Regelungen Mütter als Elternteil schützten. Denn zur Eigenschaft als Elternteil hat der Gerichtshof schon in vorheriger Rechtsprechung klargestellt, dass die Lage von Männern und Frauen vergleichbar ist, soweit es um die Kindererziehung als Elternteil geht.⁴ Das ist für mehr Gleichstellung rund um das Thema Sorgearbeit – „equal care“ – ein wichtiger Aspekt, wie unten im Kommentar erläutert wird.

cc) Wann dürfen Regeln exklusiv für Frauen gelten?

Der EuGH entschied also mit einem unter Jurist*innen berühmt-berüchtigten: Es kommt darauf an. Entscheidend für die Vorlagefrage ist laut dem Gerichtshof nämlich, ob die tarifvertraglichen Regeln an die besondere Situation von Schwangerschaft und Mutterschaft anknüpfen oder aber Müttern jenseits dieser besonderen Situation in ihrer Rolle als Elternteil zugutekommen sollen.

Wichtige Hinweise für die Beantwortung dieser Frage liefern laut EuGH die Voraussetzungen des infrage stehenden Anspruchs. Hier also die Voraussetzungen für die Gewährung der Freistellung. Hinweise geben ihre Dauer und Ausgestaltung sowie das mit dieser Freistellung verbundene rechtliche Schutzniveau. Sollte es sich um Ansprüche im Zusammenhang mit der besonderen Situation von Schwangerschaft und Mutterschutz handeln, dann müssten die Ansprüche, so der Gerichtshof, mindestens die Vorgaben der Richtlinie zum Mutterschutz (92/85/EWG) erfüllen. Es genüge nicht, so der EuGH, wenn, wie im Vorlagefall, eine Freistellung zeitlich direkt an den gesetzlichen Mutterschutz anknüpfe. Auch auf die Überschriften im Tarifvertrag käme es nicht an.

Da der Gerichtshof, wie oben erläutert, nur Auslegungshinweise zum europäischen Recht geben kann, ist es nun Aufgabe des französischen Gerichts, die genannten Aspekte zu prüfen.

² In diesem Sinne EuGH v. 12.7.1984 – C-184/83 – *Hofman*.

³ Dazu EuGH v. 12.7.1984 – C-184/83 – *Hofman*; v. 4.10.2018 – C-12/17 – *Dicu*.

⁴ Zuletzt EuGH v. 12.12.2019 – C-450/18 – *Instituto Nacional de la Seguridad Social* [Rentenzulage für Mütter].

3. Kommentar

Der EuGH hat Gerichten aber auch Tarifvertragsparteien mit dieser Entscheidung einen Kompass an die Hand gegeben, um sich im nebeligen Grenzgebiet zwischen Mutterschutz und Geschlechtergleichstellung bei der Sorgearbeit zurecht zu finden. Gleichzeitig regt der Fall zum Nachdenken über Rollenbilder in tarifvertraglichen und gesetzlichen Ansprüchen an:

Tarifvertragsparteien spielen eine entscheidende Rolle bei der Ausgestaltung von Rechten rund um Sorgearbeit. Viele Tarifverträge gehen über gesetzliche Mindestansprüche weit hinaus und setzen damit in der Arbeitswelt neue Standards, die auch positiven Einfluss auf die Gesetzgebung ausüben und damit eine Wirkung über ihren Geltungsbereich hinaus entfalten können.

Genauso wie Gesetze setzen dabei auch Ansprüche in Tarifverträgen Normen nicht nur im rechtlichen Sinne, sondern auch in Bezug auf gesellschaftliche Bilder einer „Norm“. Wie Gesetze können auch Tarifverträge Stereotype reproduzieren. Und hier ist gerade im Bereich der Sorgearbeit äußerste Sensibilität und oftmals ein Hinterfragen geboten. Denn zum einen führen bestehende Stereotype nach wie vor zur Ausgrenzung von Frauen am Arbeitsmarkt. Gleichzeitig halten solche Rollenbilder auch Männer davon ab, in größerem Umfang Sorgearbeit zu übernehmen. Das zeigen etwa die Zahlen zur Inanspruchnahme von Elternzeit oder Teilzeit.⁵ Es gibt eine Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung, die Gender Care Gap genannt wird. Laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung ist diese Lücke seit 1992 in Deutschland zwar zurückgegangen, jedoch ist bezahlte und unbezahlte Arbeit noch immer sehr ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt.⁶

Gleichzeitig ist die Ausgestaltung von Rechten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein entscheidender Hebel für Gleichstellung im Erwerbsleben – mit Auswirkungen auf Entgeltgleichheit, Frauen in Führungspositionen und sozialer Absicherung von Frauen insbesondere im Rentenalter. Diese Zusammenhänge sind bspw. in der Begründung der jüngsten Richtlinie (EU) 2019/1158 vom 20.6.2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige anschaulich zusammengefasst.⁷ Im beachtlichen Erwägungsgrund 11 dieser Richtlinie heißt es etwa: „Die Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen bzw. Männer ist so unausgewogen gestaltet, dass sie die Geschlechterstereotype und -unterschiede sowohl im Beruf als auch im Bereich von Betreuung und Pflege noch verstärkt. Mit Gleichbehandlungsmaßnahmen sollte unter anderem das Problem der Stereotype bei der Beschäftigung und den Rollen sowohl von Männern als auch von Frauen angegangen werden (...).“

Wenn aber Väter im Interesse der Gleichstellung mehr Sorgearbeit übernehmen sollen, dann müssen auch Rechtsansprüche zur Ermöglichung von Sorgearbeit für beide Elternteile gelten. Zudem hat der EuGH immer wieder betont, dass Mutterschutz nicht diskriminierend ausgestaltet sein darf, also Frauen nicht aus dem Erwerbsleben verdrängen, sondern zu Anpassungen an besondere Bedürfnisse führen soll.⁸ Das vorliegende Urteil des EuGH zeigt auf, das beides nebeneinander möglich ist.

⁵ DIW Wochenbericht 35/2019, S. 607–613.

⁶ DIW Wochenbericht 10/2019, S. 139–144.

⁷ Zu der Richtlinie *Stoye/Thoma*, ZESAR 2020, 10.

⁸ Grundlegend *Nebe*, Betrieblicher Mutterschutz ohne Diskriminierungen, Nomos 2006.

Gesetzgeber und Tarifvertragsparteien wird also nicht nur aus gesellschaftlichen Gründen ans Herz gelegt, Rechtsansprüche so auszugestalten, dass sie Stereotype nicht reproduzieren. Das europäische Antidiskriminierungsrecht macht hier rechtliche Vorgaben.

Tarifverträge sind dabei freilich immer Ausdruck von Kräfteverhältnissen und sie entstehen in oftmals schwierigen Aushandlungsprozessen. Auch der Vorlagefall mit der Weigerung des Arbeitgebers, den tariflichen Anspruch auf Väter auszudehnen zeigt, dass eine Beseitigung von Diskriminierungen durch eine dann gebotene „Angleichung nach oben“⁹ nicht einfach am grünen Tisch von Sozialpartnern besprochen werden kann. Es geht schließlich um Geld. Dies verhindert leider oftmals, dass die Sozialpartner ihre Vertragswerke systematisch auf Diskriminierungen durchkämmen und entsprechend neu regeln, wo die Gleichbehandlung dies gebietet. Es gibt allerdings sehr positive, proaktive Beispiele für ein solches Vorgehen.¹⁰ Und natürlich können auch die Betriebsparteien zur Tat schreiten und sich unter der beschriebenen Prämisse Betriebsvereinbarungen vornehmen.¹¹ Wo dies nicht getan wird, wird es dabei bleiben, dass Diskriminierungen von Einzelfall zu Einzelfall aufgedeckt und Verstöße in einem gerichtlichen Verfahren durchgesetzt werden müssen. Das macht den Fortschritt in Sachen „equal care“, also Gleichberechtigung bei professioneller und privater Sorgearbeit, leider zur Schnecke.

Einen Hinweis noch zur Wortwahl, die ebenfalls für die benannte Normsetzung von Bedeutung ist: Der im Tarifvertrag gewählte Begriff „Urlaub“, der auch im europäischen Recht verwendet wird, zementiert das Bild von Fürsorge für Kinder als Freizeitgestaltung. Das wirkt hinein bis in die (schlechte) Bezahlung professioneller *Sorgearbeit*.¹² Angemessen und fortschrittlicher ist ein Begriff wie Elternzeit oder einfach Freistellung.

4. Bedeutung für das Unionsrecht und für das deutsche Recht

Mutterschutz ist eine wichtige Errungenschaft für erwerbstätige Frauen, die in Deutschland sehr lange auf sich warten ließ. Ein Blick in die Geschichte zeigt, wie lange die Tradition der Ausgrenzung von Frauen aus dem Erwerbsleben ist, die mit Schwangerschaft oder sogar schon Heirat beginnt.¹³ Dabei ist Mutterschutz immer auch ein Aspekt von Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Doch das Mutterschutzgesetz von 1957 wurde paternalistisch ausgestaltet und bis 2018 jahrzehntelang nicht grundlegend reformiert; allerdings hatte das europäische Recht u.a. mit der hier vom EuGH zitierten Richtlinie 92/85/EWG entscheidenden Einfluss auf eine proaktivere Ausgestaltung des Mutterschutzes.

¹⁴

In Deutschland werden dieses Jahr – wie in allen Mitgliedsstaaten – die oben beschriebenen gesellschaftlichen Hintergründe der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit relevant, wenn die nun anstehende Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 erfolgt. Womöglich werden die Sozialpartner einen so geschaffenen neuen rechtlichen Rahmen für Elternzeit in Tarifverträgen ausgestalten. Auch bearbeiten die Gewerkschaften in Tarifverhandlungen zahlreiche

⁹ Ausführlich dazu *Nollert-Borasio/Dickerhof-Borello/Wenckebach*, AGG, § 7 Rn. 39 ff.

¹⁰ Beispiele bei *Oerder/Wenckebach*, EntgTranspG, § 4 Rn. 24.

¹¹ Den Betriebsrätepreis 2020 in Gold hat etwa Bahlsen für ein entsprechendes Vorgehen erhalten, das zur Nachahmung anregt: <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/themen/beitrag/ansicht/betriebsraete-und-personalraete/deutscher-betriebsraete-preis-gold-fuer-bahlsen/details/anzeige/> (abgerufen 18.1.2021).

¹² Am Beispiel der Bezahlung von Grundschullehrkräften *Kocher/Porsche/Wenckebach*, HSI Working Paper Nr. 6, 2016.

¹³ Aktuelle Veröffentlichung dazu etwa, *Fattmann*, HSI Working Paper Nr. 15, Pionierinnen der Mitbestimmung (im Erscheinen).

¹⁴ Anschaulich *Nebe*, "Da spielte Selbstbestimmung quasi keine Rolle", MDR, 17.7.2017, <https://www.mdr.de/zeitreise/mutterschutz-interview-katja-nebe-100.html> (abgerufen 18.1.2021).

Themen, die auch die Sorgearbeit betreffen, allen voran das Thema Arbeitszeit¹⁵ aber auch Qualifizierung und Weiterbildung. All dies bietet die Chance, Sorgearbeit in der Wirtschaft mitzudenken, Rahmenbedingungen für erwerbstätige Eltern zu verbessern und dabei gegen diskriminierende Rollenbilder und Zuschreibungen vorzugehen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁵ Die IG Metall fordert z.B. in der aktuellen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie u.a. eine Vier-Tage-Woche im Zusammenhang mit Beschäftigungssicherung: <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/ig-metall-vorstand-bestaetigt-tariforderungen> (abgerufen 18.1.2021).

III. Anmerkung zum EuGH

Grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung aus religiösen Gründen – Anm. zu EuGH v. 29.10.2020 – C-243/19 – Veselības ministrija

von Dr. Daniel Hlava, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung

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

1. Sachverhalt

Im Ausgangsfall geht es um ein in Lettland wohnhaftes Kind, das an einer angeborenen Herzfehlbildung leidet und deshalb in Lettland am offenen Herzen operiert werden sollte. Der Vater des Kindes gehört der Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas an und lehnte es deshalb ab, dass bei der Operation eine Bluttransfusion vorgenommen wird. Da eine Operation ohne Transfusion in Lettland nicht durchgeführt werden konnte, beantragte er beim lettischen Gesundheitsdienst, die Leistung in Polen in Anspruch nehmen zu können, wo dies möglich war. Der nationale Gesundheitsdienst lehnte den Antrag ab, da die Operation ebenso gut in Lettland durchgeführt werden könne und die Ablehnung einer Bluttransfusion nichts daran ändere, dass das lettische Krankenhaus unstrittig die notwendige medizinische Leistung (Herzoperation) erbringen könne. Der Vater sah sich dadurch wegen seiner Religion diskriminiert, da ein Großteil der Versicherten die Möglichkeit habe, die Gesundheitsleistungen in Anspruch zu nehmen, ohne auf ihre religiösen Überzeugungen verzichten zu müssen.

Der Oberste Gerichtshof Lettlands wandte sich mit einem Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH, um klären zu lassen, ob bei einer Vorabgenehmigung einer Krankenhausbehandlung im EU-Ausland, die nach der KoordinierungsVO (EG) 883/2004 und der PatientenmobilitätsRL 2011/24/EU erforderlich ist, religiöse Überzeugungen berücksichtigt werden müssen. In der Zwischenzeit wurde das Kind ohne Genehmigung des lettischen Gesundheitsdienstes in Polen (erfolgreich) operiert.

2. Entscheidungsgründe

2.1 Prüfung anhand von Art. 20 KoordinierungsVO (EG) 883/2004 i.V.m. Art. 21 Abs. 1 EU-GRC

Der EuGH prüfte zunächst, ob religiöse Überzeugungen bei der Entscheidung über eine Vorabgenehmigung nach Art. 20 Abs. 2 VO (EG) 883/2004 zu berücksichtigen sind. Dies setze zum einen voraus, dass die Behandlung Teil der Leistungen ist, die nach nationalem (hier: lettischem) Recht vorgesehen sind. Zum anderen dürfe diese Behandlung unter Berücksichtigung des Gesundheitszustands und des voraussichtlichen Krankheitsverlaufs nicht rechtzeitig innerhalb eines medizinisch vertretbaren Zeitraums in Lettland gewährt werden kön-

nen. Hinsichtlich der zweiten Voraussetzung müssten zwar sämtliche Umstände des konkreten Falls berücksichtigt werden. Dabei gehe es aber um eine „objektive medizinische Beurteilung“, die „ausschließlich den Gesundheitszustand des Patienten und nicht seine persönlichen Entscheidungen im Bereich medizinischer Behandlung berücksichtigt“.¹ Für die Ablehnung der Operation in Lettland habe es „keinen medizinischen Grund [gegeben], der es rechtfertigte, auf eine andere Behandlungsmethode zurückzugreifen“². Art. 20 Abs. 2 VO (EG) 883/2004 sieht nicht vor, dass persönliche Entscheidungen über die Art und Weise einer Behandlung bei der Frage zu berücksichtigen sind, ob eine Gesundheitsleistung im Ausland zu gewähren ist.

Wenn ein Mitgliedstaat über eine solche Vorabgenehmigung entscheidet, führt er Unionsrecht durch, weshalb nach Art. 51 Abs. 1 EU-GRC die Unionsgrundrechte zu beachten sind. Der Gerichtshof widmete sich daher der Frage, ob das unmittelbar anwendbare Verbot einer Diskriminierung wegen der Religion in Art. 21 Abs. 1 EU-GRC hier ein anderes Ergebnis gebiete.

Das Verbot von Bluttransfusionen ist ein wesentlicher Bestandteil der religiösen Überzeugung von Zeugen Jehovas. Diese Gruppe werde daher gegenüber anderen Patient*innen mittelbar benachteiligt, die mit dem Einsatz von Bluttransfusionen im Wohnsitzstaat behandelt werden und bei denen die Kosten übernommen werden. Diese Ungleichbehandlung könne jedoch durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein, z.B. wenn anderenfalls eine erhebliche Gefahr für das finanzielle Gleichgewicht des Systems der sozialen Sicherheit entstehen würde. Hierbei stelle sich die Frage, ob die Berücksichtigung religiöser Überzeugungen eine Gefahr für die Planung von Krankenhausleistungen darstelle und die Ungleichbehandlung dadurch gerechtfertigt ist. Die Planbarkeit bezwecke zum einen, „dass ein ausgewogenes Angebot qualitativ hochwertiger Krankenhausversorgung ständig ausreichend zugänglich ist“ und solle zum anderen die Kosten beherrschbar machen, um in einem kostenintensiven Bereich wie der Krankenhausversorgung „so weit wie möglich jede Verschwendung finanzieller, technischer und menschlicher Ressourcen zu verhindern“.³

Wird eine Vorabgenehmigung nach Art. 20 VO (EG) 883/2004 erteilt, muss der Sozialleistungsträger des Wohnsitzstaats eine Krankenhausbehandlung im EU-Ausland auch dann in voller Höhe finanzieren, wenn die Kosten oberhalb derer für eine vergleichbare Behandlung im Inland liegen. Solche Mehrkosten seien schwer vorhersehbar, wenn der Leistungsträger verpflichtet wäre, religiöse Überzeugungen, die Teil des „forum internum“⁴ sind, bei der Durchführung der KoordinierungsVO zu berücksichtigen. Hier bestünde die Gefahr, dass eine große Anzahl an Anträgen auf grenzüberschreitende Gesundheitsdienstleistungen gestellt werden könnten. Bei der Entscheidung über eine Vorabgenehmigung allein auf medizinische Kriterien abzustellen, erscheine daher geeignet, um die Finanzierbarkeit des Krankenversicherungssystems zu wahren und erweise sich in Hinblick auf dieses Ziel als verhältnismäßig. Im Ergebnis sah der Gerichtshof das Vorabentscheidungssystem nach Art. 20 VO (EG) 883/2004, auch unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbots gemäß Art. 20 Abs. 1 EU-GRC, als zulässig an.

2.2 Prüfung anhand von Art. 7 ff. PatientenRL 2011/24/EU i.V.m. Art. 21 Abs. 1 EU-GRC

Als nächstes prüfte der EuGH, ob für die Behandlung in Polen eine Kostenerstattung auf der Grundlage von Art. 7 PatientenRL 2011/24/EU in Betracht kommt. Nach dieser Vorschrift können Versicherte Gesundheitsdienstleistungen, auf die im Versicherungsmitgliedstaat ein

¹ Rn. 30.

² Rn. 31.

³ Rn. 46.

⁴ Gemeint ist der „Umstand, Überzeugungen zu haben“, während das forum externum „die Bekundung des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit“ umfasst, vgl. EuGH v. 22.01.2019 – C-193/17 – *Cresco Investigation*, Rn. 58 m.w.N.

Anspruch besteht, auch im EU-Ausland wahrnehmen. Die tatsächlich entstandenen Kosten können sie sich bis zu dem Betrag erstatten lassen, den die Leistung im Versicherungsmitgliedstaat gekostet hätte. Aufgrund dieser doppelten Begrenzung bestehe keine Gefahr einer zusätzlichen finanziellen Belastung des Versicherungsmitgliedstaats, sodass dies – im Gegensatz zur VO (EG) 883/2004 – kein legitimes Ziel darstellt, um eine Vorabgenehmigung nach Art. 8 Abs. 1 RL 2011/24/EU zu verweigern.

Ein rechtmäßiges Ziel könnte stattdessen sein, „einen bestimmten Umfang der medizinischen und pflegerischen Versorgung oder ein bestimmtes Niveau der Heilkunde zu erhalten“⁵. Ob das lettische Verfahren über Vorabgenehmigungen vor diesem Hintergrund erforderlich und angemessen ist, müsse das vorliegende Gericht klären.

3. Kommentar

Zeugen Jehovas lehnen aus Glaubensgründen die Vornahme von Bluttransfusionen kategorisch ab. Diese Ablehnung stellt Ärzt*innen regelmäßig vor medizinische, rechtliche und ethische Fragen. Einige Träger von Kliniken haben daher eigens hierzu Leitfäden entwickelt, wie in diesen Situationen zu verfahren ist.⁶ Besonders brisant wird die Frage der Religionsfreiheit, wenn es darum geht, inwieweit der Staat einschreiten darf, wenn dringend benötigte Bluttransfusionen für Minderjährige von ihren Eltern (oder einem Elternteil) aus religiöser Überzeugung abgelehnt werden.⁷ Vorliegend steht jedoch nicht dieses, sondern ein anderes Problem im Raum, nämlich ob Versicherte, die sich für eine Behandlung ohne Bluttransfusion in das EU-Ausland begeben, gegenüber ihrer Krankenkasse bzw. dem staatlichen Gesundheitsdienst die Kosten für diese grenzüberschreitende Behandlung ganz oder teilweise geltend machen können.

3.1 Verhältnis von KoordinierungsVO (EG) 883/2004 und PatientenmobilitätsRL 2011/24/EU

Die grenzüberschreitende Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen ist sekundärrechtlich im Wesentlichen in zwei Rechtsakten geregelt: Der KoordinierungsVO (EG) 883/2004⁸ und seit 2011 – insbesondere als Ausfluss der Personenfreizügigkeit – der PatientenmobilitätsRL 2011/24/EU⁹, wobei der Regelungsgegenstand letzterer durch den EuGH bereits zuvor aus dem Primärrecht abgeleitet wurde.¹⁰ Um eine geplante stationäre Krankenhausbehandlung in einem anderen EU-Mitgliedstaat auf Kosten des Sozialsystems des Versicherungsmitgliedstaats wahrnehmen zu können, erfordern beide Rechtsakte grundsätzlich eine vorab erfolgte Genehmigung der grenzüberschreitenden Leistung durch den zuständigen Sozialversicherungsträger (bzw. in Mitgliedstaaten ohne ein Versicherungssystem durch die dafür zuständige Behörde). Diese ist an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft (vgl. Art. 20 VO (EG) 883/2004 und Art. 7 ff. RL 2011/24/EU).

Dabei ist es für Patient*innen nicht einerlei, auf Grundlage welchen Rechtsakts ein Anspruch geltend gemacht wird. Der wesentliche Unterschied der beiden Systeme besteht darin, dass

⁵ Rn. 79.

⁶ Einige davon abrufbar unter <https://ethikkomitee.de/leitlinien/index.html>.

⁷ Darauf auch kurz hinweisend die Schlussanträge des GA Hogan v. 30.04.2020 – C-243/19, Rn. 6.

⁸ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 v. 28.04.2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

⁹ Richtlinie 2011/24/EU v. 09.03.2011 über die Ausübung der Patientenrechte in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung.

¹⁰ KassKomm/Schreiber, VO (EG) 883/2004 Art. 20 Rn. 6 ff. m.w.N.

nur Art. 20 VO (EG) 883/2004 einen Sachleistungsanspruch vermittelt. Versicherte erhalten danach die begehrte Behandlung im EU-Ausland nach den Vorschriften, die in diesem anderen Mitgliedstaat gelten, und zwar ohne dafür in Vorleistung gehen zu müssen. Die Sachleistung wird auf Rechnung des Versicherungsstaats erbracht. Diese sog. Sachleistungsaushilfe trägt dem Umstand Rechnung, dass im Bereich der Gesundheitsversorgung Sachleistungsexporte in einen anderen Mitgliedstaat häufig nicht praktikabel (zu aufwändig und zu langsam) oder – so bei Krankenhausleistungen – schlicht unmöglich sind.¹¹ Da lediglich die Leistung als solche auch im Leistungskatalog des Versicherungsstaats enthalten sein muss, kann sie im EU-Ausland ggf. teurer oder günstiger sein als es die Gebührenregelungen im Versicherungsstaat vorsehen. Anders verhält es sich bei Art. 7 RL 2011/24/EU. Dieser sieht lediglich einen Anspruch auf Kostenerstattung für eine grenzüberschreitende Gesundheitsdienstleistung vor. Der Anspruch unterliegt dabei einer doppelten Beschränkung: Zum einen erfolgt die Erstattung nach Maßgabe der Gebührenordnung bzw. Vergütungsvereinbarungen des Versicherungsstaats und zum anderen nur bis zur Höhe der tatsächlich angefallenen Kosten.¹²

Die PatientenmobilitätsRL ist grundsätzlich neben der KoordinierungsVO anwendbar, sofern es sich nicht um genehmigungspflichtige Behandlungen handelt, zu denen nach Art. 8 Abs. 2 lit. a RL 2011/24/EU auch stationäre Krankenhausbehandlungen zählen.¹³ Wird ein Antrag auf Vorabgenehmigung gestellt, sind – sofern einschlägig – vorrangig die Regelungen der VO (EG) 883/2004 anzuwenden; die Patientin bzw. der Patient kann aber alternativ auch Kostenerstattung nach der PatientenmobilitätsRL wählen (Art. 8 Abs. 3 RL 2011/24/EU).¹⁴

3.2 Nichtberücksichtigung religiöser Überzeugungen als mittelbare Diskriminierung

Da die Mitgliedstaaten mit ihrem jeweiligen System der Vorabgenehmigung Unionsrecht durchführen¹⁵, sind über Art. 51 Abs. 1 EU-GRC auch die Bestimmungen der Grundrechtecharta zu beachten. Das Verbot jeder Diskriminierung aufgrund der Religion ist dabei aufgrund von Art. 10 Abs. 1 EU-GRC unabhängig davon zu wahren, ob die jeweilige religiöse Pflicht aus objektiver (medizinischer) Sicht als „sinnvoll“ anzusehen ist.¹⁶ Der EuGH kommt demnach zu dem zutreffenden Ergebnis, dass es unverhältnismäßig wäre, die Kostenerstattung für eine religiös motivierte Inanspruchnahme einer Krankenhausbehandlung im EU-Ausland abzulehnen, nur weil die grenzüberschreitende Inanspruchnahme objektiv medizinisch nicht erforderlich war. Durch die doppelte Beschränkung der Kostenerstattung können dem Versicherungsstaat dadurch keine Mehrkosten entstehen, die die Finanzierbarkeit seines Sozialversicherungssystems gefährden. Dies würde zu einer nicht gerechtfertigten Benachteiligung gegenüber Personen einer anderen oder keiner Religionszugehörigkeit führen, die ohne Verstoß gegen ihre religiösen Überzeugungen dieselbe Leistung (mit einer anderen Behandlungsmethode) im Inland durchführen.

Was bleibt ist aber die Möglichkeit einer Rechtfertigung der Ungleichbehandlung, um „einen bestimmten Umfang der medizinischen und pflegerischen Versorgung oder ein bestimmtes Niveau der Heilkunde zu erhalten“¹⁷. Was unter diesem legitimen Ziel zu verstehen ist, erklärt sich, wenn man die Aussagen des EuGH zur Sicherstellung der Planbarkeit von Kran-

¹¹ Näher KassKomm/Schreiber, VO (EG) 883/2004 Art. 17 Rn. 22.

