



Newsletter 3/2014

Berichtszeitraum 1. April - 30. Juni 2014

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR	8
IV. Verfahren vor dem EuGH	12
1) Allgemeine Fragen	12
2) Gleichbehandlung.....	13
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	15
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen	15
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	17
V. Verfahren vor dem EGMR	19
1) Art. 2 (Recht auf Leben)	19
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	19
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)	19
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)	19
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	20
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	26
7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)	26
8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung).....	26
9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)	26
10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)	27
11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	27

VI. Sonstige Informationen	28
1) Europäische Union	28
2) Europarat	30
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	31

I. Editorial

Wir freuen uns, Ihnen inzwischen die sechste Ausgabe unseres Newsletters präsentieren zu können. Seitens des EuGH steht in diesem Newsletter die Entscheidung *Bollacke* zur Frage der Abgeltung von Urlaubsansprüchen verstorbener Beschäftigter (siehe Anmerkung II.) im Fokus. Im Bereich der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung des EGMR befassen wir uns näher mit dem Urteil *Fernández Martínez*, das die Problematik der Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags eines verheirateten Priesters betrifft (siehe Anmerkung III.).

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und hoffen, Ihnen mit dem HSI-Newsletter einen möglichst umfassenden und aktuellen Überblick über die Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht bieten zu können. Selbstverständlich freuen wir uns über Feedback. Nicht zuletzt sind wir froh darüber, dass die Redaktion seit 1.7.2014 durch Daniel Hlava (LL.M.) unterstützt wird.

Dr. Johannes Heuschmid und Klaus Lörcher

II. Anmerkung zum EuGH

Abgeltung für nicht genommenen Urlaub im Todesfall, [Urteil](#) vom 12. Juni 2014 – C-118/13 – Bollacke

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

1. Sachverhalt

Gegenstand des Vorabentscheidungsersuchens des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG Hamm, 14.02.2013 – 16 Sa 1511/12, AuR 2013, 362) war die Frage, ob mit dem Tod eines Arbeitnehmers sein verbliebener Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt oder ob er in Form einer Urlaubsabgeltung vererbbar ist. Der betroffene, später verstorbene Arbeitnehmer war seit dem Jahr 2009 aufgrund einer schweren Erkrankung wiederholt und teilweise über mehrere Monate arbeitsunfähig. Zum Zeitpunkt seines Todes im November 2010 hatte er aufgrund spezifischer Regelungen 140,5 offene Urlaubstage angesammelt.

Die Ehefrau des Verstorbenen machte als Alleinerbin gegenüber dem Unternehmen die Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage geltend. Das Unternehmen hatte diese Forderung ebenso wie das angerufene Arbeitsgericht unter Berufung auf die Rechtsprechung des BAG abgelehnt.

2. Entscheidung

Der EuGH nutzt den vorliegenden Fall, um zunächst die hohe Bedeutung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub hervorzuheben. Wie er bereits in früheren Entscheidungen verdeutlicht hatte (EuGH, 20.01.2009 – C-350/06 u.a. – *Schultz-Hoff*, Slg. 2009, I-179; EuGH, 22.11.2011 – C-214/10 – *KHS*, Slg. 2011, I-11757; und EuGH, 24.01.2012 – C-282/10 – *Dominguez*, NZA 2012, 139), stellt dieser einen wesentlichen Grundsatz des europäischen Sozialrechts dar (Rn. 15). Ausnahmen von dem in Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG verankerten Anspruch seien daher nicht zulässig. Der Anspruch auf Jahresurlaub und der Anspruch auf Weiterbezahlung während des Urlaubs könnten nicht voneinander getrennt werden, sondern seien „zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs“ (Rn. 16 und 20).

In den weiteren Ausführungen nimmt der EuGH insbesondere auf seine grundsätzlichen Überlegungen in der Entscheidung *Schultz-Hoff* Bezug. Hier wurde klargestellt, dass ein Arbeitnehmer bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine finanzielle Abgeltung des Urlaubs hat, den er aufgrund von Krankheit nicht nutzen konnte.

Begrifflich bedeute „bezahlter Jahresurlaub“ im Sinne von Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG, dass der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubes das bisherige Entgelt weiterhin erhält (Rn. 21). Solch ein „grundlegendes Arbeitnehmerrecht“ (Rn. 22) dürfe nicht restriktiv zum Nachteil der Arbeitnehmer ausgelegt werden, wie der EuGH bereits im Urteil *Heimann und Toltschin* (vom 08.11.2012 – C-229/10 und C-230/11, NZA 2012, 1273) sowie in der Entscheidung *Brandes* (vom 13.06.2013 – C-415/12, NZA 2013, 775) betont hatte. Der Anspruch aus Art. 7 Abs. 2 Richtlinie 2003/88/EG auf Urlaubsabgeltung bestehe, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und noch Resturlaub vorhanden ist. Andere Voraussetzungen dürften an diesen Anspruch nicht geknüpft werden (Rn. 23). Hierfür spreche auch die praktische Wirksamkeit des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub. Das Versterben eines Arbeitnehmers ist ein für keine Seite kalkulierbares Ereignis. Würde der Arbeitgeber hierdurch von seiner Pflicht zur Urlaubsabgeltung bei Beendigung des

Arbeitsverhältnisses befreit, hätte dies sonst nachträglich einen vollständigen Anspruchsverlust zur Folge (Rn. 25).

Nach diesen Erwägungen kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass der Anspruch auf bezahlten Urlaub nach Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG im Todesfall nicht untergeht (Rn. 26).

3. Kommentar

Die Entscheidung des EuGH ist zu begrüßen. Der Gerichtshof führt damit seine Rechtsprechung zum europäischen Urlaubsrecht fort und knüpft zutreffend an seine Argumentation in der Entscheidung *Schultz-Hoff* an.

Art. 7 Abs. 2 Richtlinie 2003/88/EG beinhaltet den Anspruch auf Abgeltung für Urlaubstage, die von Arbeitnehmern zum Ende ihrer Beschäftigung aufgrund von Krankheit nicht genommen werden konnten (*Schultz-Hoff*, Rn. 62; EuGH, 03.05.2012 – C-337/10 – *Neidel*, Rn. 29 f.). Der EuGH hebt hier zu Recht die besondere Bedeutung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nach Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG hervor. Der bezahlte Jahresurlaub ist inzwischen auch im Unionsrecht grundrechtlich verbürgt (Art. 31 Abs. 2 EU-GRC). Ferner ist der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub in Art. 3 Nr. 1 ILO-Übereinkommen 132 enthalten, das aufgrund von Abs. 5 der Präambel und Art. 53 EU-GRC bei der Auslegung von Art. 31 Abs. 2 EU-GRC zu berücksichtigen ist (grundlegend Heuschmid, SR 2014, 1, 9ff). Zur Sicherung dieses elementaren Rechts darf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub und sein ausnahmsweise finanzieller Ersatz nicht eng zum Nachteil des Arbeitnehmers ausgelegt werden. Der Arbeitgeber darf im Falle des Todes des Arbeitnehmers nicht rückwirkend von seiner Leistungspflicht befreit werden (Rn. 24 f.).

Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, dass die Urlaubsabgeltung strikt an die Person des Arbeitnehmers gebunden ist, der eine Art finanzielle Entschädigung bzw. Ausgleich dafür erhalten soll, dass er seinen Urlaub nicht nehmen konnte (so aber Eckstein, BB 2013, 1216). Vielmehr muss die Entschädigung als eine Sanktion angesehen werden, die den Arbeitgeber davon abhalten soll, Urlaubsansprüche nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit der Begründung abzulehnen, dass diese nicht mehr erfüllt werden können (Buschmann, AuR 2013, 362, 363). Diese Form der Sicherstellung des bezahlten Jahresurlaubs bildet folglich einen Schutz vor möglichen personalwirtschaftlichen Interessen von Arbeitgebern, die einer vollen Inanspruchnahme des Urlaubs entgegenstehen könnten (s. auch Klenter, jurisPR-ArbR 23/2013, Anm. 2).

Da der Urlaubsanspruch bereits vor dem Tod des Arbeitnehmers entstanden ist, kommt es auch nicht darauf an, ob das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Beschäftigten oder auf andere Weise beendet wurde. Der Urlaubsanspruch erlischt nicht, bevor er sich in einen Abgeltungsanspruch umwandelt, sondern er wandelt sich bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (nahtlos) in einen finanziellen Anspruch (s. Schmidt, NZA 2014, 701, 703). Nach der Entscheidung *Schultz-Hoff* ist ein Arbeitnehmer am Ende seines Arbeitsverhältnisses hinsichtlich seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub so zu stellen, „als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt“ (EuGH, 20.01.2009 – C-350/06 u.a. – *Schultz-Hoff*, Slg. 2009, I-179, Rn. 61;). Dies gilt jedenfalls dann, wenn es z.B. wegen einer Erkrankung nicht im eigenen Willen des Arbeitnehmers lag, seinen Urlaub nicht vollends vor Beschäftigungsende aufzubauchen (Urteil *Schultz-Hoff*, Rn. 61). Auf den Beendigungsgrund kommt es hierbei nicht an. Der Todesfall eines Arbeitnehmers hindert ihn genauso unverschuldet an der Inanspruchnahme seines Urlaubs wie eine Erkrankung. Folglich muss der Abgeltungsanspruch als „reiner Geldanspruch“ ebenso wie andere verbliebene Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vererbbar sein. Hätte das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers aus einem anderen Grund geendet (z.B. durch Kündigung oder Altersruhestand, vgl. EuGH, 03.05.2012 – C-337/10 – *Neidel*) und hätte er seinen Abgeltungsanspruch bereits geltend gemacht, so wäre dieser nach bisheriger Rechtsauffassung auch vererbbar gewesen.

Nach alledem wäre es nicht gerechtfertigt und würde der Intention von Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG entgegenstehen, wenn der bereits entstandene Grundanspruch auf bezahlten Jahresurlaub durch ein nicht absehbares Ereignis, wie dem Tod des Berechtigten, rückwirkend unterginge.

Bei der Auslegung der Richtlinie sind zudem die Wertungen des Diskriminierungsverbots aus Art. 21 EU-GRC sowie der Richtlinie 2000/78/EG zu beachten. Der EuGH hatte in der Sache *Ring und Skouboe Werge* (Urteil vom 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11, Rn. 41; Anmerkung Heuschmid, AuR 2013, 410 ff.) mit Bezug auf Art. 1 UN-BRK klargestellt, dass grundsätzlich auch eine langandauernde Krankheit eine Behinderung darstellen kann. Art. 27 Abs. 1 lit. a UN-BRK fordert von den Vertragsstaaten, Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung im Arbeitsleben u.a. in Bezug auf gesunde Arbeitsbedingungen – wie Urlaub – zu verbieten. Hat ein Arbeitnehmer, bedingt durch eine Behinderung, ein erhöhtes Risiko arbeitsunfähig zu werden oder zu sterben, darf er bei der Entstehung eines Urlaubs- und Abgeltungsanspruchs nicht gegenüber gesunden Mitarbeitern benachteiligt werden. Durch den Beitritt der EU zur UN-BRK hat die Konvention einen noch bedeutenderen Stellenwert erlangt. Nach Art. 216 Abs. 2 AEUV bindet sie alle Organe der EU und die Mitgliedstaaten. Auch deshalb sind die Bestimmungen der UN-BRK bei der Auslegung von Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG zu beachten. Gleiches gilt für primärrechtliche Bestimmungen, wie Art. 21 EU-GRC (vgl. Althoff, AuR 2013, 384, 387). Eine Auslegung, die zu einer Diskriminierung führt, wäre vor diesem Hintergrund unzulässig.

Weiterhin führt der EuGH zutreffend aus, dass sich der Vergütungsanspruch unmittelbar aus Art. 7 Abs. 2 Richtlinie 2003/88/EG ergibt und ausschließlich anhand der dort genannten Voraussetzungen beurteilt werden darf (Rn. 27 f.). Folglich besteht bei der Auslegung der Umsetzungsgesetze kaum ein Spielraum der nationalen Gerichte (so auch für die Voraussetzung einer Antragstellung).

Fraglich ist jedoch, ob Urlaubsansprüche vor der Abgeltung unbegrenzt angesammelt werden können. In der Entscheidung *KHS* hatte der EuGH eine solche Ansammlung, wenig überzeugend, unter Verweis auf den Urlaubszweck, wie er sich aus Art. 9 ILO-Übereinkommen Nr. 132 ergebe, eingeschränkt (EuGH, 22.11.2011 – C-214/10 – *KHS*, Slg. 2011, I-11757, Rn. 41 ff.; kritisch: Heuschmid, SR 2014, 1, 6). Auf Basis dieser Argumentation könnte man zu dem Schluss kommen, dass der über einen Referenzzeitraum angesammelte Urlaubsanspruch im Todesfall ggf. nicht in voller Höhe abgegolten werden muss (Schmidt, NZA 2014, 701, 704). Hingegen gebietet es der *effet-utile* des Urlaubsanspruchs jedoch vielmehr, dass seine Abgeltung nicht beschränkt wird. Denn nur so kann in der Praxis effektiv verhindert werden, dass personalwirtschaftliche Interessen von Arbeitgebern einer regelmäßigen vollen Inanspruchnahme des Urlaubs im jeweiligen Bezugszeitraum entgegenstehen (s. auch Klenter, jurisPR-ArbR 23/2013, Anm. 2).

