



Newsletter 4/2014

Berichtszeitraum 1. Juli - 30. September 2014

Inhalt

I. Editorial	2
II. Anmerkung zum EuGH.....	3
III. Anmerkung zum EGMR	7
IV. Verfahren vor dem EuGH	11
1) Allgemeine Fragen	11
2) Gleichbehandlung.....	14
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	16
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen	18
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	19
V. Verfahren vor dem EGMR	20
1) Art. 2 (Recht auf Leben)	20
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	20
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)	20
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)	21
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	21
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	23
7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)	23
8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung).....	23
9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)	23
10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)	25
11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	25
12) Protokoll 12 Artikel 1 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)	26
VI. Sonstige Informationen.....	27

I. Editorial

Wir freuen uns, Ihnen inzwischen die siebte Ausgabe unseres Newsletters präsentieren zu können. Unser Dank gilt diesmal insbesondere Boris Karthaus, der sich bereit erklärt hat, eine Anmerkung zur Entscheidung EuGH - C-328/13 - *Österreichischer Gewerkschaftsbund* zu verfassen. Inhaltlich geht es um die Aufrechterhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen beim Betriebsübergang (siehe Anmerkung 1). Im Rahmen der Übersicht zu den Verfahren vor dem EuGH ist besonders die auch in den Medien vielfach diskutierte Entscheidung in der Rs. *Bundesdruckerei* hervorzuheben, die den vergabespezifischen Mindestlohn für Nachunternehmer in einem anderen Mitgliedstaat zum Gegenstand hatte. Weiterhin ist auf die Schlussanträge in der Rs. *FNV Kunsten Informatie en Media* zur Reichweite einer Bereichsausnahme von den unionsrechtlichen Wettbewerbsvorschriften hinzuweisen. Neu im Bereich des Unionsrechts ist erstmals die Aufnahme einer Entscheidung des EuGöD.

Im Bereich der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung des EGMR ist insbesondere das Urteil in der Rs. *Veniamin Tymoshenko u.a. / Ukraine* hervorzuheben. Dieses befasst sich mit den Anforderungen nach Art. 11 EMRK an eine ausreichende gesetzliche Grundlage für Streikverbote – eine Entscheidung, die in manchen Konstellationen auch im Zusammenhang mit Streikverboten, die durch deutsche Gerichte ausgesprochen werden, relevant sein kann (siehe Anmerkung 2). Im Hinblick auf die Vielfalt weiterer Verfahren vor dem EGMR zeigt sich wieder einmal, dass arbeitsrechtliche Fragestellungen ein festes menschenrechtliches Fundament haben. Es zeichnet sich ab, dass auch das Streikverbot für Beamte in den Vertragsstaaten den EGMR weiter beschäftigen wird.

Schließlich sind seit dieser Ausgabe die Anmerkungen zu EuGH und EGMR mit Zitiervorschlägen versehen worden, um die Arbeit mit ihnen zu erleichtern.

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und hoffen, Ihnen mit dem HSI-Newsletter einen möglichst umfassenden und aktuellen Überblick über die Rechtsprechungsentwicklung im europäischen Arbeitsrecht bieten zu können. Über Rückmeldungen zu unserem Newsletter sind wir jederzeit dankbar.

Klaus Lörcher und Dr. Johannes Heuschmid
Oktober 2014

Zitiervorschlag:

Autor, HSI-Newsletter 04/2014, Anm. 1

II. Anmerkung zum EuGH

Aufrechterhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen beim Betriebsübergang, [Urteil vom 11.09.2014, C-328/13, Österreichischer Gewerkschaftsbund](#)

Anmerkung von Boris Karthaus

Zitiervorschlag: Karthaus, HSI-Newsletter 04/2014, Anm. 1

1. Sachverhalt

Vor dem obersten Gerichtshof Österreichs war ein Rechtsstreit zwischen Tarifvertragsparteien anhängig. Diese hatten zunächst einen Tarifvertrag für ein Konzernunternehmen der Luftfahrtbranche abgeschlossen, sodann einen weiteren, ungünstigeren Tarifvertrag für eine Konzerntochter, die im Regionalverkehr tätig war. Die Konzernmutter hat anschließend ihren Flugbetrieb im Wege des Betriebsübergangs an die Regionaltochter übertragen und vor Wirksamwerden des Betriebsübergangs den „Konzern-Tarifvertrag“ gekündigt. Die Gewerkschaft kündigte daraufhin zum gleichen Datum den für die Betriebserwerberin, die Regionaltochter, geltenden ungünstigeren Tarifvertrag.

Das vorliegende Gericht stellt die Frage ob die Wortfolge in Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG (Betriebsübergangs-Richtlinie), wonach die in einem Kollektivvertrag vereinbarten und beim Veräußerer geltenden „Arbeitsbedingungen“ bis zur „Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrags“ „in dem gleichen Maße“ aufrechtzuerhalten sind, dahin auszulegen ist, dass davon auch solche Arbeitsbedingungen erfasst sind, die mit einem Kollektivvertrag festgelegt wurden und nach nationalem Recht trotz dessen Kündigung unbegrenzt weiter nachwirken, solange nicht ein anderer Kollektivvertrag wirksam wird oder die betroffenen Arbeitnehmer neue Einzelvereinbarungen abgeschlossen haben.

Ferner möchte es wissen, ob unter „Anwendung eines anderen Kollektivvertrages“ auch der beim Erwerber nachwirkende Tarifvertrag zu verstehen sein kann.