¹² EuGH v. 29.10.2020 – C-243/19 – *Veselības ministrija*, Rn. 74.

¹³ KassKomm/Schreiber, VO (EG) 883/2004 Art. 20 Rn. 24 f.

¹⁴ *Mrozynski*, SGB I, § 30 Rn. 101.

¹⁵ Zum Begriff der Durchführung, vgl. NK-GA/Heuschmid/Lörcher, GRCh Art. 51 Rn. 15 ff.

¹⁶ Schlussanträge des GA Hogan v. 30.04.2020 – C-243/19, Rn. 5.

¹⁷ EuGH v. 29.10.2020 – C-243/19 – *Veselības ministrija*, Rn. 79.

kenhausleistungen und den damit verbundenen Effekten (ständige Verfügbarkeit und Zugänglichkeit eines qualitativ hochwertigen Versorgungsangebots sowie Beherrschung der Kosten ohne Verschwendung von Ressourcen) berücksichtigt.¹⁸

3.3 Offengebliebene Fragen

Geklärt ist damit, dass es im Kontext der Kostenerstattung nach der PatientenmobilitätsRL nicht nur darauf ankommen darf, ob eine Auslandsbehandlung objektiv erforderlich ist, sondern auch religiöse Überzeugungen aus dem „forum internum“ zu berücksichtigen sind. Zugleich wirft die Entscheidung aber auch eine Reihe weiterer Fragen auf.

3.3.1 Die Bedeutung für andere Diskriminierungsgründe des Art. 21 EU-GRC

Diese Erkenntnis des Gerichtshofs hat das Potential, weit über die zahlenmäßig begrenzte Gruppe der Zeugen Jehovas hinauszureichen, und wirft Fragen auf, welche Bedeutung sie neben der Religion für andere in Art. 21 EU-GRC genannte Diskriminierungsmerkmale haben kann. Kann ein Patient, der in seinem Wohn- und Versicherungsstaat die Landessprache seiner Ärztin nicht hinreichend versteht, die Erstattung der Kosten für eine Krankenhausbehandlung im EU-Ausland verlangen, um nicht wegen seiner Sprache diskriminiert zu werden? Wo liegen die Grenzen der sowohl in Art. 20 Abs. 2 VO (EG) 883/2004 als auch in Art. 7 Abs. 1 RL 2011/24/EU enthaltenen einschränkenden Voraussetzung, dass die „Leistung“ in den Rechtsvorschriften des Versicherungsstaats vorgesehen sein muss? Muss einer Patientin, die nach ihrer Weltanschauung konventionelle Medizin strikt ablehnt, eine Vorabgenehmigung für eine naturmedizinische Behandlungsmethode in einem Krankenhaus im EU-Ausland erteilt werden, sofern es dabei nur um eine alternative Behandlungsform und nicht um die Gesundheitsleistung als solche geht?

Vor dem Hintergrund der vom EuGH vorgenommenen Argumentation könnte sich die Frage stellen, ob die nach Art. 8 Abs. 6 lit. d RL 2011/24/EU erlaubte Verweigerung einer Vorabgenehmigung in weiten Teilen obsolet geworden ist – je nach Motivation für eine Behandlung im EU-Ausland. Dies ist jedoch nicht der Fall, da die vorliegende Entscheidung des Gerichtshofs allein das Ziel „Vermeidung erheblicher Mehrkosten, die die Finanzierbarkeit des Sozialsystems gefährden“ betrifft, aber weitere Allgemeinwohlgründe zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung anerkennt.

3.3.2 Die nicht zu Ende geführten Verhältnismäßigkeitserwägungen

Hinsichtlich der Frage, ob die Außerachtlassung religiöser Motive in einem Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 20 VO (EG) 883/2004 gegen Art. 21 EU-GRC verstößt, prüft der Gerichtshof nämlich lediglich die Rechtmäßigkeit des damit verfolgten Ziels sowie die Geeignetheit. Die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit werden hingegen ohne nähere Prüfung angenommen – das ist aber keineswegs so offensichtlich der Fall. Da die Kosten einer Krankenhausbehandlung im EU-Ausland nicht zwingend teurer sind, sondern ebenso gut (deutlich) geringer sein können als im Wohnsitzmitgliedstaat, stellt sich die Frage, ob es nicht mildere Maßnahmen geben könnte, um das Ziel „finanzielle Stabilität“ zu erreichen. Denkbar wäre es bspw., die Sachleistungsaushilfe der Höhe nach zu begrenzen. So sind z.B. nach deutschem Sozialrecht Festbeträge für Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen nichts Unbekanntes (für Hilfsmittel vgl. § 36 SGB V). Ob solche Kostenbegrenzungen im Rahmen der Sachleistungsaushilfe praktikabel sind, wäre jedenfalls zu diskutieren.

¹⁸ EuGH v. 29.10.2020 – C-243/19 – *Veselibas ministrija*, Rn. 46 f.

Zudem fehlt es an empirisch belegten Anhaltspunkten dafür, dass eine Öffnung der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung per se zu einer erheblichen Gefährdung der finanziellen Stabilität des Krankenversicherungssystems führen würde. Da das Arzt-Patienten-Gespräch für den Behandlungserfolg von besonderer Bedeutung ist,¹⁹ ließe sich auch vermuten, dass nur eine überschaubare Anzahl an Personen einen medizinischen Eingriff in einem anderen Mitgliedstaat durchführen lassen würde, dessen Landessprache sie nicht beherrschen. Mangels konkreter Hinweise darauf, dass eine grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung (finanziell) Überhand nehmen würde, stellt dies kein belastbares Argument dar. Die europaweiten Daten zeichnen vielmehr ein Bild, wonach die Möglichkeit zur grenzüberschreitenden Patientenmobilität bislang eher in überschaubarem Umfang wahrgenommen wird.²⁰ Gründe dafür können auch fehlende Informationen über die Leistungen und ihre Kosten sowie Rationierungen in den nationalen Gesundheitssystemen sein.²¹

Das Argument der Planbarkeit der Angebote an stationären Einrichtungen erscheint hingegen plausibel. Die Planung und Zulassung von Krankenhäusern folgt regelmäßig einem komplexen Verfahren, das sich u.a. an dem Versorgungsbedarf der Bevölkerung orientiert. Wie der EuGH vorliegend und bereits früher zu Recht festgestellt hatte, bezwecken die Planungen einerseits, „dass ein ausgewogenes Angebot qualitativ hochwertiger Krankenhausversorgung ständig ausreichend zugänglich ist“²². Zum anderen sollen die Planungen „dazu beitragen, die Kosten zu beherrschen und, soweit wie möglich, jede Verschwendung finanzieller, technischer und menschlicher Ressourcen zu verhindern. Eine solche Verschwendung wäre umso schädlicher, als der Sektor der Krankenhausversorgung bekanntlich erhebliche Kosten verursacht und wachsenden Bedürfnissen entsprechen muss, während die finanziellen Mittel, die für die Gesundheitspflege bereitgestellt werden können, unabhängig von deren Art und Weise der Finanzierung nicht unbegrenzt sind“²³.

3.3.3 Die Ausnahmeregelung des „nicht annehmbaren Patientensicherheitsrisikos“

Die Entscheidung des Gerichtshofs lässt zudem auch bezogen auf die Ablehnung von Bluttransfusionen Fragen offen. Art. 8 Abs. 6 RL 2011/24/EU benennt vier Gründe, aus denen eine Vorabgenehmigung verweigert werden darf. Aus dem Urteil wird deutlich, dass Art. 8 Abs. 6 lit. d RL 2011/24/EU (die Gesundheitsleistung kann innerhalb eines vertretbaren Zeitraums ebenso im Versicherungsstaat durchgeführt werden) im Lichte von Art. 21 EU-GRC einschränkend ausgelegt werden und religiöse Überzeugungen berücksichtigen muss. Nicht zur Sprache kommt hingegen die erlaubte Einschränkung nach Art. 8 Abs. 6 lit. a RL 2011/24/EU, nach der Patient*innen durch die Versorgung im EU-Ausland keinem unakzeptablen „Patientensicherheitsrisiko“ ausgesetzt werden dürfen. Hier kann sich ggf. ein neues Spannungsfeld zwischen Religionsfreiheit und dem staatlichen Auftrag zum Gesundheitsschutz ergeben, wenn die Erfüllung einer religiösen Pflicht gravierende negative gesundheitliche Auswirkungen haben sollte.

¹⁹ Meyer/Löwe, Dimensionen der Arzt-Patient-Kommunikation, in: Deter, Die Arzt-Patient-Beziehung in der modernen Medizin, Göttingen 2010, S. 19.

²⁰ Vgl. EU-Kommission, Member State Data on cross-border patient healthcare following Directive 2011/24/EU: Year 2017; da jedoch Deutschland und vereinzelte weitere Staaten keine Daten zu dieser Statistik erheben, werden rund 21 % der potentiell Begünstigten nicht erfasst (vgl. EU-Kommission, S. 8); ein Indiz liefert aber auch die Tatsache, dass bei der Nationalen Kontaktstelle Deutschlands im Jahr 2017 nur 3418 Anfragen zur Information über grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung eingegangen sind (EU-Kommission, S. 11).

²¹ Kochskämper, Warum so wenig genutzt? Nationale Hindernisse für eine grenzüberschreitende Patientenversorgung in der EU, IW policy paper 4/2017, S. 8 ff.

²² Vgl. nur EuGH v. 12.07.2001 – C-157/99 – Smits und Peerbooms, Rn. 78.

²³ EuGH v. 12.07.2001 – C-157/99 – Smits und Peerbooms, Rn. 79.

Ob die betreffende Behandlungsform ein nicht hinnehmbares Gesundheitsrisiko²⁴ darstellt, ist daher ebenfalls zu berücksichtigen, sofern der Mitgliedstaat bei der Umsetzung der PatientenmobilitätsRL von dieser Ausnahmemöglichkeit Gebrauch gemacht hat. Allerdings ist auch der potenzielle Nutzen der grenzüberschreitenden Versorgung für die Patient*innen zu berücksichtigen (Art. 8 Abs. 6 lit. a HS. 2 RL 2011/24/EU). Dies alles wird vom EuGH vorliegend noch nicht thematisiert.

3.3.4 Die Diskriminierung des Vaters

Im Übrigen verwundert es, weshalb vorliegend der Vater Beschwerdeführer ist und nicht das operierte Kind (ggf. vertreten durch den Erziehungsberechtigten). Insoweit wären auch Ausführungen des Gerichtshofs wünschenswert gewesen, inwieweit der Vater durch die Ablehnung der grenzüberschreitenden Krankenhausbehandlung seines Kindes wegen seiner Religion überhaupt diskriminiert wird. Hier lassen sich sicherlich Überlegungen anstellen. So hatte der EuGH bspw. in einer anderen Konstellation bereits entschieden, dass die Diskriminierung einer Mutter aufgrund der Behinderung ihres Kindes (sog. assoziierte Diskriminierung) einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot der RL 2000/78/EG darstellt.²⁵ Anknüpfungspunkt könnte auch das Recht der Eltern sein, ihre Kinder nach ihren eigenen religiösen Überzeugungen zu erziehen und zu unterrichten, wie es im Recht auf Bildung nach Art. 14 Abs. 3 EU-GRC (und im Übrigen auch nach Art. 2 S. 2 des 1. Zusatzprotokolls zur EMRK) verankert ist. Auf dieses elterliche Recht wird vorliegend jedoch nicht erkennbar Bezug genommen. Ob vorliegend eine neue Variante des Diskriminierungsschutzes entwickelt wird, wonach auch der sorgeberechtigte Elternteil wegen seiner Religion diskriminiert wird, wenn sein Kind (mit derselben Religionszugehörigkeit) aus religiösen Gründen diskriminiert wird, ob sich ein entsprechendes Recht aus dem elterlichen Erziehungsrecht ableitet oder ob es sich lediglich um eine verfahrensrechtliche Besonderheit des lettischen Rechts handelt, bleibt offen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Ablehnung von Bluttransfusionen durch Zeugen Jehovas spielen auch in der deutschen Sozialrechtspraxis gelegentlich eine Rolle. Aufsehen erregte eine Entscheidung des BSG aus dem Jahr 2003, nach der der Witwe eines Zeugen Jehovas eine Hinterbliebenenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung verweigert wurde, da der versicherte Ehemann eine durch den Unfall notwendige Operation allein deshalb nicht überlebt hatte, da er Bluttransfusionen verweigerte.²⁶

In einem anderen Urteil ging es darum, ob eine Krankenkasse die Transportkosten für eine aus religiösen Gründen erfolgte Verlegung in ein anderes Krankenhaus, wo eine dringende Herz-Operation auch ohne Bluttransfusion durchgeführt werden konnte, erstatten muss. Das BSG lehnte dies ab, da nur die Kosten für eine medizinisch notwendige Verlegung erstattungsfähig sei.²⁷ Für dieses Ergebnis in einem reinen Inlandssachverhalt haben die vorliegenden Erwägungen des EuGH keine unmittelbaren rechtlichen Konsequenzen. Würde es sich hierbei um eine Verlegung in ein Krankenhaus im EU-Ausland handeln, müsste die

²⁴ Mit zunehmendem medizinischem Fortschritt sinken die Risiken fehlender Bluttransfusionen jedoch, vgl. *Schmitt/Böttcher/Photiadis*, Operieren ohne fremdes Blut, *herzblatt* 2.2016, S. 28 ff.

²⁵ EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*, m. Anm. Nebe, *Beitrag A1/2011* unter www.reha-recht.de.

²⁶ BSG v. 09.12.2003 – B 2 U 8/03 R; die dagegen gerichtete Verfassungsbeschwerde wurde nicht zur Entscheidung angenommen: BVerfG v. 09.03.2005 – 1 BvR 616/04.

²⁷ Es ging um Hubschrauberkosten i.H.v. rund 5000 Euro, s. BSG v. 02.11.2007 – B 1 KR 11/07 R.

Frage gestellt werden, ob nach dem Urteil des Gerichtshofs hier auch religiöse Gründe für den Krankentransport zu berücksichtigen sind.

Religiös begründete Auslandsoperationen haben – soweit erkennbar – die Sozialgerichte bislang noch nicht beschäftigt. Allgemein fordert § 2 Abs. 3 S. 2 SGB V im Krankenversicherungsrecht, dass den religiösen Bedürfnissen der Versicherten Rechnung getragen werden muss. Dies bezieht sich aber auf die „Auswahl der Leistungserbringer und der Leistungserbringung selbst“²⁸ und begründet keine zusätzlichen Leistungsansprüche.²⁹ Die unionsrechtlichen Vorgaben zur grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung werden durch § 13 Abs. 4-6 SGB V umgesetzt. § 13 Abs. 5 SGB V regelt entsprechend, dass planbare Krankenhausleistungen im EU-/EWR-Ausland und der Schweiz einer Vorabgenehmigung durch die Krankenkasse bedürfen. Nach dessen Satz 2 darf eine Zustimmung „nur versagt werden, wenn die gleiche oder eine für den Versicherten ebenso wirksame, dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse entsprechende Behandlung einer Krankheit rechtzeitig bei einem Vertragspartner der Krankenkasse im Inland erlangt werden kann“. Dies entspricht Art. 8 Abs. 2 lit. d RL 2011/24/EU. Als Rechtfertigungsgrund für diese Ausnahme wird zwar ebenfalls – der Rechtsprechungslinie des EuGH folgend – auf eine Gefährdung der finanziellen Stabilität des Krankenversicherungssystems Bezug genommen,³⁰ jedoch wird der Aspekt der Planbarkeit einer qualitativ hochwertigen Krankenhausversorgung mit einbezogen, die gefährdet wäre, wenn einerseits eine flächendeckende Versorgung bereitgestellt werden müsse, andererseits die Versicherten aber völlig frei im EU-Ausland die Leistungen in Anspruch nehmen könnten.³¹ Dieses Ziel wurde vom EuGH als legitim angesehen.³² Ob § 13 Abs. 5 SGB V zur Erreichung dieses Ziels notwendig und angemessen ist, ist nach der vorliegenden Entscheidung unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbots in Art. 21 EU-GRC zu bewerten. Da § 13 Abs. 4 S. 3 SGB V den Erstattungsanspruch auf die Kosten der Sachleistung in Deutschland begrenzt,³³ die bei Krankenhausleistungen nach dem detaillierten DRG-Fallpauschalen-Katalog kalkuliert werden (inzwischen mit Ausnahme des Pflegebudgets), besteht für die Krankenkasse keine Gefahr von Mehrkosten, wenn aus religiösen Gründen die Genehmigung einer Krankenhausbehandlung im EU-Ausland beantragt wird – zumal nach § 13 Abs. 4 S. 6 SGB V von dem Betrag noch Verwaltungskosten und etwaige Zuzahlungsobliegenheiten der Versicherten in Abzug zu bringen sind. Im Ergebnis könnten damit auch in Deutschland Versicherte eine Krankenhausbehandlung im EU-Ausland beanspruchen, wenn eine ihrer Religion entsprechende Behandlung nicht im Inland verfügbar ist, sofern die Verhältnismäßigkeit gewahrt ist und die übrigen Voraussetzungen für eine Vorabgenehmigung erfüllt sind. Inwieweit dagegen aber das Argument der notwendigen Planbarkeit von Krankenhausleistungen ins Feld geführt werden kann, bedarf einer näheren Untersuchung.

In Österreich wird die RL 2011/24/EU durch § 7b des Sozialversicherungs-Ergänzungsgesetzes (SV-EG) umgesetzt. Eine Kostenerstattung für stationäre Behandlungen im EU-Ausland sind nach dessen Abs. 6 ebenfalls auf die Kosten der Leistung im Inland begrenzt. Die dafür erforderliche Vorabgenehmigung ist nach § 7b Abs. 5 S. 1 SV-EG zu erteilen, wenn u.a. die Behandlung „nicht innerhalb eines medizinisch vertretbaren Zeitraumes im Inland erbracht werden kann“. Das österreichische Umsetzungsgesetz ist demzufolge ebenfalls im Sinne des Urteils des EuGH auszulegen und hat demnach auch religiöse Bedürfnisse von Patient*innen zu berücksichtigen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁸ BT-Drs. 11/2237, 158.

²⁹ Becker/Kingreen/Scholz SGB V § 2 Rn. 15.

³⁰ BT-Drs. 15/1525, 81.

³¹ KassKomm/Schifferdecker SGB V § 13 Rn. 186.

³² Näher EuGH v. 29.10.2020 – C-243/19 – *Veselības ministrija*, Rn. 46 m.w.N.

³³ Vgl. auch BSG v. 17.02.2010 – B 1 KR 14/09 R; KassKomm/Schifferdecker SGB V § 13 Rn. 194.

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 03.12.2020 – 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 InformationsverfahrensRL (EU) 2015/1535, Art. 9 und 10 DienstleistungsRL 2006/123/EG

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

Kernaussage: 1. Eine Taxi-App, die zugelassene Taxifahrer*innen und potentielle Kund*innen zusammenbringt, ohne in den weiteren Dienstleistungsablauf einzugreifen oder Qualitätsgarantien zu übernehmen ist ein „Dienst der Informationsgesellschaft“ i.S.v. Art. 2 Buchst. a RL 2000/31/EG i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Buchst. b InformationsverfahrensRL (EU) 2015/1535.

2. Ein solcher Vermittlungsdienst darf derselben Zulassungspflicht unterliegen wie andere Anbieter von Taxibestelldiensten. Die Anforderungen an eine Vorabgenehmigung müssen jedoch den Kriterien von Art. 9 und 10 RL 2006/123/EG genügen.

Erläuterungen: Verfahrensgegenstand ist die staatliche Regulierung von Diensten der Plattformökonomie. Bereits in der Rs. *Asociación Profesional Elite Taxi* hatte sich die Große Kammer des EuGH mit der Frage zu befassen, ob ein Angebot von Uber eine Dienstleistung der Informationsgesellschaft oder eine Verkehrsdienstleistung ist.¹ Es ging um einen Vermittlungsdienst, bei dem über eine App nicht berufsmäßige Fahrer*innen und Fahrgäste zusammengebracht werden. Wie der Dienst von Uber zu charakterisieren ist, war für die Frage relevant, wie er staatlicherseits reguliert werden kann. Der Gerichtshof kam Ende 2017 zu dem Schluss, dass es sich um eine Verkehrsdienstleistung i.S.v. Art. 2 Abs.2 Buchst. d RL 2006/123/EG handle, die nicht dem Anwendungsbereich der DienstleistungsRL unterfällt (Rn. 40). Insofern waren für dieses Angebot von Uber nach Art. 58 Abs. 1 AEUV die Regelungen zu Verkehrsdienstleistungen (Art. 90 ff. AEUV) einschlägig.²

In dem nun vorliegenden Fall geht es ebenfalls um eine internetbasierte Taxidienstleistung. Über die Star Taxi App werden den Fahrgästen verfügbare Taxifahrer*innen angezeigt, die sie dann frei auswählen können. Der angebotene Dienst unterscheidet sich in mehrerlei Hinsicht von demjenigen in der Rs. *Asociación Profesional Elite Taxi*. Der GA Szpunar beschrieb dies wie folgt: „Erstens braucht Star Taxi App keine Taxifahrer einzustellen, weil diese über eine eigene Lizenz und die erforderlichen Ressourcen verfügen, um innerstädti-

¹ EuGH v. 20.12.2017 – C-434/15 – *Asociación Profesional Elite Taxi*, mit Hinweis in HSI-Newsletter 4/2017 unter IV.1.

² EuGH v. 20.12.2017 – C-434/15 – *Asociación Profesional Elite Taxi*, Rn. 40, 90 ff.

sche Beförderungsdienstleistungen zu erbringen. Star Taxi App bietet ihnen ihre Dienstleistung lediglich als Ergänzung an, um deren eigene Dienstleistungen effizienter zu gestalten. Für Star Taxi App sind die Taxifahrer keine Mitarbeiter wie die Fahrer von Uber, sondern Kunden, mit anderen Worten Empfänger der Dienstleistung. Zweitens übt Star Taxi App weder eine Kontrolle über noch einen entscheidenden Einfluss auf die Bedingungen aus, unter denen die Beförderungsdienstleistungen von den Taxifahrern erbracht werden, die diese Bedingungen innerhalb der gegebenenfalls durch die geltenden Vorschriften gesetzten Grenzen frei festlegen.“³ Der Gerichtshof kam daher für die Star Taxi App zu dem Ergebnis, dass es sich um einen „Dienst der Informationsgesellschaft“ handelt. Die Voraussetzungen einer behördlichen Genehmigung der Dienstleistung richten sich daher nach Art. 9 und 10 RL 2006/123/EG.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe vom 29.10.2020 – C-804/19 – Markt24

Rechtsvorschriften: Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. I, Art. 20 bis 23 Brüssel-1a-Verordnung (EU) Nr. 1215/2012

Schlagworte: Internationale Zuständigkeit für Arbeitsverträge – Arbeitsentgelt – nicht vollzogener Arbeitsvertrag – Ausschluss der im nationalen Recht des angerufenen Gerichts vorgesehenen Zuständigkeitsregeln – Begriff „Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“

Kernaussage: 1. Die Klage von Arbeitnehmer*innen mit Wohnsitz in einem Mitgliedstaat gegen einen Arbeitgeber mit Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat auf Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Entgelts fällt unter die Brüssel-1a-Verordnung (EU) Nr. 1215/2012, auch wenn diese Arbeitnehmer*innen faktisch keine Arbeitsleistung erbracht haben.

2. Im nationalen Recht kann keine weitere internationale Zuständigkeit des Gerichts begründet werden, in dessen Bezirk die/der Arbeitnehmer*in während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ihren/seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hat, oder in dessen Bezirk das Entgelt zu zahlen ist.

3. Haben Arbeitnehmer*innen und ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag geschlossen und wurde von den Arbeitnehmer*innen faktisch keine Arbeitsleistung in Erfüllung des Vertrags erbracht, dann entspricht der „Ort... , an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“, i.S.v. Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel-1a-Verordnung grundsätzlich dem in diesem Vertrag vereinbarten Arbeitsort.

Erläuterung: Die Frage, in welchem Mitgliedstaat Klagen zu erheben sind (internationale Zuständigkeit), richtet sich nach der Brüssel-1a-Verordnung (EU) Nr. 1215/2012. Für das Arbeitsrecht regelt Art. 21, dass Klagen gegen einen Arbeitgeber an dessen Wohnort oder am Ort der gewöhnlichen Arbeitsleistung erbracht werden. Daneben besteht eine dritte Variante: Sofern ein Arbeitnehmer „seine Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet oder verrichtet hat“, kann er seine Klage bei dem „Gericht des Ortes, an dem sich die Niederlassung, die den Arbeitnehmern eingestellt hat, befindet oder befand.“

Im vorliegenden Fall wurde ein Arbeitsvertrag zwischen einer Arbeitnehmerin mit Wohnsitz in Österreich und einem deutschen Arbeitgeber geschlossen. Der Arbeitnehmerin wurde keine Arbeit zugewiesen, kein Lohn ausgezahlt und das Arbeitsverhältnis nach einigen Wochen wirksam gekündigt. Kann die Klage auf Annahmeverzugslohn in Österreich eingereicht werden?

³ Schlussanträge des GA Szpunar v. 10.09.2020 – C-62/19 – Star Taxi App, Rn. 45.

Damit Art. 21 Brüssel 1a-VO überhaupt anwendbar ist, ist ein gewisses Element der Dauer und Beständigkeit erforderlich. Nach Auffassung des Generalanwalts hängt dies aber nicht davon ab, ob bereits Arbeitsleistungen erbracht worden sind – der Abschluss des Arbeitsvertrags genüge. Ist die Anwendbarkeit der Verordnung zu bejahen, geht es um die Frage, ob im österreichischen Recht über die Brüssel 1a-VO hinaus zusätzliche Gerichtsstände vorgesehen werden können, was der Generalanwalt verneint: Die Brüssel-1a-VO diene nicht der Harmonisierung der Sozialpolitik, in deren Rahmen günstigere Regelungen zulässig sind, sondern der Schaffung eines vereinheitlichten Systems von gerichtlichen Zuständigkeitsregelungen.

Im Rahmen der Prüfung des Gerichtsstands nach der Brüssel-1a-VO ist der Generalanwalt der Auffassung, dass der gewöhnliche Arbeitsort auch dann ermittelt werden kann, wenn tatsächlich nicht gearbeitet worden ist. Hierfür ist auf den zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsort zurückzugreifen. Die Variante gemäß Art. 21 Abs. 1 lit. b) ii) Brüssel-1a-VO, wonach es auf den Ort der Niederlassung eines Arbeitgebers in dem betreffenden Mitgliedstaat ankomme, sei gegenüber dem Ort der üblichen Arbeitsleistung hingegen subsidiär. Die vom vorlegenden Gericht erwogenen Möglichkeiten, unter Rückgriff auf Art. 21 Abs. 1 lit. b) Brüssel-1a-VO den Ort als maßgeblich anzusehen, an dem sich die Arbeitnehmerin arbeitsbereit hielt, hat der Generalanwalt ebenso verworfen wie die Möglichkeit, auf den Ort abzustellen, an dem die Vertragsanbahnung stattfand.