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Mit seiner Entscheidung tritt der EuGH der ständigen Rechtsprechung des BAG entgegen, wonach eine Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG nur dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch lebt. Wird es dagegen durch den Tod des Arbeitnehmers beendet, so erlosch nach bisheriger Rechtsauffassung des BAG auch der Abgeltungsanspruch, was somit einer Vererbbarkeit entgegenstand (bereits BAG, 26.04.1990 – 8 AZR 517/89; sowie BAG, 23.06.2009 – 9 AZR 111/09, BAGE 70, 348; s. auch BAG, 24.03.2009 – 9 AZR 983/07, juris-Rn. 47). Zuletzt hat das BAG seine Rechtsauffassung nach der Entscheidung *Schultz-Hoff* noch für den Fall bestätigt, dass der Arbeitnehmer bis zu seinem Tod arbeitsunfähig erkrankt war und seinen Urlaubsanspruch somit nicht realisieren konnte (BAG, 12.03.2013 – 9 AZR 532/11, NZA 2013, 678).

Die neue Entscheidung des EuGH nötigt insoweit zu einer Neuausrichtung der Rechtsprechung des BAG bei der Beurteilung von Urlaubsabgeltungsansprüchen im Todesfall. § 7 Abs. 4 BUrlG muss

künftig unionsrechtskonform dahingehend ausgelegt werden, dass er auch Abgeltungsansprüche der Erben erfasst. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass sich der unionsrechtliche Anspruch dem Wortlaut nach lediglich auf den in Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG genannten Mindestjahresurlaub von vier Wochen bezieht (zu diesem Problem näher von Roetteken, jurisPR-ArbR 23/2012, Anm. 1). Fraglich ist insoweit, ob auch darüber hinausgehende Urlaubsansprüche, die z.B. arbeits- oder tarifvertraglich begründet wurden (vgl. Schipper/Polzer, NZA 2011, 80, 83), auch abgegolten werden müssen. Der Anspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG geht hier weiter und ist nicht auf den „bezahlten Mindestjahresurlaub“ begrenzt, sondern bezieht sich allgemein auf den „Urlaub“. Deshalb spricht vieles dafür, dass auch weitergehende Urlaubsansprüche grundsätzlich vererbbar sein könnten.

Ferner blieb der EuGH die Beantwortung einer Teilfrage des LAG schuldig. Dieses wollte wissen, ob der Arbeitgeber nach Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer nach dem Gesundheitsschutz- und Sicherheitsgedanken den Urlaub auch tatsächlich zu gewähren. Es ist bekannt, dass die Anzahl psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz deutlich angestiegen sind. Hinzu kommt ein höherer Leistungsdruck u.a. aufgrund prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Für den Gesundheitsschutz ist es daher umso erforderlicher, dass Arbeitnehmer ihren Urlaubsanspruch für Freizeit und Regeneration nutzen. Gleiches gilt für die Sicherheit im Betrieb und den Schutz vor Arbeitsunfällen aufgrund von Erschöpfung und Konzentrationsschwierigkeiten. Dem Urlaubsanspruch kommt hier eine ebenso grundsätzliche Bedeutung zu, wie der Begrenzung täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten (vgl. auch Buschmann, AuR 2013, 362, 363 f.; Däubler/Hensche/Heuschmid, TVG, § 1 Rn. 684). Hier bedarf es weiterer Klärung, ob der Arbeitgeber ggf. auch gegen den Willen des Arbeitnehmers den Mindestjahresurlaub anordnen kann und sogar muss (zustimmend Klenter, jurisPR-ArbR 23/2013, Anm. 2; ablehnend Eckstein, BB 2013, 1216).

Das Ansammeln von Urlaubstagen über mehrere Jahre, wie es vorliegend der Fall war, sollte grundsätzlich restriktiv gehandhabt werden. Betriebsräte und Gewerkschaften sollten darauf hinwirken, dass Gesundheits- und Sicherheitsgefahren vermieden werden.

III. Anmerkung zum EGMR

Beendigungsschutz und kirchliches Arbeitsrecht - unterschiedliche Auffassungen im EGMR, [Urteil](#) (Große Kammer) vom 12. Juni 2014 - Nr. 56030/07 - Fernández Martínez / Spanien

Anmerkung von Klaus Lörcher

1. Sachverhalt

Der Fall betrifft die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags eines verheirateten Priesters mit fünf Kindern, der in einer staatlichen Schule katholische Religion und Ethik lehrte. Er hatte schon 1984 beim Papst einen Dispens beantragt, ohne dass eine Entscheidung darüber erfolgt wäre. Trotzdem wurde er ab 1991 jeweils mit Jahresverträgen (mit automatischer Verlängerung vorbehaltlich einer gegenteiligen Entscheidung) beim Staat beschäftigt (auch die Vergütung wurde letztlich vom Staat bezahlt).

Ende 1996 wurde ein Zeitungsartikel veröffentlicht, in dem sein Name als Mitglied einer „Bewegung für Freiwilliges Zölibat“ von Priestern genannt worden war (“Movement for Optional Celibacy” of priests – MOCEOP -, Rn. 15 mit ausführlichem Zitat des Artikels). Im Anschluss an öffentliche Diskussionen wurde dem Beschwerdeführer vom Papst der 13 Jahre zuvor beantragte Dispens erteilt, gleichzeitig aber die Lehrerlaubnis entzogen, wobei dem zuständigen Bischof in beschränktem Umfang die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung erlaubt wurde. Letzterer informierte jedoch das zuständige Ministerium am 29.9.1997 über die Beendigung der Tätigkeit („informed ... about the applicant’s termination of service as a teacher in the school where he was working“, Rn. 17), worauf das Ministerium dem Beschwerdeführer das Ende seines Beschäftigungsverhältnisses mitteilte.

Nachdem der nationale Rechtsweg im Ergebnis erfolglos ausgeschöpft wurde, rief der Beschwerdeführer den EGMR an, der die Beschwerde mit Urteil vom 15. Mai 2012 zurückwies. Dagegen rief der Beschwerdeführer die Große Kammer an, was von dem zuständigen Vorprüfungsgremium zugelassen wurde (dies ist selten der Fall) und zur Besprechungsentscheidung führte.

2. Entscheidung

Der Beschwerdeführer hatte sich auf Art. 6, 8, 9, 10, 11 und 14 EMRK berufen. Hier entschied sich der Gerichtshof für Art. 8 EMRK (Rn. 108). Bei der näheren Analyse zur **Anwendbarkeit** von Art. 8 EMRK ist arbeitsrechtlich vor allem von Bedeutung, dass der Gerichtshof nochmals bekräftigt hat, dass der Schutzbereich dieser Norm Beschäftigungen umfasst („It would be too restrictive to limit the notion of “private life” to an “inner circle”“, Rn. 109, „According to the Court’s case-law there is no reason of principle why the notion of “private life” should be taken to exclude professional activities“, Rn. 110, u.a. unter Berufung auf [Oleksandr Volkov](#), s. HSI-Newsletter 01/2013 unter III.). Aufgrund der besonderen Umstände (längere Beschäftigung, Verlängerungsklausel, „whilst it is true that the applicant had never had a permanent contract, a presumption of renewal had given him good reason to believe that his contract would be renewed“, Rn. 112) sah er auch die Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags als vom Anwendungsbereich erfasst an (Rn. 113).

Bei der Prüfung ob ein **Eingriff** vorliegt, stellte er auf die Ähnlichkeit von (negativen) Abwehrrechten und (positiven) Schutzpflichten ab, wobei sich dann entsprechende Maßnahmen auch auf die

Beziehungen zwischen Privaten auswirken könnten („may involve the adoption of measures designed to secure respect for private life even in the sphere of the relations of individuals between themselves, Rn. 114). Letztlich sah er den Schwerpunkt der rechtlichen Problematik im Verhalten der staatlichen Behörden beim Vollzug der Entscheidung des Bischofs (Rn. 115) und bejahte daher den Eingriffscharakter der Nichtverlängerung (Rn. 116). Ob der Eingriff „**gesetzlich vorgesehen**“ war, bejahte er für das zwischen dem Vatikan und Spanien geschlossene Konkordat. Letztlich war der Eingriff für den Beschwerdeführer als früheren Direktor eines katholischen Seminars auch vorhersehbar (Rn. 118 – 120).

Am ausführlichsten setzte sich der Gerichtshof mit der eigentlichen Verhältnismäßigkeitsprüfung auseinander, d.h. ob der Eingriff „**notwendig in einer demokratischen Gesellschaft**“ war (Rn. 123 – 151). Den Ausgangspunkt für die Darstellung der allgemeinen Grundsätze (Rn. 123 – 132) bildete die Feststellung, dass die gegensätzlichen Interessen gegeneinander abgewogen werden müssten („the Court reiterates that when it is called upon to rule on a conflict between two rights that are equally protected by the Convention, it must weigh up the interests at stake (see the *Siebenhaar*, *Schüth* and *Obst* judgments ...“), Rn. 123). Im weiteren Verlauf stellte er dann das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Rn. 126) der Pflicht des Staates zum Schutz der Kirchenautonomie entgegen, wobei er sich näher mit ihrem Inhalt, den Loyalitätspflichten und ihren Grenzen auseinandersetzte (Rn. 127 – 132).

Bei der Anwendung der allgemeinen Grundsätze auf den konkreten Fall (Rn. 133 – 151) analysierte er zunächst v.a. den arbeitsrechtlichen Status des Beschwerdeführers. Dabei betonte er u.a. die Freiwilligkeit der eingegangenen (erhöhten Loyalitäts-)Pflichten („by signing his successive employment contracts, the applicant knowingly and voluntarily accepted a heightened duty of loyalty towards the Catholic Church, which limited the scope of his right to respect for his private and family life to a certain degree“; Rn. 135). Weiter berücksichtigte er die vom Beschwerdeführer bewirkte Öffentlichkeit im Hinblick auf seinen Status als verheirateter Priester (Rn. 136 u. 137) und die Mitgliedschaft in der Bewegung MOCEOP (Rn. 138 – 142) sowie die Pflichten des Staates als Arbeitgeber (Rn. 143), den Schweregrad der Sanktion (Rn. 144 – 147) und zuletzt die Überprüfung durch die innerstaatliche Gerichtsbarkeit (Rn. 148 – 151). Dabei kommt er zu dem Ergebnis, dass die spanischen Gerichte die verschiedenen einschlägigen Faktoren ausreichend berücksichtigt und die sich widersprechenden Interessen ausführlich und umfassend innerhalb der Grenzen, die sich aufgrund der Wahrung der Autonomie der katholischen Kirche ergaben, gegeneinander abgewogen hätten. Die Entscheidung des Bischofs sei ausreichend begründet und aufgrund eines Ziels getroffen worden, das mit der Ausübung der durch die EMRK anerkannten und geschützten Kirchenautonomie vereinbar gewesen sei (Rn. 151).

3. Kommentar

Das Urteil ist weder im Ergebnis noch in der Begründung überzeugend.

Zunächst reiht sich der Fall in eine inzwischen längere Reihe von Urteilen und Entscheidungen ein, die sich mit Fragen des kirchlichen Arbeitsrechts (s. z.B. Schubert/Wolter, AuR 2013, 285 ff) befassen (s. z.B. Urteile der Großen Kammer in den Verfahren [Sindicatul „Păstorul Cel Bun](#)“, s. HSI-Newsletter 03/2013 unter III., [Palomo Sanchez](#), oder bezogen auf Deutschland [Schüth](#), [Obst](#), [Siebenhaar](#) (Entscheidung)), bei denen (von einer Ausnahme abgesehen (*Schüth*)) jeweils zugunsten der Kirchen(autonomie) entschieden wurde.