2. Die Entscheidung

Zunächst weist der EuGH darauf hin, dass die Richtlinie 2001/23/EG eine nur teilweise Harmonisierung vornimmt, indem sie hauptsächlich den Schutz, der den Arbeitnehmern durch die Rechtsvorschriften der einzelnen Mitgliedstaaten selbst bereits gewährt wird, auch auf den Fall des Betriebsübergangs ausdehnt. Sie will kein für die gesamte Union aufgrund gemeinsamer Kriterien einheitliches Schutzniveau schaffen (vgl. u. a. Urteile EuGH, 14.09.2000 – C-343/98 – *Collino und Chiappero*, NZA 2000, 1279, Rn. 37, und EuGH, 27.11.2008 – C-396/07 – *Juuri*, NZA 2008, 1405, Rn. 23). Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG habe auch nicht zum Ziel einen Kollektivvertrag als solchen aufrechtzuerhalten, sondern nur die aus ihm ggf. resultierenden Arbeitsbedingungen. Auf deren Ursprung käme es insoweit nicht an (vgl. Rn. 24). Daraus folge, dass kollektivvertraglich vereinbarte Arbeitsbedingungen unabhängig davon, mit welcher Technik ihre Geltung für die Beteiligten erreicht wird, grundsätzlich unter Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG fallen. Folglich gelte dieses auch für kollektivvertragliche Arbeitsbedingungen, die aufgrund einer Nachwirkung anzuwenden sind. Ziel der Richtlinie sei es zu verhindern, dass sich die Lage der übergegangenen Arbeitnehmer allein aufgrund dieses Übergangs verschlechtert (vgl. in diesem Sinne EuGH, 06.09.2011 – C-108/10 – *Scattolon*, NZA 2011, 1077, Rn. 75 und die dort angeführte

Rechtsprechung). Unter Bezugnahme auf die Schlussanträge des Generalanwaltes Villalón vom 03.06.2014 sieht der Gerichtshof in Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG das Interesse der Arbeitnehmer verwirklicht zu verhindern, dass es zu einem plötzlichen Bruch des für das Arbeitsverhältnis geltenden kollektivvertraglichen Rahmens kommt. Gleichzeitig sei eine solche Auslegung vereinbar mit dem durch das Urteil *Alemo-Herron* (vgl. in diesem Sinne EuGH, 18.07.2013 – C-426/11 – *Alemo-Herron u. a.*, AuR 2013, 498, Rn. 25) identifizierten Ziel, dass der Erwerber in der Lage sein müsse die für die Fortsetzung seiner Tätigkeit erforderlichen Anpassungen vorzunehmen. Diese seien mangels normativer Wirkung der nachwirkenden Tarifvorschriften im Wege eines neuen Kollektivvertrages oder individualvertraglicher Abreden einfach möglich (vgl. Rn. 29).

Im Ergebnis sei Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG dahin auszulegen, dass „in einem Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitsbedingungen“ auch solche mit einem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen sind, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats trotz Kündigung dieses Vertrags weiter auf Arbeitsverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, nachwirken. Dies gilt solange, wie für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

Hinsichtlich der zweiten Vorlagefrage nach der Ablösung nachwirkender Arbeitsbedingungen durch ebenfalls nachwirkende Arbeitsbedingungen beim Erwerber bescheinigt das Gericht lapidar, dass dieses nach Aktenlage nicht der Fall sei.

3. Kommentar

Die Entscheidung ist nur auf den ersten Blick begrüßenswert. Zwar wird davon ausgegangen, dass auch nachwirkende Tarifregelungen unter Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG fallen. Der Richtlinie wird aber zugeschrieben, dass sie nicht den Schutz der „Tarifwirkung“ anstrebe. Vielmehr solle der Arbeitnehmer vor der abrupten Veränderung der Arbeitsbedingungen bewahrt werden, wobei die mittelfristige Befugnis des Betriebserwerbers „Anpassungen“ vorzunehmen – unter Bezugnahme auf die *Alemo-Herron* Entscheidung (vgl. Heuschmid, Dynamische Bezugnahmeklausel bei Betriebsübergang, AuR 2013, 500-502) – zum Auslegungskriterium erhoben wird. Folglich werden tariflich erkämpfte Arbeitsbedingungen nur zeitlich begrenzt geschützt, Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie geht aber grundsätzlich von der Beibehaltung der kollektiven Arbeitsbedingungen aus, die Mitgliedstaaten müssen diesen Schutz mindestens ein Jahr aufrechterhalten. Durch die Rechtsprechung wird nun das Regel-/Ausnahmeverhältnis vertauscht. Im Grundsatz schützt Art. 3 Abs. 3 der Richtlinie dauerhaft vor dem Verlust kollektiver Arbeitsbedingungen in Folge des Betriebsübergangs und kann nicht auf das Prinzip des Schutzes „vor Überraschungen“ reduziert werden. Im Falle eines „ungekündigten“ Tarifvertrages bedeutet das „gleiche Maß“ eben auch die normative Wirkung der Arbeitsbedingungen und ist damit im Kern mit der Fortgeltung im Sinne der deutschen Regelung in § 3 Abs. 3 TVG vergleichbar. Auch bei einem gekündigten Tarifvertrag ist das „gleiche Maß“ anzulegen, welches sich nach nationalem Recht bestimmt. So führt der Generalanwalt aus: „Wenn jedoch die nationale Rechtsordnung die Aufrechterhaltung, sei es auch in der von mir genannten abgeschwächten und begrenzten Form, derartiger Rechte und Pflichten vorsieht, um das Entstehen einer Regelungslücke zu vermeiden, ist diese Aufrechterhaltung meines Erachtens im Einklang mit Kapitel II der Richtlinie 2001/23 als eine natürliche Verlängerung der vom Arbeitnehmer zuvor erlangten Rechte und Pflichten zu verstehen.“ (Generalanwalt Villalón, 03.06.2014 Celex-Nr. 62013CC0328, Rn. 49).