Der Zugang zur Gerichtsbarkeit in seinem Heimatland könnte aber unter einem anderen Gesichtspunkt eröffnet sein: Wenn nämlich der Arbeitgeber vor Ort eine Niederlassung unterhielt, die beim Vertragsabschluss involviert war, könnte sich die Arbeitnehmerin auf Art. 7 Nr. 5 Brüssel-1a-VO berufen.⁴ Dies sei im vorliegenden Fall aufzuklären.

Schlussanträge des Generalanwalts Hogan vom 01.10.2020 – C-940/19 – Les Chirugiens-Dentistes de France u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 4f Abs. 6 RL 2005/36/EG (über die Anwendung von Berufsqualifikationen)

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – nationale Vorschrift, die partiellen Zugang zu bestimmten Berufen im Gesundheitsbereich einführt

Kernaussage: Mitgliedstaaten dürfen auch dann einen nur partiellen Zugang zu einem der unter die RL 2005/36/EG fallenden Berufe ermöglichen, wenn die Richtlinie eigentlich einen Mechanismus der automatischen Anerkennung von Berufsqualifikationen vorsieht.

Schlussanträge des Generalanwalts Hogan vom 17.12.2020 – C-896/19 – Republika

Rechtsvorschriften: Art. 2, 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV, Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Wirksamer gerichtlicher Rechtsschutz – richterliche Unabhängigkeit – Verfahren zur Ernennung von Richter*innen – Befugnisse des Premierministers – Mitwirkung eines Ausschusses für Ernennungen im Justizwesen

Kernaussage: 1. Eine gerichtliche Prüfung der Rechtsgültigkeit eines Verfahrens zur Ernennung von Richter*innen, wie es in der maltesischen Verfassung vorgesehen ist, muss dem europäischen Recht genügen.

2. Es verstößt nicht grundsätzlich gegen Unionsrecht, wenn eine mitgliedstaatliche Verfassungsbestimmung es vorsieht, dass im Ernennungsverfahren für Richter*innen auch die

⁴ Vgl. zur Systematik EuArbRK/Krebber, Brüssel 1a-VO, Art. 20 Rn. 10.

Exekutive (etwa die/der Premierminister*in) mitwirkt. Die unionsrechtlichen Mindestanforderungen an die richterliche Unabhängigkeit müssen jedoch garantiert sein. Hierzu zählen die Freiheit von hierarchischer Kontrolle und finanzielle Autonomie von Exekutive und Legislative sowie ein hinreichender Schutz vor Amtsenthebung und Disziplinarmaßnahmen.

3. Das Verfahren der Ernennung von Richter*innen kann nicht nach dem im Licht von Art. 47 der Charta ausgelegten Art. 19 Abs. 1 EUV in Frage gestellt werden, um Klagen zu stützen, die vor der Verkündung des anstehenden Urteils erhoben worden sind.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des AG Hamburg, vom 17.06.2020 – 31c C 285/19

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 3 FluggastrechteVO (EG) Nr. 261/2004

Schlagworte: Gewerkschaftlich organisierter Streik als „außergewöhnlicher Umstand“

Erläuterungen: Das AG Hamburg hatte zu entscheiden, ob Flugpassagiere Anspruch auf Entschädigungsleistungen bei Verspätungen haben, die durch einen „gewerkschaftlich organisierten Streik des eigenen Personals“ verursacht worden sind. Die Verpflichtung zur Zahlung von Ausgleichszahlungen würde nicht bestehen, wenn die genannte Konstellation einen „außergewöhnlichen Umstand“ i.S.d. Art. 5 Abs. 3 der FluggastrechteVO (EG) Nr. 261/2004 darstellt.

Das vorlegende Gericht geht davon aus, dass es sich bei dem gewerkschaftlichen Streik um einen außergewöhnlichen Umstand handelt, da es sich hier, anders als in einer Entscheidung des EuGH vom 17.04.2018⁵, nicht um einen wilden Streik handelt. In diesem Urteil hatte der EuGH angenommen, die vom Unternehmen vorgenommenen Umstrukturierungsmaßnahmen hätten in vorhersehbarer Weise Meinungsverschiedenheiten und Konflikte mit Mitarbeiter*innen, die in einen Streik münden können, hervorrufen können.

Das vorlegende Gericht stellt fest, dass Auseinandersetzungen im Zuge von Lohnerhöhungsforderungen der Belegschaft keinen „außergewöhnlichen Umstand“ darstellen. Gegenüber diesen seien aber Streiks, die auf die generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen zielen, nicht typisch und für das Unternehmen wesentlich schwerer einzukalkulieren. Auch hätte das Unternehmen, im Gegensatz zum oben zitierten Urteil, mit seinem Verhalten keine Umstände geschaffen (z.B. Unternehmensrestrukturierungen), die eine Auseinandersetzung mit der Belegschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit nach sich ziehen. Aus diesem Grund handle es sich bei dieser Konstellation, aus der Sicht des Gerichts, um einen „außergewöhnlichen Umstand“.

Auch stehe das unionsrechtlich geschützte Recht auf gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit in Kollektivvertrags- und Verhandlungsrecht der Annahme einer Beherrschbarkeit eines gewerkschaftlichen Streiks entgegen, denn diese suggeriere in gewisser Weise, so das Gericht, die Pflicht des Luftfahrtunternehmens gegenüber seinen Passagieren, den Streik durch Erfüllen der Lohnerhöhungsforderungen zu beenden.

Diese Ansicht mag verwundern, da bei Tarifverhandlungen regelmäßig damit gerechnet werden muss, dass auch unangekündigt gestreikt wird. Schon das BAG stellte in seiner Entscheidung 1980 fest: „Tarifautonomie ohne Streikrecht ist nichts anderes als ‚kollektives Betiteln‘“.⁶ Auch stehen der Arbeitgeberseite eine wesentlich größere Bandbreite an Verteidigungsmitteln zur Verfügung als einzig die Erfüllung der Lohnerhöhungsforderungen.

Für das deutsche Recht ergeben sich voraussichtlich keine nennenswerten Änderungen, da das Luftfahrtunternehmen, um einen Prozess zu umgehen, die geforderte Zahlung bereits

⁵ EuGH v. 17.04.2018 – C-195/17 – *Krüsemann u.a.*

⁶ BAG v. 10.06.1980 – 1 AZR 168/79.

beglichen hat⁷, der Rechtsstreit somit erledigt ist und aus dem Verfahrensregister des EuGH gestrichen wird.

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts vom 21.10.2020 – C-534/20 – Leistriz

Rechtsvorschriften: Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO (VO (EU) 2016/679)

Schlagworte: Ordentliche Kündigung von Datenschutzbeauftragten – Vorrang des Unionsrechts

Erläuterungen: Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten als „Teamleiterin Recht“ und wurde von ihr zusätzlich zur betrieblichen Datenschutzbeauftragten benannt. Die Beklagte ist aufgrund ihrer Größe zu dieser Benennung verpflichtet. Nachdem die Klägerin später ordentlich gekündigt wurde, stellte sich die Frage, ob die Kündigung nach § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG unwirksam sei, da Datenschutzbeauftragten hiernach nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden könne.

Das BAG möchte nun vom EuGH wissen, ob nach Unionsrecht, insb. Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO, eine mitgliedstaatliche Regelung zulässig ist, durch die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Datenschutzbeauftragten an strengere Voraussetzungen als nach dem Unionsrecht geknüpft ist. Denn müssten § 38 Abs. 1 und Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG wegen des Anwendungsvorrangs von Unionsrecht (insb. Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO) unangewendet bleiben, wäre die ordentliche Kündigung der Datenschutzbeauftragten entgegen der Ansicht der vorinstanzlichen Gerichte nicht nichtig. Sollte diese Frage bejaht werden, möchte das BAG weiter wissen, ob das Unionsrecht dem weitergehenden nationalen Kündigungsschutz auch dann entgegensteht, wenn die Benennung des Datenschutzbeauftragten nicht nach Art. 37 Abs. 1 DSGVO verpflichtend ist, sondern nur nach dem Recht des Mitgliedstaats. Der etwaige Anwendungsvorrang des Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO könnte lediglich für nach Unionsrecht verpflichtend benannte Datenschutzbeauftragte bestehen, da die Regelung nur insoweit als abschließend zu betrachten sein könnte.

Zuletzt interessiert sich das BAG im Falle der Bejahung der ersten Vorlagefragen dafür, ob Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO auf einer ausreichenden unionsrechtlichen Ermächtigungsbasis beruht, insbesondere soweit er Datenschutzbeauftragte erfasst, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verantwortlichen stehen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁷ Fischer, jurisPR-ArbR 45/2020 Anm. 1, D.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 06.10.2020 – C-580/19 – Stadt Offenbach am Main (Période d’astreinte d’un pompier)

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Rufbereitschaft eines Feuerwehrmannes – Verpflichtung, binnen 20 Minuten in Einsatzkleidung und -fahrzeug die Stadtgrenze zu erreichen – keine Vorgabe zum Aufenthaltsort – faktische Einschränkung der Ortswahl und der persönlichen Interessenwahrnehmung

Kernaussage: 1. Für die Einstufung der Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit ist der entscheidende Faktor die Intensität der Einschränkungen. Diese ergibt sich insbesondere aus der vorgegebenen Reaktionszeit auf den Ruf des Arbeitgebers.

2. Schränkt die Kürze der Reaktionszeit die freie Ortswahl des Arbeitnehmers nicht offensichtlich erheblich ein, können weitere Indizien zur Beurteilung herangezogen werden. Dabei muss es sich um allgemeine und objektive Indizien aus der Ausübung der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers handeln, wobei dem Indiz der häufigen dienstlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft besonderes Gewicht zukommt.

3. Sind Feuerwehrleute während ihrer Bereitschaftszeit verpflichtet, binnen 20 Minuten in Einsatzkleidung und -fahrzeug die Stadtgrenze zu erreichen, handelt es sich um Arbeitszeit.

Erläuterungen: Der Kläger arbeitet als Feuerwehrmann bei der Stadt Offenbach am Main. Neben seinem regulären Dienst muss er Rufbereitschaft ableisten. Während dieser war der Kläger verpflichtet, ständig erreichbar zu sein und im Fall des Einsatzes in 20 Minuten die Stadtgrenze von Offenbach am Main erreichen können. Der Kläger beantragte, die Rufbereitschaftszeiten als Arbeitszeit anzuerkennen und sie entsprechend zu vergüten.

Der GA verweist zu Beginn seiner Ausführungen auf den dichotomen Arbeitszeitbegriff des Gerichtshofs⁸, der nur die beiden sich gegenseitig ausschließenden Zustände von Arbeitszeit und Ruhezeit kennt (Rn. 49). Diese Unterscheidung entspreche dem klaren Wortlaut der Norm und könne, wenn gewollt, nur vom europäischen Gesetzgeber überwunden werden (Rn. 53 – 55).

Aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ließen sich klare Voraussetzungen für die Klassifizierung von Rufbereitschaftsdienst als Arbeitszeit entnehmen: 1.) Der Arbeitnehmer hält sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort auf, 2.) der Arbeitnehmer steht dem Arbeitgeber zur Verfügung, um einem Ruf Folge zu leisten, und 3.) die Reaktionszeit auf den Ruf des Arbeitgebers ist besonders kurz (Rn. 62).

Entscheidend für die Klassifizierung seien dabei die vom Arbeitgeber auferlegten Einschränkungen, die es dem Arbeitnehmer nicht erlauben, eine angemessene Ruhezeit in Anspruch zu nehmen (Rn. 82). Dabei habe eine kurze Reaktionszeit eine besondere, aber nicht alleinige Indizwirkung, da sie die Freiheit des Arbeitnehmers unmittelbar objektiv und eindeutig beeinflusse (Rn. 90). Ihr misst der GA auch mehr Gewicht zu als dem Indiz des vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorgegebenen Aufenthaltsortes. Wenn die Reaktionszeit sehr kurz sei, könne deshalb zumeist von Arbeitszeit ausgegangen werden (Rn. 99). Sei die Kürze der

⁸ EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*, Rn. 55; Urt. v. 03.10.2000 – C-303/98 – *Simap*, Rn. 47; Urt. v. 10.09.2015 – C-266/14 – *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, Rn. 26.

Zeit jedoch weniger signifikant könnten daneben weitere Indizien treten, die dann den Ausschlag geben könnten. Dabei hebt der GA die Einschränkung des besonders häufigen Einsatzes während des Rufbereitschaftsdienstes gesondert hervor.

Abschließend rät der GA dem Gerichtshof, sich darauf zu beschränken, diese Kriterien so allgemein und objektiv wie möglich zu gestalten und die Würdigung des Einzelfalles den nationalen Gerichten zu überlassen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass der EuGH den Schlussanträgen folgt. Es entspricht der Linie des EuGH aus früheren Urteilen⁹, die Zweigliedrigkeit des Arbeitszeitbegriffs stringent durchzusetzen und die Unterscheidungskriterien so objektiv und allgemeingültig wie möglich zu fassen, um die Rechtsauslegung und -anwendung für die nationalen Gerichte zu erleichtern und ihnen so eine klare Beurteilung der Einzelfälle zu ermöglichen (Rn. 58).

Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 06.10.2020 – C-344/19 – Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé)

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Arbeitszeitgestaltung – Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit – Rufbereitschaft – Wartung von Fernsehsendern im Hochgebirge

Kernaussage: 1. Für die Einstufung einer Zeit der Rufbereitschaft als Arbeitszeit oder Ruhezeit ist die Intensität der Einschränkungen entscheidend und insbesondere die Reaktionszeit auf den Ruf des Arbeitgebers.

Ist die Reaktionszeit kurz, aber nicht so kurz, dass die freie Ortswahl der Arbeitnehmer*innen völlig verhindert wird, können zusätzliche Kriterien zur Prüfung der Gesamtwirkung herangezogen werden. Diese ergänzenden Kriterien müssen sich aus der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers ergeben, dürfen also nicht aus objektiven Situationen gezogen werden, die nichts mit dem Kontrollbereich des Arbeitgebers zu tun haben. Beispiele sind:

- Handlungsspielraum von Arbeitnehmer*innen gegenüber dem Ruf des Arbeitgebers,
- Folgen eines unterlassenen oder verspäteten Tätigwerdens,
- Notwendigkeit, Funktionskleidung für die Arbeit zu tragen,
- Verfügbarkeit eines Dienstwagens für die Erreichung des Einsatzorts,
- zeitlichen Festlegung und Dauer der Rufbereitschaft sowie
- mutmaßliche Häufigkeit der Einsätze.

2. Arbeiten Arbeitnehmer*innen an einem geografisch schwer erreichbaren Ort, ohne dass der Arbeitgeber örtliche Einschränkungen auferlegt und eine Reaktionszeit von einer Stunde besteht, liegt keine „Arbeitszeit“ vor. Dies gilt auch, wenn Arbeitnehmer*innen sich für bestimmte Zeiträume in einer Unterkunft in der Nähe des Arbeitsorts (Rundfunk-Sendeanlage) aufhält und die Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten aufgrund der geografischen Besonderheiten des Ortes begrenzt sind.

Erläuterungen: Der Ausgangsfall wirft einige Fragen im Zusammenhang mit der Charakterisierung der Zeit eines Rufbereitschaftsdienstes als Arbeitszeit oder als Ruhezeit i.S.d. ArbeitszeitRL auf. Konkret ging es um einen Sendetechniker, der zur Wartung einer Rundfunk-Sendeanlage im Hochgebirge eingesetzt war. Er war verpflichtet, während der Zeit der Rufbereitschaft binnen einer Stunde seine Arbeit aufzunehmen. Aufgrund der besonderen geografischen Lage und der vorgegebenen Reaktionszeit war es ihm nicht möglich, während der Rufbereitschaft nach Hause ins Tal zu fahren. Die Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten waren

⁹ EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*, Rn. 55; Urt. v. 03.10.2000 – C-303/98 – *Simap*, Rn. 47; Urt. v. 10.09.2015 – C-266/14 – *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, Rn. 26.

auf dem Berg ebenfalls eingeschränkt. Fraglich war u.a. ob die vom EuGH entwickelten Unterscheidungskriterien auch zur Beurteilung einer besonderen Konstellation wie der vorliegenden ausreichen.

GA *Pitruzzella* sieht hierin keine vom Arbeitgeber getroffene Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten, wie es der EuGH in der Rs. *Matzak*¹⁰ als ein Kriterium für die Charakterisierung von Arbeitszeit formulierte. Nach dem GA habe die geografische Besonderheit des Arbeitsortes keine Auswirkungen auf die Einordnung von Rufbereitschaft als Arbeits- oder Ruhezeit. Er zieht hierfür einen Vergleich zu Arbeitnehmer*innen auf Ölplattformen und solchen, die ihren Wohnsitz schlicht weit vom Arbeitsort entfernt gewählt haben (Rn. 77 ff.). Letzteres ist sicherlich im Regelfall der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen, wobei aber der ergänzende Hinweis des GA, dass mit den modernen Kommunikationstechnologien heutzutage der Kontakt mit der Familie besser aufrechterhalten werden kann (vgl. Rn. 84) nicht sonderlich zielführend ist. Die Schlussanträge befassen sich ausführlich mit der Frage, welche Kriterien zur Gesamtbeurteilung von Rufbereitschaftszeiten herangezogen werden können. Worauf vorliegend nicht eingegangen wird, ist, ob die Tätigkeit in einer Sendeanlage auf einem Berg aufgrund der damit verbundenen Entfernung zum Wohnsitz des Arbeitnehmers nicht jedenfalls eine Tätigkeit i.S.v. Art. 17 Abs. 3 lit. a RL 2003/88/EG sein könnte, für die jedenfalls ein anderweitiger gleichwertiger Gesundheitsschutz gewährleistet werden muss. Dies ist jedoch nicht Gegenstand der Vorlagefrage.

Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 11.11.2020 – C-585/19 – *Academia de Studii Economice din București*

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1, 3 und 6 Buchst. b ArbeitszeitRL 2003/88

Schlagworte: Arbeitnehmer*innen mit mehreren Arbeitsverträgen bei demselben Arbeitgeber – Arbeitszeit und Ruhezeiten – Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit – Anwendung pro Arbeitnehmer*in oder pro Vertrag

Kernaussage: 1. Unter dem Begriff „Arbeitszeit“ ist „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer (...) arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“, auf der Grundlage aller von dieser/diesem Arbeitnehmer*in mit demselben Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsverträge zu verstehen.

2. Die Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden je 24-Stunden-Zeitraum sowie die geltende wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden gelten für alle Verträge zwischen einer/einem Arbeitnehmer*in mit demselben Arbeitgeber.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁰ EuGH v. 21.08.2018 – C-518/15 – *Matzak*, Rn. 59 ff.

4. Befristungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 08.10.2020 – C-644/19 – Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 1 und 2 RL GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; § 4 Abs. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Beibehaltung des Status als ordentliche Lehrkraft über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus – Beschränkung auf Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen

Kernaussage: 1. Dürfen nach Erreichen des Renteneintrittsalters nur diejenigen Lehrkräfte, die Dissertationsbetreuer sind, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten, während die anderen Lehrkräfte mit der Universität nur befristete Arbeitsverträge mit geringerer Vergütung abschließen können, verstößt dies gegen § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Dies setzt aber voraus, dass die Lehrkräfte mit Dissertationsbetreuung unbefristet beschäftigt und mit den Lehrkräften der zweiten Kategorie vergleichbar sind, und die Ungleichbehandlung nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist.

2. Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters liegt hier nicht vor.

Erläuterungen: Nach den Durchführungsbestimmungen des rumänischen Hochschulrechts können ordentliche Lehrkräfte der Universität von Sibiu ihren Status auch nach Erreichen des Rentenalters beibehalten, wenn sie Dissertationsbetreuer sind. Geklagt hatte vorliegend ein Arbeitnehmer, der keine Dissertationen betreute, seinen Status als ordentliche Lehrkraft deshalb mit Renteneintritt verlor und anschließend von der Universität nur noch wiederholt mittels befristeter Arbeitsverträge beschäftigt wurde. Diese befristeten Verträge waren geringer vergütet als die der ordentlichen Lehrkräfte.

Der EuGH konnte hierin zwar keine Ungleichbehandlung wegen des Alters i.S.d. RL 2000/78/EG erkennen, es könnte jedoch ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot befristet Beschäftigter nach § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vorliegen. Hierfür müsse das vorlegende Gericht klären, ob es sich bei den ordentlichen Lehrkräften, die als Dissertationsbetreuer ihren Status erhalten, um vergleichbare Dauerbeschäftigte handelt. Ist dies der Fall, läge eine Ungleichbehandlung beim Entgelt vor. Diese könne nicht aus Gründen der Personalverwaltung oder Haushaltserwägungen gerechtfertigt werden, da es sich hierbei um keine rechtmäßigen Ziele i.S.d. Rahmenvereinbarung handelt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 1.12.2020 – C-815/18 – Federatie Nederlandse Vakbeweging

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

Schlagworte: Arbeitnehmerentsendung – Kraftfahrer*innen im grenzüberschreitenden Güterverkehr – Begriff „entsandter Arbeitnehmer“ – Kabotagebeförderungen – Dienstleistungsfreiheit – allgemeinverbindliche Tarifverträge

Kernaussage:

1. Die EntsenderL 96/71/EG ist auf die länderübergreifende Erbringung von Dienstleistungen im Straßenverkehrssektor anwendbar.
2. Arbeitnehmer*innen, die als Fahrer*innen im Rahmen eines Chartervertrags zwischen zwei Unternehmen mit Sitz in verschiedenen Mitgliedstaaten tätig sind, sind entsandte Arbeitnehmer*innen, wenn ihre Arbeitsleistung eine hinreichende Verbindung zu diesem Hoheitsgebiet aufweist. Das Vorliegen einer solchen Verbindung wird im Rahmen einer Gesamtwürdigung von Gesichtspunkten wie der Art der von den betreffenden Arbeitnehmer*innen in diesem Hoheitsgebiet verrichteten Tätigkeiten, der Enge der Verbindung der Tätigkeiten zu dem Hoheitsgebiet jedes Mitgliedstaats, in sie tätig sind, und des Anteils bestimmt, den diese Tätigkeiten dort an der gesamten Beförderungsleistung ausmachen. In diesem Zusammenhang genügen Anweisungen, am Sitz eines Unternehmens in einem anderen Mitgliedstaat die Arbeit aufzunehmen oder dort zu beenden, für sich genommen nicht für die Annahme aus, dass die Fahrer*in i.S.d. EntsenderL 96/71 in das Hoheitsgebiet dieses anderen Mitgliedstaats entsandt worden ist.
3. Das Bestehen eines Konzernverbands zwischen Verleiher und Entleiher ist für die Beurteilung, ob eine Entsendung von Arbeitnehmer*innen vorliegt, nicht ausschlaggebend.
4. Wird im Rahmen eines Chartervertrags Kabotagebeförderungen im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats durchführt, liegt grundsätzlich eine Entsendekonstellation vor.
5. Ob ein Tarifvertrag i.S.v. Art. 3 Abs. 1 und 8 EntsenderL 96/71 für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, ist anhand des anwendbaren nationalen Rechts zu beurteilen.

Erläuterungen: Ein niederländisches Transportunternehmen beauftragt eine deutsche und eine ungarische Konzerngesellschaft im Rahmen eines Charter-Vertrags mit der Übernahme von LKW-Fahrten, die in den Niederlanden beginnen und enden. Ein niederländischer Tarifvertrag sieht vor, dass auch für die Beschäftigten der beauftragten Unternehmen die in ihm geregelten Arbeitsbedingungen gelten, selbst wenn auf den Arbeitsvertrag an sich ausländisches Recht Anwendung findet. Das vorliegende niederländische Gericht geht davon aus, dass der Tarifvertrag nur in Entsendekonstellationen anwendbar sein kann.

Der EuGH entwickelt einige Grundsätze, ab wann ein*e Kraftfahrer*in als in einen Mitgliedstaat entsandt anzusehen ist (Rn. 42 ff.). Voraussetzung hierfür ist eine „hinreichende Verbindung zu dem betreffenden Hoheitsgebiet“¹¹. In Hinblick auf die LKW-Fahrten differenziert der Gerichtshof: Sofern die Tätigkeit des Kraftfahrers das Be- oder Entladen des LKW in

¹¹ So bereits EuGH v. 19.12.2019 – C-16/18 – *Dobersberger*, Rn. 31 mit Hinweis in *HSI-Newsletter 4/2019*, unter IV.6. zum grenzüberschreitenden Bahnverkehr.

dem Mitgliedstaat, die Instandhaltung und Reinigung beinhaltet, sei von einer solchen Verbindung auszugehen. Nicht gegeben sei diese hingegen bei dem bloßen Durchfahren des Hoheitsgebiets. Eine Kraftfahrerin bspw., die auf dem Weg von Lodz nach Marseille deutsches Hoheitsgebiet befährt, wäre währenddessen nicht als entsandt im Sinne der EntsendeRL anzusehen. Anders sei dies wiederum bei sog. Kabotagetransporten, also Fahrten, deren Start und Ziel in demselben Aufnahmezustaat liegen (vgl. die Definition in Art. 2 Nr. 3, 6 VO Nr. 1072/2009): Hier ist bereits nach geltendem Recht von einer Entsendung auszugehen.