Auch vor diesem Hintergrund kommt dem Urteil eine erhebliche Bedeutung zu. Zum einen hat die Große Kammer einen grundsätzlichen Konflikt (wieder) zugunsten der Kirchenautonomie und zu Lasten der Rechte des Beschäftigten entschieden. Man könnte auch in drei Drittinterventionen zugunsten der Kirchen (u.a. aus den USA) eine Bestätigung für die besondere Bedeutung des Falls

sehen. Seinen herausgehobenen Charakter bekommt dieses Urteil jedoch vor allem durch den Umstand, dass es im Ergebnis und in der Begründung höchst umstritten war. Während die Kammer noch fast einstimmig (6:1) die Verletzung von Art. 8 EMRK verneint hatte, konnte die Mehrheit in der Großen Kammer knapper nicht sein (9:8). Hinzu kommt, dass nicht (wie sonst eher üblich) nur ein einziger zentraler Aspekt im Mittelpunkt der Kritik stand. Die acht RichterInnen machen in ihrer „Dissenting opinion“ deutlich, dass sie zu fast allen Einzelaspekten unterschiedliche Auffassungen vertreten („We have points of disagreement on almost every aspect of the case“, Rn. 1), womit sie sich jedoch nicht unbedingt für eine Bevorzugung der Rechte der Beschäftigten aussprechen. Die Minderheit betont eher die besondere Rolle und Verantwortung des Staates bei der Wahrung der Rechte des Beschwerdeführers (und verhält sich zur Kirchenautonomie eher neutral).

3.1 Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK

Die Konzentration auf Art. 8 EMRK dürfte noch einer der wenigen Punkte gewesen sein, in dem wohl alle RichterInnen übereinstimmten. Weil es der Sache nach um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geht, wird damit die Bedeutung von Art. 8 EMRK für den Beendigungsschutz bekräftigt.

Bei der Prüfung der Anwendbarkeit dieses Artikels wird bereits eine unterschiedliche Herangehensweise der Mehrheit und der Minderheit der RichterInnen deutlich. Zunächst scheint es, dass die Mehrheit insoweit einen arbeitsrechtsfreundlichen Ansatz wählt, in dem sie die Frage des Bestandsschutzes in das Zentrum der Prüfung von Art. 8 EMRK stellt. Dies ist sicher zu begrüßen, da es zur Konsolidierung der Einbeziehung des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses in den Schutzbereich des Art. 8 EMRK beiträgt. Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass - zumindest im Grundsatz - die Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags einer Kündigung gleichgestellt wird. Eine ähnliche Herangehensweise gab es schon im [Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 21. Januar 2014 – Nr. 34288/04 – *Ay/Türkei* (s. HSI-Newsletter 02/2014) in dem sich angedeutet hatte, die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags könnte einer Kündigung gleichgestellt werden.

Ein Blick in die „dissenting opinion“ macht jedoch das spezifische Problem deutlich: Die acht RichterInnen sehen in diesem Ansatz die Gefahr, dass die eigentliche Dimension von Art. 8 EMRK nicht voll zur Wirkung gebracht werde: den Schutz vor ungerechtfertigten Einschränkungen des Privatlebens des Betroffenen im Hinblick auf seine Ehe, seine Familie, seinen Lebensstil usw.

Vergleicht man diese beiden Ansätze miteinander, so sollten sie nicht gegeneinander gestellt werden. Wichtig wäre im Gegenteil, beide Dimensionen - verstärkend - miteinander zu verbinden und den Maßstab für zulässige Einschränkungen dementsprechend höher anzusetzen.

3.2 Verhältnismäßigkeitsprüfung

Zunächst gab es wohl auch beim allgemeinen Grundsatz der Kirchenautonomie eine Übereinstimmung unter den RichterInnen. Unterschiedliche Auffassungen wurden jedoch zu den Grenzen sowie v.a. zur Rolle des Staates deutlich. Während es für die Mehrheit unproblematisch war, dass der Staat als (zumindest formeller) Arbeitgeber den Entzug der Lehrerlaubnis durch den Bischof einfach umgesetzt und die Nichtverlängerung ausgesprochen hat, stellte die Minderheit die Rolle des Staates und seine Verantwortung in den Mittelpunkt – und zwar unter zumindest zwei Aspekten: der Staat dürfe sich nicht seiner Pflicht zum Schutz der Menschenrechte durch kirchenrechtliche Verträge (Konkordat) entziehen. Zum anderen habe er als Arbeitgeber die entsprechenden Pflichten und müsste die Nichtverlängerung gerade vor dem Hintergrund von Art. 8 EMRK prüfen.

Unterschiedliche Ansichten herrschten auch hinsichtlich eines schonenderen Ausgleichs der unterschiedlichen Grundrechte durch weniger einschneidende Maßnahmen. Die Mehrheit sah die Sanktion der Nichtverlängerung als zulässiges Mittel an und verwies insoweit auf das Arbeitslosengeld; die Minderheit setzte hingegen tiefer an und verlangte die Prüfung, ob nicht alternative Beschäftigungsmöglichkeiten im (ausbildungsnahen) Bereich bestanden hätten. Sie

verwies darüber hinaus darauf, dass es für den Betroffenen mit seinen Qualifikationen außerhalb der katholischen Kirche wohl kaum eine sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeit mehr gegeben habe (er arbeite jetzt auch nur als Museumswärter).

Unabhängig von der im Wesentlichen zutreffenden Kritik der Minderheit weist das Urteil auch noch weitere Punkte auf, die problematisch sind.

Zunächst einmal bezieht sich dies auf die Freiwilligkeit der Entscheidung für den Arbeitsvertrag. Diese Herangehensweise, die der Gerichtshof nicht selten bemüht (vgl. z.B. [Urteil](#) vom 5. Dezember 2013 - *Vilnes /Norwegen*, s. HSI-Newsletter 01/2014 unter III. 3.2. a.E.), kann nicht als problemadäquat angesehen werden, da sie das strukturelle Machtgefälle im Arbeitsverhältnis einfach ausblendet, wenn es um die Verlängerung eines befristeten Vertrags geht.

Weiter erscheint problematisch, dass im Wesentlichen die Rechtsvorschriften bemüht und berücksichtigt werden, die die Rechte der Kirche regeln, jedoch nicht in gleichem Maße die Rechte, die für die Position des Beschwerdeführers sprechen. Dies gilt zunächst bei der Schilderung des innerstaatlichen Rechts, in der etwa das Grundrecht auf Arbeit nach Art. 35 der spanischen Verfassung fehlt. Auch werden die internationalen Normen, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses schützen (ILO-Übereinkommen Nr. 158, Art. 24 Revidierte Europäische Sozialcharta, Art. 30 EU-Grundrechtecharta, vgl. Buschmann, in: Däubler/Zimmer (Hrsg.), *Arbeitsvölkerrecht*, S. 257 ff.) oder das Verbot der Diskriminierung beinhalten (z.B. ILO-Übereinkommen Nr. 111, vgl. dazu Colneric, ebd., S.182 ff.), nicht genannt.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die wesentliche Bedeutung für das deutsche Recht liegt darin, dass grundsätzlich nicht nur Kündigungen, sondern ggf. auch die Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen vor den Anforderungen von Art. 8 EMRK zu rechtfertigen sind. Das trifft insbesondere bei mehrfachen bzw. einen längeren Zeitraum umfassenden Befristungen zu.

Es scheint jedoch nicht ausgeschlossen, dass auch sachgrundlose Befristungen (s. Heuschmid, AuR 2014, 221 ff) bei einem entsprechend grundrechtsrelevanten Sachverhalt in den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK fallen können und daher auch vor ihm gerechtfertigt werden müssen.

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 8. Juli 2014 – C-83/13 – *Fonnschip und Svenska Transportarbetareförbundet*

Seeverkehr – Freier Dienstleistungsverkehr – Verordnung (EWG) Nr. 4055/86 – Anwendbarkeit auf Transporte, die von EWR-Vertragsstaaten aus oder in diese mit Schiffen durchgeführt werden, die unter der Flagge eines Drittlands fahren – Kollektive Arbeitskampfmaßnahmen zum Abschluss eines Tarifvertrages in einem Hafen eines Mitgliedstaats

Tenor: Art. 1 Verordnung (EWG) Nr. 4055/86 ist dahin auszulegen, dass sich eine Gesellschaft mit Sitz in einem EWR-Vertragsstaat, die Eigentümerin eines Schiffes ist, das unter der Flagge eines Drittlands fährt und mit dem Seeverkehrsdienstleistungen von einem EWR-Vertragsstaat aus oder in diesen erbracht werden, auf den freien Dienstleistungsverkehr berufen kann. Dies gilt, wenn sie wegen des Betriebs dieses Schiffes als Dienstleistungserbringerin angesehen werden kann und die Empfänger in anderen EWR-Vertragsstaaten als dem ansässig sind, in dem die Gesellschaft ihren Sitz hat.

[Hinweis: Es geht hierbei um die Frage, ob sich ein Unternehmen aus dem EFTA-Raum auf die Dienstleistungsfreiheit berufen kann, wenn sein Schiff unter der Flagge eines Drittstaates fährt (zum zugrundeliegenden Vorabentscheidungsersuchen siehe auch HSI-Newsletter 02/2013). Vorliegend wurde das betroffene Unternehmen, welches Seeverkehrsdienstleistungen erbringt, durch Arbeitskampfmaßnahmen zum Abschluss eines Tarifvertrages angehalten. Das Verfahren weist insofern Parallelen zur Rechtssache *Viking* (C-438/05) auf. Der EuGH sah hier keine Veranlassung, sich dezidiert mit der Zulässigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen in diesem Zusammenhang zu befassen. Insbesondere die Verweise auf seine bisherige Arbeitskampfrechtsprechung können daher nicht überzeugen. Zum einen ist die bisherige Arbeitskampfrechtsprechung vor dem Hintergrund der Spruchpraxis der internationalen Gremien von Europarat und ILO kaum aufrechtzuerhalten. Zudem muss der Gerichtshof bei der Bewertung von Arbeitskampfmaßnahmen Art. 28 EU-GRC und die darin als Mindestgarantie verbürgte EMRK berücksichtigen (Heuschmid, SR 2014, 1 ff.).]

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) von Generalanwalt Melchior Wathelet vom 20. Mai 2014 – C 333/13 – *Dano*
Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Richtlinie 2004/38/EG – Unionsbürgerschaft – Gleichbehandlung – Aufenthalt eines nicht erwerbstätigen Unionsbürgers in einem anderen Mitgliedstaat – besondere beitragsunabhängige Geldleistungen

Tenor: Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und die Richtlinie 2004/38/EG stehen einer Regelung nicht entgegen, wonach Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten durch ein allgemeines Kriterium zum Nachweis einer tatsächlichen Verbindung mit diesem Staat vom Bezug einer besonderen beitragsunabhängigen Geldleistung ausgeschlossen werden können (hier: SGB II-Leistungen), um das Sozialhilfesystem nicht übermäßig zu belasten.

[Schlussanträge](#) des Generalanwalts Nils Wahl vom 5. Juni 2014 – C-270/13 – *Haralambidis*
Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Aufgaben des Präsidenten einer Hafenbehörde – Art. 45 Abs. 4 AEUV – Bedingung betreffend die Staatsangehörigkeit – Begriff "öffentliche Verwaltung"

Tenor: Art. 45 AEUV steht einer nationalen Regelung entgegen, wonach das Amt des Präsidenten einer Hafenbehörde den Angehörigen des Mitgliedstaats vorbehalten ist.

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spanien) – C-117/14 – *Marques*
Art. 30 EU-GRC – einjährige Probezeit – Möglichkeit der freien Kündigung des Arbeitsverhältnisses

[Vorabentscheidungsersuchen](#) Oberlandesgericht Koblenz (Deutschland) – C-115/14 – *RegioPost*
Art. 56 Abs. 1 AEUV, Art. 3 Abs. 1 Richtlinie 96/71/EG – Vergabe öffentlicher Aufträge –
Subunternehmer – Notwendigkeit der Erklärung über Zahlung des Mindestlohnes

[**Hinweis:** Vergabespezifische Mindestlöhne sind in verschiedenen Landesgesetzen enthalten. Die Frage, ob öffentliche Auftraggeber verpflichtet werden dürfen, nur solche Unternehmen zu beauftragen, die bei der Angebotsabgabe nicht nur sich, sondern auch ihre Subunternehmer zur Zahlung des festgelegten Mindestlohnes verpflichten, hat daher eine hohe praktische Relevanz. Ein ähnliches Vorlageverfahren der Vergabekammer Arnsberg ist bereits beim EuGH anhängig (C-549/13, siehe hierzu den Hinweis im HSI-Newsletter 01/2014). Da durch den vergabespezifischen Mindestlohn Lohndumping vermieden werden soll und die Regelung somit dem Arbeitnehmerschutz dient, dürfte die Dienstleistungsfreiheit dem nicht entgegenstehen (Däubler, NZA 2014, 694 ff.)]

[Vorabentscheidungsersuchen](#) des Gerichtshofs Den Haag (Niederlande) – C-413/13 – *FNV Kunsten Informatie en Media*

Art. 101 AEUV – Kartellkontrolle für Tarifverträge – Mindesttarif – Selbstständige, die für einen Arbeitgeber gleiche Arbeit wie Arbeitnehmer verrichten

[**Hinweis:** Das Vorabentscheidungsverfahren ist vor dem Hintergrund der *Albany*-Entscheidung des EuGH (C-67/96) zu sehen. In dieser Entscheidung hat der Gerichtshof eine Bereichsausnahme für Tarifverträge von den unionsrechtlichen Wettbewerbsvorschriften konstituiert. Diese Privilegierung von Tarifverträgen aufgrund der Zielsetzung der europäischen Sozialpolitik ist weiterhin aufrecht zu erhalten. Bei Tarifverträgen, die arbeitnehmerähnliche Selbstständige umfassen, darf Art. 101 AEUV im Lichte einer Auslegung von Art. 28 EU-GRC und Art. 151 AEUV deshalb nicht angewendet werden.]

2) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 19. Juni 2014 – C-501/12 bis C 506/12, C 540/12 und C 541/12 – *Specht u.a.*

Richtlinie 2000/78/EG – Unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters – Ermittlung des Grundgehalts von Beamten anhand des Lebensalters – Überleitungsregelung – Entschädigungsanspruch

Tenor: 1. Besoldungsbedingungen der Beamten fallen in den Anwendungsbereich von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c Richtlinie 2000/78/EG.

2. Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG stehen einer nationalen Maßnahme entgegen, nach der sich die Grundgehaltsstufe eines Beamten innerhalb der jeweiligen Besoldungsgruppe nach seinem Lebensalter richtet.

3. Nach der Richtlinie sind jedoch Übergangsvorschriften zulässig, nach denen die Überleitung von Beamten, die vor dem Inkrafttreten dieser Rechtsvorschriften verbeamtet worden sind, in ein neues Besoldungssystem allein auf der Grundlage des alten Systems erfolgt, obwohl dieses auf einer Altersdiskriminierung beruhte, und sich zum anderen der weitere Aufstieg in eine höhere Besoldungsstufe nunmehr allein nach der seit dem Inkrafttreten dieser Rechtsvorschriften erworbenen Berufserfahrung bemisst.

4. Das Unionsrecht, insbesondere Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG, schreibt nicht vor, den diskriminierten Beamten rückwirkend einen Betrag in Höhe des Unterschieds zwischen ihrer tatsächlichen Besoldung und der Besoldung nach der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe zu

zahlen. Ob ein unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch besteht, ist durch das nationale Gericht zu prüfen.

5. Das Unionsrecht steht einer nationalen Vorschrift nicht entgegen, nach der ein Beamter Ansprüche auf Geldleistungen, die sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, zeitnah, nämlich vor dem Ende des laufenden Haushaltsjahrs, geltend machen muss, wenn diese Vorschrift weder gegen den Äquivalenzgrundsatz noch gegen den Effektivitätsgrundsatz verstößt.

[Hinweis: Mit dem vorliegenden Urteil zu mehreren Parallelverfahren trifft der EuGH eine weitere Entscheidung zu Altersdiskriminierungen im Arbeitsleben (vgl. z.B. auch die Entscheidung *Hennigs und Mai* – 297/10 u. 298/10), diesmal im Zusammenhang mit der Beamtenbesoldung. Ein Besoldungssystem wie im BBesG a. F. vorgesehen, das auf dem Lebensalter der Beamten beruht, ist demnach nicht mit Unionsrecht vereinbar, weil es gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in der RL 2000/78/EG und Art. 21 EU-GRC verstößt. Eine "Angleichung nach Oben" scheidet vorliegend allerdings als Rechtsfolge aus, da es im konkreten Kontext kein korrektes Bezugssystem gebe. Dies sei insbesondere deshalb der Fall, weil potentiell alle Beamten von den diskriminierenden Aspekten der alten Regelung hätten betroffen sein können. Deshalb müsse geprüft werden, ob den diskriminierten Beamten ggf. ein unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch zustehe. Dies überzeugt nur bedingt. Hintergrund der Argumentation dürften die drohenden finanziellen Konsequenzen für die öffentliche Hand sein. Unter Berücksichtigung, dass die Entscheidung lediglich von einer Kammer getroffen wurde und allenfalls die Diskriminierungsform des Alters betroffen ist, sollte die Entscheidung nicht überbewertet werden. Im Gegensatz zum EuGH hatte der Generalanwalt noch eine "Angleichung nach Oben" vorgeschlagen (siehe auch den Hinweis im HSI-Newsletter 01/2014). Wenig überraschend nach der Entscheidung *Hennigs und Mai* billigte der EuGH zudem die Neuregelung in der Beamtenbesoldung, die hinsichtlich der Einordnung in die Besoldungsstufe noch an das diskriminierende System anknüpfen, sich künftig aber allein nach Berufserfahrung richtet.]

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 19. Juni 2014 – C-507/12 – *Saint Prix*
Art. 45 AEUV – Richtlinie 2004/38/EG – Begriff „Arbeitnehmer“ – Aufgabe Erwerbstätigkeit im Spätstadium einer Schwangerschaft und nach der Geburt des Kindes

Tenor: Art. 45 AEUV ist dahin auszulegen, dass eine Frau, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitsuche wegen der körperlichen Belastungen im Spätstadium ihrer Schwangerschaft und nach der Geburt des Kindes aufgibt, die „Arbeitnehmereigenschaft“ im Sinne dieser Vorschrift behält, sofern sie innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der Geburt ihres Kindes ihre Beschäftigung wieder aufnimmt oder eine andere Stelle findet.

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) der Generalanwältin Juliane Kokott vom 15. Mai 2014 – C-318/13 – X
Richtlinie 79/7/EWG – Arbeitnehmerunfallversicherung – Unterschiedlich hohe Ansprüche von Männern und Frauen – Statistische Lebenserwartung

Tenor: Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 79/7/EWG steht Rechtsvorschriften entgegen, aufgrund deren die unterschiedliche Lebenserwartung für Männer und Frauen als versicherungsmathematisches Kriterium für die Berechnung der infolge eines Arbeitsunfalls zu zahlenden gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen der sozialen Sicherheit herangezogen wird (hier: unterschiedliche Höhe der einmaligen Entschädigung bei einer im Übrigen vergleichbarer Situation zwischen Frau und Mann).

[Schlussanträge](#) des Generalanwalts Yves Bot vom 12. Juni 2014 – C-311/13 – *Tümer*
Richtlinie 80/987/EWG – Richtlinie 2002/74/EG – Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Drittstaatsangehörige Arbeitnehmer ohne gültige Aufenthaltserlaubnis

Tenor: Die Richtlinie 80/987/EWG sowie der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung und das Diskriminierungsverbot sind im Licht der Zielsetzungen dieser Richtlinie dahin auszulegen, dass sie nationalen Rechtsvorschriften entgegenstehen, die das Recht eines Drittstaatsangehörigen auf

Leistungen bei Insolvenz des Arbeitgebers von einer Voraussetzung der Rechtmäßigkeit seines Aufenthalts abhängig machen, ihm aber zugleich die zivilrechtliche Arbeitnehmereigenschaft zuerkennen.

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) des Generalanwalts Nils Wahl vom 22. Mai 2014 – C-221/13 – *Mascellani*
Richtlinie 97/81/EG – Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Umwandlung Teilzeit- in Vollzeitarbeitsvertrag gegen den Willen des Arbeitnehmers

Tenor: Die Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG ist dahin auszulegen, dass sie unter Umständen einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, wonach ein Arbeitgeber die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ohne Zustimmung des Arbeitnehmers anordnen kann.

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) - Consiglio di Stato (Italien)– C-152/14 – *Bertazzi u. a.*
Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge zur Richtlinie 1999/70/EG – Gleichbehandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern – Berücksichtigung von zurückgelegten Beschäftigungszeiten in Auswahlverfahren für eine Festanstellung – Maßstab der Eignung für die Ausübung eines zu vergebenden Amtes

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 30. April 2014 – C-250/13 – *Wagner*
Abkommen zwischen EG und Schweiz – Verordnung (EWG) Nr. 574/72 – Art. 90 Verordnung (EG) Nr. 987/2009 (zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004) – Wanderarbeitnehmer – Währungsumrechnung Familienleistungen

Tenor: Art. 107 Abs. 6 Verordnung (EWG) Nr. 574/72, ist dahin auszulegen, dass die Umrechnung der Währung von Familienleistungen für die Berechnung des Unterschiedsbetrags der Familienleistungen gemäß Art. 10 Abs. 1 Buchst. a dieser Verordnung zu dem amtlichen Wechselkurs zu erfolgen hat, der am Tag der Zahlung dieser Leistungen durch den Mitgliedstaat, in dem der betreffende Arbeitnehmer eine unselbständige Erwerbstätigkeit ausübt, gilt.

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 8. Mai 2014 – C-347/12 – *Wiering*
Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Verordnung (EWG) Nr. 574/72 – Familienleistungen – Elterngeld – Berechnung des Unterschiedsbetrags

Tenor: Art. 1 Buchst. u Ziff. i und Art. 4 Abs. 1 Buchst. h Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 sowie Art. 10 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Durchführungsverordnung (EWG) Nr. 574/72 sind dahin auszulegen, dass bei der Berechnung des einem Wanderarbeitnehmer in seinem Beschäftigungsmitgliedstaat eventuell zu zahlenden Unterschiedsbetrags nicht sämtliche an die Familie des Wanderarbeitnehmers nach den Vorschriften des Wohnmitgliedstaats gezahlten Leistungen als

gleichartige Familienleistungen zu berücksichtigen sind. Vorbehaltlich einer noch vom nationalen Gericht vorzunehmenden Prüfung, ist das deutsche Elterngeld keine Leistung gleicher Art im Sinne von Art. 12 der Verordnung (EWG) 1408/71. Das nach deutschem Recht vorgesehene Kindergeld und die nach luxemburgischem Recht vorgesehenen Familienzulagen zählen jedoch zu diesen Leistungen.

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) des Generalanwalts Melchior Wathelet vom 10. April 2014 – C-4/13 – *Fassbender-Firman*

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Familienleistungen – Antikumulierungsvorschriften – Möglichkeit, Leistungen auszusetzen

Tenor: Der zuständige Träger hat bei der Entscheidung, ob er Familienleistungen gemäß Art. 76 Abs. 2 Verordnung (EWG) 1408/71 aussetzt, kein Ermessen. Diese Bestimmung erlaubt es dem Beschäftigungsmitgliedstaat, in seinen Rechtsvorschriften die Aussetzung des Leistungsanspruchs durch den zuständigen Träger vorzusehen, wenn diese Leistungen im Wohnmitgliedstaat der Familienangehörigen nicht beantragt worden sind. Die Rechtsvorschriften des Beschäftigungsmitgliedstaats müssen die Inanspruchnahme dieser Befugnis klar umgrenzen.

[Schlussanträge](#) des Generalanwaltes Pedro Cruz Villalon vom 3. Juni 2014 – C-328/13 – *Österreichischer Gewerkschaftsbund*

Richtlinie 2001/23/EG – Unternehmensübertragung – Kündigung des Kollektivvertrags – Nachwirkungen des Kollektivvertrags

Tenor: Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG schließt auch die kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen mit ein, die mittels einer nationalen Rechtsvorschrift aufrechterhalten werden, die gewährleistet, dass der Kollektivvertrag nach seiner Kündigung in abgeschwächter und begrenzter Form fortbesteht (nachwirkender Kollektivvertrag).

[**Hinweis:** Das Verfahren betrifft die bislang in Österreich ungeklärte Rechtsfrage, inwieweit tarifliche Arbeitsbedingungen, die sich bei einem Betriebsübergang iSd RL 2001/23/EG bereits im Nachwirkungsstadium befinden, nach dem Betriebsübergang weitergelten. Gerade aus deutscher Sicht ist dieses Verfahren interessant, da die deutsche Rechtslage in diesem Kontext der österreichischen sehr ähnelt. Im Gegensatz zu Österreich ist die Frage des Schicksals tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen im Nachwirkungsstadium beim Betriebsübergang allerdings im Inland bereits durch die Rechtsprechung des BAG geklärt. Dieses geht davon aus, dass die tarifvertraglichen Normen auch dann nach dem Betriebsübergang fortgelten, wenn sie sich im Nachwirkungsstadium befinden. Diesen Lösungsweg vertritt nun auch Generalanwalt *Cruz Villalon* in seinen Schlussanträgen. Argumentativ bezieht er sich dabei insbesondere auf Sinn und Zweck der RL 2001/23/EG, die dazu diene, den Fortbestand der vom Arbeitnehmer zuvor erlangten Rechte und Pflichten herbeizuführen. Dieses Ergebnis ist grundsätzlich zu begrüßen. Insoweit bleibt zu hoffen, dass der EuGH dem Votum des Generalanwalts folgt. Der Generalanwalt hat allerdings nur zur ersten Vorlagefrage Stellung genommen und meint, die Antwort auf die zweite ergebe sich aus der ersten Antwort; fraglich ist allerdings, was daraus konkret für das Verhältnis des nachwirkenden Tarifvertrags des Veräußerers zu dem im Fall ebenfalls nur nachwirkenden Tarifvertrag des Erwerbers folgt. Ob in dem konkreten Fall eine Vorlage an den EuGH tatsächlich notwendig war oder ob diese Frage nicht auch auf der Basis des nationalen Rechts hätte beantwortet werden können, kann an dieser Stelle nicht vertieft werden.]