Die Richtlinie gibt lediglich vor, dass sie im gleichen Maße wie beim Erwerber aufrecht zu erhalten wären – im Falle der Nachwirkung also immer durch eine andere Abmachung (wie mit dem Veräußerer, vgl. § 4 Abs. 5 TVG) ersetzbar ist. Die Frage, ob nachwirkende kollektive

Arbeitsbedingungen von der mindestens einjährigen Veränderungssperre erfasst werden, beurteilt sich folglich nach dem nationalen Recht.

Der EuGH ignoriert jedoch gänzlich das zweiaktige Vorgehen der Arbeitgeberseite im Ausgangsfall. Es wird das Motiv des Betriebsübergangs mit entwaffnender Deutlichkeit dargestellt: „Damit sollte erreicht werden, dass für die insoweit eingesetzten Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen des Kollektivvertrags der Tochtergesellschaft gelten, die ungünstiger sind als diejenigen des Kollektivvertrags der Muttergesellschaft“ (Rn. 10). Wäre der Kollektivvertrag der Muttergesellschaft nicht gekündigt worden, wären seine Arbeitsbedingungen mindestens ein Jahr unveränderlich aufrecht zu erhalten gewesen. Die gewerkschaftsseitige Kündigung des ungünstigeren Kollektivvertrages der Tochtergesellschaft erfolgte vermutlich, um ihn als ablösenden Tarifvertrag zu beseitigen. Wenn aber das Ziel der Richtlinie ist, den Status quo kollektiver Arbeitsbedingungen mindestens für ein Jahr beizubehalten, dann ist eine Kündigung des Kollektivvertrages durch den Veräußerer, die in Hinblick auf den geplanten Betriebsübergang erfolgt, eben eine Umgehung des Schutzzieles mit der zumindest erreicht werden kann, dass die Arbeitsbedingungen beim Erwerber nur noch „nachwirkend“ aufrecht zu erhalten – und in diesem Maße sofort abänderbar – sind. Das Schutzziel der Richtlinie kann dann nur noch erreicht werden, wenn auch nachwirkende Arbeitsbedingungen einer „Veränderungssperre“ des nationalen Rechts im Sinne von Art. 3 Abs. 3 S. 2 Richtlinie 2001/23/EG unterliegen. Hierauf ist der EuGH nicht eingegangen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die österreichische Rechtslage ist mit der deutschen weitgehend vergleichbar. § 13 ArbVG ordnet für das österreichische Recht eine ähnliche Nachwirkung an, wie § 4 Abs. 5 TVG. Die Entscheidung wirft daher die Frage auf, ob § 613a Abs. 1 S. 4 BGB richtlinienkonform dahingehend ausgelegt werden kann, dass die einjährige Veränderungssperre des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB auch auf Arbeitsbedingungen aus nachwirkenden Tarifverträgen anzuwenden ist. Nach der Rechtsprechung des BAG nehmen auch nachwirkende tarifliche Arbeitsbedingungen an der Transformation in das Arbeitsverhältnis teil, unterliegen dann aber nicht der einjährigen Veränderungssperre (BAG, 27.11.1991 – 4 AZR 211791, NZA 92, 800; BAG, 01.08.2001 – 4 AZR 82/00, NZA 2002, 41; BAG, 22.04.2009 – 4 AZR 100/08, BAGE 130, 237-263). § 613a Abs. 1 S. 4 BGB gestattet die Vereinbarung auch schlechterer Arbeitsbedingungen, wenn der ursprüngliche Tarifvertrag nicht mehr gilt, wobei unter Geltung die normative Geltung verstanden wird (ErfK/Preis, § 613a, Rn. 119; KR/Pfeiffer, § 613a, Rn. 173; HK ArbR/Karthus/Richter, § 613a, Rn. 138). Bleibt man in der Logik der EuGH-Entscheidung, so erscheint diese Rechtspraxis zunächst richtlinienkonform, da die Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen eben nur in dem Maße wie beim Veräußerer erfolgen muss, mithin ggf. nachwirkend und damit vertragsdispositiv. Bedenkt man jedoch die Möglichkeit, dass ein Tarifvertrag auch in Vorbereitung auf einen Betriebsübergang gekündigt werden kann (z.B. im Rahmen der Verkaufsverhandlungen) und damit die Veränderungssperre unterlaufen wird, verlangt der Schutzzweck eine andere Auslegung. Nach der neueren BAG-Rechtsprechung ist die Wirkungsweise der Veränderungssperre mit der durch § 3 Abs. 3 TVG angeordneten Nachbindung vergleichbar. Die Legitimation einer solchen Bindung beruht beim Betriebsübergang auf der gesetzlichen Anordnung der Fortgeltung im Interesse einer Wahrung des Schutzbestandes, den der Arbeitnehmer aufgrund der Mitgliedschaft in der tarifschließenden Gewerkschaft kollektiv-rechtlich erreicht hat. Diese Rechtsfolge ist beim Erwerb eines Betriebes von der zum entsprechenden Rechtsgeschäft erforderlichen Willenserklärung des Erwerbers umfasst, letztlich also Ausdruck der Vertragsfreiheit nach Art. 2 Abs. 1 GG (BAG, 22.04.2009 – 4 AZR 100/08, BAGE 130, 237-263). Der Betriebserwerber bleibt also für ein Jahr an einen Verbandstarifvertrag gebunden, den ein Arbeitgeberverband abgeschlossen hat, dem er nie angehörte. Bei Firmentarifverträgen liegen Kündigungsmöglichkeit des Tarifvertrages und Betriebsübergang in der Hand des Veräußerers, der ein Interesse hat, dem Erwerber die normative Bindung im Sinne der Veränderungssperre zu ersparen. Die Kündigung des Firmentarifvertrages erfolgt dann „auf Grund des Betriebsübergangs“, der nach der *Scattolon*