Der Terminus der „hinreichenden Verbindung“ ist in den geltenden Rechtsakten nicht erwähnt, findet sich aber nunmehr in der [RL \(EU\) 2020/1057](#), die die Vorgaben für die Entsendung von Kraftfahrer*innen konkretisiert. Die Entscheidung des EuGH in der vorliegenden Rechtsache nimmt somit die nach Inkrafttreten des Mobilitätspakets am 02.02.2022 geltende Rechtslage vorweg.¹²

Die Beantwortung der weiteren Vorlagefragen zur Vereinbarkeit der Anwendung des Tarifvertrags mit der Dienstleistungsrichtlinie barg sozialpolitischen Sprengstoff.¹³ Der EuGH hat hierzu in der Sache keine Stellung genommen und dies damit begründet, dass es sich nach nationalem Recht richtet, ob ein Tarifvertrag als allgemeinverbindlich anzusehen ist. Eine unionsrechtsautonome Auslegung komme nicht in Betracht. Dies ist insofern bemerkenswert, als selbstverständlich auch das nationale Recht (wie auch die Tarifverträge selbst) grundfreiheitenkonform ausgestaltet sein muss. Urteile, in denen sozialpolitische Regelungen für unvereinbar mit Grundfreiheiten erklärt wurden, haben in der Vergangenheit bisweilen zu erheblicher Kritik an der sozialpolitischen Ausrichtung des Unionsrechts geführt.¹⁴ Die nun eingeschlagene Zurückhaltung ist zu begrüßen, sollte aber auf ein solides rechtsdogmatisches Fundament gestellt werden.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 08.12.2020 – C-620/18 – Ungarn / Parlament und Rat

Rechtsvorschriften: EntsendeRL (EU) 2018/957, KoordinierungsVO (EG) Nr. 593/2008, Art. 9, 53, 58, 62 AEUV

Schlagworte: Vereinbarkeit der reformierten EntsendeRL mit Unionsrecht

Kernaussage: Die Nichtigkeitsklage Ungarns gegen die EntsendeRL (EU) 2018/957 wird abgewiesen. Die vorgenommenen Änderungen wurden auf der richtigen Rechtsgrundlage erlassen und sind auch verhältnismäßig.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 08.12.2020 – C-626/18 – Polen / Parlament und Rat

Rechtsvorschriften: EntsendeRL (EU) 2018/957, KoordinierungsVO (EG) Nr. 593/2008, Art. 9, 53, 58, 62 AEUV

Schlagworte: Vereinbarkeit der reformierten EntsendeRL mit Unionsrecht

Kernaussage: Die Nichtigkeitsklage Polens gegen die EntsendeRL (EU) 2018/957 wird abgewiesen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹² Näher zum Mobilitätspaket [HSI-Report 2/2020](#), unter VII.1.1.

¹³ Siehe bereits die Erläuterungen zu den Schlussanträgen von GA Bobek, [HSI-Report 2/2020](#), unter IV.4.

¹⁴ Vgl. [Ulber/Wiegand](#), Die Bindung von Arbeitnehmervereinigungen an die europäischen Grundfreiheiten, [HSI-Schriftenreihe](#), Bd. 24, 2018.

6. Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (erste Kammer) vom 18.11.2020 – C-463/19 – Syndicat CFTC

Rechtsvorschriften: Art. 14, 28 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Tarifvertrag, der den Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind selbst erziehen, einen Anspruch auf Urlaub im Anschluss an den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub gewährt – Ausschluss männlicher Arbeitnehmer

Kernaussage: Ein nationaler Tarifvertrag darf Arbeitnehmerinnen, die ihr Kind selbst erziehen, einen Anspruch auf Urlaub nach Ablauf des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs vorbehalten, sofern dieser zusätzliche Urlaub den Schutz der Arbeitnehmerinnen sowohl hinsichtlich der Folgen der Schwangerschaft als auch hinsichtlich ihrer Mutterschaft bezweckt. Ob dies der Fall ist, insbesondere, ob die Voraussetzungen für die Gewährung dieses Urlaubs, seiner Ausgestaltung und Dauer sowie des mit diesem Urlaub verbundenen rechtlichen Schutzniveaus vorliegen, ist durch die nationalen Gerichte zu prüfen.

Erläuterungen: Siehe hierzu die Anmerkung von *Wenckebach*, S. 4 ff.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 19.11.2020 – C-511/19 – Olympiako Athlitiko Kentro Athinon

Rechtsvorschriften: Art. 6 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Altersdiskriminierung – bis zur Kündigung ihres Arbeitsvertrags in eine Arbeitskräftereserve versetzte Beschäftigte des öffentlichen Dienstes – Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen des Anspruchs auf eine volle Altersrente – Senkung der Lohn- und Gehaltskosten des öffentlichen Sektors

Kernaussage: Eine nationale Regelung, nach der die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums die Voraussetzungen für den Bezug einer vollen Altersrente erfüllen, bis zur Kündigung ihres Arbeitsvertrags in eine Arbeitskräftereserve versetzt werden, ist nicht unionsrechtswidrig. Zum einen wird mit dieser Regelung ein legitimes Ziel der Beschäftigungspolitik verfolgt und zum anderen sind die zur Erreichung dieses Ziels eingesetzten Mittel angemessen und erforderlich.

Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe vom 25.11.2020 – C-795/19 – Tartu vanqla

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 4 Abs. 1, Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Diskriminierungsverbot aufgrund Behinderung – Mindestmaß an Hörvermögen für die Tätigkeit als Strafvollzugsbeamte*in – Hörbehinderung – Absoluter Hinderungsgrund für eine Weiterbeschäftigung – Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen

Kernaussage: Menschen mit Behinderungen werden durch eine nationale Regelung diskriminiert, nach der es absolut unmöglich ist, Strafvollzugsbeamte weiter zu beschäftigen, wenn ihr Hörvermögen unter einer bestimmten Schwelle liegt, ohne dass der Arbeitgeber prüft, ob

die betroffene Person – ggf. nachdem angemessene Vorkehrungen, z.B. durch die Zuweisung zu einem bestimmten Dienst oder durch die Erlaubnis zum Tragen eines Hörgeräts, getroffen worden sind – in der Lage ist, die Aufgaben aus dem Arbeitsverhältnis zu erfüllen.

Erläuterungen: Der Kläger leidet seit seiner Geburt an einer Hörschwäche auf einem Ohr. Auch mit dieser Einschränkung war er – ohne Beanstandungen – langjährig als Aufseher in einer Justizvollzugsanstalt in Estland beschäftigt. Nach estnischem Recht stellt es einen absoluten Hinderungsgrund für die Tätigkeit als Justizvollzugsbeamt*in dar, wenn das Hörvermögen unterhalb einer definierten Schwelle liegt. Strafvollzugsbeamt*innen müssten nämlich „allseitig verwendbar“ sein. Nachdem bei einer Untersuchung festgestellt wurde, dass das Hörvermögen des Klägers dieses Niveau nicht erreicht, wurde er entlassen. Inwieweit ein Hörgerät die Beeinträchtigung ausgleichen könnte, wird nach der nationalen Norm nicht berücksichtigt, während bei Sehschwächen ein Ausgleich durch Sehhilfen möglich ist.

Der GA Øe stellt fest, dass der Arbeitgeber des hörbehinderten Strafvollzugsbeamten angemessene Vorkehrungen hätte treffen müssen. Hierbei hätte es sich um organisatorische Maßnahmen handeln können und zwar, dass der Strafvollzugsbeamte z.B. einem anderen Dienst zugewiesen wird, der kein so hohes Hörvermögen erfordere (Rn. 92). Wenn der Arbeitnehmer seine Aufgaben – ggf. mit Unterstützung durch angemessene Vorkehrungen – erfüllen könne, dann ist eine Kündigung allein wegen des per Definition zu geringen Mindesthörvermögens nicht gerechtfertigt (vgl. Rn. 94). Daneben wäre auch die „Erlaubnis zur Verwendung eines solchen [Hör-]Geräts (...) als eine angemessene Vorkehrung im Sinne von Art. 5 der Richtlinie 2000/78 anzusehen“ (Rn. 97).

Der GA kommt zu einem zutreffenden Ergebnis. Er hätte sich dabei neben Art. 5 RL 2000/78/EG ergänzend auf Art. 27 Abs. 1 lit. i UN-Behindertenrechtskonvention beziehen können, in dem die Vornahme angemessener Vorkehrungen am Arbeitsplatz gefordert wird.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º2 de Vigo (Verwaltungsgericht Nr.2 von Vigo, Spanien) vom 14.08.2020 – C-389/20 – Tesorería General de la Seguridad Social

Rechtsvorschriften: Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 79/7/EWG, Art. 5 Buchst. b GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – besonderes System der sozialen Sicherheit für Hausangestellte – Weibliche Hausangestellte – Ausschluss von der Möglichkeit der Beitragszahlung zur Arbeitslosenversicherung – Ausschluss von Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Vorabentscheidungsersuchen des Finanzgerichts Bremen, eingereicht am 20.08.2020 – C-411/20 – Familienkasse Niedersachsen-Bremen

Rechtsvorschriften: FreizügigkeitsRL 2004/38/EG, KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Familienleistungen – Kindergeld – Nachweis des inländischen Einkommens – Gleichbehandlung

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtshofs (Österreich) eingereicht am 28. August 2020 – C-405/20 – BVAEB

Rechtsvorschriften: Art. 12 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen – Anpassung von Beamtenpensionen – inflationsbedingte Anpassung des Realwerts von Ruhebezügen

Erläuterungen: Auf eine Geschlechterdiskriminierung hin zu überprüfen ist eine „soziale Komponente“, mit der höhere Pensionen zu Gunsten von niedrigeren gekürzt und so der Abstand zwischen ihnen verringert werden sollen. Dem EuGH ist die Frage vorgelegt worden, ob dadurch Männer, die tendenziell hohe Pensionen beanspruchen können, ungerechtfertigt benachteiligt werden.

Vorabentscheidungsersuchen des Conseil d'État (Belgien), eingereicht am 29.09.2020 – C-485/20 – HR Rail

Rechtsvorschriften: Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Arbeitsverhältnis auf Probe – behinderungsbedingte Unmöglichkeit, die wesentlichen Funktionen des bisherigen Arbeitsplatzes zu erfüllen – angemessene Vorkehrung – Zuweisung eines anderen geeigneten Arbeitsplatzes

Erläuterungen: Im Ausgangsverfahren wurde ein Arbeitnehmer bei einem belgischen Eisenbahnunternehmen als Fachkraft für die Wartung der Gleise eingestellt. Während der Probezeit bekam er einen Herzschrittmacher und durfte anschließend nicht mehr elektromagnetischen Feldern ausgesetzt werden, wie es sie u.a. in den Gleisanlagen gab. Er wurde daraufhin zunächst als Lagerarbeiter eingesetzt, bis sein Arbeitgeber entschied, ihn noch in der Probezeit zu kündigen. Fraglich ist nun, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer als angemessene Vorkehrung (Art. 5 RL 2000/78/EG) einen anderen (leidensgerechten) Arbeitsplatz (z.B. Weiterbeschäftigung als Lagerarbeiter) hätte zuweisen müssen, wozu er bei einem unbefristet Beschäftigten (außerhalb der Probezeit) verpflichtet gewesen wäre.

[→ zurück zur Übersicht](#)

7. Insolvenz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 25.11.2020 – C-799/19 – Sociálna poisťovňa

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2, 3 InsolvenzRL 2008/94/EG

Schlagworte: Begriffe der nicht erfüllten Arbeitnehmeransprüche und der Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers – tödlicher Arbeitsunfall – Ersatz des immateriellen Schadens – Einbringung der Forderung beim Arbeitgeber – Unmöglichkeit – Garantieeinrichtung

Kernaussage: 1. Ein Arbeitgeber gilt nicht als „zahlungsunfähig“, wenn gegen ihn ein Antrag auf Durchführung der Zwangsvollstreckung im Zusammenhang mit einem gerichtlich zuerkannten Schadensersatzanspruch gestellt wurde, die Forderung aber im Vollstreckungsverfahren wegen seiner faktischen Zahlungsunfähigkeit für uneinbringlich erklärt wurde. Es ist jedoch zu prüfen, ob der betreffende Mitgliedstaat beschlossen hat, den in der InsolvenzRL vorgesehenen Schutz der Arbeitnehmer*innen bei einer solchen Zahlungsunfähigkeit, die

nach anderen im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Verfahren festgestellt worden ist, auszuweiten.

2. Schadensersatz, den ein Arbeitgeber Hinterbliebenen für den infolge des arbeitsunfallbedingten Todes eines Arbeitnehmers erlittenen immateriellen Schaden schuldet, kann nur dann unter „Ansprüche von Arbeitnehmern aus Arbeitsverträgen oder Arbeitsverhältnissen“ i.S.d. InsolvenzRL subsumiert werden, wenn er unter den Begriff „Arbeitsentgelt“ i.S.d. nationalen Rechts fällt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

8. Leiharbeit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 14.10.2020 – C-681/18 – KG (Missions successives dans le cadre du travail intérimaire)

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

Schlagworte: Leiharbeit – Gleichbehandlung – erforderliche Maßnahmen, um einen missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit zu verhindern – Verpflichtung der Mitgliedstaaten, aufeinanderfolgende Überlassungen zu verhindern

Kernaussage: Unionsrecht zwingt nicht dazu, die Zahl aufeinanderfolgender Überlassungen desselben Leiharbeitnehmers bei demselben entleihenden Unternehmen zu beschränken oder die Rechtmäßigkeit des Einsatzes von Arbeitnehmerüberlassung von der Angabe sachlicher Gründe für den Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung abhängig zu machen. Mitgliedstaaten dürfen aber nicht untätig bleiben, um den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren und um das Ziel, die Umgehung der LeiharbeitsRL 2008/104 zu unterbinden, zu verwirklichen.

Erläuterungen:¹⁵ Der EuGH hat sich im vorliegenden Urteil erstmals zur zulässigen Dauer der Überlassung von Leiharbeiter*innen geäußert. Die Mitgliedstaaten haben Maßnahmen zu ergreifen, um den vorübergehenden Charakter der Leiharbeit zu wahren, wobei sie über die wirksamen Maßnahmen selbst entscheiden können. Wenn ein Unternehmen auf eine Kette aufeinanderfolgender Leiharbeitsverträge zurückgreift, ist stets zu prüfen, ob eine unzulässige Umgehung vorliegt, auch wenn wechselnde Leiharbeiter*innen eingesetzt worden sind (Arbeitsplatzbezug der Betrachtung). Die Praxis in Deutschland weicht von dieser Vorgabe häufig ab. Hier sind Anpassungen erforderlich. Mit einer weiteren Beschäftigung mit dieser Rechtsfrage durch den EuGH ist demnächst zu rechnen (Az. C-232/20 – *Daimler*¹⁶). Besonderes Augenmerk verdient die Frage, wie intensiv der EuGH die Wirksamkeit der durch die Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen kontrolliert.

¹⁵ Siehe zum vorliegenden Urteil bereits die Anm. von *Klengel*, HSI-Report 3/2020, Anm. unter II.

¹⁶ LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 13.05.2020 – 15 Sa 1991/19; hierzu HSI-Report 2/2020, Anm. unter IV.7.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 10.12.2020 – C-784/19 – TEAM POWER EUROPE

Rechtsvorschriften: Art. 12 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 – Art. 14 Abs. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Entsendung von Arbeitnehmer*innen – anwendbares Sozialversicherungsrecht – Leiharbeit – Mitgliedstaat, in dem der Arbeitgeber seine Tätigkeit gewöhnlich ausübt

Kernaussage: Art. 12 Abs. 1 KoordinierungsVO ist dahin auszulegen, dass ein Leiharbeitsunternehmen für die Annahme, dass es gewöhnlich in dem Mitgliedstaat tätig ist, in dem es niedergelassen ist, nicht unbedingt einen nennenswerten Teil der Tätigkeit der Arbeitnehmerüberlassung für Entleiher erbringen muss, die im selben Mitgliedstaat niedergelassen sind, sofern nicht Betrug oder Missbrauch festgestellt wird.

Erläuterungen: Welchem Sozialversicherungsregime unterliegen Leiharbeitnehmer*innen, die ins EU-Ausland entsandt werden? Anlass, diese Frage zu vertiefen, bietet dem EuGH das vorliegende Verfahren. Kläger war ein bulgarischer Leiharbeitnehmer, der zu einem deutschen Unternehmen entsandt worden ist. Die bulgarischen Behörden verweigerten die Erteilung einer A1-Bescheinigung, die dem Nachweis der Sozialversicherung dient¹⁷, unter Verweis darauf, dass das deutsche Sozialversicherungsrecht anwendbar sei. Dies stieß beim GA, wie bereits in der Stellungnahme der EU-Kommission, auf Kritik.

Maßgeblich ist die Auslegung von Art. 12 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) 883/2004. Danach sind die Rechtsvorschriften des Herkunftsstaats anzuwenden, wenn der Arbeitgeber gewöhnlich dort tätig ist. Art. 14 Abs. 2 DurchführungsVO (EG) 987/2009 konkretisiert dies: Es müssen dort gewöhnlich andere nennenswerte Tätigkeiten als reine interne Verwaltungstätigkeiten erbracht werden. Es stellt sich also die Frage, ob Leiharbeitsunternehmen einen Ort haben, an dem sie „gewöhnlich“ tätig sind und ob dies der Ort der Verwaltung oder der Arbeitsort der Leiharbeitnehmer*innen ist.

Der GA stellt darauf ab, wo die Anwerbung, Auswahl und Einstellung von Arbeitnehmer*innen erfolgen. Irrelevant soll die Tätigkeit der Leiharbeitnehmer*innen selbst sein, da diese die für das Unternehmen typische Dienstleistung erbringen.¹⁸ Eine Ausnahme könne nur anerkannt werden, wenn sich die grenzüberschreitende Konstruktion als Betrug oder Missbrauch – etwa durch Briefkastenfirmen – darstellt. Der GA hält es dabei für nicht zu beanstanden, wenn sich Leiharbeitsunternehmen in den Mitgliedstaaten mit den für sie günstigsten Rechtsvorschriften niederlassen, um von dort Arbeitnehmer*innen zu entsenden. Für einen Missbrauch spreche aber das Fehlen einer ausreichenden Verwaltungsstruktur an diesem Ort, ein nur geringer arbeitsrechtlicher Bezug der Arbeitnehmer*innen zum Leiharbeitsunternehmen und der Verleih an einen einzigen Kunden im EU-Ausland sowie eine gesellschaftsrechtliche Verbindung zu diesem Unternehmen.

Der Auffassung des GA kann nicht gefolgt werden. Die in Rede stehende Vorschrift ist auf andere Konstellationen zugeschnitten. Verleiht etwa ein Unternehmen aus einer anderen Branche gelegentlich Leiharbeitnehmer*innen, für die in bestimmten Zeiten kein Einsatzbedarf besteht, übt er seine Tätigkeit gewöhnlich weiterhin in diesem Staat aus. Das Geschäftsmodell gewerbsmäßiger Leiharbeit hingegen besteht gerade darin, nicht selbst „tätig“ zu werden, sondern Leiharbeitnehmer*innen für andere tätig werden zu lassen. Für diese Leiharbeitnehmer*innen kann daher keine A1-Bescheinigung ausgestellt werden, sie unterliegen dem Sozialversicherungssystem des Entsendestaats. Jedenfalls aber ist der Arbeitsort der

¹⁷ Instrukтив zur A1-Bescheinigung *Heuschmid/Schierle* in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, Rn. 16.38.

¹⁸ Vgl. bereits EuGH v. 10.02.2000 – C-202/97 – *FTS*, Rn. 43 f.

Leiharbeitnehmer*innen bei der Bestimmung des gewöhnlichen Tätigkeitsorts des Leiharbeitsunternehmens zu berücksichtigen. Sollte sich die Auffassung des GA sowie der Kommission durchsetzen, bestünde ein erheblicher wirtschaftlicher Anreiz, Leiharbeitnehmer*innen aus Staaten mit niedrigen Sozialstandards in Ländern mit höheren Standards tätig werden zu lassen.¹⁹

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos (Portugal), eingereicht am 15.7.2020 – C-426/20 – Luso Temp

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs.1 lit. f und Art. 5 Abs. LeiharbeitsRL 2008/104/EG

Schlagworte: Leiharbeit – Urlaubsanspruch – unterschiedliche Berechnung für Leiharbeitnehmer*innen und Stammbesellschaft

Erläuterungen: Auch das portugiesische Tribunal Judicial da Comarca de Braga hat die LeiharbeitsRL „entdeckt“. Nach portugiesischem Recht richten sich die Länge des Urlaubs und die Höhe des Urlaubsgelds für Leiharbeitnehmer*innen pauschal nach der Dauer des Einsatzes beim Entleiher. Die Berechnung des Urlaubsanspruchs von Stammbeschäftigten ist demgegenüber i.d.R. günstiger, da für Kalenderjahre, in denen die Beschäftigten unterjährig beschäftigt gewesen sind, Regelungen gelten, aus denen sich ein höherer als der zeitanteilige Urlaubsanspruch ergibt. Die entscheidende Frage lautet daher: Liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz gem. Art. 5 Abs. 1 der LeiharbeitsRL vor?

→ [zurück zur Übersicht](#)

9. Massentlassung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs vom 11.11.2020 – C-300/19 – Marclean Technologies

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 UAbs. 1 lit. a MassentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Massentlassungen – Schwellenwert – zu berücksichtigender Referenzzeitraum

Kernaussage: Eine beanstandete Einzelentlassung ist gem. Art. 1 Abs. 1 UAbs. 1 lit. a MassentlassungsRL 98/59/EG Teil einer Massentlassung, wenn diese Einzelentlassung innerhalb eines in dieser Bestimmung für die Feststellung des Vorliegens einer Massentlassung vorgesehenen Referenzzeitraums unter Berücksichtigung eines beliebigen Zeitraums von 30 bzw. 90 aufeinanderfolgenden Tagen erfolgt ist und der Arbeitgeber die meisten Entlassungen aus Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vorgenommen hat.

Erläuterungen: Wird innerhalb von 30 oder 90 Tagen eine gewisse Zahl an Kündigungen ausgesprochen, so handelt es sich um Massentlassungen. Der EuGH hat nun festgestellt, dass hierfür nicht nur diejenigen Kündigungen mitzählen dürfen, die vor der Kündigung, um die es geht, ausgesprochen wurden. Eine Massentlassung liegt vielmehr immer dann vor, wenn in dem betreffenden Zeitraum vor oder nach der Kündigung der Schwellenwert überschritten wird.²⁰

¹⁹ Vgl. PM der IG BAU v. 12.01.2021 zu den Schlussanträgen.

²⁰ So bereits GA Bobek, Schlussantrag v. 11.06.2020, siehe Erläuterungen in HSI-Report 3/2020, unter IV.8.

Der EuGH hat die spanische Rechtslage, nach der nur in Ausnahmefällen der Zeitraum nach der Kündigung zu berücksichtigen war, daher für unvereinbar mit der RL 98/59/EG gehalten. § 17 Abs. 1 des deutschen KSchG kommt dieser Vorgabe bereits nach.²¹

→ [zurück zur Übersicht](#)

10. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 06.10.2020 – C-181/19 – Jobcenter Krefeld

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 2 und Art. 10 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011; Art. 24 Abs. 2 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG; Art. 4 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagnworte: SGB II-Leistungsausschluss für Ausländer*innen – Vereinbarkeit von § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II mit Unionsrecht – Arbeitsuchende, deren Aufenthaltsrecht sich auch aus dem Schulbesuch ihrer Kinder ableitet

Kernaussage: § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II, der EU-Ausländer*innen und ihre Kinder, die alle in Deutschland aufgrund des Schulbesuchs der Kinder ein Aufenthaltsrecht nach Art. 10 VO (EU) Nr. 492/2011 haben, ausnahmslos von Leistungen zur Sicherung ihres Lebensunterhalts ausschließt, verstößt gegen Art. 7 Abs. 2 und Art. 10 VO (EU) Nr. 492/2011. Diese Auslegung wird durch Art. 24 Abs. 2 RL 2004/38/EG nicht in Frage gestellt. Zugleich liegt ein Verstoß gegen Art. 4 VO (EG) Nr. 883/2004 vor.

Erläuterungen: Die Frage, inwiefern ausländische Personen von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II ausgeschlossen werden dürfen, hatte den EuGH bereits wiederholt beschäftigt.²² Bedeutung hatte hier die Rs. *Alimanovic* erlangt. Der Gerichtshof gestattete dort den Ausschluss nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. b SGB II für EU-Ausländer*innen, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt.²³ Im nun vom Gerichtshof entschiedenen Fall ging es um den Leistungsausschluss nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II. Dieser betrifft Ausländer*innen, „deren Aufenthaltsrecht sich unmittelbar oder abgeleitet von ihren Kindern nur aus dem Recht zum allgemeinen Schul- oder Ausbildungsbesuch aus Artikel 10 der Verordnung (EU) Nummer 492/2011 ergibt“²⁴.

Dies war vorliegend der Fall. Einem polnischen Staatsangehörigen wurden auf der Grundlage von § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II existenzsichernde Leistungen verwehrt, da sich sein Aufenthaltsrecht nur noch aus dem Zweck der Arbeitssuche ergeben habe. Dass seine Kinder weiterhin ein Aufenthaltsrecht aufgrund ihres Schulbesuchs hatten, aus dem sich ein Aufenthaltsrecht des alleinerziehenden Vaters ableitete, änderte an der Entscheidung des zuständigen Jobcenters Krefeld nichts. Das LSG NRW hatte dem EuGH die Frage vorgelegt, ob die zugrundeliegende Regelung mit Unionsrecht vereinbar ist.²⁵

Der Gerichtshof stellte zunächst klar, dass Schulkinder, deren Aufenthaltsrecht sich aus Art. 10 VO (EU) Nr. 492/2011 ergibt, ebenso wie deren sorgeberechtigten Elternteil bei der Gewährung von Sozialleistungen nicht benachteiligt werden dürfen (Art. 7 Abs. 2 VO (EU) Nr.

²¹ Vgl. Ascheid/Preis/Schmidt-Moll, Kündigungsgesetz, 6. Aufl. 2021, § 17 Rn. 49 m.w.N.

²² EuGH v. 11.11.2014 – C-333/13 – *Dano*, mit Hinweis in [HSI-Newsletter 5/2014](#); EuGH v. 15.09.2015 – C-67/14 – *Alimanovic*; EuGH v. 25.02.2016 – C-299/14 – *García-Nieto u.a.*, mit Hinweis in [HSI-Newsletter 1/2016](#).

²³ EuGH v. 15.09.2015 – C-67/14 – *Alimanovic*.

²⁴ BT-Drs. 18/10211, S. 13.

²⁵ Vorlagebeschluss des LSG NRW v. 14.02.2019 – L 19 AS 1104/18.

492/2011) und zwar selbst dann, wenn der Elternteil keinen Arbeitnehmerstatus mehr hat (Rn. 54 f.). Art. 24 Abs. 2 RL 2004/38/EG steht dem nicht entgegen. Diese Norm erlaubt es den Mitgliedstaaten Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden während der ersten drei Monate des Aufenthalts Sozialhilfeleistungen zu verwehren. Der Gerichtshof führt dazu im Anschluss an die EU-Kommission aus, dass es „paradox“ wäre, wenn man Art. 24 Abs. 2 RL 2004/38/EG so verstehen würde, dass Sozialhilfeleistungen versagt werden, wenn sich das Aufenthaltsrecht nicht nur aus der Elternschaft gemäß VO (EU) Nr. 492/2011, sondern daneben aus der Arbeitssuche nach der RL 2004/38/EG herleiten lässt. „Eine solche Auslegung hätte nämlich zur Folge, den Elternteil und seine Kinder, denen ein Aufenthaltsrecht gemäß Art. 10 der Verordnung Nr. 492/2011 zusteht, im Bereich der Sozialhilfe von der Gleichbehandlung mit Inländern auszuschließen, wenn dieser Elternteil beschließt, im Aufnahmemitgliedstaat eine Beschäftigung zu suchen“ (Rn. 71). Ferner verstoße § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 4 RL 2004/38/EG (Rn. 88).