[Schlussanträge](#) des Generalanwalts Paolo Mengozzi vom 12. Juni 2014 – C-316/13 – *Fenoll*
Begriff des Arbeitnehmers – Richtlinie 2003/88/EG – Behinderte Person – Bezahlter Jahresurlaub – Grundrechtecharta – Unmittelbare Wirkung einer Richtlinie – Horizontalwirkung von Art. 31 – unionsrechtskonforme Auslegung des nationalen Rechts

Tenor: Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG ist ebenso wie Art. 31 Abs. 2 EU-GRC dahin auszulegen, dass eine in ein Zentrum für „Hilfe durch Arbeit“ aufgenommene (behinderte) Person grundsätzlich als

„Arbeitnehmer“ im Sinne dieser Vorschrift angesehen werden kann. Das vorliegende Gericht hat zu prüfen, ob eine richtlinienkonforme Auslegung der nationalen Vorschriften möglich ist.

[**Hinweis:** Die Schlussanträge des Generalanwalts sind aus verschiedenen Gründen interessant. Zum einen führt der Generalanwalt zutreffend aus, dass ein behinderter Mensch, der in einer Einrichtung untergebracht ist, in der er nicht nur soziale und medizinische Betreuung erhält, sondern auch eine Arbeitsleistung erbringt, als Arbeitnehmer i.S.v. Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG und Art. 31 EU-GRC anzusehen ist. Hier erfolgt eine Abgrenzung zu der bereits älteren Entscheidung *Bettray* (C-344/87), wonach Tätigkeiten, die nur zur Rehabilitation oder Wiedereingliederung in das Arbeitsleben dienen, keinen Arbeitnehmerstatus begründen. Nicht überzeugen können hingegen die Ausführungen des Generalanwalts zur Frage der Horizontalwirkung (siehe auch Hinweis zum Vorlagebeschluss in HSI-Newsletter 02/2014). Entgegen der Position des Generalanwalts ist gerade in asymmetrischen Vertragsbeziehungen von einer horizontalen Wirkung der Grundrechte auszugehen. Dies gilt erst Recht für die Grundrechte des Arbeitslebens, die geradezu auf den Arbeitgeber als Adressat ausgerichtet sind. Neben der Unanwendbarkeit des entgegenstehenden nationalen Rechts können die Grundrechte der Charta deshalb auch zur Anspruchsbegründung herangezogen werden. Dies hat der EuGH zuletzt in der *Google*-Entscheidung noch einmal klargestellt. Wie auch der Generalanwalt richtig erkannt hat, ist der Weg über den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch unbefriedigend und wird dem Selbstverständnis einer Rechtsgemeinschaft nicht gerecht.]

Neue anhängige Verfahren

[Vertragsverletzungsverfahren](#) – Europäische Kommission/Griechenland – C-180/14
Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitgestaltung) – effektive Maßnahmen zur Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit – Sicherstellung von Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten – Aussetzung der Anwendung von Umsetzungsvorschriften der Arbeitszeitrichtlinie im öffentlichen Gesundheitswesen

[Vorabentscheidungsersuchen](#) - Varas Cíveis de Lisboa (Portugal) – C-160/14 – *Ferreira da Silva e Brito u. a.*

Richtlinie 2001/23/EG – Auslegung des Begriffs „Betriebsübergang“ – Luftverkehrsunternehmen – Vorlagepflicht nationaler Gerichte Art. 267 AEUV – Schadensersatz erst nach Aufhebung des beschwerenden Urteils

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 22. Mai 2014 – C-539/12 – *Lock*

Richtlinie 2003/88/EG – Bezahlter Jahresurlaub – Zusammensetzung des Arbeitsentgelts – Grundgehalt und monatliche Umsatzprovision

Tenor: 1. Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG steht nationalen Bestimmungen und Praktiken entgegen, nach denen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsentgelt sich aus einem Grundgehalt und einer Provision für abgeschlossene Verträge zusammensetzt, hinsichtlich seines bezahlten Jahresurlaubs nur Anspruch auf ein Arbeitsentgelt aus seinem Grundgehalt hat.

2. Die Berechnungsmethoden der Provision, auf die hinsichtlich des bezahlten Jahresurlaubs ein Anspruch besteht, sind anhand der vom EuGH aufgestellten Regeln und Kriterien sowie dem Ziel von Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG zu beurteilen.

[**Hinweis:** Der EuGH stellt durch diese Entscheidung klar, dass Provisionen, die Teil des

Arbeitsentgelts sind, auch bei der Höhe des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden müssen. Anderenfalls würde die Gefahr bestehen, dass der Urlaub wegen finanzieller Einbußen nicht in Anspruch genommen wird. Im deutschen Recht bemisst sich das Urlaubsentgelt nach § 11 BurlG, wonach ein durchschnittlicher Arbeitsverdienst zugrunde gelegt wird, der auch Provisionen umfasst. Die Methode der Berechnung der Provision für den Jahresurlaub überlässt der EuGH den nationalen Gerichten. Die Ziele der Richtlinie sind hierbei zu beachten. Der Generalanwalt schlug in seinem Schlussantrag einen Referenzzeitraum von zwölf Monaten vor, der damit deutlich länger wäre, als die in § 11 BurlG vorgesehenen 13 Wochen.]

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 12. Juni 2014 – C-118/13 – *Bollacke*

Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitgestaltung – Bezahlter Jahresurlaub – Abgeltung im Todesfall

Tenor: Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Eine solche Abgeltung kann nicht davon abhängen, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt hat.

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

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Employment Tribunal, Birmingham (Vereinigtes Königreich) – C-219/14 – *Greenfield*

Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 97/81/EG (Teilzeitarbeit) – Art. 7 Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitgestaltung) – Pro-rata-temporis-Grundsatz – Berichtigung angesammelten Urlaubs bei Erhöhung der Arbeitsstunden – Zeitrahmen der Nachberechnung

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Art. 2 (Recht auf Leben)

Urteile

[Urteil](#) (Dritte Sektion) vom 20. Mai 2014 – Nr. 39438/05 – *Binişan/Rumänien*

Zollinspektor – (fast tödlicher) elektrischer Schlag bei Prüfung eines Eisenbahnwaggons auf dessen Dach – unzureichende Ermittlung der Ursachen – Verletzung

[**Hinweis:** Dieser Fall ist dadurch gekennzeichnet, dass die Verantwortlichkeiten zwischen den verschiedenen Beteiligten auch von den Gerichten konträr beurteilt wurden. Der Gerichtshof macht auch wichtige Aussagen zu den positiven (Schutz-)Pflichten im Zusammenhang mit dem Recht auf Leben nach Art. 2 EMRK (“State responsibility under Article 2 of the Convention might arise in the event of inability on the part of the domestic legal system of a State to secure accountability for negligent acts endangering or resulting in loss of human life. The State’s positive obligation under Article 2 also requires the setting up of an effective functioning legal system”, Rn. 82).]

2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

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

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 58216/12 - J.V.L. u.a. Österreich](#) (Erste Sektion) – eingereicht am 4. September 2012 – zugestellt am 10. Juni 2014

Unmenschliche Arbeitsbedingungen als Haus- oder au-pair-Mädchen (maids or au pairs) in Dubai – Zwangsarbeit

[**Hinweis:** Der spezielle Bezug zu Österreich entstand dadurch, dass die Arbeitgeber-Familie zu einem Hotelaufenthalt nach Österreich fuhr und die Beschwerdeführerinnen dort unter denselben unmenschlichen Bedingungen weiter arbeiten mussten. Sie konnten jedoch fliehen und meldeten sich bei den Strafverfolgungsorganen, die jedoch eine Zuständigkeit verweigerten.]

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

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

Urteile

Verfahrensdauer

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 19. Juni 2014 – Nr. 44795/11 u.a. - *Potoupni / Griechenland*
Geltendmachung einer Pensionsanhebung – überlange Verfahrensdauer (8 Jahre und 7 Monate bzw. 10 Jahre in 2 Instanzen) – Verletzung (auch von Art. 13)

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 19. Juni 2014 – Nr. 39814/04 - *Palacheva / Russland*
Klage gegen Kündigung und auf Lohnrückstände – Verfahrensdauer – mehrere Zurückverweisungen an Vorinstanz – Verletzung

[Hinweis: Dieses Verfahren ist deshalb besonders, weil es mehr um die Qualität des Justizsystems als um die Dauer der Verfahren geht. Konkret werden die vielfältigen Zurückverweisungen an die erste Instanz gerügt, die einen Strukturangel offenbaren (“the multiple repetition of re-examination orders within the same set of proceedings may disclose a deficiency in the judicial system “, Rn. 69). Selbst wenn dies nicht zu einer überlangen Dauer führen sollte, besteht ein Recht darauf, dass ein Anspruch innerhalb einer angemessenen Frist gerichtlich überprüft wird, ohne endlos von den Gerichten untersucht zu werden („The right to have one’s claim examined within a reasonable time would be devoid of all sense if domestic courts examined a case endlessly, even if at the end the length of proceedings per instance did not appear particularly excessive“, Rn. 68).]

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 28. Mai 2014 – Nr. 13558/10 – *Minatsis/Griechenland*
Klage auf Altersversorgung und Abfindung – überlange Verfahrensdauer (6 Jahre und 4 Monate in 1 Instanz) – Verletzung

[Hinweis: Auch wenn 9 Monate wegen Untätigkeit des Beschwerdeführers von der Gesamtdauer abzuziehen wären, wäre die Dauer immer noch nicht mit Art. 6 EMRK vereinbar (Rn. 18).]

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 24. April 2014 – Nr. 58650/12 – *Carić/Kroatien*
Anspruch auf Rentenzahlungen – überlange Verfahrensdauer (11 Jahre und 2 Monate in 2 Instanzen) – Verletzung

[Hinweis: In diesem Verfahren waren dem Betroffenen Entschädigungen wegen überlanger Verfahrensdauer zugesprochen worden. Sie waren nach Auffassung des EGMR jedoch nicht ausreichend. Dadurch hat der Beschwerdeführer nicht die Opfereigenschaft verloren (Rn. 29 und 30).]

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 24. April 2014 – Nr. 13177/10 – *Aggelakopoulos/Griechenland*
Probearbeitsvertrag – keine Daueranstellung wegen (angeblicher) Ungeeignetheit – Gerichtsverfahren – überlange Verfahrensdauer (7 Jahr und 2 Monate in 1 Instanz) – Verletzung
[Hinweis: Auch wenn allein die Dauer des Verfahrens unabhängig von irgendwelchen sonstigen Besonderheiten sicher eine Verletzung von Art. 6 EMRK bedeutet, so ist dennoch bemerkenswert, dass sich der Gerichtshof hier nicht auf den (üblicherweise sonst in arbeitsrechtlichen Verfahren genannten) Beschleunigungsgrundsatz bezieht.]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 22. April 2014 – Nr. 7097/11 – *Kis u. Boza/Ungarn*
Eigenkündigung („resignation“) – Arbeitsgerichtsverfahren – überlange Verfahrensdauer (8 Jahre und 3 Monate in 3 Instanzen) – Verletzung

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 22. April 2014 – Nr. 34254/10 - *Szabó / Ungarn*
Kündigung im öffentlichen Dienst – Arbeitsgerichtsverfahren – überlange Verfahrensdauer (5 Jahre in 3 Instanzen) – Verletzung

[Hinweis: In beiden Verfahren weist der Gerichtshof auf den arbeitsgerichtlichen Beschleunigungsgrundsatz hin („Court reiterates that special diligence is necessary in employment disputes“, Rn. 9 bzw. 13).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 22. April 2014 – Nr. 47018 /10 – *Grespik/Ungarn*

Beamter – Abberufung als Leiter der Verwaltungsbehörde durch Premierminister – überlange Verfahrensdauer (11 Jahre und 11 Monate in 3 Instanzen) – Verletzung

[**Hinweis:** Dieses Urteil ist deshalb interessant, weil es wohl um eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit ging. Der Gerichtshof hält hier - ohne nähere Auseinandersetzung - Art. 6 EMRK ("zivilrechtliche Ansprüche") für anwendbar. Das inhaltliche Problem der Abberufung (wohl aus politischen Gründen) wird v.a. deshalb nicht behandelt, weil einerseits die innerstaatlichen Gerichte im Hinblick auf die Abberufung (Rn. 8) und einer Disziplinarmaßnahme (Rn. 9) zugunsten des Beschwerdeführers entschieden haben und andererseits die gerichtlichen Auseinandersetzungen um die Vergütungsrückstände noch andauern (Rn. 10).]