Rechtsprechung (EuGH, 06.09.2011 – C-108/10 – *Scattolon*, NZA 2011, 1077) die Lage der übergehenden Arbeitnehmer nicht verschlechtern darf. Die Reichweite der Veränderungssperre davon abhängig zu machen, ob der erreichte Schutzbestand auf einem Verbands- oder einem Firmentarifvertrag beruht erscheint nicht gerechtfertigt. Vielmehr gebietet es der Schutzzweck des § 613a BGB die Veränderungssperre des § 613a Abs. 1 S. 2 BGB für nachwirkende Firmentarifverträge, die in Folge arbeitgeberseitiger Kündigung nachwirken, anzunehmen, wobei die Jahresfrist mit dem Eintritt der Nachwirkung beginnt. Nur so wäre der Schutzzweck gewährleistet, der mit der Nachbindung vergleichbar ist. § 613a Abs. 1 S. 4 BGB bliebe auf Verbandstarifverträge anwendbar, deren Nachwirkung i.d.R. nicht in Vorbereitung eines Betriebsübergangs herbeigeführt werden kann, bzw. die gewerkschaftsseitig gekündigt wurden.

III. Anmerkung zum EGMR

Ein Streikverbot kann nicht auf unklare gesetzliche Bestimmungen gestützt werden, [Urteil \(Fünfte Sektion\) vom 2. Oktober 2014 - Nr. 48408/12 - Veniamin Tymoshenko u.a. / Ukraine](#)

Anmerkung von Klaus Lörcher

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Newsletter 04/2014, Anm. 2.

1. Sachverhalt

Der Fall betrifft ein Streikverbot für das Kabinenpersonal einer ukrainischen Fluggesellschaft (AeroSvit). Im September 2011 hatte das Kabinenpersonal entschieden, für die Verbesserung verschiedener Arbeitsbedingungen wie Vergütung, Zuschläge und Sicherheit zu streiken. Die Fluggesellschaft hatte jedoch im Oktober 2011 ein gerichtliches Verfahren angestrengt, in dessen Ergebnis der Streik verboten wurde. Die entsprechenden Gerichte hatten sich einerseits auf das Verkehrsgesetz berufen, nach dem ein Streik in Transportunternehmen verboten ist, andererseits auf das Gesetz zur Lösung von Arbeitskämpfen, das Streiks im Fall einer Gefahr für das Leben oder die Gesundheit verbietet.

Die Beschwerdeführer hatten vor dem EGMR eine Verletzung von Art. 11 EMRK geltend gemacht. Sie rügten insbesondere, dass das absolute Verbot allein damit begründet wurde, dass sie bei einem Personentransportunternehmen beschäftigt waren. Im Verfahren war der Europäische Gewerkschaftsbund als Drittintervenient zugelassen worden, der dementsprechend auch eine schriftliche Stellungnahme abgegeben hatte.

Der Gerichtshof hat den Beschwerdeführern Recht gegeben und eine Verletzung von Art. 11 EMRK festgestellt. Darüber hinaus hat er den fünf Beschwerdeführern insgesamt 20.000 € als Entschädigung für den immateriellen Schaden zugesprochen.

2. Entscheidung

2.1. Zur Zulässigkeit

Die Einwände der ukrainischen Regierung gegen die Zulässigkeit der Beschwerde (mangelnde Verletzteneigenschaft i.S.v. Art. 34 EMRK) hält der Gerichtshof für nicht stichhaltig.

Formal ist es zwar zutreffend, dass sich die letztlich angegriffene Gerichtsentscheidung nur gegen das von den Streikenden gewählte Streik-Komitee richtet, dem vier der Beschwerdeführer angehörten. Der fünfte Beschwerdeführer war dagegen „nur“ Gewerkschaftsmitglied und Streikteilnehmer. Das nimmt ihm jedoch nach Auffassung des Gerichtshofs nicht die Verletzteneigenschaft. Denn das gegen das Streik-Komitee gerichtete gerichtliche Verbot hat auch ihn unmittelbar betroffen („... it remains undisputed that the crux of the claim in those proceedings was the legitimacy of the strike planned by 150 employees of AeroSvit, including the applicants. Furthermore, it is established that all of the applicants were members of the company’s trade union“, Rn. 56). Weiter macht er deutlich, dass die (einschränkende) EGMR-Rechtsprechung zu Anteilseignern nicht auf Streikteilnehmer übertragen werden kann („... given the nature of the right at stake here and the particularities of the strike committee’s status and functions, it would be inappropriate to draw any parallels between the

situation at hand and property-related disputes involving corporate entities, in the context of which the above principle was established ...“, Rn. 59).