Die Entscheidung des EuGH liegt auf einer Linie mit der älteren Rechtsprechung des BSG in ähnlich gelagerten Fällen.²⁶ Ein Leistungsausschluss kommt demnach nur noch für Personen in Betracht, deren Aufenthaltsrecht sich allein aus der Arbeitssuche ergibt und nicht, wenn daneben noch eine weitere Aufenthaltsberechtigung aufgrund des Schulbesuchs eines Kindes besteht. Der anderslautende § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 lit. c SGB II verstößt insoweit gegen Unionsrecht.

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 29.10.2020 – C-243/19 – Veselības ministrija

Rechtsvorschriften: Art. 20 Abs. 2 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 8 Abs. 5 und Abs. 6 Buchst. d PatientenrechteRL 2011/24/EU, Art. 21 Abs. 1 EU-GRC

Schlagworte: Vorabgenehmigung einer Krankenhausbehandlung im EU-Ausland – angewendete Behandlungsmethode – entgegenstehende religiöse Überzeugung

Kernaussage: 1. Ein Versicherungsstaat darf die Erteilung einer Vorabgenehmigung nach Art. 20 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 für eine aus religiösen Gründen im EU-Ausland erfolgte Krankenhausbehandlung verweigern, wenn in diesem Mitgliedstaat eine medizinisch wirksame Krankenhausbehandlung verfügbar ist.

2. Eine Vorabgenehmigung auf der Grundlage von Art. 8 Abs. 5 und Abs. 6 Buchst. d RL 2011/24/EU darf in einem solchen Fall, ausgelegt im Lichte von Art. 21 Abs. 1 EU-GRC, nicht abgelehnt werden, es sei denn, diese Weigerung ist objektiv durch das legitime Ziel gerechtfertigt, einen bestimmten Umfang der medizinischen und pflegerischen Versorgung oder ein bestimmtes Niveau der Heilkunde im Versicherungsstaat zu erhalten.

Erläuterungen: Siehe die Anmerkung von *Hlava*, S. 10 ff.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 08.10.2020 – C-657/19 – Finanzamt D

Rechtsvorschriften: Art. 132 Abs. 1 Buchst. g MehrwertsteuerRL 2006/112/EG

Schlagworte: Mehrwertsteuer – Steuerbefreiungen – eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Dienstleistungen – Erstellung von Pflegegutachten – vom Medizinischen Dienst der Pflegeversicherung beauftragter Steuerpflichtiger – als Einrichtungen mit sozialem Charakter anerkannte Einrichtung

Kernaussage: 1. Die durch unabhängige Gutachter*innen im Auftrag des Medizinischen Dienstes einer Pflegekasse erfolgte Erstellung von Gutachten zur Pflegebedürftigkeit, die

²⁶ Vgl. z.B. BSG v. 25.01.2012 – B 14 AS 138/11 R.

von dieser Pflegekasse zur Ermittlung des Umfangs etwaiger Ansprüche ihrer Versicherten auf Leistungen verwendet werden, stellen eine eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Dienstleistung dar, soweit sie für die sachgerechte Bewirkung der Umsätze in diesem Bereich unerlässlich ist.

2. Gutachter*innen darf die Anerkennung als Einrichtung mit sozialem Charakter verwehrt werden, auch wenn die betreffende Person 1.) ihre in der Erstellung von Gutachten zur Pflegebedürftigkeit bestehenden Leistungen als Subunternehmer*in im Auftrag des Medizinischen Dienstes erbringt, der als eine solche Einrichtung anerkannt worden ist, 2.) die Kosten der Erstellung dieser Gutachten indirekt und pauschal von der betreffenden Pflegekasse getragen werden und 3.) der/die genannte Gutachter*in nach innerstaatlichem Recht die Möglichkeit hat, unmittelbar mit dieser Kasse einen Vertrag über die Erstellung der Gutachten zu schließen, um in den Genuss dieser Anerkennung zu gelangen, von dieser Möglichkeit aber keinen Gebrauch gemacht hat.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 25.11.2020 – C-303/19 – *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Prestations familiales pour les résidents de longue durée)*

Rechtsvorschriften: Art. 11 DaueraufenthaltsRL 2003/109/EG

Schlagworte: Rechtsstellung langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsangehöriger – Recht auf Gleichbehandlung – Anspruch auf eine Familienleistung für Familienangehörige, die sich nicht im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats aufhalten

Kernaussage: Es verstößt gegen Unionsrecht, wenn bei der Bestimmung der Ansprüche auf Sozialleistungen diejenigen Familienangehörigen eines langfristig Aufenthaltsberechtigten unberücksichtigt bleiben, die sich in einem Drittstaat aufhalten, während dies bei Familienangehörigen von Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats der Fall ist. Voraussetzung dafür ist, dass der Mitgliedstaat bei der Umsetzung der RL 2003/109/EG nicht seine Absicht zum Ausdruck gebracht hat, die von ihrem Art. 11 Abs. 2 eröffnete Ausnahme von der Gleichbehandlung wahrnehmen zu wollen.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 25.11.2020 – C-302/19 – *Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Prestations familiales pour les titulaires d'un permis unique)*

Rechtsvorschriften: Art. 12 RL 2011/98/EU (RL zur kombinierten Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Drittstaatsangehörige)

Schlagworte: Rechte von Arbeitnehmer*innen aus Drittstaaten, die Inhaber einer kombinierten Erlaubnis sind – Recht auf Gleichbehandlung – Regelung eines Mitgliedstaats, die für die Bestimmung des Anspruchs auf eine Familienleistung die sich nicht im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats aufhaltenden Familienangehörigen des Inhabers einer kombinierten Erlaubnis unberücksichtigt lässt

Kernaussage: Eine nationale Regelung ist unionsrechtswidrig, wenn sie bei der Bestimmung der Ansprüche eines Inhabers einer kombinierten Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis auf eine Familienleistung Familienangehörigen unberücksichtigt lässt, die sich in einem Drittstaat aufhalten, während solche Familienangehörigen bei Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats berücksichtigt werden.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 17.12.2020 – C-710/19 – G. M. A. (Demandeur d'emploi)

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 4 Buchst. b FreizügigkeitsRL 2004/38/EG, Art. 45 AEUV

Schlagworte: Arbeitssuchende – angemessener Zeitraum, um die erforderlichen Schritte zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen – Anforderungen, die der Aufnahmemitgliedstaat während dieses Zeitraums an den Arbeitssuchenden stellt

Kernaussage: Ein Aufnahmemitgliedstaat ist verpflichtet, Unionsbürger*innen eine angemessene Frist einzuräumen, um sich mit potenziell geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten vertraut zu machen und die erforderlichen Schritte zur Erlangung einer Beschäftigung einzuleiten. Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem sich diese/r Unionsbürger/in als Arbeitssuchende/r gemeldet hat. Während dieses Zeitraums kann der Aufnahmemitgliedstaat von Arbeitssuchenden den Nachweis verlangen, dass sie eine Beschäftigung suchen. Erst nach Ablauf dieser Frist kann dieser Mitgliedstaat von Arbeitssuchenden verlangen, dass sie nicht nur nachweisen, dass sie sich weiterhin um eine Beschäftigung bemühen, sondern auch, dass sie eine echte Chance haben, eingestellt zu werden.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesfinanzgerichts (Österreich), eingereicht am 30.07.2020 – C-372/20 – Finanzamt für den 8., 16. und 17. Bezirk in Wien

Rechtsvorschriften: Art. 11 Abs. 3 Buchst. a oder e KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Anspruch auf österreichische Familienbeihilfen nach dem Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) für einen deutschen Staatsangehörigen während seiner Tätigkeit für eine österreichische Hilfsorganisation in Uganda – Anspruch nach nationalem Recht – mittelbare Diskriminierung

[→ zurück zur Übersicht](#)

11. Urlaubsrecht

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) eingereicht am 16.10.2020 – C-518/20 – XP gegen St. Vincenz-Krankenhaus GmbH

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

Schlagworte: Erlöschen des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub – ununterbrochen fortbestehende Erwerbsminderung von 15 Monaten – Durch den Arbeitgeber unterlassene Aufforderung – keine tatsächliche Möglichkeit, den Urlaubsanspruch auszuüben

[→ zurück zur Übersicht](#)

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

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 20.10.2020 – Nr. 33139/13 – Napotnik / Rumänien

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

Schlagworte: Beendigung des Auslandseinsatzes einer Konsulatsbeamtin – Diskriminierung wegen der Schwangerschaft – Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle

Kernaussage: Wenn eine Ungleichbehandlung auf dem Geschlecht beruht, verlangt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, dass die gewählte Maßnahme nicht nur im Allgemeinen zur Erfüllung des verfolgten Ziels geeignet ist, sondern es muss auch nachgewiesen werden, dass sie unter den gegebenen Umständen erforderlich war.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist rumänische Konsulatsbeamtin und im Außenministerium beschäftigt. Seit 2006 war sie in der rumänischen Botschaft in Ljubljana (Slowenien) eingesetzt. Im Januar 2009 teilte sie dem Botschafter mit, dass sie schwanger ist. Daraufhin wurde die Entsendung der Beschwerdeführerin nach Ljubljana beendet. Sie wurde in das Ministerium in Bukarest zurückversetzt. Gegen die Beendigung der Entsendung in die Auslandsvertretung erhob die Beschwerdeführerin Klage vor den innerstaatlichen Gerichten. Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Grund für die Maßnahme ihre Schwangerschaft gewesen sei. Die Gerichte bestätigten die Entscheidung des Ministeriums und stellten keine Diskriminierung der Beschwerdeführerin wegen ihrer Schwangerschaft fest, da die Beendigung des Auslandseinsatzes im Rahmen des zulässigen Ermessens getroffen wurde.

Nach den vom Gerichtshof in seiner Rechtsprechung aufgestellten Grundsätzen sind die für Art. 14 EMRK festgelegten Standards ebenfalls auf die Fälle anwendbar, die Art. 1 des Zusatzprotokolls Nr. 12 betreffen. Danach ist die Notwendigkeit des Schutzes von Schwangerschaft und Mutterschaft anerkannt.¹ Da nur Frauen aufgrund der Schwangerschaft unterschiedlich behandelt werden können, stellt eine solche unterschiedliche Behandlung eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar, wenn sie nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist².

Der Gerichtshof geht einerseits davon aus, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihres Geschlechts unterschiedlich behandelt wurde, andererseits war die vorzeitige Beendigung ihres Auslandseinsatzes zur Sicherstellung und Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der diplomatischen Vertretung in Slowenien erforderlich. Die Abwesenheit der Beschwerdeführerin während der Wahrnehmung medizinischer Termine und des Mutterschaftsurlaubes hätten die konsularische Tätigkeit in der Botschaft ernsthaft beeinträchtigt. Zwar war die Maßnahme

¹ EGMR v. 27.03.1998 – Nr. 20458/92 – *Petrovic / Österreich*; EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 24.01.2017 – Nrn. 60367/08 und 961/11 – *Khamtokhu und Aksenchik v. Russland*; EGMR v. 03.10.2017 – Nr. 16986/12 – *Alexandru Enache / Rumänien*.

² So auch: EuGH v. 08.11.1990 – C-177/88 – *Dekker*; EuGH v. 14.07.1994 – C-32/93 – *Webb*.

durch die Schwangerschaft der Beschwerdeführerin motiviert, jedoch war damit nicht beabsichtigt, sie in eine ungünstigere Position zu bringen. Die innerstaatlichen Behörden hatten daher relevante und ausreichende Gründe, um die Notwendigkeit der Maßnahme zu rechtfertigen. Demgemäß hat der Gerichtshof keinen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 festgestellt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 18350/20 – Bilyy / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 08.04.2020 – zugestellt am 23.11.2020

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Entlassung eines KGB Offiziers – Verfassungsmäßigkeit eines Lustrationsgesetzes – Diskriminierung gegenüber anderen öffentlich Bediensteten

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer diente von 1986 bis 1991 zunächst als Praktikant und später als Offizier der Spionageabwehr des KGB. Seit 1993 war er im Sicherheitsdienst der Ukraine (SBU) eingesetzt. Aufgrund des im Jahr 2014 erlassenen „Gesetzes zur Säuberung der Regierung“ wurde er im Jahr 2018 mit der Begründung aus dem Dienst entlassen, dass er früher im KGB gedient hatte. Die Entscheidung wurde durch den Obersten Gerichtshof nach Entscheidungen der vorinstanzlichen Gerichte bestätigt. Mit seiner Beschwerde macht der Beschwerdeführer einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, Art. 14 EMRK sowie Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 durch die Anwendung des Gesetzes geltend.

Zu prüfen ist, ob durch die fragliche Maßnahme ein Eingriff in das Recht des Beschwerdeführers auf Achtung seines Privatlebens erfolgt ist und er dadurch insbesondere gegenüber öffentlich Bediensteten, die nicht beim KGB gedient haben, unterschiedlich behandelt wurde und ob ggf. eine solche Benachteiligung sachlich gerechtfertigt war³.

Nr. 36452/20 – Kolesnychenko / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 19.08.2020 – zugestellt am 23.11.2020

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Richteramt – Rechtmäßigkeit von Lustrationsgesetzen

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war als Richter seit 2007 Mitglied des Hohen Rates der Justiz und wurde im Jahr 2010 dessen Präsident. Aufgrund eines 2014 erlassenen „Gesetzes zur Wiederherstellung des Vertrauens in die Justiz“ endete die Mitgliedschaft in diesem Gremium. Im Jahr 2017 entließ der oberste Gerichtshof den Beschwerdeführer auf der Grundlage des „Gesetzes über die Säuberung der Regierung“ aus dem Richteramt. Das angerufene erstinstanzliche Gericht erklärte die Entlassung für rechtswidrig. Der oberste Gerichtshof hob die Entscheidung auf und wies die Klage ab.

Der Beschwerdeführer rügt, dass wesentliche Argumente, die im Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof vorgebracht wurden, nicht berücksichtigt worden seien, sodass gegen Art. 6 EMRK verstoßen wurde. Darüber hinaus macht er geltend, dass durch die Entlassung sein Recht auf Achtung des Privatlebens verletzt wurde und er gegenüber anderen Richtern, die

³ EGMR v. 27.07.2004 – Nrn. 55480/00 und 59330/00 – *Sidabras und Džiautas / Litauen*; EGMR v. 03.09.2015 – Nr. 22588/08 – *Söro / Estland*; EGMR v. 21.10.2014 – Nr. 38162/07 – *Naidin / Rumänien*.

während der Regentschaft von Viktor Janukowitsch hochrangige Positionen bekleideten und nicht entlassen wurden, diskriminiert worden sei.

Der Gerichtshof geht der Frage nach, ob die Grundsätze der Waffengleichheit und des kontradiktorisches Verfahrens im Hinblick auf die Rüge des Beschwerdeführers beachtet wurden.⁴ Überdies wird zu prüfen sein, ob mit der Entlassung in berechtigter Weise in das Privatleben des Beschwerdeführers eingegriffen wurde und ob darin eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung zu sehen ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Koalitionsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 35673/15 – Nationale Gewerkschaftliche Arbeitnehmerinitiative / Polen (1. Sektion) eingereicht am 13.07.2015 – zugestellt am 05.11.2020

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Recht der Meinungsäußerung); Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Verbot gewerkschaftlicher Aktivitäten

Erläuterungen: Bei der Beschwerdeführerin handelt es sich um eine von Arbeitnehmer*innen einer landesweiten polnischen Ladenkette (Aelia Polska Ltd) gegründeten Gewerkschaft. Die satzungsgemäßen Ziele der Gewerkschaft sind u. a. die Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder und der Kampf für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Sicherheitsbedingungen sowie für angemessene Löhne. Nachdem die Gewerkschaft Streikaktionen organisiert hatte, im Rahmen derer die Streikenden Flugblätter verteilten, mit denen auf die schlechten Arbeitsbedingungen im Unternehmen sowie auf Ausbeutung, Unterdrückung und Mobbing von Gewerkschaftsmitgliedern durch den Arbeitgeber aufmerksam gemacht wurde, erwirkte der Arbeitgeber vor dem Landgericht Poznań gegen die Gewerkschaft eine einstweilige Verfügung, mit der es ihr untersagt wurde, weitere Streikmaßnahmen durchzuführen und entsprechende Flugblätter zu verteilen. Eine hiergegen seitens der Gewerkschaft eingelegte Berufung wurde zurückgewiesen.

Der Gerichtshof richtet an die Parteien die Frage, ob mit dem gerichtlichen Verbot der gewerkschaftlichen Aktivitäten in das Recht auf freie Meinungsäußerung und auf Versammlungsfreiheit eingegriffen wird.

Nr. 52977/19 – Hellgren / Finnland (2. Sektion) eingereicht am 02.10.2019 – zugestellt am 21.10.2020

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

Schlagworte: Aussperrung wegen Ausübung des Streikrechts – Diskriminierung wegen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist bei der finnischen Post, einem privatrechtlichen Unternehmen, beschäftigt. Nachdem ein für den Betrieb geltender Tarifvertrag ausgelaufen

⁴ EGMR v. 05.09.2013 – Nr. 9815/10 – *Čepek / Tschechische Republik*; EGMR v. 27.10.2016 – Nrn. 4696/11 und 4703/11 – *Les Authentiks und Supras Auteuil 91 / Frankreich*.

war, beabsichtigte die Gewerkschaft, in der die Beschwerdeführerin Mitglied ist, die Durchführung von Streikmaßnahmen, um Druck auf die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag auszuüben. Der Arbeitgeber beabsichtigte, im Falle des Streiks externe Leiharbeiter*innen einzusetzen. Die Gewerkschaft beschloss in Vorbereitung auf den bevorstehenden Streik, dass sich die Mitglieder zunächst weigern würden, Überstunden zu leisten und neue Mitarbeiter*innen auszubilden. Als die Beschwerdeführerin vom Arbeitgeber aufgefordert wurde, externe Leiharbeiter*innen einzuarbeiten, lehnte sie es ab, diese Arbeiten zu erledigen. Allerdings erklärte sie sich bereit, weiterhin ihre normale Arbeit auszuüben. Der Arbeitgeber akzeptierte dies nicht, sondern stellte sie ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei. Auf die gegen diese Maßnahme erhobene Klage stellte das zuständige Landgericht fest, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt gewesen sei, die Arbeitskraft der Beschwerdeführerin abzulehnen und ihr die Vergütung zu versagen. Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Der oberste Gerichtshof hob diese Entscheidungen auf und bestätigte die Auffassung des Arbeitgebers.

Das Verfahren wirft die Frage auf, ob mit der Maßnahme in das Recht der Beschwerdeführerin auf ihre Koalitionsfreiheit nach Art. 11 EMRK eingegriffen und ob sie durch die Wahrnehmung ihrer Konventionsrechte i.S.v. Art. 14 EMRK diskriminiert wurde.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 08.12.2020 – Nr. 33794/14 – Panioglu / Rumänien

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Disziplinarmaßnahme gegen eine Richterin – Veröffentlichung unbegründeter Anschuldigungen – richterliche Pflicht zur Zurückhaltung – berufliches Fortkommen

Kernaussage: Die hohen Anforderungen an das Richteramt erfordern die Pflicht zur Zurückhaltung bei der Ausübung der Meinungsfreiheit, um das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Justiz zu wahren.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin, Richterin am Berufungsgericht in Bukarest, schrieb im Jahr 2012 einen Artikel, in dem sie den Präsidenten des Kassationsgerichtshofs der Verantwortlichkeit für Straftaten, die dieser während der Zeit des Ceaușescu-Regimes in seiner damaligen Eigenschaft als Staatsanwalt begangen haben soll, beschuldigte, wodurch dessen moralische und berufliche Integrität infrage gestellt wurde. Der Artikel wurde in einer überregionalen Zeitung und auf einer Internet-Nachrichtenseite unter Angabe des Namens der Beschwerdeführerin veröffentlicht. Im Rahmen eines Disziplinarverfahrens stellte die Richterabteilung des Obersten Rates der Justiz (SJCSM) fest, dass sie gegen den Verhaltenskodex für Richter*innen und Staatsanwälte*innen verstoßen habe. Gegen diese Entscheidung eingelegte Rechtsmittel, die insbesondere damit begründet wurden, dass die Beschwerdeführerin durch das Disziplinarverfahren in ihrem beruflichen Fortkommen behindert werde, blieben bis zum Kassationsgerichtshof ohne Erfolg.

Da der Eingriff auf den Verhaltenskodex gestützt wurde, geht der Gerichtshof zunächst von einem gesetzlich geschützten Eingriff aus, der das legitime Ziel verfolgt, die Rechte und den Ruf anderer zu schützen und die Autorität der Justiz zu erhalten. Vom Justizpersonal und insbesondere von Richter*innen muss erwartet werden können, dass sie bei Ausübung ihrer

Meinungsfreiheit die gebotene Zurückhaltung beachten.⁵ Der Eingriff war auch in einer demokratischen Gesellschaft notwendig, da sich die Beschwerdeführerin als Richterin der Risiken und Auswirkungen, die mit der Veröffentlichung des Artikels im Hinblick auf ihr Berufsleben verbunden waren, hätte erkennen müssen. Es hätte von ihr erwartet werden können, dass sie bei der Ausübung ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung die gebotene Zurückhaltung in den Fällen, in denen die Autorität und Unparteilichkeit der Richterschaft infrage steht, üben würde. Die Maßnahme war auch nicht unverhältnismäßig, da sie, selbst wenn die Tatsache eines Disziplinarverfahrens dauerhaft in der Personalakte verbleibt, die Beschwerdeführerin weder an Bewerbungen noch an der tatsächlichen Teilnahme an Beförderungsverfahren hindert. Die „abschreckende Wirkung“ des Disziplinarverfahrens auf die Ausübung der freien Meinungsäußerung der Beschwerdeführerin war unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Falles nicht unangemessen.⁶ Der Gerichtshof hat daher festgestellt, dass keine Verletzung von Art. 10 EMRK vorliegt.

Urteil (1. Sektion) vom 15.10.2020 – Nr. 965/12 – Guz / Polen

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Disziplinarverfahren gegen Richter*innen – Kritik an einem Bewerbungsverfahren – Untergrabung der Würde des Richteramtes

Kernaussage: Auch wenn die Justiz als Garant der Gerechtigkeit, einem Grundwert in einem Rechtsstaat, das Vertrauen der Öffentlichkeit genießen muss, um ihre Aufgaben erfolgreich zu erfüllen, kann dies nicht zur Folge haben, dass Richter*innen jegliche Kritik am Funktionieren des Justizsystems untersagt wird.

Erläuterungen: Im Rahmen seiner Bewerbung für das Richteramt am Landgericht Gliwice (Gleiwitz) wurde dem Beschwerdeführer in einem Bericht durch einen ranghöheren Richter ein schwieriges Verhältnis zu seinen Vorgesetzten, deren Anweisungen er angeblich nicht befolgt haben soll, unterstellt. Diese Beurteilung bezeichnete der Beschwerdeführer in einem Schreiben an den Präsidenten des Landgerichts als „oberflächlich, ungerecht und tendenziös“. An dieser Kritik hielt er mehrfach weiter fest, auch als er gegen die spätere Entscheidung des Justizrates, seine Bewerbung nicht an den Präsidenten der Republik weiterzuleiten, Berufung einlegte. Nachdem der oberste Gerichtshof diese Berufung abgewiesen hatte, wurde gegen den Beschwerdeführer ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Im März 2011 wurde er wegen der „Untergrabung der Würde des Richteramtes“ verurteilt und gegen ihn wurde eine Verwarnung ausgesprochen. Hiergegen eingelegte Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten erfolglos. Der Beschwerdeführer rügt die Verletzung des durch Art. 10 EMRK geschützten Rechts auf freie Meinungsäußerung, wobei er die Auffassung vertritt, dass seine Äußerungen nicht beleidigend waren und nur intern vorgebracht wurden. Überdies habe es im öffentlichen Interesse gelegen, die Einzelheiten des Verfahrens um die Ablehnung seiner Beförderung und den Grund der Ablehnung publik zu machen

Nach den Feststellungen des Gerichtshofs war der Eingriff i.S.v. Art. 10 EMRK „gesetzlich vorgeschrieben“, da der Beschwerdeführer mit seinem Verhalten den Tatbestand eines Disziplinarvergehens im Sinne innerstaatlicher Rechtsvorschriften erfüllte. Allerdings verlangt Art. 10 EMRK nicht nur, dass die angefochtene Maßnahme eine Rechtsgrundlage im innerstaatlichen Recht haben muss, sondern diese für den Betroffenen zugänglich und in seinen Auswirkungen vorhersehbar sein muss.⁷ Die maßgebliche Vorschrift war für den Beschwerdeführer als Richter, der mit dem Gesetz vertraut war, hinreichend klar und vorhersehbar.

⁵ EGMR v. 23.6.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 51160/06 – *Di Giovanni / Italien*.

⁶ EGMR v. 21.02.2012 – Nr. 31029/05 – *Antonescu / Rumänien*; EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 51160/06 – *Di Giovanni / Italien*.

⁷ EGMR v. 17.05.2016 – Nrn. 42461/13 und 44357/13 – *Karácsony u. a. / Ungarn*.

Dennoch war der Eingriff „in einer demokratischen Gesellschaft“ nicht notwendig. Zwar ist nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs anerkannt, dass Richter*innen bei der Ausübung ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung in allen Fällen, in denen die Autorität und Unparteilichkeit der Justiz infrage gestellt werden könnte, die gebotene Zurückhaltung zu üben haben.⁸ Jedoch war in vorliegendem Fall zu berücksichtigen, dass die Äußerungen des Beschwerdeführers nicht die Ausübung seiner richterlichen Funktion betrafen, sondern sich auf ein internes Bewerbungsverfahren bezogen und die Beurteilung des Beschwerdeführers durch einen Vorgesetzten zum Gegenstand hatten. Zudem weist der Gerichtshof darauf hin, dass das Gebot zur Zurückhaltung nicht zur Folge haben kann, dass es Richter*innen untersagt wird, sich durch Werturteile, die auf einer ausreichenden Tatsachengrundlage beruhen, zu Fragen des öffentlichen Interesses im Zusammenhang mit dem Funktionieren der Justiz zu äußern und damit jegliche Kritik an dieser verboten wird.⁹ Darüber hinaus ist zwischen berechtigter Kritik und Beleidigungen zu unterscheiden. In letzterem Fall würde eine angemessene Strafe grundsätzlich keine Verletzung von Art. 10 EMRK darstellen.¹⁰ Selbst wenn es sich bei der verhängten Sanktionen um die mildeste mögliche Maßnahme handelte, war sie unverhältnismäßig, da die Verwarnung für einen Zeitraum von fünf Jahren in der Personalakte des Beschwerdeführers verblieb. Unter Berücksichtigung dieser Umstände hat der Gerichtshof eine Verletzung von Art. 10 EMRK festgestellt und die Regierung zur Zahlung einer Entschädigung für den immateriellen Schaden in Höhe von 6.000 € verurteilt.