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 10. April 2014 – Nr. 48007/09 – *Seitanidis u. Aktinakis/Griechenland*

Pension – Klage auf Erhöhung – überlange Verfahrensdauer (11 Jahre und 3 Monate in 3 Instanzen) – Verletzung

[Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 3. April 2014 Nr. 22799/09 – *Sotošek/Slovenien*

Arbeitsrechtliche Streitigkeit – überlange Verfahrensdauer (14 Jahre und 4 Monate in 4 Instanzen) – Verletzung (auch von Art. 13)

[**Hinweis:** Ein innerstaatliches Vergleichsangebot aufgrund einer Gesetzgebung zum Ausgleich für eine überlange Verfahrensdauer kann nicht zu einer Rechtswegerschöpfung führen (Rn. 25 und 26).]

Urteilsvollzug

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 19. Juni 2014 – Nr. 10122/04 - *Gurgach / Russland*

Urteil zu einer Rentenanpassung wegen besonderer Belastungen (im „hohen Norden“) – 1 Jahr und 8 Monate Urteil nicht vollzogen – Verletzung

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 27. Mai 2014 – Nr. 30212/06 – *Kuzmin/Russland*

Militärpension – Urteil zur Neuberechnung und zur Zahlung von Rückständen – Nichtvollzug – Aufhebung durch außerordentliches Überprüfungsverfahren – Verletzung

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 27. Mai 2014 – Nr. 2173/04 – *Khanustaranov/Russland*

Schadensersatz wegen Gesundheitseinschränkung durch Unternehmen – Urteil zur Anhebung der Höhe – Nichtvollzug – außerordentliches Überprüfungsverfahren durch Unternehmen eingeleitet – Aufhebung des Urteils – Verletzung

[**Hinweis:** Hervorzuheben ist hier, dass der Gerichtshof dem Umstand, dass das außerordentliche Überprüfungsverfahren von einem privaten Unternehmen eingeleitet worden ist - und nicht wie vielfach vom russischen Staat – keine besondere Bedeutung beigemessen hat („The Court is not persuaded by the Government’s argument that the defendant in the civil proceedings in question was a private party which lodged the supervisory-review application.“ Rn. 28).]

[Urteil](#) (Dritte Sektion) vom 20. Mai 2014 – Nr. 47922/08 – *Mećava/Serbien*

Nichtvollzug eines Urteils zur Zahlung von Lohnrückständen wegen Insolvenz – Verletzung (auch von Art. 1 des 1. Zusatzprotokolls)

[**Hinweis:** Der Gerichtshof hat schon viele ähnliche Fälle entschieden, s. zuletzt HSI-Newsletter 02/2014.]

[Urteil](#) vom 15. April 2014 – Nr. 5238/10 – *Terebus/Portugal*

Kündigung – Lohnrückstände – erfolgreiche Klage – Zwangsvollstreckung gegen Gesellschafter des Arbeitgebers im Ausland (Verordnungen EG (Nr.) 44/2001 und EG (Nr.) 85/2004) – Keine effektive Tätigkeit des Gerichtsvollziehers – Verletzung

[**Hinweis:** Der Fall weist auf die praktischen Schwierigkeiten einer Zwangsvollstreckung im Ausland hin, macht aber gleichzeitig deutlich, dass auch insoweit die menschenrechtlichen Anforderungen aus Art. 6 EMRK gelten. Dem Argument, dass das Gericht den Gerichtsvollzieher immer wieder zur Tätigkeit angehalten (und insoweit alles Notwendige) getan habe, entgegnet der Gerichtshof mit

dem Hinweis darauf, dass das Gericht nicht effektiv gegen die Untätigkeit des Gerichtsvollziehers (Entzug des Falls) vorgegangen sei (Rn. 61).]

,Maggio'-Fälle (Rückwirkende Einschränkung von Renten)

[Urteil](#) (Ehemalige Zweite Sektion) vom 15. April 2014 – Nr. 21838/10 - *Stefanetti u.a. / Italien*
Italienische Wanderarbeitnehmer in der Schweiz – Übertragung ihrer Sozialversicherungsbeiträge in das italienische System – Drastischer gesetzgeberischer Eingriff in die Rentenhöhe – Verletzung sowohl von Art. 6 also auch von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (ZP)

[**Hinweis:** Zwei Aspekte werden hier behandelt. Zum einen wird eine schon oft festgestellte und auch zitierte Rspr. fortgeführt (Leitentscheidung: [Urteil](#) vom 31. Mai 2011 – Nr. 46286/09 - *Maggio u.a. / Italien*), nach der Art. 6 Abs. 1 EMRK wegen des Eingriffs des Gesetzgebers verletzt ist. Zum anderen handelt es sich um einen der seltenen Fälle, in denen der Gerichtshof eine Verletzung des Eigentumsschutzes gem. Art. 1, 1. ZP wegen einer (allerdings mehr als drastischen) „Reduzierung“ der Altersrente annimmt („following a life-time of paying contributions, by losing 67% of their pensions the applicants had not suffered commensurate reductions but were in fact made to bear an excessive burden“, Rn. 66; selbst dies war - wie sich aus der von zwei Richtern verfassten „dissenting opinion“ ergibt - nicht unumstritten). Besonders bemerkenswert ist insoweit die Bezugnahme auf die Spruchpraxis des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte zur Auslegung von Art. 12 ESC (Rn. 27 und 64).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) 24. Juni 2014 – Nr. 3429/09 u.a.- *Biraghi u.a. / Italien*
Renten – Rückwirkende Einschränkung – Verletzung

[Urteil](#) (Zweite Sektion) 24. Juni 2014 – Nr. 54425/08 u.a. - *Cataldo u.a. / Italien*
Renten – Rückwirkende Einschränkung – Verletzung

Sonstiges

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 28. Mai 2014 – Nr. 12959/10 – *Martins Silva / Portugal*
Arbeitsunfall – Nichtbekanntgabe eines medizinischen Berichts – Verletzung

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 27. Mai 2014 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*
Präsident des Obersten Gerichtshofs – (vorzeitige) Beendigung des Amtes durch Gesetzgebung – kein Zugang zum Gericht – Verletzung von Art. 6 – kritische öffentliche Meinungsäußerungen kein ausreichender Grund für Beendigung seiner Funktion – Verletzung von Art. 10

[**Hinweis:** Dieser Fall ist von hoher rechtlicher Bedeutung und politischer Relevanz. Wichtig ist, dass auch der Präsident eines Obersten Gerichtshofs vom Schutzbereich des Art. 6 EMRK („zivilrechtliche Ansprüche“) umfasst ist und ein Ausschluss deshalb besonders gerechtfertigt sein muss. Dabei kommt dem Staat die Beweislast zu („it is for the State to show that the subject matter of the dispute at issue is related to the exercise of State power or that it has called into question the special bond of trust and loyalty between the civil servant and the State“, Rn. 77). Es ist bemerkenswert, dass der Gerichtshof auch beim Amt des Präsidenten des Obersten Gerichtshofs keine ausreichende Begründung für den Ausschluss findet und er deshalb gegen seine Entlassung den Rechtsweg beschreiten können muss. Das wird in der Praxis bedeuten, dass – von bestimmten Ausnahmen abgesehen – auch den Beamten der Schutz von Art. 6 in vollem Umfang zusteht.

Im Hinblick auf die in Art. 10 EMRK garantierte Meinungsäußerungsfreiheit ist hervorzuheben, dass auch dem Präsidenten eines Obersten Gerichtshofs – wenn auch unter erheblichen Einschränkungen im Hinblick auf sein Amt – dieses Recht zusteht („The Court notes that the status which the applicant enjoyed as President of the Supreme Court did not deprive him of the protection of Article 10“, Rn. 88), so dass auch seine öffentliche Kritik an der Gesetzgebung keine Entlassung unter diesem Gesichtspunkt rechtfertigt. Er betont u.a. die negativen Auswirkungen von zu befürchtenden Sanktionen im Fall einer freien Meinungsäußerung („The Court reiterates that the fear of sanction has a “chilling effect” on the exercise of freedom of expression and in particular risks discouraging

judges from making critical remarks about public institutions or policies, for fear of losing their judicial office”, Rn. 101).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 13. Mai 2014 – Nr. 6069/09 - *Bordoni u.a. / Italien*

Nicht unterrichtendes Personal an Schulen – Übertragung von einer Gebietskörperschaft auf den Staat – Streit um Anerkennung von Vordienstzeiten – Gerichtsverfahren – Rückwirkender Eingriff des Gesetzgebers - Verletzung

[Hinweis: Der nicht seltene rückwirkende Eingriff eines Gesetzgebers in eine Rechtsposition führt zur Verminderung von Ansprüchen in laufenden Gerichtsverfahren (s. oben *Stefanetti u.a. / Italien* und sog. „Maggio“-Fälle) und wird vom Gerichtshof eher kritisch gesehen („l’intervention législative litigieuse, qui visait à régler définitivement et de manière rétroactive, le fond du litige opposant la requérante à l’Etat devant les juridictions internes, n’était pas justifiée par d’impérieux motifs d’intérêt général“, Rn. 29).]

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 29. April 2014 – Nr. 33637/02 – *Ternovskis/Lettland*

Leiter einer regionalen Grenzschutzeinheit – Sicherheitsüberprüfung (für Zugang zu Staatsgeheimnissen) – Verweigerung – Gerichtsverfahren – Entscheidung in Abwesenheit – Verletzung

[Hinweis: Dieses Urteil ist v.a. wegen der Auseinandersetzung mit dem Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK (in Rn. 49 und 50 zum Urteil *Vilho Eskelinen*) interessant; bei den materiellen Fragen stehen jedoch stark einzelfallbezogene Verfahrensprobleme im Vordergrund.]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 8. April 2014 – Nr. 17120/09 – *Dhahbi/Italien*

Tunesischer Staatsangehöriger – beschäftigt und sozialversichert in Italien – Antrag auf Familienwohnungsbeihilfe (l’allocation de foyer familial (assegno per nucleo familiare)) – Ablehnung ohne Vorlage an den EuGH (wegen der Auslegung des Europa-Mittelmeer-Abkommens mit Tunesien - Art. 6 EMRK) – Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit (Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK) – Verletzung

[Hinweis: Dies ist ein wichtiges Urteil. Zum einen handelt es sich um einen der – wohl seltenen – Fälle, in denen der Gerichtshof eine Verletzung von Art. 6 EMRK wegen unterlassener Vorlage an den EuGH annimmt (zu den „üblicheren“ Fällen s. z.B. Entscheidung (Dritte Sektion) vom 6. März 2014 – Nr. 24456/13 – *Sindicatul Pro Asistență Socială/Rumänien*, HSI-Newsletter 02/2014). Insoweit lag die Besonderheit des Falls wohl darin, dass sich das letztinstanzliche Gericht überhaupt nicht mit der EuGH-Rspr. auseinander gesetzt hatte („la Cour observe que le raisonnement de la Cour de cassation ne contient aucune référence à la jurisprudence de la CJUE“, Rn. 33). Zum anderen wird die (Nicht-EU-)Staatsangehörigkeit als Begründung für die Verweigerung als nicht ausreichend betrachtet. Insoweit beruft sich der Gerichtshof u.a. auf das Grundsatzurteil *Gaygusuz / Türkei*. Er macht klar, dass rein budgetäre Gründe für eine Rechtfertigung aus Gründen der Verhältnismäßigkeit nicht ausreichen (Rn. 53).]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Verfahrensdauer

[Entscheidung](#) (Erste Sektion) vom 1. April 2014 – Nr. 14803/05 – *Ziganshin/Russland*

Fischer – Lohnrückstände – Verfahrensdauer (1 Jahr und 11 Monate in 3 Instanzen) – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[Hinweis: Der EGMR berücksichtigt hier den Beschleunigungsgrundsatz („The Court also reiterates that as regards labour disputes, the authorities are expected to act with particular diligence.“ unter 3.), sieht bei dieser Verfahrensdauer in 3 Instanzen aber dennoch keine Verletzung von Art. 65 EMRK („However, even taking account of that requirement“, ebd.).]

Urteilsvollzug

[Entscheidung](#) (Erste Sektion) vom 1. April 2014 - Nr. 23557/06 – *Mandrykin/Russland*
Ehemaliger Arbeitnehmer in Tschernobyl – Rentenerhöhung als Ausgleich für Inflation –
zusprechendes Urteil – Nicht-Vollzug (1 Jahr) - keine Verletzung – Unzulässigkeit

Sonstiges

[Entscheidung](#) (Fünfte Sektion) vom 3. Juni 2014 – Nr. 43331/12 – *Velikoda / Ukraine*
Rente für Opfer von Tschernobyl – Kürzung – keine Verletzung (auch nicht von Art. 1, 1.
Zusatzprotokoll) – Unzulässigkeit

[Entscheidung](#) (Fünfte Sektion) vom 3. Juni 2014 – Nr. 54704/10 - *Serebryanskyy / Ukraine*
Kriegsveteranenrente – Kürzung – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[Entscheidung](#) (Zweite Sektion) vom 15. April 2014 – Nr. 39529/10 – *Yigit / Türkei*
Betriebsbedingte Kündigung in einem öffentlichen Unternehmen – Berechnung der Abfindung –
keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Im Hinblick auf Art. 6 stellt der Gerichtshof zunächst keine Änderung der Rechtsprechung
fest (Rn. 20) und selbst im Fall einer Rechtsprechungsänderung wäre die Kündigung grundsätzlich
zulässig (Rn. 21). Zwar fällt die Abfindung in den Anwendungsbereich von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll,
aber im konkreten Fall ist nach Auffassung des Gerichtshofs den Anforderungen genügt worden (Rn.
23).]