Auch den Einwand, dass die Beschwerdeführer (zumindest kurzfristig, d.h. zwischen dem ursprünglich vorgesehenen Streikbeginn und dem am nächsten Tag erfolgten gerichtlichen Verbot) hätten streiken können und damit nicht als „Verletzte“ angesehen werden könnten, lässt der Gerichtshof nicht gelten. Denn zunächst bestand (allein) aufgrund des Gerichtsverfahrens eine für die Betroffenen unsichere Situation. Zum anderen war die Zeit vor dem gerichtlichen Streikverbot in der Realität auf einige Stunden beschränkt, was - selbst wenn die Betroffenen gestreikt hätten - nicht als ausreichende Streikmöglichkeit angesehen werden könne („Having regard to the judicial action taken by the company’s management and the fact that the hearing was scheduled for the day on which the strike was due to start, it was quite reasonable for the employees to postpone launching the strike until the court had examined the case. Were the court to ban the strike, it would have lasted for a only few hours by that point and would hardly have brought the strikers closer to their aims; equally, had the court not imposed the ban, the employees would have had been able to commence the strike with only an insignificant delay compared to their initial plan.“, Rn. 64).

2.2. Zur Begründetheit

Zur Begründetheit setzt sich der Gerichtshof im Wesentlichen mit zwei Fragen auseinander. Zum einen wird (noch einmal) ausdrücklich anerkannt, dass das Streikrecht vom Schutzbereich des Art. 11 EMRK umfasst ist. Zum anderen wird das durch das Gericht ausgesprochene Streikverbot deshalb für unvereinbar mit Art. 11 EMRK angesehen, weil es schon an der ersten Tatbestandsvoraussetzung für eine zulässige Einschränkung fehlt. Im Einzelnen:

Zunächst bestätigt der Gerichtshof ausdrücklich, dass Streiks offensichtlich („clearly“) von Art. 11 EMRK geschützt sind. Er beruft sich dabei auf das Urteil *RMT / Vereinigtes Königreich*, in dem die bisherige Rechtsprechung zusammengefasst worden war („... strike action is clearly protected by Article 11 (see *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom*, no. 31045/10, § 84, 8 April 2014, with further references)...“, Rn. 78).

Bei der Frage, ob die Einschränkung (in Form des gerichtlichen Streikverbots) „gesetzlich vorgesehen“ war (Art. 11 Abs. 2 EMRK) prüft der Gerichtshof zwei wesentliche Voraussetzungen (Zugänglichkeit und Vorhersehbarkeit). Während er die Zugänglichkeit bejaht, prüft er bei der Vorhersehbarkeit den Inhalt der beiden gesetzlichen Grundlagen (s.o.) näher und kommt zu dem Ergebnis, dass das Verkehrsgesetz durch das absolute Streikverbot im Fall des Personentransports deutlich restriktiver ist als das ebenfalls in Bezug genommene Gesetz zur Lösung von Arbeitskämpfen („...This provision is much more restrictive: in addition to cases where a strike endangers human life or health, it must be prohibited „where passenger transportation or maintenance of a continuous production cycle are concerned““, Rn. 83). Weiter verweist er auf das Fehlen einer gesetzlichen Regelung, die die Kollision beseitigt („...although the Resolution of Labour Disputes Act provides in its Final Provisions that other laws and regulations should be applicable only in the part which does not contradict that Act, and that they should be brought into compliance with it, the Transport Act nonetheless has so far continued to apply without amendment for the sixteen or so years since the Resolution of Labour Disputes Act entered into force in 1998“, Rn. 84).

2.3. Zu den Verletzungsfolgen

Die Beschwerdeführer hatten einen erheblichen materiellen Schaden geltend gemacht. Er sollte sich aus dem Lohnausfall berechnen, der den Streikenden für die nächsten Jahre entstanden wäre, da sie ihre Lohnforderung wegen des Streikverbots nicht durchsetzen konnten. Dies hat der Gerichtshof mangels Kausalität nicht anerkannt (Rn. 90). Dagegen hat er den Beschwerdeführern - jedoch ohne nähere Begründung (Rn. 90) - eine Entschädigung für den immateriellen Schaden in Höhe von (zusammen) 20.000 € zugesprochen.

3. Kommentar

Das Urteil ist sowohl vom Ergebnis als auch von der Begründung her zu begrüßen.

Zwar setzt sich der EGMR nicht mit den vielen interessanten Fragen auseinander, die in diesem Fall eine Rolle hätten spielen können (3.1.). Dafür lässt –er richtigerweise das Streikverbot schon an der formalen Hürde des Gesetzesvorbehalts scheitern (3.3.). Zuvor räumt er - ebenfalls zutreffend - mit den prozessualen Einwänden auf (3.2.), die an der Realität des Streikgeschehens vorbei gehen.

3.1. Zur Darstellung des internationalen Rechtsrahmens

Schon im „Statements of Facts“, das der ukrainischen Regierung am 7. März 2013 zugestellt worden war, hatte der Gerichtshof die internationalen Standards zum Streikrecht und seinen ggf. zulässigen Einschränkungen in einer - für gewöhnliche Verfahren eher unüblichen - Ausführlichkeit dargestellt. In seinem Urteil hat er diese Darstellung in den Rn. 32 - 49 noch wesentlich erweitert (v.a. durch eine stärkere Berücksichtigung der Spruchpraxis der entsprechenden Organe: ILO Ausschuss für Vereinigungsfreiheit in Rn. 35 - 42; Europäischer Ausschuss für Soziale Rechte in Rn. 44, 46 und 47).