Urteil (5. Sektion) vom 08.10.2020 – Nr. 41752/09 – Goryaynova / Ukraine

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Entlassung von Staatsanwält*innen – Veröffentlichung von Kritik an Strafverfolgungsbehörden – Loyalitätspflicht und öffentliches Interesse an Information

Kernaussage: Die Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflicht von Beamt*innen gegenüber ihrem Dienstherrn und das damit verbundene Gebot von Maß und Anstand bei der Verbreitung von zutreffenden Tatsachen kann durch das öffentliche Interesse an bestimmten Informationen überlagert werden.

Erläuterungen: Gegen die Beschwerdeführerin, einer Oberstaatsanwältin bei der Staatsanwaltschaft in Odessa, wurde ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst eingeleitet. Ihr wurde vorgeworfen, im Internet mehrere offene Briefe veröffentlicht zu haben, mit denen sie Mitarbeiter*innen der Staatsanwaltschaft der Korruption und des Amtsmissbrauchs beschuldigte. Gegen die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme, die die Entlassung der Beschwerdeführerin aus dem Amt verfügte, erhob sie Klage, die erstinstanzlich erfolgreich war und zur Wiedereinstellung führte. Die Entscheidung des Berufungsgerichts, die in der Revisionsinstanz bestätigt wurde, führte zur Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils und zur Bestätigung der Feststellung der Rechtmäßigkeit der Entlassung der Beschwerdeführerin. Insbesondere verneinte das Revisionsgericht einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK mit dem Hinweis, dass der Status der Beschwerdeführerin als Staatsbedienstete durch besondere Rechtsvorschriften definiert sei. Eine Beschwerde vor dem Obersten Gerichtshof wurde abgelehnt.

⁸ EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – Wille / Liechtenstein; EGMR v. 23.6.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn; EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 51160/06 – Di Giovanni / Italien; EGMR v. 15.11.2016 – Nr. 75255/10 – Simić / Bosnien und Herzegowina.

⁹ EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – Morice / Frankreich.

¹⁰ EGMR v. 27.05.2003 – Nr. 43425/98 – Skalka / Polen.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin dass sich der durch Art. 10 EMRK gewährte Schutz der Meinungsfreiheit auch auf den Arbeitsplatz im Allgemeinen und auf den öffentlichen Dienst im Besonderen erstreckt.¹¹ Dabei betont er, dass Arbeitnehmer*innen gegenüber ihrem Arbeitgeber eine Pflicht zur Loyalität, Zurückhaltung und Diskretion haben, die es erfordert, dass die Verbreitung selbst zutreffender Informationen mit Mäßigung und Anstand erfolgt. Dies gilt insbesondere für den öffentlichen Dienst, da dessen Beschäftigte besonderen Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflichten unterliegen.¹² Im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs ist zu prüfen, ob relevante und ausreichende Gründe diesen rechtfertigen, wobei verschiedene Faktoren wie das öffentliche Interesse an der Information, die Tatsachengrundlagen auf denen sie beruhen, die Motivlage des Hinweisgebers, der dem Arbeitgeber ggf. entstandene Schaden sowie die Schwere der gegen den Hinweisgeber verhängten Sanktionen zu berücksichtigen sind.¹³ Das aus der Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflicht von Beamt*innen resultierende Gebot bei der Verbreitung selbst zutreffender Informationen die erforderliche Mäßigung und Anstand zu wahren, kann jedoch durch das öffentliche Interesse an bestimmten Informationen überlagert werden. In Anwendung dieser Grundsätze kommt der Gerichtshof in vorliegendem Fall zu dem Ergebnis, dass die innerstaatlichen Gerichte das Verhältnis zwischen der Loyalitätspflicht der Beschwerdeführerin und dem öffentlichen Interesse, über Korruption und Amtsmissbrauch im System der Strafverfolgungsbehörden informiert zu werden, nicht berücksichtigt haben. Demgegenüber war das Berufungsgesicht der Ansicht, dass Beamt*innen grundsätzlich keine anderen als die unmittelbar gesetzlich vorgeschriebenen Erklärungen abgeben dürfen. Überdies war die gegen die Beschwerdeführerin verhängte Sanktion als schwerste mögliche Maßnahme unverhältnismäßig, da die Handlungen der Beschwerdeführerin nicht zu einer ernsthaften Rufschädigung der Strafverfolgungsbehörden geführt haben. Da die Maßnahme in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig war, hat der Gerichtshof einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK festgestellt. Der Beschwerdeführerin wurde eine Entschädigung in Höhe von 4.500 € für den immateriellen Schaden zugesprochen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 17.12.2020 – Nr. 73544/14 – Mile Novaković / Kroatien

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

Schlagworte: Entlassung von Lehrkräften – Versäumnis der Verwendung der kroatischen Amtssprache – Berücksichtigung des spezifischen Nachkriegskontextes – mildere Maßnahme

Kernaussage: Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmer*innen durch den Arbeitgeber muss einem dringenden sozialen Bedürfnis entsprechen und in einem angemessenen Verhältnis zu dem damit angestrebten Ziel stehen.

¹¹ EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – [Guja / Moldawien](#); EGMR v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 – [Kudeshkina / Russland](#); EGMR v. 17.09.2015 – Nr. 14464/11 – [Langner / Deutschland](#).

¹² EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – [Voigt / Deutschland](#); EGMR v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 – [Kudeshkina / Russland](#); EGMR v. 17.09.2015 – Nr. 14464/11 – [Langner / Deutschland](#).

¹³ EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – [Guja / Moldawien](#); EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – [Heinisch / Deutschland](#); EGMR v. 05.11.2019 – Nr. 11608/15 – [Herbai / Ungarn](#).

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer arbeitete als Lehrer in einer Sekundarschule in Ostslawonien, einem Gebiet, das nach dem Krieg bis zum 15. Januar 1998 friedlich in das kroatische Staatsgebiet reintegriert wurde. Er wurde aus dem Arbeitsverhältnis entlassen, weil er es versäumt hatte, während des Unterrichts die kroatische Amtssprache zu verwenden. Er unterrichtete Klassen, die von Schüler*innen verschiedener ethnischer Herkunft, einschließlich Kroaten und Serben, besucht wurden. Aufgrund eines vor Beginn des Schuljahres 1998/99 in Kraft getretenen Gesetzes war der gesamte Unterricht in der Republik Kroatien in kroatischer Sprache abzuhalten. Im Rahmen einer Schulinspektion wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer in Ermangelung entsprechender Sprachkenntnisse nicht die kroatische Amtssprache verwendete. Die zuständige Schulbehörde kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis aus persönlichen Gründen. Eine hiergegen erhobene Klage blieb vor den nationalen Gerichten in allen Instanzen erfolglos. Insbesondere das Verfassungsgericht sah in der Entlassung des Beschwerdeführers weder eine Willkür noch eine Diskriminierung.

Der Gerichtshof bekräftigt erneut seine Rechtsauffassung, wonach Art. 8 EMRK auch das Recht auf persönliche Entfaltung und das Recht, Beziehungen zu anderen Menschen und zur Außenwelt aufzubauen und zu entwickeln umfasst.¹⁴ In Streitigkeiten, die das Arbeitsverhältnis betreffen, sind die Fragen der Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK und des Vorliegens einer „Einmischung“ untrennbar miteinander verbunden.¹⁵

Unter Berücksichtigung des von der Regierung verfolgten Ziels, das Recht der Schüler*innen auf eine Ausbildung in der kroatischen Sprache zu schützen, wurden keine Alternativen zur Entlassung in Betracht gezogen, die es dem Beschwerdeführer ermöglicht hätten, seinen Unterricht an die geltenden Rechtsvorschriften anzupassen. Innerstaatlichen Regelungen sehen die Möglichkeit vor, Unregelmäßigkeiten in der Arbeit der Lehrer*innen zu korrigieren. Darüber hinaus besteht nach kroatischem Arbeitsrecht im Falle einer Kündigung aus persönlichen Gründen die Verpflichtung, der/dem Arbeitnehmer*in eine zusätzliche Ausbildung oder Umschulung für eine andere Stelle anzubieten, wenn eine solche nicht aussichtslos wäre. Hinzu kommt, dass das Gesetz erst kurz vor Beginn des Schuljahres in Kraft trat und Beschwerdeführer nicht die Möglichkeit eingeräumt wurde, einen Sprachkurs zu absolvieren. Schließlich war im konkreten Fall die spezifische Nachkriegssituation der Region Ostslawonien zum maßgeblichen Zeitpunkt zu berücksichtigen. Daher stand die Entlassung des Beschwerdeführers im Einklang mit den Gesetzen und verfolgte ein legitimes Ziel. Sie entsprach jedoch weder einem dringenden sozialen Bedürfnis noch stand sie in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel.¹⁶ Der damit verbundene Eingriff in Art. 8 EMRK war aus diesem Grunde in einer demokratischen Gesellschaft nicht notwendig. Es wurde ein Verstoß festgestellt und die Regierung zur Zahlung von 5.000 € als Ersatz für den immateriellen Schaden verurteilt.

Richter *Wojtyczek* vertritt in einer abweichenden Meinung die Auffassung, dass die Diskriminierung des Beschwerdeführers nicht in dessen Privatsphäre, sondern in der Sphäre des öffentlichen Lebens stattgefunden hat und deshalb nicht in den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK falle. Die Beschwerde hätte daher unter den Voraussetzungen des Art. 1 Protokolls Nr. 12 geprüft werden müssen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁴ EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*; EGMR v. 04.12.2008 – Nr. 30562/04 und 30566/04 – *S. und Marper / Vereinigtes Königreich*.

¹⁵ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

¹⁶ EGMR v. 07.06.2016 – Nr. 33160/04 – *Şahin Kuş / Türkei*.

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 20.10.2020 – Nr. 78630/12 – B. /Schweiz

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

Schlagworte: Einstellung der Zahlung einer Hinterbliebenenrente an den verwitweten männlichen Elternteil – Volljährigkeit des zu betreuenden Kindes – Diskriminierung wegen des Geschlechts

Kernaussage: Die Sicherung der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter, welches ein erklärtes Ziel der Mitgliedstaaten des Europarats ist, hat zur Folge, dass nur sehr gewichtige Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen können.

Erläuterungen: Nach dem Tod seiner Ehefrau gab der Beschwerdeführer seine Erwerbstätigkeit auf, um seine minderjährigen Kinder zu versorgen. Die zuständige Ausgleichskasse gewährte ihm eine Witwenrente für die Zeit bis zum Erreichen der Volljährigkeit des jüngsten Kindes. Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass die Hinterbliebenenrente nur an weibliche verwitwete Elternteile über den Zeitpunkt der Volljährigkeit des letzten Kindes hinaus gezahlt wird. Die gegen die Entscheidung des Versorgungsträgers eingelegten Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten erfolglos. Insbesondere das schweizerische Bundesgericht stellte fest, dass die maßgebliche gesetzliche Vorschrift trotz der darin enthaltenen Ungleichbehandlung von Männern und Frauen von den nationalen Behörden anzuwenden sei.

Im Hinblick auf die Zulässigkeit der Beschwerde stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass eine Witwen- oder Witwenrente den überlebenden Ehegatten von der Notwendigkeit, eine Erwerbstätigkeit nachgehen zu müssen, befreien soll, um Zeit für die Betreuung der Kinder zu haben. Damit wirkt sich die Rente auf die Art und Weise, in der das Familienleben zu organisieren und zu strukturieren ist, aus, sodass Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8 EMRK anwendbar ist.¹⁷

Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Witwenrente in der Schweiz im Jahr 1948 ohne eine entsprechende Leistung für Witwen eingeführt wurde und dabei den Status der Frau in der Gesellschaft zum damaligen Zeitpunkt berücksichtigte, reicht ein Verweis auf Traditionen, allgemeine Annahmen oder vorherrschende gesellschaftliche Einstellungen heutzutage nicht mehr aus, um eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Geschlechts zu rechtfertigen. Die EMRK ist als „living instrument“ im Lichte der aktuellen Lebensbedingungen und der heute in den demokratischen Staaten vorherrschenden Konzepte auszulegen.¹⁸ Es ist nicht festzustellen, dass die Einstellung der Rente den Beschwerdeführer weniger beeinträchtigt als eine Witwe in einer vergleichbaren Situation. Nachdem er 16 Jahre lang keine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat, steht er im Alter von 57 Jahren auf dem Arbeitsmarkt den gleichen Schwierigkeiten gegenüber wie eine Frau. Der Gerichtshof hat daher auf einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 5.000 € als Ersatz für den immateriellen Schaden zugesprochen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁷ EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 11.12.2018 – Nr. 65550/13 – *Belli und Arquier-Martinez / Schweiz*.

¹⁸ EGMR v. 25.04.1978 – Nr. 5856/72 – *Tyrer / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 07.06.2001 – Nr. 39594 – *Kress / Frankreich*.

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 20.10.2020 – Nr. 36889 – *Camelia Bogdan / Rumänien*

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

Schlagworte: Suspendierung von Richter*innen – Rechtsmittel gegen die Entfernung aus dem Dienst – Unmöglichkeit der Anfechtung der Suspendierung

Kernaussage: Das Recht auf Zugang zu einem Gericht ist nicht absolut und kann Beschränkungen unterworfen werden, sofern sie den Zugang des Einzelnen zu den Gerichten nicht in einer Weise oder in einem Ausmaß einschränken oder verringern, dass sein Wesensgehalt beeinträchtigt wird.

Erläuterungen: Im Februar 2017 verhängte der oberste Richterrat Rumäniens (CSM) gegen die Beschwerdeführerin, eine Richterin am Berufungsgericht in Bukarest, eine Disziplinarmaßnahme mit der Sanktion der Entfernung aus dem Richteramt. Ihr wurde vorgeworfen, außerdienstliche Tätigkeiten ausgeübt zu haben, die mit der Funktion einer Richterin unvereinbar gewesen seien. Gegen diese Entscheidung legte die Beschwerdeführerin Berufung ein. Während des Berufungsverfahrens ordnete der CSM mit sofortiger Wirkung die Suspendierung der Beschwerdeführerin an, die gleichzeitig zur Folge hatte, dass die Dienstbezüge einbehalten wurden. Ein Rechtsmittel gegen die Suspendierung war nach innerstaatlichem Recht nicht vorgesehen. Im Dezember 2017 entsprach der oberste Kassations- und Justizgerichtshof der Berufung der Beschwerdeführerin teilweise und ordnete statt ihrer Entfernung aus dem Amt deren Versetzung an ein anderes Gericht an. Im Juni 2018 erhielt sie rückwirkend die Zahlung ihrer Dienstbezüge für den Zeitraum der Suspendierung.

Art. 6 EMRK ist, so der Gerichtshof, auf die fragliche Suspendierung anwendbar, da sich der Schutz der Vorschrift auf alle Streitigkeiten von Richter*innen erstreckt¹⁹ und die vorläufige Maßnahme im Rahmen eines Disziplinarverfahrens erlassen wurde.²⁰ Nach den zum maßgeblichen Zeitpunkt geltenden nationalen Rechtsvorschriften stand der Beschwerdeführerin kein Rechtsbehelf zur Verfügung, um die Suspendierung anzufechten. Ebenso wenig war nach der innerstaatlichen Praxis der Gerichte die Überprüfung einer solchen Maßnahme vorgesehen. Der Beschwerdeführerin war daher im Zusammenhang mit ihrer Suspendierung vom Dienst durch die CSM der Zugang zu einem Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK verwehrt worden, sodass es ihr über einen Zeitraum von neun Monaten unmöglich war, ihr Amt als Richterin auszuüben und ihre Dienstbezüge zu erhalten.²¹ Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und die Regierung zur Zahlung einer Entschädigung für den immateriellen Schaden in Höhe von 6.000 € verurteilt.

¹⁹ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u.a. / Finnland*.

²⁰ EGMR v. 15.10.2009 – Nr. 17056/06 – *Micallef / Malta*.

²¹ EGMR v. 23.05.2015 – Nr. 33392/12 – *Paluda / Slowakei*.

Urteil (3. Sektion) vom 08.12.2020 – Nr. 42301/11 – Maslennikov / Russland

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Dienstverhältnis – gerichtliche Verhandlung unter Ausschluss der Öffentlichkeit

Kernaussage: Es ist ein in Art. 6 EMRK verankertes Grundprinzip, dass Gerichtsverhandlungen öffentlich abzuhalten sind, um die Prozessbeteiligten vor einer Rechtspflege ohne öffentliche Kontrolle zu schützen.

Erläuterungen: Aufgrund wiederholter rechtswidriger Zusammenarbeit mit Polizeispitzeln wurde gegen den Beschwerdeführer, der als Abteilungsleiter im Innenministerium tätig war, ein Disziplinarverfahren eingeleitet, in dessen Folge er aus dem Dienst entlassen wurde. Gegen diese Verfügung erhob er Klage, die vom zuständigen Landgericht abgewiesen wurde. Die im Rahmen des Verfahrens durchgeführte mündliche Verhandlung fand unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt. Ebenfalls wurde die mündliche Verhandlung im Berufungsverfahren, das der Beschwerdeführer angestrengt hatte, nur in Anwesenheit der Prozessbeteiligten unter Ausschluss der Öffentlichkeit durchgeführt. Eine Überprüfung durch das Präsidium des Obersten Gerichtshofs wurde abgelehnt.

Der Beschwerdeführer rügte einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK.

Es ist ein in Art. 6 EMRK verankertes Grundprinzip, dass Gerichtsverhandlungen öffentlich abgehalten werden müssen, was vom Gerichtshof erneut hervorgehoben wird. Die Öffentlichkeit schützt die Prozessbeteiligten vor einer Rechtspflege ohne öffentliche Kontrolle. Sie dient dazu, das Vertrauen der Menschen in die Gerichte aufrecht zu erhalten. Indem sie die Rechtspflege transparent macht, trägt die Öffentlichkeit zur Erreichung des mit Art. 6 EMRK verfolgten Ziels bei, ein faires Verfahren zu gewährleisten. Dieses Ziel gehört zu den Grundsätzen jeder demokratischen Gesellschaft.²² Eine Ausnahme darf hiervon nur gemacht werden, wenn dies im Interesse der Moral der öffentlichen Ordnung oder der nationalen Sicherheit in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich ist. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Interessen von Jugendlichen oder der Schutz des Privatlebens der Parteien dies erfordern oder soweit dies nach Auffassung des Gerichts unter besonderen Umständen, unter denen die Öffentlichkeit die Interessen der Justiz beeinträchtigen würde, unbedingt erforderlich ist. Die Durchführung der Verhandlung unter Ausschluss der Öffentlichkeit muss durch die Umstände des Einzelfalles unbedingt erforderlich sein.²³ Die Gerichte müssen spezifische Feststellungen treffen, wonach der Ausschluss der Öffentlichkeit zwingend notwendig ist, um ein Geheimhaltungsinteresse zu rechtfertigen.²⁴ In vorliegendem Fall gab es keine Anhaltspunkte dafür, dass die genannten Bedingungen erfüllt waren. Ebenso wenig hatten die innerstaatlichen Gerichte eine begründete Entscheidung getroffen, die Öffentlichkeit auszuschließen. Es wurde insbesondere nicht dargelegt, welche den Fall des Beschwerdeführers betreffenden Informationen als Staatsgeheimnisse anzusehen waren. Demgemäß stellte der Gerichtshof einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK fest. Die Regierung wurde zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 1.950 € verurteilt.

²² EGMR v. 02.10.2012 – Nr. 18498/04 – *Khrabrova / Russland*.

²³ EGMR v. 25.10.2016 – Nr. 37037/03 – *Chaushev u. a. / Russland*.

²⁴ EGMR v. 04.12.2008 – Nr. 28617/03 – *Belashev / Russland*; EGMR v. 23.10.2012 – Nr. 38623/03 – *Pichugin / Russland*.

Urteil (2. Sektion) vom 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – Pişkin / Türkei

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

Schlagworte: Entlassung von Angestellten aus dem öffentlichen Dienst – unzureichende gerichtliche Überprüfung – Auswirkung auf beruflichen und sozialen Ruf durch Stigmatisierung

Kernaussage: Im Hinblick auf Maßnahmen, die die grundlegenden Menschenrechte berühren, erfordern die Begriffe „Rechtmäßigkeit“ und „Rechtsstaatlichkeit“ auch dann, wenn die nationale Sicherheit auf dem Spiel steht, in einer demokratischen Gesellschaft ein kontradiktorisches Verfahren vor unabhängigen Gerichten.

Erläuterungen: Aufgrund mutmaßlicher Verbindungen zu einer terroristischen Organisation, die nach Auffassung der nationalen Behörden für den Militärputsch vom 15.7.2016 verantwortlich gewesen sein soll, wurde der Beschwerdeführer, der seit 2010 als Experte bei einer öffentlich-rechtlichen Entwicklungsagentur beschäftigt war, aufgrund eines Notstandsgesetzes aus dem Arbeitsverhältnis entlassen. Dieses Gesetz ermöglichte die Entlassung von Beamten*innen und Angestellten des öffentlichen Dienstes im Rahmen eines vereinfachten Verfahrens, das kein kontradiktorisches Verfahren erforderte und keine besonderen Verfahrensgarantien vorsah. Ausreichend war die vom Arbeitgeber festgestellte Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu den gesetzlich definierten illegalen Strukturen, ohne dass dies näher begründet werden musste. Die Überprüfung der Entlassungsentscheidung blieb vor den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen erfolglos. Die Kündigung sei auf der Grundlage der geltenden Gesetzeslage erfolgt, weshalb ein Kündigungsgrund, der nach arbeitsrechtlichen Vorschriften Voraussetzung für eine Kündigung ist, nicht zu berücksichtigen sei.

Die innerstaatlichen Gerichte, die für die Entscheidung des Kündigungsrechtsstreits zuständig waren, hätten nach Ansicht des Gerichtshofs alle tatsächlichen und rechtlichen Fragen, die für den vorliegenden Fall von Bedeutung waren, berücksichtigen müssen. Dazu zählt auch die Überprüfung der Kündigung nach innerstaatlichem Arbeitsrecht. Da die Gerichte diese Gesichtspunkte nicht untersucht haben, ist das Recht des Beschwerdeführers auf ein faires Verfahren nach Art. 6 EMRK verletzt worden. Die Regierung konnte sich auch nicht auf Art. 15 EMRK berufen, wonach im nationalen Notstandsfall Maßnahmen, die von den Verpflichtungen der EMRK abweichen, zulässig sind. Die innerstaatliche Notstandsgesetzgebung enthielt keine ausdrückliche Bestimmung dahingehend, dass jegliche Möglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung von Kündigungen ausgeschlossen ist.

Was die Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK betrifft, weist der Gerichtshof erneut darauf hin, dass berufliche Tätigkeiten nicht vom Begriff des „Privatlebens“ ausgeschlossen sind.²⁵ Einschränkungen des Berufslebens einer Person können die soziale Identität durch die Entwicklung von Beziehungen zu anderen betreffen.²⁶

Indem die Kündigung des Beschwerdeführers ausschließlich mit dessen vermeintlichen Verbindungen zu illegalen Bestrebungen begründet wurde und die innerstaatlichen Gerichte weitere arbeitsrechtlich vorgeschriebene Begründungen außer Acht ließen, hatte die angefochtene Maßnahme erhebliche Auswirkungen auf das Recht des Beschwerdeführers auf Achtung seines Privatlebens. Die gerichtliche Überprüfung der Kündigung war unzureichend, da deren tatsächliche Hintergründe nicht ermittelt wurden. Demzufolge ist der Beschwerdeführer nicht in den Genuss des in Art. 8 EMRK geforderten Mindestmaßes an Schutz vor willkürlichen Eingriffen gekommen.²⁷

²⁵ EGMR v. 28.05.2009 – Nr. 26713/05 – *Bigaeva / Griechenland*; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov / Ukraine*.

²⁶ EGMR v. 19.10.2010 – Nr. 20999/04 – *Özpınar / Türkei*.

²⁷ EGMR v. 26.07.2011 – Nr. 29157/09 – *Liu / Russland*; EGMR v. 20.06.2002 – Nr. 50963/99 – *Al Nashif / Bulgarien*.

Der Gerichtshof hat aus diesen Gründen sowohl einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK als auch gegen Art. 6 EMRK festgestellt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung für den immateriellen Schaden in Höhe von 4.000 € zugesprochen.

Richter *Bošnjak* vertritt in einer zustimmenden Stellungnahme die Auffassung, dass im Hinblick auf Art. 8 EMRK zu prüfen gewesen wäre, ob die positiven Verpflichtungen des Staates im vorliegenden Fall erfüllt wurden. Zudem hätte der Antrag auf Ersatz des Vermögensschadens (Art. 41 EMRK) nicht mit dem Fehlen eines Kausalzusammenhangs abgewiesen werden dürfen.

Richter *Koskelo* hält in einer ebenfalls zustimmenden Stellungnahme die Entscheidung des Gerichtshofs für einen wichtigen Beitrag im Zusammenhang mit den Problemen, die in der Türkei in Bezug auf die im Zusammenhang mit dem Putschversuch im Juli 2016 ergriffenen Maßnahmen aufgetreten sind. Er äußert jedoch Bedenken im Hinblick auf die mit der Entscheidung getroffenen Verknüpfungen von Art. 6 EMRK und Art. 8 EMRK.

Richter *Yüksel* äußert in einer teilweise abweichenden Stellungnahme Bedenken hinsichtlich der dem Beschwerdeführer zugesprochenen Entschädigung, da bereits das innerstaatliche Recht eine entsprechende Wiedergutmachung vorsieht.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (4. Sektion) vom 09.11.2020 – Nr. 6340/20 – *Mihad Lavić / Bosnien und Herzegowina*

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

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

Kernaussage: Auch wenn es einer staatlichen Behörde nicht zusteht, die Nichterfüllung einer Urteilsschuld mit fehlenden Mitteln zu begründen, kann die Stundung der Vollstreckung rechtskräftiger Titel unter außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt sein.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war zum maßgeblichen Zeitpunkt Bediensteter der Kantonsverwaltung Herzegowina-Neretva. Die Regierung von Bosnien und Herzegowina hatte mit der Gewerkschaft der Staatsbediensteten im Jahr 2000 einen Tarifvertrag abgeschlossen, der die Arbeitsbedingungen der Staatsbediensteten regelt. Um den öffentlichen Dienst im Bosnien und Herzegowina der Nachkriegszeit weiterzuentwickeln, wurden die Gehälter und andere Leistungen (wie Essenszuschüsse und Prämien) der öffentlichen Bediensteten erhöht. Einige der Kantone hatten Schwierigkeiten, die neuen Bedingungen zu erfüllen. Um eine Verschuldung zu verhindern, versuchten sie, sich von den tarifvertraglichen Verpflichtungen zu lösen, was jedoch ohne Erfolg blieb. Ein einseitiger Austritt aus einem Tarifvertrag war nicht zulässig. Daraufhin wurden die Arbeitsbedingungen für die Staatsbediensteten neu verhandelt und deren Gehälter, Essenszuschläge und Boni gesenkt. Nach dem „Günstigkeitsprinzip“, das ein Schlüsselprinzip des nationalen Arbeitsrechts darstellt, galt jedoch – wenn ein Recht aus einem Arbeitsverhältnis durch verschiedene Rechtsinstrumente unterschiedlich geregelt ist – das für die/den Arbeitnehmer*in günstigere Recht. Da die betroffenen Kantone nicht in der Lage waren, die Ansprüche aus dem Tarifvertrag zu erfüllen bis sich alle Beteiligten, einschließlich der Gewerkschaft der öffentlichen Bediensteten, 2013 und 2016 auf eine Überarbeitung des Tarifvertrags einigten, wurden die tariflichen Leistungen nicht an die Arbeitnehmer*innen weitergegeben.