[Entscheidung](#) (Zweite Sektion) vom 18. März 2014 – Nr. 939/12 – *Kátai / Ungarn*
Behindertenrente – Aufhebung durch Gesetzgebung – medizinische Bewertung erforderlich – noch
nicht erfolgt – vorläufige Weiterzahlung – nicht negativ betroffen – kein Opferstatus – formelle
Unzulässigkeit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 3060/07 – Sobco / Moldawien und Russland](#) (Dritte Sektion) eingereicht am 15. Dezember 2006 –
zugestellt am 13. Juni 2014

Sportlehrer – Kündigung – Kündigungsschutzklage abgewiesen – „Gericht“

[**Hinweis:** Hier dürfte es schwerpunktmäßig um die Bewertung der (Arbeits-)Gerichtsbarkeit in der
selbst ernannten Transnistrischen Moldauischen Republik („self-proclaimed Transdniestrian
republic“) gehen.]

[Nr. 22916/13 - Cerrato Guerra / Spanien](#) (Dritte Sektion) eingereicht am 22. März 2013, zugestellt am
13. Juni 2014

Kündigung(en) – Kündigungsschutzklage – Verweis auf zweite Kündigung – weitere
Kündigungsschutzklage – Erfolglosigkeit wegen (nicht ordnungsgemäß zugestellter) Entscheidung,
das Verfahren einzustellen

[**Hinweis:** Auch wenn dieses Verfahren verschiedene verfahrensrechtliche Probleme beinhaltet, die
mit dem nationalen Recht zusammenhängen, so geht es letztlich um die Frage, ob der Zugang zum
Gericht verhindert/unverhältnismäßig erschwert wurde, indem letztlich nicht über die Sache
entschieden worden ist.]

[Nr. 56251/12 – Sukhanov u.a. / Russland](#) (Erste Sektion) eingereicht zw. Februar und August 2013 -
zugestellt am 2. Juni 2014

Rechtsstreitigkeiten aus den Beschäftigungsverhältnissen – Verfahren in Abwesenheit der
BeschwerdeführerInnen im jeweiligen Ausgangsverfahren (eigener Wunsch/Krankheit)

[Nr. 14336/09 – Keckojević / Montenegro](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 19. Februar 2009 – zugestellt am 28. Mai 2014

Mitglied eines Ausschusses der Gemeinde verlangt eine Vergütung – Ablehnung wegen nicht ausreichender rechtlicher Grundlage – Uneinheitlichkeit der Rechtsprechung – Rechtssicherheit
[**Hinweis:** Der Fall ist insoweit interessant, als ihm kein „Arbeitsverhältnis“ im normalen Sinn zugrunde liegt. Wie sich aus Frage 1 an die Parteien ergibt, könnte der Gerichtshof ihn als „beschäftigungsähnlich“ („employment-related claims“) und damit Art. 6 EMRK unterfallend einstufen.]

[Nr. 57818/10 - Menteş / Türkei](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 9. August 2010 – zugestellt am 26. Mai 2014

Verkäufer in einem Flughafen-Shop – exzessive tägliche (4 Monate im Sommer 24 Stunden Arbeit, 24 Stunden frei) und wöchentliche Arbeitszeit – keine Zahlung von Überstundenvergütung
[**Hinweis:** Zu Art. 1, 1. ZP s. unten; hier geht es um die nicht ausreichende Begründung der Nicht-Berücksichtigung von Beweismitteln (Sachverständigengutachten zur Bewertung der Arbeitszeit und der vergütungsrechtlichen Folgen für die Überstunden) bzw. Sachvortrag durch den Kassationsgerichtshof.]

[Nr. 33392/12 - Paluda/Slovakej](#) (Dritte Sektion) eingereicht am 24. Mai 2012 – zugestellt am 17. April 2014

Richter am Obersten Gerichtshof – Kritik am Präsidenten – Disziplinarverfahren – Suspendierung – verschiedene Verfahren führen nicht zu einer inhaltlichen Entscheidung über die Zulässigkeit der Suspendierung

[**Hinweis:** Hier handelt es sich offensichtlich um ein besonders sensibles Verfahren, in dem - anders als im vorherigen Verfahren - der Hintergrund (öffentliche Kritik am Präsidenten) mitgeteilt wird. Die verschiedenen Gerichtsverfahren haben nicht zu einer inhaltlichen Entscheidung geführt (zunächst verfrüht, dann Rücknahme des Antrags auf disziplinarische Verfolgung).]

[Nr. 57787/12 - Mihal/Slovakej](#) (Dritte Sektion) eingereicht am 3. September 2012 – zugestellt am 17. April 2014

Richter am Obersten Gerichtshof – Vorwurf der Verletzung von Disziplinarvergehen – Verhandlung vor der Berufungsdisziplinarkammer des Obersten Gerichtshofs in Abwesenheit des Beschwerdeführers

[Nr. 38369/09 Schipani u.a./Italien](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 6. Juli 2009 – zugestellt am 16. April 2014

Ärzte – Facharztausbildung – geltend gemachte Nichtumsetzung der RL 75/363/EWG (Koordination der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Tätigkeiten des Arztes) und des EuGH-Urteils vom 25. Februar 1999 - Rs. C-131/97 - Carbonar

[**Hinweis:** Der Kassationsgerichtshof als letztinstanzlich entscheidendes Gericht hatte zur geltend gemachten Vorlagefrage keinerlei Stellung genommen. Vor dem Hintergrund des Urteils im Verfahren *Dhahbi/Italien* (s.o.) scheint eine Verletzung von Art. 6 EMRK naheliegend.]

Unschuldsvermutung (Art. 6 Abs. 2 EMRK)

[Nr. 35215/06 - Sevcenco / Moldawien](#) (Dritte Sektion), eingereicht zwischen 2006 und 2008 - zugestellt am 13. Juni 2014

Arbeitnehmer – Vorwurf des Diebstahls – Einstellung wegen Amnestie – Kündigung – faires Verfahren – Unschuldsvermutung

[**Hinweis:** Neben dem Vorwurf der Nichtberücksichtigung eines rechtlich relevanten Vortrags (das nationale Gesetz lasse eine Kündigung wegen Diebstahls im Fall eines Einstellungsbeschlusses nicht zu) gem. Art. 6 Abs. 1 EMRK, dürfte der Schwerpunkt des Falls auf der Verletzung der Unschuldsvermutung (Art. 6 Abs. 2 EMRK) liegen. Hierzu verweist der Gerichtshof (in Frage Nr. 3 an die Parteien) auf eine Reihe von früheren Entscheidungen.]

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

Urteile

[Urteil](#) (Große Kammer) vom 12. Juni 2014 – Nr. 56030/07 – *Fernández Martínez/Spanien*

[**Hinweis:** s. Besprechung unter III.]

[Urteil](#) vom 15. April 2014 – Nr. 50073/07 – *Radu/Moldawien*

Dozentin an Polizeiakademie – Schwangerschaft – Mitteilung über genauen Gesundheitszustand an Arbeitgeber – Verletzung

[**Hinweis:** Der schwerwiegende Eingriff in das Recht auf Achtung des Privatlebens durch die Mitteilung über den genauen Gesundheitszustand an den Arbeitgeber wurde hier schon deshalb als konventionswidrig angesehen, weil die (innerstaatliche) gesetzliche Grundlage als nicht ausreichend angesehen wurde (Rn. 31). Nicht untersucht wurde, ob nicht schon die Anfrage des Präsidenten der Polizeiakademie (Rn. 8) einen Konventionsverstoß darstellte.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 65714/11 - Dagregorio u. Mosconi / Frankreich](#) (Fünfte Sektion) - eingereicht am 13. Oktober 2011 – zugestellt am 26. März 2014

Strafrechtliche Verurteilung von Besetzern eines Schiffs im Kampf gegen Privatisierung des ursprünglich staatlichen Unternehmens – genetische Fingerabdrücke – Verweigerung – weitere Verurteilung

[**Hinweis:** siehe auch den ähnlich gelagerten, aber nicht auf Arbeitnehmer bezogenen Fall [Nr. 8806/12 – Aycaquer/Frankreich](#) (Fünfte Sektion) eingereicht am 20. Januar 2012 – zugestellt am 26. März 2014.]

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

Urteile

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 27. Mai 2014 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*

(s. oben Art. 6)

9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Fünfte Sektion) vom 3. Juni 2014 - Nr. 57116/10 - *Kolesnyk / Ukraine*
Sozialleistung für Kinder – Forderung nach Neuberechnung – Verweigerung – keine Verletzung – Unzulässigkeit

(Polnische „EWK“-)Renten:

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 25. März 2014 – Nr. 24728/05 - *Kozłowska-Figura / Polen*

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 25. März 2014 – Nr. 922/07 - *Maślanka / Polen*

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 25. März 2014 – Nr. 44052/05 - *Skrok / Polen*
Vorruhestandsrente für Personen, die Kinder mit schweren gesundheitlichen Problemen dauerhaft pflegen (sog. „EWK“-Rente) – Entzug – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Leitentscheidungen: Urteile vom 15. September 2009 – [Nr. 10373/05 - Moskal / Polen](#) und vom 2. Oktober 2012 – [Nr. 38459/03 - Antoni Lewandowski / Polen](#)]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 32269/09 - Mazzeo u.a. / Italien](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 8. Juni 2009 – zugestellt am 6. Juni 2014

Erzieherin – Übernahme von der Region in eine Gemeindeverwaltung in der Form eines unbefristeten Vertrags – Urteil zur erforderlichen Bezahlung – Nicht-Vollzug

[**Hinweis:** Im vorliegenden Verfahren fragt der Gerichtshof bei den Parteien als erstes nach, ob der Eigentumsschutz aus Art. 1, 1. ZP verletzt worden ist. Erst unter der zweiten Frage wird unter dem Gesichtspunkt von Art. 6 EMRK dem Nicht-Vollzug des Urteils nachgegangen.]

[Nr. 57818/10 - Menteş / Türkei](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 9. August 2010 – zugestellt am 26. Mai 2014

Verkäufer in einem Lufthafen-Shop – exzessive tägliche (4 Monate im Sommer 24 Stunden Arbeit, 24 Stunden frei) und wöchentliche Arbeitszeit – keine Zahlung von Überstundenvergütung

[**Hinweis:** s. zum verfahrensrechtlichen Problem oben unter [Art. 6](#). Darüber hinaus stellen sich in diesem Verfahren verschiedene grundsätzliche Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes allgemein sowie des Arbeitszeitrechts im Besonderen. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf der – nicht erfolgten – Bezahlung von Überstunden. Sie hängt jedoch von der Bestimmung der Normalarbeitszeit ab.]

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Europäische Union

Neue Rechtsakte

Unternehmensinterner Transfer: [Richtlinie 2014/66/EU](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers

Zusatzrenten: [Richtlinie 2014/50/EU](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen; Text von Bedeutung für den EWR

Entsendung: [Richtlinie 2014/67/EU](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt-Informationssystems („IMI-Verordnung“); Text von Bedeutung für den EWR

Freizügigkeit: [Richtlinie 2014/54/EU](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen; Text von Bedeutung für den EWR

Öffentliche Auftragsvergabe: [Richtlinie 2014/24/EU](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG; Text von Bedeutung für den EWR

Art. 18 Abs. 2: „Die Mitgliedstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um dafür zu sorgen, dass die Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung öffentlicher Aufträge die geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen einhalten, die durch Rechtsvorschriften der Union, einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder die in Anhang X aufgeführten internationalen umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Vorschriften festgelegt sind.“

Europäische Kommission

(Soweit nicht anders gekennzeichnet sind die nachfolgenden Kurznachrichten den Informationen der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration „[Schlagzeilen](#)“ entnommen.)

Arbeitsschutz: [EU-Kommissar Andor begrüßt Verabschiedung der neuen internationalen Normen zum Schutz der Seeleute und der Opfer von Zwangsarbeit](#) (11/06/2014)

László Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, hat die Verabschiedung zweier neuer internationaler Instrumente im Kampf gegen Zwangsarbeit sowie die Annahme wichtiger Änderungen des Seearbeitsübereinkommens durch die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) begrüßt.