Dies ist besonders erwähnenswert, weil sich der EGMR in der näheren Begründung nicht darauf beruft und - wegen der Nichterheblichkeit in diesem Fall (s. dazu 3.3.) - auch nicht berufen kann. Es liegt jedoch die Annahme nahe, dass der Gerichtshof den internationalen Standards bei einer notwendigen Auseinandersetzung mit der Zulässigkeit von inhaltlichen Streikrechtseinschränkungen eine besondere Bedeutung beimessen würde (insbes. vor dem Hintergrund des Urteils *Demir und Baykara*, AuR 2009, 269 ff. mit Bespr. Lörcher, S. 229 ff.).

3.2. Zur Zulässigkeit

Die beiden von der ukrainischen Regierung vorgebrachten Einwände waren von vornherein nicht besonders überzeugend. Es ist aber trotzdem bemerkenswert, dass und wie der Gerichtshof sie zurückgewiesen hat. V.a. bei dem ersten Einwand (mangelnde Verletzteneigenschaft des Gewerkschaftsmitglieds, das nicht Mitglied des Streik-Komitees war) ist hervorzuheben, dass sich der Gerichtshof nicht auf eine formale und individualistische Betrachtungsweise einlässt. Ein gerichtliches Streikverbot wirkt letztlich auch gegenüber Streikenden, wenn sie nicht (formal) Partei(en) im entsprechenden Verfahren waren. Damit wird selbstverständlich keine gesamtschuldnerische Haftung o.ä. angesprochen, sondern nur etwas über die menschenrechtlich-prozessualen Hürden zur Abwehr unzulässiger Streikverbote ausgesagt.

Auch der zweite Einwand konnte nicht überzeugen, weil er die Streikrealität noch weiter vernachlässigt. Eine „Verletzteneigenschaft“ daran scheitern zu lassen, dass man Streikende auf eine (auch nur hypothetisch) bestehende kurzfristige Streikmöglichkeit verweist, würde eine menschenrechtliche Kontrolle aushebeln. Dem hat der Gerichtshof einen Riegel vorgeschoben.

3.3. Zur Begründetheit

Zunächst ist erfreulich, dass nach der Zweiten, Dritten und Vierten nun auch die Fünfte Sektion des Gerichtshofs unterstrichen hat, dass Art. 11 EMRK das Streikrecht umfasst. Dass sie sich dabei nicht auf die Grundsatzentscheidung der Dritten Sektion (EGMR vom 21. April 2009 – Nr. 68959/01 – *Enerji Yapi-Yol Sen / Türkei* – AuR 2009, 274 f.), sondern auf das letzte einschlägige Urteil (der Vierten Sektion) berufen hat, kann wohl als Anzeichen dafür gewertet werden, dass das Streikrecht keiner grundsätzlich neuen Begründung und Absicherung mehr bedarf. Vielmehr muss das Streikrecht inzwischen als gefestigte Rechtsprechung des EGMR angesehen werden.

Im eigentlichen Kern des Urteils geht es um die Frage, ob die gesetzlichen Regelungen zu den Streikrechtseinschränkungen klar und vorhersehbar waren. Es ist zu begrüßen, dass der Gerichtshof hier nicht einfach auf eine allgemeine Kollisionsregel zurückgreift (z.B. Spezialitätsgrundsatz), sondern bei einer Analyse der beiden Regelungen ihre innere Widersprüchlichkeit aufdeckt

(absolutes Streikverbot im Transportgesetz, evtl. bestehende Zulässigkeit im Gesetz zur Lösung von Arbeitskämpfen). Er bleibt jedoch nicht dabei stehen, sondern benennt auch ausdrücklich das Fehlen einer gesetzlichen Regelung, die die Kollision beseitigt.

3.4. Zu den Verletzungsfolgen

Vor dem Hintergrund der EGMR-Rechtsprechung, die Spekulationen über entgangene finanzielle Chancen zurückweist (z.B. EGMR (Fünfte Sektion) vom 16. Mai 2013 – Nr. 35227/06 – *Chorniy / Ukraine*, Rn. 42), ist die Verweigerung des Ersatzes eines materiellen Schadens zumindest nachvollziehbar. Im Hinblick auf den immateriellen Schaden ist der Betrag von im Ergebnis 4.000 € pro Beschwerdeführer als Ersatz sicher nicht hoch (knapp 2% des geforderten Gesamtbetrags). Berücksichtigt man jedoch auch hier die erhebliche Zurückhaltung des Gerichtshofs beim Zuerkennen von Entschädigungszahlungen, so erscheint auch dieser Betrag nicht außerhalb der sonst üblichen Dimensionen.

3.5. Ausblick

Es wird nun darauf ankommen, dass die Durchführung des Urteils gem. Art. 46 EMRK vom Ministerkomitee des Europarats effektiv überwacht wird. Dabei wird vor allem eine Rolle spielen müssen, ob neben der individuellen Entschädigungszahlung auch das zugrundeliegende Problem der unzulässigen Streikrechtseinschränkung wirksam gelöst wird.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Aufgrund der näheren Auseinandersetzung des Gerichtshofs mit den gesetzlichen Grundlagen für das Streikrecht bzw. ein evtl. Streikverbot oder eine sonstige Streikrechtseinschränkung könnte man darin - auf den ersten Blick - einen Hinweis auf die Erforderlichkeit einer (formell) gesetzlichen Grundlage sehen. Dementsprechend wäre die Schlussfolgerung naheliegend, dass z.B. von der Rechtsprechung (v.a. BVerfG, BAG) entwickelte Streikverbote schon aus diesem Grund für unvereinbar mit den Vorgaben von Art. 11 Abs. 2 EMRK anzusehen wären.