Für die Zeit von September 2009 bis Juli 2012 erwirkte der Beschwerdeführer gerichtliche Titel auf Zahlung der tariflich vereinbarten Dienstbezüge, die ihm für diesen Zeitraum nicht gezahlt wurden. Die Zwangsvollstreckung aus diesen Titeln blieb erfolglos. Aufgrund einer Entscheidung des Verfassungsgerichts wurde die Kantonsverwaltung im September 2015

verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Vollstreckung aus den Titeln innerhalb einer angemessenen Frist sicherzustellen. Eine Zahlung an den Beschwerdeführer wurde bisher nicht geleistet.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin, dass es den staatlichen Behörden nicht zusteht, gegen sie ergangene Zahlungstitel mit der Begründung fehlender Mittel nicht zu erfüllen.²⁸ Allerdings hatte er bereits in verschiedenen anderen Verfahren gegen die Regierung von Bosnien und Herzegowina,²⁹ in denen es ebenfalls um die Nichtvollstreckung von Urteilen auf Zahlung der Dienstbezüge von staatlichen Bediensteten ging, zwar einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK wegen der verzögerten Zahlung festgestellt. Der Verfassungsgerichtshof von Bosnien und Herzegowina hatte jedoch den Kanton Herzegowina-Neretva angewiesen, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Vollstreckung aller gegen ihn gerichteten inländischen Urteile innerhalb einer angemessenen Frist sicherzustellen. Dabei hatte er einen Zeitrahmen bis 2032 festgesetzt. Der Gerichtshof hatte in einem weiteren Fall, in dem es ebenfalls um die Nichtvollstreckung innerstaatlicher Urteile gegen einen anderen Kanton ging, entschieden, dass ein Vollstreckungszeitrahmen von dieser Dauer akzeptabel ist und eine Umsetzung der von ihm angegebenen allgemeinen Maßnahmen gleichkommt.³⁰ Dementsprechend kommt der Gerichtshof vorliegend zu dem Ergebnis, dass die Angelegenheit i.S.v. Art. 37 Abs. 1 lit. b EMRK erledigt ist, sodass die Beschwerde aus der Liste der Rechtssachen zu streichen war.

Entscheidung (4. Sektion) vom 09.11.2020 – Nr. 28251/18 – Husein Šarganović / Bosnien und Herzegowina

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

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

Kernaussage: Auch wenn es einer staatlichen Behörde nicht zusteht, die Nichterfüllung einer Urteilsschuld mit fehlenden Mitteln zu begründen, kann die Stundung der Vollstreckung rechtskräftiger Titel unter außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt sein.

Erläuterungen: vgl. Nr. 6340/20 – *Mihad Lavić / Bosnien und Herzegowina*.

Entscheidung (4. Sektion) vom 13.10.2020 – Nr. 8039/19 – Esad Akeljić / Bosnien und Herzegowina

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

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

Kernaussage: Auch wenn es einer staatlichen Behörde nicht zusteht, die Nichterfüllung einer Urteilsschuld mit fehlenden Mitteln zu begründen, kann die Stundung der Vollstreckung rechtskräftiger Titel unter außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt sein.

Erläuterungen: vgl. Nr. 6340/20 – *Mihad Lavić / Bosnien und Herzegowina*.

²⁸ EGMR v. 07.05.2002 – Nr. 59498/00 – *Burdov / Russland*; EGMR v. 30.06.2005 – Nr. 11931/03 – *Teteriny / Russland*; EGMR v. 31.10.2006 – Nr. 41183/02 – *Jeličić v. Bosnien und Herzegowina*.

²⁹ EGMR v. 14.11.2017 – Nr. 68955/12 – *Kunić u. a. / Bosnien und Herzegowina*; EGMR v. 14.11.2017 – Nr. 20514/15 – *Spahić u. a. / Bosnien und Herzegowina*.

³⁰ EGMR v. 15.09.2020 – Nr. 40841/13 – *Muhović u. a. / Bosnien und Herzegowina*.

Entscheidung (5. Sektion) vom 22.09.2020 – Nr. 31193/18 – Pliske / Deutschland

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

Schlagworte: Rente wegen Erwerbsminderung und Verletztengeld – überlange Verfahrensdauer – Erschöpfung des Rechtswegs

Kernaussage: Auch wenn die Regel der Erschöpfung der innerstaatlichen Rechtsbehelfe verhältnismäßig flexibel und ohne übermäßigen Formalismus anzuwenden ist, ist es dennoch notwendig, die verfügbaren Rechtsbehelfe gemäß dem innerstaatlichen Verfahren und in Übereinstimmung mit den im innerstaatlichen Recht vorgesehenen Formvorschriften einzulegen.

Erläuterungen: Nach einem Arbeitsunfall beantragte die Beschwerdeführerin bei ihrer Berufsgenossenschaft Verletztengeld sowie eine Verletztenrente. Beides wurde abgelehnt, da nach Auffassung der Berufsgenossenschaft eine rentenberechtigende Minderung der Erwerbsfähigkeit nicht nachgewiesen werden konnte. Darüber hinaus bestand keine Kausalität zwischen dem Unfall und den anschließenden gesundheitlichen Problemen. Die gegen die Bescheide eingelegten Widersprüche wurden zurückgewiesen. Das Sozialgericht Frankfurt am Main³¹ verurteilte die Berufsgenossenschaft, nachdem es das Verfahren für die Dauer von 25 Monaten ausgesetzt hatte, zur Gewährung einer Teilrente für die Zeit vom 20.12.2002 bis zum 31.7.2009. Im Übrigen wies es die Klage ab. Über die hiergegen eingelegte Berufung der Beschwerdeführerin ist bisher nicht entschieden³². Auf ihren Antrag sprach das Hessische Landessozialgericht der Beschwerdeführerin wegen der unberechtigten Verfahrensverzögerung eine Entschädigung in Höhe von 2.500 € zu.³³ Weitergehende Entschädigungsansprüche, die die Beschwerdeführerin für den Zeitraum von Juli 2009 bis Februar 2014 geltend gemacht hatte, wurden zurückgewiesen. Die Revision zum Bundessozialgericht wurde nicht zugelassen. Einen diesbezüglichen Prozesskostenhilfeantrag lehnte das Bundessozialgericht ab.³⁴ Einem von der Beschwerdeführerin persönlich beim Bundesverfassungsgericht eingereichten Antrag auf Prozesskostenhilfe für eine Verfassungsbeschwerde war der Entwurf einer Verfassungsbeschwerde beigefügt. Dieser Antrag wurde ebenso wie die Verfassungsbeschwerde selbst als unzulässig verworfen.³⁵

Die Beschwerdeführerin rügte die Verletzung von Art. 6 EMRK, da sie mit der gewährten Entschädigung für eine überlange Verfahrensdauer nicht angemessen entschädigt worden sei.

Der Gerichtshof betont die Notwendigkeit, die Regel der Erschöpfung der innerstaatlichen Rechtsbehelfe verhältnismäßig flexibel und ohne übermäßigen Formalismus anzuwenden.³⁶ Jedoch ist es erforderlich, dass ein/e Beschwerdeführer*in die verfügbaren Rechtsbehelfe gemäß dem innerstaatlichen Verfahren und in Übereinstimmung mit den im innerstaatlichen Recht vorgesehenen Formvorschriften einlegt.³⁷ Im Hinblick auf den vorliegenden Sachverhalt geht der Gerichtshof davon aus, dass die Beschwerdeführerin mit dem Antrag auf Prozesskostenhilfe keine wirksame Verfassungsbeschwerde eingelegt hat. Eine solche setzt voraus, dass sämtliche Unterlagen, die für die Prüfung der Beschwerde relevant sind, vorzulegen sind. Wenigstens müssen die angegriffenen Entscheidungen ihrem wesentlichen Inhalt nach mitgeteilt werden. Hierauf und auf den Umstand, dass bisher lediglich der Entwurf einer Beschwerde vorlag, ist die Beschwerdeführerin ausdrücklich und rechtzeitig hingewiesen

³¹ SG Frankfurt am Main v. 20.01.2015 – S 8 U 161/12.

³² Hessisches Landessozialgericht – L 3 U 29/15 (noch anhängig).

³³ Hessisches Landessozialgericht 20.09.2017 – L 6 SF 10/16 EK U.

³⁴ BSG v. 11.01.2018 - B 10 ÜG 5/17 BH.

³⁵ BVerfG v. 24.04.2018 – 1 BvR 464/18 (n. v.).

³⁶ EGMR v. 16.07.1971 – Nr. 2614/65 – *Ringeisen / Österreich*.

³⁷ EGMR v. 01.06.2010 – Nr. 22978/05 – *Gäfgen / Deutschland*; EGMR v. 25.09.2006 – Nr. 71759/01 – *Agbovi / Deutschland*.

worden. Daher war eine Verfassungsbeschwerde für die Beschwerdeführerin weder unzumutbar, noch stellte sie ein unverhältnismäßiges Hindernis für die wirksame Ausübung ihres Individualbeschwerderechts nach Art. 41 EMRK dar. Insbesondere im Hinblick darauf, dass für das Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht keine Gerichtskosten anfallen und auch kein Anwaltszwang bestand, war die Beschwerdeführerin in der Lage, fristgerecht eine Verfassungsbeschwerde einzulegen. Da die Beschwerdeführerin die ihr zur Verfügung stehenden innerstaatlichen Rechtsbehelfe nicht erschöpft hat, war die Beschwerde nach Art. 35 Abs. 1 und 4 EMRK zurückzuweisen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 9988/16 – Kuznetsov u. a. / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 10.12.2015 – zugestellt am 23.11.2020

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

Schlagworte: Entlassung aus dem öffentlichen Dienst – Verfassungsmäßigkeit eines Lustrationsgesetzes

Erläuterungen: Bei den sechs Beschwerdeführern handelt es sich um ehemalige Staatsbedienstete. Sie wurden aufgrund eines im Jahr 2014 erlassenen „Gesetzes über die Säuberung der Regierung“, ein sog. Lustrationsgesetz, aus ihren Positionen im öffentlichen Dienst entlassen. Sie bekleideten zuvor unter der Regierung des Präsidenten Viktor Janukowitsch Schlüsselpositionen im öffentlichen Dienst. Sie forchten ihre Entlassung vor den Verwaltungsgerichten an. Das Verfahren wurde von den Gerichten ausgesetzt, da die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes derzeit vom nationalen Verfassungsgericht geprüft wird. In anderen gleichgelagerten Fällen hatte der oberste Gerichtshof den Klagen ehemaliger Beamt*innen, die nach dem o. g. Gesetz entlassen wurden, stattgegeben und die Wiedereinstellung angeordnet. Die Beschwerdeführer rügen vorliegend, dass ihre auf der Grundlage des Gesetzes verfügte Entlassung aus dem Dienst gegen Art. 8 EMRK verstößt und die Aussetzung des Verfahrens ihren Anspruch auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK verletzt.

Der Gerichtshof hat zunächst der Frage nachzugehen, ob die Beschwerdeführer alle wirksamen innerstaatlichen Rechtsbehelfe i.S.v. Art. 35 Abs. 1 EMRK ausgeschöpft haben, wobei zu berücksichtigen sein wird, ob Umstände vorliegen, die eine Ausnahme von der Regel der Rechtsweg-Erschöpfung vorliegen.³⁸ Darüber hinaus wird zu prüfen sein, ob die verwaltungsgerichtlichen Verfahren innerhalb einer angemessenen Frist i.S.v. Art. 6 EMRK verhandelt wurden und ob ein Eingriff in die durch Art. 8 EMRK geschützten Rechte vorliegt.

Nr. 25240/20 – Gyulumyan u. a. / Armenien (1. Sektion) eingereicht am 26.06.2020 – zugestellt am 12.11.2020

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

Schlagworte: Gesetzliche Änderung des Pensionsalters – vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Erläuterungen: Die vier Beschwerdeführer waren zu Verfassungsrichtern auf Lebenszeit ernannt, wobei die armenische Verfassung ein Pensionsalter von 70 Jahren vorsah. Im Jahr 2005 wurde die Verfassung durch ein Referendum geändert und das Ruhestandsalter auf 65

³⁸ EGMR v. 06.09.2001 – Nr. 69789/01 – *Brusco / Italien*; EGMR v. 21.03.2017 – Nr. 41698/06 – *Muratović / Serbien*; EGMR v. 17.03.2020 – Nr. 29026/06 – *Beshiri und andere / Albanien*.

Jahre herabgesetzt. Nachdem es im Jahr 2018 nach einer Parlamentswahl zu einem Regierungswechsel kam, verabschiedete die neue Regierung im Jahr 2019 ein umfangreiches Paket zur Justizreform. Im Rahmen dieser Reformen wurde allen Verfassungsrichter*innen, und so auch den Beschwerdeführern, die ihr Amt unter der alten gesetzlichen Regelung angetreten hatten, angeboten, vorzeitig in den Ruhestand zu treten. Die Beschwerdeführer lehnten dies ab, worauf hin sie im Juni 2020 in den Ruhestand versetzt wurden. Ein hiergegen gestellter, gesetzlich vorgesehener Antrag wurde vom Obersten Gerichtshof abgelehnt und die Positionen der Beschwerdeführer beim Verfassungsgericht wurden neu besetzt.

Nach Auffassung der Beschwerdeführer ist in dem Umstand, dass sie keine Möglichkeit haben, sich nach innerstaatlichem Recht gegen die Versetzung in den Ruhestand zu wehren, eine Verletzung von Art. 6 EMRK zu sehen, da ihnen der Zugang zu einem Gericht verwehrt wurde. Zudem machten sie einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 8 EMRK geltend, da vergleichbare Maßnahmen in Bezug auf andere Beamt*innen nicht ergriffen worden seien. Überdies seien sie durch den mit der Versetzung in den Ruhestand verbundenen Verlust ihrer Dienstbezüge in ihrem durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützten Eigentum verletzt worden.

Der Gerichtshof stellt zunächst die Frage, ob es sich bei dem Anspruch der Beschwerdeführer um einen zivilrechtlichen Anspruch i.S.v. Art. 6 EMRK handelt und die Vorschrift auf den vorliegenden Fall anwendbar ist.³⁹ Überdies ist fraglich, ob die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand die Beschwerdeführer in ihrem Privatleben beeinträchtigt und Art. 8 EMRK deshalb anzuwenden ist.⁴⁰

Nr. 31390/18 – Petrescu u. a. / Rumänien (4. Sektion) eingereicht am 28.06.2018 – zugestellt am 22.10.2020

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht ein faires Verfahren); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Widersprüchliche Rechtsprechung innerstaatlicher Gerichte – Anerkennung von rentenberechtigenden Dienstzeiten

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die widersprüchliche Rechtsprechung innerstaatlicher Berufungsgerichte, die darüber zu entscheiden hatten, ob die Beschwerdeführer*innen als Angestellte des gerichtsmedizinischen Dienstes unter „besonderen Bedingungen“ gearbeitet haben oder nicht. Diese Frage war entscheidend für spezifische rentenbezogene Rechte und wirkte sich auf die Berechnung des Dienstalters der Beschäftigten aus. Einem Teil der Rechtsprechung genügte es, wenn die betroffenen Arbeitnehmer*innen im gerichtsmedizinischen Dienst in tatsächlicher Hinsicht die „besonderen Bedingungen“ erfüllten. Von einem anderen Teil der Rechtsprechung wurde die Auffassung vertreten, dass die „besonderen Bedingungen“ zunächst von der regionalen Arbeitsbehörde, die in jedem Einzelfall die Voraussetzungen zu überprüfen und festzustellen hatte, anerkannt worden sein mussten. Die Anträge der Beschwerdeführer*innen auf Feststellung, dass sie unter „besonderen Bedingungen“ arbeiten, wurde von den innerstaatlichen Gerichten abgelehnt. In Parallelverfahren wurde über den gleichen Sachverhalt zugunsten der jeweiligen Beschäftigten entschieden. Im Oktober 2019 entschied der oberste Gerichtshof, dass die Arbeitsbedingungen im gerichtsmedizinischen Dienst standardmäßig als „besondere Bedingungen“ zu betrachten sind. Diese Entscheidung wurde für alle innerstaatlichen Gerichte erst mit der Veröffentlichung der Entscheidungsgründe im Amtsblatt am 12.12.2019 verbindlich. Allerdings kann eine Revisionsentscheidung den Ausgang bereits entschiedener Fälle nicht mehr verändern.

³⁹ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*.

⁴⁰ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

Es stellt sich somit für den Gerichtshof die Frage, ob den Beschwerdeführer*innen rechtliches Gehör i.S.v. Art. 6 EMRK gewährt wurde, wenn in vergleichbaren Fällen andere, für die Beschäftigten günstige Entscheidungen getroffen wurden und ob der Grundsatz der Rechtssicherheit von den innerstaatlichen Gerichten beachtet wurde.⁴¹ Darüber hinaus wird zu prüfen sein, ob durch die angeblich inkonsequenten Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte in vergleichbaren Fällen in das durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützte Eigentum im Hinblick auf künftige Rentenansprüche der Beschwerdeführer*innen eingegriffen wurde.⁴² Schließlich ist fraglich, ob die Beschwerdeführer*innen im Hinblick auf die unterschiedlichen Entscheidungen, die die innerstaatlichen Gerichte getroffen haben, eine diskriminierende Behandlung erfahren haben.⁴³

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁴¹ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – Lupeni Griechisch-Katholische Gemeinde u. a. / Rumänien; EGMR v. 10.05.2012 – Nr. 34796/09 – Albu u. a. / Rumänien.

⁴² EGMR v. 24.03.2009 – Nr. 21911/03 – Tudor Tudor / Rumänien; EGMR v. 02.11.2010 – Nr. 38155/02 – Ștefănică u. a. / Rumänien.

⁴³ EGMR v. 02.11.2010 – Nr. 38155/02 – Ștefănică u. a. / Rumänien; EGMR v. 21.02.2008 – Nr. 29556 – Driha gegen Rumänien.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Universität Hamburg

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 20.10.2020 – Nr. 187/2019 – Sindacato autonomo Pensionati Or.S.A. / Italien über die italienische Gesetzgebung zur Regelung der Hinterbliebenenrente, welche laut Beschwerde eine missbräuchliche und diskriminierende Minderung der Bezüge darstellt, die den Hinterbliebenen bereits zustünden.¹

Zulässigkeitsentscheidung vom 09.12.2020 – Nr. 192/2020 – Confederazione Generale Sindacale (CGS), Federazione GILDA-UNAMS (FGU) and Sindacato Nazionale Insegnanti di Religione Cattolica (SNADIR) / Italien über die Stellenausschreibung für nur die Hälfte der vakanten Stellen von katholischen Religionslehrer*innen, welche einen Großteil der entsprechenden Lehrer*innen in eine prekäre Arbeitssituation bringe.² Die Gewerkschaften machen u.a. geltend, dass durch das nun bestehende Auswahlverfahren katholische Religionslehrer*innen, die seit mehr als 36 Monaten mit befristeten Verträgen arbeiten, gegenüber anderen Kategorien von Lehrkräften mit einer gleichwertigen befristeten Dienstzeit hinsichtlich ihres Zugangs zu einem unbefristeten Vertrag diskriminiert werden.

Unzulässigkeitsentscheidungen vom 20.10.2020 – Nr. 186/2019 – Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) / Italien und vom 11.12.2020 – Nr. 194/2020 – Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecologia (SAESE) / Italien

Rechtsvorschriften: Art. 30 (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung) RESC bzw. Art. 6 § 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagnworte: Lehrkräfte – soziale Ausgrenzung – Rentenreform – Altersarmut – Streikrecht

Kernaussage: Sowohl die von dem Lehrerberufsverband SAESE am 25.11.2019 eingereichte Beschwerde über das Rentenniveau in Folge verschiedener Rentenreformen seit 2011³ als auch die Beschwerde derselben Beschwerdeführerin vom 09.04.2020 über die systematische Behinderung von national ausgerufenen Streiks⁴ wurden für unzulässig erklärt, da der Ausschuss nicht über die erforderlichen Informationen verfügte, um die Repräsentativität der beschwerdeführenden Organisation zu beurteilen.

Erläuterungen: Der Ausschuss verwies in seiner Begründung auf eine vorherige Entscheidung über SAESE, in welcher er die fehlende Repräsentativität bereits festgestellt hatte.⁵ Während der Ausschuss zumindest in der Beschwerde Nr. 194/2020 Informationen über die Mitgliederzahl der Beschwerdeführerin hatte, lagen ihm in beiden Beschwerden keine Angaben

¹ S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2019 unter VI.2.

² S. zuletzt HSI-Report 1/2020, S. 53.

³ S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2019 unter VI.2.

⁴ S. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 60.

⁵ Unzulässigkeitsentscheidung Nr. 166/2018 vom 18.03.2019.

darüber vor, ob sie Tarifverhandlungen im Namen dieser Mitglieder im Hinblick auf den Abschluss von Tarifverträgen geführt hat.

→ [zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Universität Hamburg

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Aktuelle Informationen zu Covid-19

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

Europäisches Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (s. [PM vom 11.11.2020](#))

Am 11.11.2020 verlängerte das Parlament das Mandat des [Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltungen](#) bis zum 31.12.2027. Das Netzwerk koordiniert seit 2014 die Zusammenarbeit zwischen den nationalen Arbeitsverwaltungen. Die Abgeordneten fordern zum einen ein widerstandsfähigeres Netzwerk zur Modernisierung und Stärkung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und betonen zum anderen, dass die Ziele des Netzwerks mit der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte, einem sozial gerechten Übergang zu einer grünen Wirtschaft und dem Erreichen der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung verknüpft werden müssen.

Sozial gerechter Übergang zur digitalen und grünen Wirtschaft (s. [PM vom 17.12.2020](#))

Am 17.12.2020 verabschiedete das Parlament eine [Entschließung](#), in welcher es seine Prioritäten für ein starkes soziales Europa für gerechte Übergänge darlegt. Darin fordern die Abgeordneten verbindliche soziale Ziele, um den EU-Arbeitsmarkt bei der Anpassung an die aktuellen Realitäten der digitalen und grünen Wirtschaft zu unterstützen. Dazu gehören Ziele und Maßnahmen, um menschenwürdige Arbeit und Löhne, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit, robuste Sozialsysteme und faire Arbeitsmobilität zu garantieren. Solche Ziele sollen gemäß der Entschließung auf dem EU-Sozialgipfel im Mai 2021 beschlossen werden.

1.2 Europäische Kommission

Aktuelle Informationen zu Covid-19

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

Evaluation des Europäischen Sozialfonds (s. [PM vom 16.10.2020](#))

In einer Evaluierung bewertete die Kommission den Beitrag des Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Beschäftigung und Arbeitsmobilität in allen Mitgliedstaaten für den Zeitraum 2014-

2018 (zur Bewertung der Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung s. bereits [HSI-Report 3/2020](#), S. 54). Die Evaluierung zeigt, dass die Menschen in der EU eindeutig von der Unterstützung der Beschäftigung und der Arbeitsmobilität durch den ESF profitiert haben. Die ESF-Maßnahmen haben auch zu innovativen Ansätzen geführt, insbesondere bei der Unterstützung von Gruppen, die schwieriger zu erreichen sind. Mitgliedstaatsspezifische Factsheets fassen die wichtigsten von der EU kofinanzierten Aktionen, Outputs, Ergebnisse und gewonnene Erkenntnisse zusammen. In Deutschland bspw. haben im genannten Zeitraum 412.700 Teilnahmen an Beschäftigungs- und Mobilitätsmaßnahmen stattgefunden.

Nachhaltige Unternehmensführung

Auf Grundlage der bereits eingegangenen Beiträge (s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 55) leitete die Kommission am 26.10.2020 die zweite Phase der [Konsultation](#) zur nachhaltigen Unternehmensführung ein. Diese Initiative stellt einen Bestandteil des europäischen Green Deal und des Covid-19-Aufbauplans dar und zielt darauf ab, Nachhaltigkeit weiter in den Rahmen der Unternehmensführung einzubetten. Dafür sollen Unternehmen dazu ermutigt werden, bei ihren Geschäftsentscheidungen die Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft, den Menschen und die Wirtschaft zu berücksichtigen und sich auf eine langfristige, nachhaltige Wertschöpfung, statt auf kurzfristige finanzielle Werte zu konzentrieren. Beiträge zur Konsultation von Interessengruppen aus Behörden, Wirtschaft und Zivilgesellschaft können bis zum 08.02.2021 eingereicht werden.

In diesem Zusammenhang sind auch die Schlussfolgerungen des Rates vom 01.12.2020 über **Menschenrechte und menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten** zu sehen (s. [PM vom 01.12.2020](#)). Darin ersucht der Rat die Kommission, bis 2021 einen EU-Aktionsplan auf den Weg zu bringen, dessen Schwerpunkt auf der nachhaltigen Gestaltung globaler Lieferketten und auf der Förderung von Menschenrechten, von Standards für die soziale und ökologische Sorgfaltspflicht sowie von Transparenz liegt.

Konferenz zwischen EU und ILO (s. [PM vom 27.10.2020](#))

Vom 29.09.-02.10.2020 hielten das Internationale Arbeitsamt und die Kommission ihr 15. Treffen in einem Hybridformat ab und verabschiedeten gemeinsame Schlussfolgerungen für die Gestaltung des politischen Kontexts und der Prioritäten für die zukünftige ILO-EU-Zusammenarbeit bis zur nächsten Tagung. Sie befassten sich u.a. mit der Zukunft der Arbeit, Handel und Arbeitsnormen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gleichstellung der Geschlechter, Zwangsarbeit und Kinderarbeit in globalen Lieferketten, sozialem Dialog sowie menschenwürdiger Arbeit in Afrika und Asien.