Arbeitsschutz: [Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: EU legt strategischen Rahmen mit Zielen für 2014-2020 fest](#) (06/06/2014)

Um die mehr als 217 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU besser vor arbeitsbedingten Unfällen und Erkrankungen zu schützen, hat die Europäische Kommission heute

einen neuen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 vorgestellt.

Entsendung: [Kommission begrüßt Annahme der Richtlinie zur Durchsetzung der Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rat](#) (13/05/2014)

Die Europäische Kommission begrüßte heute die endgültige Annahme neuer Maßnahmen durch den Ministerrat der EU, mit denen die EU-Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern besser durchgesetzt werden sollen. (s.o. Neue Rechtsakte)

Arbeitsschutz: [EU-Kommissar Andor und ILO-Generaldirektor vereinbaren verstärkte Zusammenarbeit bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz](#) (28/04/2014)

László Andor, für Beschäftigung, Soziales und Integration zuständiger EU-Kommissar, und Guy Ryder, ILO-Generaldirektor, haben sich auf eine verstärkte Zusammenarbeit bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geeinigt, um mehr Synergie und Kohärenz beim globalen Umgang mit diesem Thema zu schaffen und um diese zentrale Herausforderung weltweit besser zu bewältigen.

Arbeitsbedingungen: [Neue Umfrage zu Arbeitsbedingungen: Arbeitskräfte sehen Verschlechterung, Zufriedenheit variiert](#) (24/04/2014)

Obwohl etwas mehr als die Hälfte der europäischen Arbeitskräfte die Arbeitsbedingungen in ihrem Land für gut hält (53 %), ist die Mehrheit (57 %) der Ansicht, ihre Arbeitsbedingungen hätten sich in den letzten fünf Jahren verschlechtert – dies ergab die heute veröffentlichte Eurobarometerumfrage, in der ermittelt werden sollte, welche Folgen die Krise für die Qualität der Arbeit hat.

Betriebliche Altersversorgung: [Kommission begrüßt endgültige Annahme der Richtlinie zu Zusatzrenten- und Zusatzpensionsansprüchen](#) (15/04/2014)

Die Europäische Kommission begrüßt die endgültige Annahme der Richtlinie durch das Europäische Parlament, die einen Schritt in Richtung mehr Sicherheit für Zusatzrenten- und Zusatzpensionsansprüchen für mobile Arbeitskräfte bedeutet. (s.o. Neue Rechtsakte)

Freizügigkeit der Arbeitnehmer: [Kommission begrüßt Annahme der Richtlinie zur Verbesserung der Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten im Rat](#) (14/04/2014)

Die Europäische Kommission begrüßt die Annahme einer neuen Richtlinie durch den EU-Ministerrat, mit der für eine bessere Anwendung des Rechts der EU-Bürgerinnen und -Bürger, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten, gesorgt wird. (s.o. Neue Rechtsakte)

Schwarzarbeit: [Kommission schlägt eine neue Plattform zur Prävention und Abschreckung vor](#) (09/04/2014)

Die Europäische Kommission hat die Schaffung einer Europäischen Plattform vorgeschlagen, um die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene zur Verhinderung von Schwarzarbeit – ein Phänomen, das erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, fairen Wettbewerb und öffentliche Haushalte hat – effektiver zu machen.

Arbeitsschutz: [Kommission begrüßt EU-weite Kampagne zur Bewältigung von Stress am Arbeitsplatz](#) (07/04/2014)

Stress ist eines der am häufigsten genannten arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme in Europa und dürfte die Ursache der Mehrzahl der ausgefallenen Arbeitstage insgesamt sein.

2) Europarat

EMRK

Die Parlamentarische Versammlung des Europarats hat den [Beschluss](#) gefasst, einen eigenen Ausschuss zur **Wahl der RichterInnen am EGMR** einzurichten (Ziff. 9: „decides to create a general committee on the election of judges to the European Court of Human Rights“).

Europäische Sozialcharta (ESC)

Berichtssystem

Das Ministerkomitee hat ab sofort ein neues Verfahren für Berichte der Vertragsstaaten beschlossen. Es führt zu wesentlichen Erleichterungen für die Staaten, die das Kollektive Beschwerdeprotokoll ratifiziert haben. Die Bundesregierung lehnt jedoch eine derartige Ratifizierung weiter ab. Für sie bleibt es deshalb beim „alten“ System einer umfassenden Berichterstattung.

Beschwerdesystem

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte hat eine sehr wichtige Entscheidung zum Streikrecht getroffen. In seiner am 2. Dezember 2013 getroffenen, jedoch erst am 17. Mai 2014 veröffentlichten Entscheidung sieht der Ausschuss in den sehr eingeschränkten Kollektivrechten von Polizisten eine Verletzung von Art. 6 (Revidierte) Europäische Sozialcharta ([Entscheidung](#) vom 2.12.2013 – Nr. 83/2012 – **European Confederation of Police (EuroCOP) / Irland**).

Im Hinblick auf das **Recht auf Kollektivverhandlungen** stellt er eine Verletzung von Art. 6 Abs. 2 (R)ESC fest (Rn. 186), weil eine reine Anhörung zu einem Verhandlungsergebnis den Effektivitätserfordernissen nicht genüge. Im Gegenteil sei es zwingend, dass alle Parteien während des Laufs von Kollektivverhandlungen konsultiert werden müssten und ihnen dadurch die Möglichkeit eröffnet sein müsste, das Verhandlungsergebnis zu beeinflussen („a mere hearing of a party on a negotiated outcome will not satisfy the requirements of efficiency inherent in Article 6§2 of the Charter. To the contrary, it is imperative to regularly consult all parties during the process of collective bargaining and thereby offer a possibility to affect the contents of the negotiated outcome“, Rn. 176).

Noch bedeutender sind die Aussagen zum **Streikrecht**. Bei der Prüfung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Hinblick auf das absolute Verbot stellt der Ausschuss fest, dass die Regierung nicht begründet habe, warum das zulässige Ziel der Aufrechterhaltung der nationalen Sicherheit nicht auch durch Einschränkungen (wie z.B. im Hinblick auf den Modus und die Form) erreicht werden könnte, ohne ein absolutes Verbot aussprechen zu müssen („Government has not justified that the legitimate purpose of maintaining national security may not be achieved by establishing restrictions on the exercise of the right to strike (such as requirements relating to the mode and form of industrial action) rather than by imposing an absolute prohibition“, Rn. 209). Der Ausschuss stellt auch auf die allgemeinen Grundlagen („within the system of values, principles and fundamental rights embodied in the Charter, the right to collective bargaining and collective action is essential in ensuring the autonomy of trade unions and protecting the employment conditions of workers“, Rn. 210), den Grundsatz der engen Auslegung von Ausnahmen (Rn. 211) und den Effektivitätsgrundsatz („deprived of its effectiveness“ Rn. 212) ab. Weil die Regierung keine zwingenden Gründe für das absolute Verbot genannt habe, sah er Art. 6 Abs. 24 (R)ESC ebenfalls als verletzt an (Rn. 213). Diese Entscheidung ist jedoch nur mit einer Mehrheit von 6:5 ergangen (s. Dissenting Opinion).

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte hat die Beschwerde einer norwegischen Arbeitgeberorganisation zu einer sog. „closed shop“-Praxis in Norwegen für zulässig erklärt ([Entscheidung](#) vom 14. Mai 2014 - Nr. 103/2013 – *Bedriftsforbundet / Norwegen*).

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Internationale Arbeitskonferenz

Die diesjährige (103.) Internationale Arbeitskonferenz hat keine Lösung im Hinblick auf den von der Arbeitgeberseite geführten Angriff insbesondere auf die Interpretationen der Überwachungsorgane, v.a. des Sachverständigenausschusses, zum **Streikrecht** erbracht. Im Gegenteil, die bestehenden Unterschiede v.a. zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe wurden vertieft und haben dazu geführt, dass der Normenanwendungsausschuss in 19 von 25 Fällen keine Schlussfolgerungen angenommen hat. Dies ist nicht nur im [Bericht](#) dieses Ausschusses (s. insbesondere Rn. 223 ff.) festgehalten, sondern auch im [Bericht über die abschließende Diskussion im Plenum der Konferenz](#). Im Rahmen der nächsten Sitzung des ILO-Verwaltungsrats im November soll nun eine Lösung gefunden werden, damit das ILO-Überwachungssystem und die ILO allgemein keinen weiteren Schaden erleidet.

Beschwerdesystem

Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im [372. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit](#) (CFA) sind zwei Verfahren (aus Europa) zum Streikrecht von besonderem Interesse.

Im Fall Nr. 3038 - *Industri Energi (IE), Norwegian Confederation of Trade Unions (LO), Confederation of Organised Workers in the Energy Sector (SAFE) and Confederation of Vocational Unions (YS) / Norwegen* - Rn. 434 ff., ging es um Streikrechtseinschränkungen durch Zwangsschlichtung im Öl- und Gas-Sektor. Der Ausschuss sah diese Einschränkungen als nicht mit dem Grundsatz der Vereinigungsfreiheit vereinbar an („legislative action taken by the Government at that time, which stipulated in its section 4 the prohibition of starting or continuing a work stoppage to resolve the dispute, thus applying both to the ongoing strike and the notified lockout, was inconsistent with the principles of freedom of association“, Rn. 470).

Im Fall Nr. 3011 - *Turkish Civil Aviation Union (Hava-İş) and the International Transport Workers' Federation (ITF) / Türkei* – Rn. 619 ff., beschwerten sich die Gewerkschaften einerseits über Kündigungen, die infolge eines Streiks ausgesprochen worden waren, andererseits über weiter fortbestehende Probleme der (neuen) Gesetzgebung mit den ILO-Vorgaben. Auch wenn es in der Zwischenzeit Fortschritte gegeben hatte, so verlangte der Ausschuss dennoch, dass die Betroffenen schnell und ohne Nachteile wieder eingestellt werden („requests the Government to continue to make every effort to ensure, if this is not already the case, in line with the bipartite agreement, that the dismissed workers are swiftly reinstated effectively in their jobs under the same terms and conditions prevailing prior to their dismissal with compensate on for lost wages and benefits“, Rn. 647). Bedeutsam ist auch, dass er hinsichtlich der neuen Gesetzgebung die frühere Kritik wiederholte, nach der u.a. Streiks nicht allein auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sein dürfen (“The Committee recalls that a ban on strike action not linked to a collective dispute to which the employee or union is a party is contrary to the principles of freedom of association (...) It therefore requests the Government to review together with the social partners concerned the

relevant legislative and constitutional provisions with a view to ensuring that they are brought into harmony with the principles of freedom of association“, Rn. 648).

Beschwerden nach Art. 24 ILO-Verfassung

Zwei Prüfungsausschüsse, die vom ILO-Verwaltungsrat eingesetzt worden waren, haben über Beschwerden spanischer Gewerkschaften entschieden, die wegen Nichteinhaltung von zwei wichtigen Übereinkommen eingelegt worden waren.

Im Fall [National Federation of Associations of Employment and Social Security Sub-inspectors \(FESESS\) / Spanien](#) zum **Übereinkommen Nr. 81 zur Arbeitsaufsicht** bemängelte der Ausschuss u.a., dass der Schutz von Wanderarbeitnehmern nicht ausreichend gesichert ist („the available information does not allow it to consider that the activities of SESS in this regard could also be aimed at the protection of foreign workers, that is, that they have a role in granting foreign nationals the rights resulting from their past employment relationship“, Rn. 85) und dass ein besserer Zugang zu Dokumenten zu gewähren ist (“the power to obtain copies and extract of documents is needed for the exercise of the duties of SESS”[Employment and Social Security Sub-inspectors], Rn. 98).

Der Fall [Trade Union Confederation of Workers' Committees \(CC.OO.\) and the General Union of Workers \(UGT\) / Spanien](#) befasste sich mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 158 zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen vor dem Hintergrund der Änderungen im spanischen Kündigungsschutzrecht im Jahr 2012. Allgemein verlangte der Ausschuss eine stärkere Beteiligung der Sozialpartner, damit Krisenfolgen in Übereinstimmung mit den internationalen Vorgaben u.a. aus dem Übereinkommen Nr. 158 bewältigt werden könnten („urges the Government to increase its efforts to strengthen social dialogue and, in consultation with the social partners, to seek solutions to economic problems that are consistent with Convention No. 158“, Rn. 226). Kritisiert wurde v.a., dass die neue Arbeitsvertragsform mit einem bis zu einjährigen Ausschluss vom Beendigungsschutz angemessen sei (The Committee “lacks sufficient basis to consider that the extension to one year of the exclusion from the scope of the Convention may be considered reasonable, especially as this extension was not the result of social dialogue and was introduced in this type of employment contract which is of a general nature“, Rn. 245).

© Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
D - 60329 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0) 69 - 6693 - 2953
Telefax: +49 (0) 69 - 6693 - 2791
E-Mail: hsi@boeckler.de
www.hugo-sinzheimer-institut.de
[Impressum](#)