Dies wäre jedoch ein voreiliger Schluss. Denn der Gerichtshof hatte sich nicht mit dieser Frage auseinanderzusetzen, sondern mit einer Situation, in der - unterschiedliche - gesetzliche Regelungen bestanden. Für die Frage, ob mangels konkreter gesetzlicher Grundlagen von der Rechtsprechung entwickelte Streikrechtseinschränkungen als „gesetzlich vorgesehen“ angesehen werden können, hat er sich zwar - soweit ersichtlich - noch nicht konkret geäußert. Jedoch sah er in anderen Zusammenhängen in einem nicht unerheblichen Ausmaß derartige Einschränkungen als mit dem Tatbestandsmerkmal „gesetzlich vorgesehen“ vereinbar an, wenn die Rechtsprechung ihrerseits insbes. den Anforderungen der Vorhersehbarkeit entsprochen hat (vgl. z.B. EGMR (Fünfte Sektion) vom 21. Juli 2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*, Rn. 48 zu § 626 Abs. 1 BGB). Man wird aber dennoch argumentieren können, dass mangels einer konkreten Regelung die Anforderungen an die Vorhersehbarkeit in (möglicherweise gerade besonders) schwierigen (Streik-)Situationen erhöht werden müssen.

Unabhängig davon wird dieses Urteil den Blick auf diese erste Tatbestandsvoraussetzung für zulässige (Streikrechts-)Einschränkungen in Art. 11 Abs. 2 EMRK („gesetzlich vorgesehen“) schärfen und zu einer genaueren Nachprüfung der konkreten Anforderungen an die Vorhersehbarkeit führen (müssen). Insbesondere sobald ein neues Problem entsteht, das bisher noch nicht von der höchstrichterlichen Rechtsprechung behandelt worden ist (z.B. im Fall der Einwirkungen der wirtschaftlichen Grundfreiheiten aus dem EU-Recht auf das Streikrecht), könnte es also leicht am Merkmal der „Vorhersehbarkeit“ fehlen.

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 4. September 2014 – C-533/12 P und C-536/12 P – SNCM

Umstrukturierungsbeihilfe – Entscheidungsspielraum der Europäischen Kommission – Kriterium des marktwirtschaftlich handelnden privaten Kapitalgebers – Ausreichend gefestigte Praxis – Langfristige wirtschaftliche Vernünftigkeit – Zahlung zusätzlicher Abfindungen

Tenor: Die Rechtsmittel gegen ein Urteil des Gerichts, in dem ein Verstoß gegen die Bestimmungen über staatliche Beihilfen nach Art. 87 EGV (heute Art. 107 AEUV) festgestellt wurde, werden zurückgewiesen.

[**Hinweis:** Vorliegend ging es um die Frage, ob Zahlungen Frankreichs an das Unternehmen SNCM, an dem der Staat zunächst 100 % (im Jahr 2002) und später 25 % (im Jahr 2006) der Anteile hielt, als Beihilfen zu werten sind, die den Wettbewerb verfälschen. Hintergrund war die Umstrukturierung des Unternehmens, die u.a. zusätzliche Zahlungen des Staates zur Erfüllung der Verpflichtungen aus einem Sozialplan notwendig machten. Im Ausgangsrechtsstreit hatte das Gericht nicht ausgeschlossen, dass Kapitalzuschüsse des Staates hierfür unter besonderen Umständen gerechtfertigt sein können, „um die langfristige wirtschaftliche Vernünftigkeit der Tragung von zusätzlichen Kosten wie etwa zusätzlichen Abfindungen zu belegen“ (Rn. 40). Ein schlichter Verweis auf den Schutz des Images eines Mitgliedsstaats als globalen Akteur reiche hierfür ohne eingehende Begründung jedoch nicht aus. Diese Auffassung wurde durch den EuGH bestätigt.]

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 10. September 2014 – C-270/13 – Haralambidis

Art. 45 Abs. 1 und 4 AEUV – Arbeitnehmerbegriff – öffentliche Verwaltung – Amt des Präsidenten einer Hafenbehörde – Teilnahme an der Ausübung hoheitlicher Befugnisse – Staatsangehörigkeitsvoraussetzung

Tenor: Unter den Umständen des Ausgangsverfahrens gestattet es Art. 45 Abs. 4 AEUV einem Mitgliedstaat nicht, die Ausübung der Aufgaben des Präsidenten einer Hafenbehörde seinen Staatsangehörigen vorzubehalten.

[**Hinweis:** Auch wenn letztlich Einzelfallumstände zu dieser Entscheidung geführt haben, so ist sie dennoch bemerkenswert: damit entzieht der EuGH auch höchste öffentlich-rechtliche Funktionen der mitgliedstaatlichen Prärogative und unterstellt sie damit der „normalen“ Arbeitnehmerfreizügigkeit.]

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 18. September 2014 – C-549/13 – Bundesdruckerei

Art. 56 AEUV – Freier Dienstleistungsverkehr – Richtlinie 96/71/EG – Richtlinie 2004/18/EG – Vergabe öffentlicher Dienstleistungsaufträge – Mindestlohn – Nachunternehmer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat

Tenor: Beabsichtigt ein Bieter, einen öffentlichen Auftrag ausschließlich durch Inanspruchnahme von Arbeitnehmern auszuführen, die bei einem Nachunternehmer mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind, steht Art. 56 AEUV der Anwendung von Rechtsvorschriften des Mitgliedstaates, dem der öffentliche Auftraggeber angehört, entgegen, wonach der Nachunternehmer seinen Arbeitnehmern ein festgelegtes Mindestentgelt zu zahlen hat.