Richtlinienvorschlag über angemessene Mindestlöhne (s. [PM vom 28.10.2020](#))

Die Kommission legte am 28.10.2020 einen [Richtlinienvorschlag](#) über angemessene Mindestlöhne vor, durch welchen sichergestellt werden soll, dass Arbeitnehmer*innen in der EU durch angemessene Mindestlöhne ein angemessener Lebensstandard ermöglicht wird. Dieser Richtlinienvorschlag folgt der zweiten Konsultationsphase der europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (s. zuletzt [HSI-Report 2/2020](#), S. 62).

Durch den Vorschlag werden die Zuständigkeiten der Mitgliedsstaaten und Autonomie sowie Vertragsfreiheit der Sozialpartner im Bereich der Löhne berücksichtigt und widerspiegelt. Der Vorschlag legt dabei weder ein gemeinsames Mindestlohniveau fest noch verpflichtet er die Mitgliedstaaten zur Einführung gesetzlicher Mindestlöhne. Vielmehr zielt der Vorschlag darauf ab, Tarifverhandlungen über Löhne in allen Mitgliedstaaten zu fördern. Länder mit

gesetzlichen Mindestlöhnen sollen zudem Voraussetzungen für die Festlegung von angemessenen Mindestlöhnen schaffen, wozu insbesondere klare und solide Kriterien für die Festlegung des Mindestlohns, Referenzwerte für die Bewertung der Angemessenheit sowie regelmäßige und rechtzeitige Aktualisierungen der Mindestlöhne gehören. Dies soll unter der wirksamen Einbeziehung der Sozialpartner geschehen. Schließlich sieht der Vorschlag eine bessere Durchsetzung und Überwachung des in jedem Land geltenden Mindestlohnschutzes vor. Nach dem Richtlinienvorschlag müssen die Mitgliedstaaten der Kommission ihre Daten in Bezug auf den Mindestlohnschutz in einem jährlichen Bericht vorlegen. (s. auch das Factsheet und die FAQs der Kommission [hier](#) sowie [DGB klartext 38/2020 vom 06.11.2020](#)).

Jahresbericht 2020 des Ausschusses für Sozialschutz (s. [PM vom 09.11.2020](#))

Der diesjährige [Bericht des Ausschusses für Sozialschutz](#) beschäftigt sich neben der Erreichung der Europa-2020-Ziele zur Reduzierung von Armut und sozialer Ausgrenzung auch mit den Auswirkungen der besonderen Maßnahmen der Mitgliedstaaten zum Schutz von Beschäftigung, Einkommen und Zugang zu Dienstleistungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie. Der Bericht betont dabei, dass Maßnahmen zur Bewältigung der längerfristigen sozioökonomischen Auswirkungen der Pandemie möglicherweise noch mit gezielten Eindämmungs- und Unterstützungsmaßnahmen auf kurze Sicht kombiniert werden müssen.

Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2021 (s. [PM vom 18.11.2020](#))

Im Vorschlag der Kommission an den Rat für einen [gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2021](#) werden die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Beschäftigung und die soziale Lage in Europa analysiert. Demnach wirkt sich der wirtschaftliche Schock auf dem Arbeitsmarkt je nach Wirtschaftszweig und Arbeitnehmerkategorie unterschiedlich aus. Der Beschäftigungsrückgang hat Arbeitnehmer*innen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, jugendliche Arbeitnehmer*innen und außerhalb der EU geborene Arbeitnehmer*innen besonders stark getroffen.

Schutz von Plattformbeschäftigten (s. [PM vom 03.12.2020](#))

Nachdem die EU-Arbeits- und Sozialminister am 03.12.2020 eine Grundsatzdebatte zu fairen Arbeitsbedingungen und sozialem Schutz in der Plattformwirtschaft geführt hatten, kündigte Kommissar Nicolas Schmit an, im Jahr 2021 eine EU-Regelung auf den Weg zu bringen, die den sozialen Schutz für Beschäftigte in der Plattformwirtschaft stärken soll. Als erster Schritt soll Anfang 2021 eine Konsultation der Sozialpartner über die mögliche Ausrichtung von EU-Maßnahmen in diesem Bereich eingeleitet werden. Diese Entwicklungen stehen im Zusammenhang mit der Richtlinie zum Schutz von Personen in neuen Formen der Arbeit aus 2019 (s. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2019](#) unter VI.1. sowie [Gruber-Risak, HSI-Report 2/2020](#), S. 4-10).

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 nahm u.a. Schlussfolgerungen zur Stärkung der Mindestsicherung in der EU an, deren Ziel es ist, Armut und soziale Ausgrenzung während und nach der Pandemie zu bekämpfen (s. [PM vom 12.10.2020](#)).

Schutz von Saisonarbeiter*innen (s. [PM vom 12.10.2020](#))

Der Rat hat am 12.10.2020 Schlussfolgerungen für bessere Bedingungen für Saisonarbeiter*innen und andere mobile Arbeitskräfte verabschiedet. Durch die Covid-19-Pandemie hat sich die Situation teilweise noch verschlimmert, und bestehende Probleme sind stärker zu Tage getreten. In seinen Schlussfolgerungen fordert der Rat die Mitgliedsstaaten auf, die Rechtsvorschriften der EU durchzusetzen, insbesondere im Rahmen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen, der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen als Saisonarbeiter*innen sowie im Bereich der Arbeits- und Lebensbedingungen. Ferner wird die Kommission aufgefordert, eine Studie durchzuführen, um Daten über Saisonarbeit innerhalb der EU zu erheben.

Stärkung der Jugendgarantie (s. [PM vom 30.10.2020](#))

Am 30.10.2020 nahm der Rat die Empfehlung „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ an (s. auch [PM der Kommission vom 19.11.2020](#); allgemein zur Jugendgarantie; s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 54). Deren Hauptziel besteht darin, die Beschäftigung junger Menschen in der gesamten EU besser zu unterstützen, insbesondere während der Covid-19-Pandemie, durch die es erneut zu hohen Jugendarbeitslosigkeitsquoten gekommen ist. Angesichts dieser steigenden Zahlen forderte das Parlament die Mitgliedsstaaten zuvor in einer Entschließung auf, dafür zu sorgen, dass jungen Menschen, die sich für die Jugendgarantieprogramme anmelden, qualitativ hochwertige, abwechslungsreiche und maßgeschneiderte Arbeitsplätze, Ausbildungen oder Praktika angeboten werden (s. [PM des Parlaments vom 08.10.2020](#)). Darüber hinaus fordert das Parlament ein für alle Mitgliedsstaaten verbindliches Instrument zur Jugendgarantie anstelle der bisher geltenden unverbindlichen Empfehlung.

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (s. [PM vom 02.12.2020](#))

Der Rat hat zudem am 02.12.2020 Schlussfolgerungen angenommen, in denen die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, größere Anstrengungen zu unternehmen, um das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle (Gender Pay Gap) und die geschlechtsspezifischen Betreuungsgefälle zu verringern und Geschlechterstereotypen zu bekämpfen.

Strategien für die Nutzung künstlicher Intelligenz (s. [PM vom 21.10.2020](#))

Am 21.10.2020 hat die deutsche Ratspräsidentschaft Schlussfolgerungen zur Charta der Grundrechte im Kontext von künstlicher Intelligenz (KI) und digitalem Wandel veröffentlicht. Diese Schlussfolgerungen zielen darauf ab, die Grundrechte und Werte der EU im Zeitalter der Digitalisierung zu verankern, die digitale Souveränität der EU zu fördern und einen aktiven Beitrag zur globalen Debatte über den Einsatz von KI zu leisten. Die Schlussfolgerungen des Ratsvorsitzes konzentrieren sich auf einen grundrechtsbasierten Ansatz in Bezug auf künstliche Intelligenz und bieten Leitlinien zu Würde, Freiheiten, Gleichheit, Solidarität, Bürgerrechten und Gerechtigkeit. Die Schlussfolgerungen orientieren sich dabei zum Teil am Weißbuch der Kommission zur KI (s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 54-55).

Auch darüber hinaus befasste sich der Rat bereits am 01.– 02.10.2020 auf seiner Sondertagung mit einer Strategie zur digitalen Zukunft für Europa und ersuchte die Kommission, bis März 2021 einen umfassenden Digitalen Kompass für die EU vorzulegen.

Schließlich befasste sich auch das **Parlament** weiter mit geplanten EU-Regeln zu KI und legte Empfehlungen vor, welche Regeln für KI im Hinblick auf ethische Fragen, zivilrechtliche Haftung und geistiges Eigentum gelten sollten (s. [PM vom 21.10.2020](#)). Ein entsprechender

Gesetzesvorschlag der Kommission wird für Anfang 2021 erwartet. Am 10.12.2020 verabschiedete der Rechtsausschuss zudem Leitlinien für die militärische und nicht-militärische Nutzung von KI (s. PM vom 10.12.2020).

Handelsabkommen zwischen der EU und Großbritannien (s. PM vom 29.12.2020)

Am 30.12.2020 wurde das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich von beiden Seiten unterzeichnet. Damit kam das Abkommen vorläufig ab dem 01.01.2021 zur Anwendung. Die Zustimmung des Parlaments und der anschließende Beschluss des Rates stehen allerdings noch aus; das Parlament betont ausdrücklich, das Abkommen einer gründlichen Prüfung unterziehen zu wollen, welche nach der sehr späten Einigung im Dezember 2020 nicht mehr möglich war (s. PM vom 12.01.2021).

Die EU konnte gleiche Wettbewerbsbedingungen für einen offenen und fairen Wettbewerb und eine nachhaltige Entwicklung erreichen (Art. 1.1), u.a. auch in Bezug auf arbeits- und sozialrechtliche Standards (Art. 6.1-6.4) und Umweltstandards (Art. 7.1-7.7). Als besonders geschützte Arbeits- und Sozialstandards werden definiert: Grundrechte am Arbeitsplatz; Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; faire Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstandards; Informations- und Konsultationsrechte auf Unternehmensebene; Umstrukturierung von Unternehmen (Art. 6.1). Für die zukünftige Streitbeilegung in diesem Zusammenhang ist nicht mehr der EuGH zuständig, sondern ein neues dreistufiges Schlichtungsverfahren, bestehend aus Konsultationen, Expertengremium und Sachverständigengremium (Art. 9.1-9.3). Ein weiterer Titel beschäftigt sich mit der zukünftigen Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherung (Ch.SSC.1-Ch.SSC.4).

EU-Haushalt 2021 und Mehrjähriger Finanzrahmen 2021-2027

Nach langen Verhandlungen haben Rat und Parlament im Dezember Einigungen sowohl in Bezug auf den EU-Haushalt 2021 (s. PM des Parlaments vom 18.12.2020; s. auch PM des Rats vom 04.12.2020) als auch auf den Mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) 2021-2027 erzielt (s. PM des Rats vom 17.12.2020; s. auch PM des Parlaments vom 16.12.2020) und beide angenommen.

Darüber hinaus wurde eine **Verordnung über eine allgemeine Konditionalitätsregelung zum Schutz des Haushalts der Union** am 16.12.2020 verabschiedet. Trotz einschränkender Schlussfolgerungen des Rats vom 11.12.2020 betont das Parlament die Geltung der Verordnung ab dem 01.01.2021 (s. PM vom 17.12.2020).

In Bezug auf den **MFR 2021-2027** konnte das Parlament insbesondere zusätzliche Mittel durchsetzen, u.a. zur Sicherstellung von Programmen zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung, bspw. Digital Europe (+25,7 Millionen Euro), Connecting Europe Facility (CEF) für die Verkehrsinfrastruktur (+60,3 Millionen Euro) und Erasmus+ (+175,1 Millionen Euro). Horizontale Schwerpunkte des MFR werden der ökologische und der digitale Wandel sowie die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sein.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Nachfolge der Generalanwältin Sharpston

Nachdem der Rat am 02.09.2020 Herrn Athanasios Rantos (Griechenland) zum neuen Generalanwalt des Gerichtshofs als Ersatz für die britische Generalanwältin Frau Eleanor Sharpston aufgrund des Brexits ernannt hatte, hatte Frau Sharpston zunächst im Eilverfahren gegen ihre vorzeitige Enthebung aus dem Amt geklagt (s. HSI-Report 3/2020, S. 56). Am

10.09.2020 entschied die Vize-Präsidentin des Gerichts, dass der von den EU-Mitgliedstaaten bestimmte neue Generalanwalt sein Amt doch antreten kann und hob die vorläufige Aussetzung der Ernennung durch das Gericht auf (s. [Beschluss vom 10.09.2020, C-423/20](#); vgl. auch [Beck-aktuell vom 15.09.2020](#) sowie [Verfassungsblog vom 11.09.2020](#)). In der Folge wurde Herr Rantos am 10.09.2020 vereidigt (s. [PM vom 10.09.2020](#)).

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 zur [Gleichberechtigung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt](#). Demnach sind heute mehr Frauen erwerbstätig als je zuvor (Frauenerwerbsquote 2019 bei 67,2 %), jedoch stagniert die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke seit 2014 bei knapp 12 %. Zudem weisen die europäischen Arbeitsmärkte weiterhin ein hohes Maß an sektoraler und beruflicher Segregation auf, wobei Frauen in schlecht bezahlten Jobs und Teilzeitarbeit überrepräsentiert sind, was ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit einschränkt. Die Covid-19-Krise und die unbeabsichtigten Folgen von Lockdown-Maßnahmen könnten jahrzehntelange Errungenschaften bei der Geschlechtergleichstellung gefährden, da die konkrete Gefahr besteht, dass sich Frauen vom Arbeitsmarkt abwenden und sich die Geschlechterrollen (dazu [Wenckebach](#), S. 4) wieder verstärken.

Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung **Berichte und Beiträge** über den [Zugang zu Betreuungs- und Pflegeleistungen \(Zusammenfassung\)](#), die [Europäische Unternehmenserhebung 2019 \(Zusammenfassung\)](#), [Arbeitsbedingungen in einzelnen Wirtschaftszweigen \(Zusammenfassung\)](#), [grenzüberschreitende Umstrukturierungen \(Zusammenfassung\)](#), die [Herausforderungen der Digitalisierung bei der Mitarbeiterkontrolle](#), [Arbeitskräfte in der Langzeitpflege](#), [neue Formen der Arbeit](#), die [Entwicklung der Arbeitsbeziehung 2015-2019 \(Zusammenfassung\)](#) sowie neue [Repräsentativitätsstudien](#) zu verschiedenen Sektoren ([Bildungssektor](#), [Gesundheitssektor](#), [Sozialpartnerorganisationen](#); [allgemein](#) zu Repräsentativität und sozialem Dialog).

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Kritik an der Untätigkeit der ELA

Anlässlich des einjährigen Bestehens der ELA wandten sich die europäischen Gewerkschaftsverbände mit einem kritischen [Brief](#) an die ELA sowie die Kommission. Darin kritisieren sie die Untätigkeit der Behörde seit ihrer Gründung, insbesondere im Rahmen von neun Beschwerdefällen, die ihr bereits am Tag ihrer Gründung vorgelegt wurden.

Neuer Direktor der ELA (s. [PM vom 28.10.2020](#))

Am 22.10.2020 wurde Cosmin Boiangiu zum neuen Direktor der Europäischen Arbeitsbehörde ernannt. Er wird sein Amt voraussichtlich Anfang 2021 antreten.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Als Reaktion auf die in Frankreich getroffenen Maßnahmen im Rahmen der Covid-19-Pandemie setzte der Gerichtshof alle seine Tätigkeiten unter Priorisierung von Telearbeit und elektronischer Kommunikation fort. Anders als während des vorherigen Lockdowns sind keine besonderen Anpassungen von Verfahren oder Fristen geplant.

2.2 Ministerkomitee

Am 04.11.2020 tagte das Ministerkomitee virtuell zu seiner 130. Sitzung auf Ministerebene. U.a. nahm das Komitee den Bericht des Generalsekretärs über die Umsetzung des **Fahrplans zur Verstärkung der Maßnahmen gegen den Menschenhandel zum Zwecke der Arbeitsausbeutung** zur Kenntnis. Darin wird auf die Umsetzungsmaßnahmen der unterschiedlichen Institutionen eingegangen, darunter ein Kompendium der Expertengruppe sowie ein für April 2021 geplantes Modul zu dem Thema über das HELP-Programm (s. hierzu zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 66-67).

Am 18.11.2020 übernahm Deutschland den Vorsitz über das Ministerkomitee (s. auch die deutsche Webseite) bis zum 21.05.2021 (s. PM vom 18.11.2020). Die Prioritäten sowie die geplanten Veranstaltungen Deutschlands während des Vorsitzes finden sich hier.

Auf Grundlage der Schlussfolgerungen des Regierungssozialausschusses der ESC auf seiner 141. Sitzung im September 2020 zur Umsetzung der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit durch die Vertragsstaaten (s. zuletzt HSI-Report 3/2020, S. 58) hat das Ministerkomitee in seiner 1389. Sitzung am 25.11.2020 Resolutionen zu den einzelnen Staaten beschlossen. In der Resolution zur Umsetzung durch Deutschland wird die deutsche Regierung u.a. dazu aufgefordert, im nächsten Bericht klarzustellen, inwiefern die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre mit Art. 26 Abs. 2 der Europäischen Ordnung vereinbar ist. Nach dieser Norm darf das gesetzlich vorgeschriebene Renteneintrittsalter grundsätzlich nicht höher als 65 Jahre sein.

2.3 Parlamentarische Versammlung

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Die neuesten Nachrichten der Parlamentarischen Versammlung zu mit Covid-19 zusammenhängenden Maßnahmen gibt es hier. U.a. wurden Modifikationen der Verfahrensregeln beschlossen zur Abhaltung von digitalen oder hybriden Sitzungen, bspw. in Bezug auf die Wintersitzung vom 25.-28.01.2021. Zudem wurden im Oktober 2020 vier Berichte über die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie angenommen; weitere Berichte sind in Vorbereitung.

Vom 12.-13. und 22.-23.10.2020 fand eine erweiterte Sitzung des Ständigen Ausschusses der Parlamentarischen Versammlung statt, welche die ursprünglich geplante Herbstsitzung der Parlamentarischen Versammlung ersetzte. Am 22.10.2020 beschäftigte sich der Ständige Ausschuss dabei mit sieben Berichten über verschiedene Herausforderungen im Zu-

sammenhang mit Künstlicher Intelligenz (alle Berichte [hier](#)), darunter ein Bericht zu **Künstlicher Intelligenz und Arbeitsmarkt** sowie ein Bericht zu **Künstlicher Intelligenz in der Gesundheitsversorgung** (s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 58). Der Ständige Ausschuss verabschiedete daraufhin die [Resolution 2345 \(2020\)](#) mit Aufforderungen an die Vertragsstaaten sowie [Empfehlungen 2186 \(2020\)](#) und [2185 \(2020\)](#) an den Ministerrat.

Die Berichte und Empfehlungen der Parlamentarischen Versammlung hängen zusammen mit den aktuellen Tätigkeiten des intergouvernementalen **Ausschusses zu Künstlicher Intelligenz (CAHAI)** (s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 57-58).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Aktuelle Informationen zu sozialen Rechten in Zeiten der Covid-19-Krise gibt es [hier](#).

Am 17.11.2020 veröffentlichte der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte **Kriterien für gleiches Entgelt und Chancengleichheit für Frauen in Beschäftigung** (s. auch [PM vom 17.11.2020](#)). Darin betont der Ausschuss u.a. die Notwendigkeit, das Recht auf gleiches Entgelt in der nationalen Gesetzgebung anzuerkennen, genauso wie das Recht auf einen angemessenen und wirksamen Rechtsbehelf, die Verpflichtung, Lohntransparenz zu gewährleisten und die Möglichkeit, Arbeitsplatzvergleiche anzustellen. Die Staaten müssen demnach auch die Einrichtung unabhängiger Gleichstellungsstellen mit angemessenen Ressourcen und einem starken Mandat fördern. Die Kriterien basieren auch auf den Sachentscheidungen des Ausschusses in den Kollektivbeschwerden der [University Women of Europe](#) (s. zuletzt [HSI-Report 2/2020](#), S. 59-60).

Die Generaldirektion Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit (DGI) des Europarats hat sich an der Konsultation der Europäischen Kommission über den **Aktionsplan zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte beteiligt** (s. zuletzt [HSI-Report 2/2020](#), S. 62). In dem [Beitrag](#) empfiehlt der Europarat die Priorisierung der Beseitigung der Armut und die Überwindung von Ungleichheiten, u.a. durch die Gewährleistung von Chancengleichheit für alle und die dringende Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Zudem betont der Beitrag, dass die Europäische Sozialcharta und die Schlussfolgerungen, Entscheidungen und Feststellungen des Ausschusses umfassend berücksichtigt werden sollten. Schließlich erinnerte der Europarat daran, dass das Europäische Parlament die Kommission im Jahr 2017 aufgefordert hat, den Beitritt der EU zur ESC zu prüfen (s. [PM vom 19.01.2017](#)).

Am 08.12.2020 besetzte das Ministerkomitee in seiner 1391. Sitzung die fünf **vakanten Ausschusssitze** neu. [Gewählt](#) wurden Paul Rietjens (Belgien), Miriam Kullmann (Niederlande), Karin Møhl Larsen (Dänemark), Mario Vinković (Kroatien) und George N. Theodosis (Griechenland), deren Amtszeit bis zum 31.12.2026 dauert (s. [PM vom 08.12.2020](#)).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Die neuesten Nachrichten der ILO zu Covid-19 und der Arbeitswelt gibt es [hier](#) (sowie in Deutsch [hier](#)).

Am 20.10.2020 veröffentlichte die ILO den Bericht **„The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2020 – Social Dialogue, Skills and COVID-19“**. Dieser veranschaulicht die Bedeutung des sozialen Dialogs bei der Bewältigung der Folgen der Covid-19-Pandemie sowie die Vorteile der Einbeziehung der Sozialpartner in die Systeme der Erwachsenenbildung zur Vorbereitung auf die Zukunft der Arbeit.

Am 15.11.2020 wurde zudem der ILO-Leitfaden zu **„Skills Development and Lifelong Learning“** veröffentlicht. Dieser Ressourcenleitfaden zu Kompetenzentwicklung und lebenslangem Lernen von Arbeitnehmer*innen wurde für Arbeitnehmerorganisationen entwickelt, um deren Kapazitäten und Engagement in diesem Bereich zu stärken. Der Leitfaden enthält Beispiele dafür, wie sich Arbeitnehmerorganisationen engagieren, um die Bedeutung eines Rechte-basierten Ansatzes für lebenslanges Lernen hervorzuheben. Er wurde entwickelt, um die strategische Rolle von Arbeitnehmerorganisationen zu stärken und die Entwicklung von Qualifikationen und lebenslanges Lernen für alle durch den sozialen Dialog zu fördern.

Schließlich wurde am 02.12.2020 der **„Global Wage Report 2020-21, Wages and minimum wages in the time of COVID-19“** veröffentlicht (s. auch [deutsche Zusammenfassung](#) und [PM vom 02.12.2020](#)). Schon vor der Covid-19-Pandemie wurden Hunderte Millionen Arbeitskräfte weltweit unterhalb des Mindestlohns bezahlt. In 2/3 der untersuchten Länder sind die monatlichen Löhne in der ersten Hälfte des Jahres 2020 zudem wegen der Pandemie gesunken oder weniger stark gestiegen. Die Krise wird wahrscheinlich dazu führen, dass der Abwärtsdruck auf Löhne in Zukunft steigen wird. Dabei sind Löhne von Frauen und Geringverdienenden überproportional von der Krise betroffen.

3.2 Verwaltungsrat

Im Oktober 2020 tagte der Verwaltungsrat auf seiner virtuellen **340. Sitzung** (s. auch [Bericht vom 17.11.2020](#)).

3.3 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 340. Sitzung des Verwaltungsrats wurden zudem der **392. Bericht** des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit sowie dessen **„Jahresbericht für das Jahr 2019“** angenommen. Drei der im 392. Bericht behandelten Fälle betrafen Europa: ein Verfahren gegen Irland (Fall Nr. 3353, Rn. 678-727, Ungleichbehandlung von Gewerkschaften), ein Verfahren gegen Norwegen (Fall Nr. 3372, Rn. 822-861, Zwangsschlichtung zur Beendigung von Arbeitskampfmaßnahmen) sowie ein Verfahren gegen Polen (Fall Nr. 3345, Rn. 910-924, Recht auf Kollektivverhandlungen).

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

4.1 Menschenrechtsausschuss

Mit Verspätung reichte Deutschland im März 2020 seinen **7. Staatenbericht** unter dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Zivilpakt) ein. Dieser folgte auf die vom Menschenrechtsausschuss bereits am 13.08.2018 veröffentlichte Liste zu klärender Themen (LOIPR) (s. zuletzt HSI-Newsletter 3/2018 unter VI.4.). Darin hatte der Ausschuss Deutschland dazu aufgefordert, Ausführungen zur Vereinbarkeit des Streikverbots im öffentlichen Sektor, u.a. für Lehrer*innen, mit den Verpflichtungen aus Art. 22 UN-Zivilpakt zu machen (LOIPR Rn. 29).

Deutschland kommt dieser Aufforderung in kurzen Worten nach, indem es auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 12.06.2018 (2 BvR 1738/12, 2 BvR646/15, 2 BvR 1068/14, 2 BvR 1395/13) verweist und sich dessen Argumentation zur Vereinbarkeit sowohl mit der EMRK als auch mit dem UN-Zivilpakt anschließt sowie auf die momentan anhängigen Individualbeschwerden vor dem EGMR hinweist (Rn. 228-229) (s. zuletzt HSI-Newsletter 3/2019 unter V.2.). Zum Staatenbericht hat bisher u.a. der Deutsche Gewerkschaftsbund eine Stellungnahme zur Unvereinbarkeit der deutschen Rechtslage mit Art. 22 UN-Zivilpakt eingereicht.

4.2 Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau

Am 09.11.2020 wurden elf neue Mitglieder in den Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau gewählt als Nachfolger*innen für die Mitglieder, deren Amtszeit am 31.12.2020 endete. Zu den neu gewählten Mitgliedern zählen aus Europa Nicole Ameline (Frankreich) und Corinne Dettmeijer-Vermeulen (Niederlande).

4.3 Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Für den 22. und 24.03.2021 hat der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen öffentliche Diskussionstage als Teil des Prozesses zur Ausarbeitung eines General Comment zu Art. 27 UN-BRK (Arbeit und Beschäftigung) terminiert.

Zudem wurden am 30.11.2020 acht neue Mitglieder für eine Amtszeit ab dem 01.01.2021 in den Ausschuss gewählt, für die Gruppe der „westeuropäischen und sonstigen Staaten“ wurde Robert George Martin (Neuseeland) wiedergewählt.

[→ 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: Dr. Norbert Kluge (Geschäftsführer)

[Impressum](#)