[**Hinweis:** Der EuGH führt hier seine problematische vergabespezifische Rechtsprechung insbesondere aus der Rs. *Rüffert* (Urt. v. 03.04.2008 – C-346/06, mit Anm. Heuschmid, jurisPR-ArbR 29/2008, Anm. 2) in einer neuen Fallkonstellation fort. Die Entscheidung wirkt sich direkt auf nationale Vergabeverfahren aus. Beauftragt ein deutsches Unternehmen ein Subunternehmen in

einem anderen Mitgliedsstaat mit der Ausführung eines öffentlichen Auftrags, muss dieses keinen vergabespezifischen Mindestlohn bezahlen, wenn die Arbeitnehmer ausschließlich in diesem anderen Mitgliedstaat beschäftigt werden und keine Entsendung nach Deutschland erfolgt. Das Urteil ist aus verschiedenen Gründen zu kritisieren. Das Vorlageverfahren war bereits unzulässig, da kein grenzüberschreitender Sachverhalt vorlag. Denn es gab keine Anhaltspunkte dafür, dass die 100-prozentige Tochtergesellschaft der Bundesdruckerei überhaupt selbstständig wirtschaftlich handelt. Das Nachunternehmen hätte daher unionsrechtlich eher wie eine Zweigstelle behandelt werden müssen, auf die die Dienstleistungsfreiheit keine Anwendung findet (näher Däubler, NZA 2014, 694, 695). Mit dieser Problematik hatte sich der EuGH jedoch nicht befasst. Ferner gefährdet der eingeräumte Vorrang der Dienstleistungsfreiheit die sozialen Belange der inländischen Arbeitnehmer, indem Sozialdumping nicht unterbunden wird. Ein weiteres vergaberechtlich relevantes Verfahren des OVG Koblenz ist derzeit beim EuGH anhängig (C-115/14 – *RegioPost*; s. Hinweis in HSI-Newsletter 03/2014.)]

Urteil des Gerichts für den öffentlichen Dienst (Zweite Kammer) vom 18. September 2014 – F-26/12 – Cerafogli

Öffentlicher Dienst – Personal der EZB – Zugang zu Dokumenten, die das Arbeitsverhältnis betreffen – Regeln für Anfragen des EZB-Personals – effektiver Rechtsschutz – Anhörung der Personalvertretung bei der Annahme von Durchführungsbestimmungen

Tenor: 1. Beschäftigte der EZB haben Anspruch auf Zugang zu Dokumenten, die ihr Beschäftigungsverhältnis betreffen.

2. Wird ihnen dieses Recht verweigert, besteht Anspruch auf Schadensersatz.

[**Hinweis:** In den Urteilsgründen führt das EuGöD aus, dass die Personalvertretung angehört werden muss, bevor allgemeine Bestimmungen erlassen werden, die den Zugang von EZB-Beschäftigten zu sie betreffende Unterlagen regeln. Bei der Höhe des zubilligten Schadensersatzes hatte das EuGöD auch berücksichtigt, dass dem Beschäftigten bereits verschiedene Dokumente zur Verfügung gestellt wurden.]

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Wahl vom 11. September 2014 – C-413/13 – FNV Kunsten Informatie en Media

Tarifvertrag — Dienstleistungsverträge — Mindestlohntarife — Wettbewerb — Art. 101 AEUV — Verhinderung von Sozialdumping – Arbeitnehmerbegriff

Tenor: Vorschriften in einem Tarifvertrag zwischen einem Arbeitgeberverband und Gewerkschaften, die Arbeitnehmer und Selbständige vertreten, wonach Selbständige einen bestimmten Mindesttarif erhalten müssen, wenn sie aufgrund eines Dienstleistungsvertrags für einen Arbeitgeber die gleiche Arbeit ausführen wie die Arbeitnehmer, fallen nicht in den Anwendungsbereich von Art. 101 AEUV, wenn sie zur Vermeidung von Sozialdumping im Interesse von und für Arbeitnehmer geschlossen werden, deren Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sie unmittelbar verbessern. Es obliegt dem nationalen Gericht festzustellen, ob die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern unmittelbar durch die Vorschrift verbessert werden, indem sie Sozialdumping tatsächlich und wirksam verhindern und ob sie auch erforderlich sind, um dieses Ziel zu erreichen.

[**Hinweis:** Die Schlussanträge des Generalanwalts führen die *Albany*-Entscheidung des EuGH fort, in der Tarifverträge von den Wettbewerbsvorschriften des Unionsrechts ausgenommen wurden (C-67/96). Der Generalanwalt setzt sich vorliegend dezidiert mit der Stellung und den Unterschieden von Arbeitnehmern und Selbständigen auseinander. Die *Albany*-Ausnahme kann nach der bisherigen Rechtsprechung des EuGH nur dann greifen, wenn eine tarifvertragliche Regelung unmittelbar auf die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern abzielt (vgl. auch Urteile vom 21.09.1999 – verb. Rs. C-115/97 bis C-117/97 (*Brentjens*), Rn. 60 und vom 21.09.1999 – C-219/97 (*Drijvende Bokken*), Rn. 50). Diese Einschränkung ist kritisch zu sehen. Soweit sich Gewerkschaften auch für die Arbeitsbedingungen von Selbständigen einsetzen, die

einen vergleichbaren Schutz wie Arbeitnehmer benötigen, dürfen Tarifverträge nicht als verbotene Vereinbarungen i.S.v. Art. 101 AEUV angesehen werden. Eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern und faktisch identisch schutzbedürftigen Selbstständigen ist in diesen Konstellationen mit Unionsrecht kaum vereinbar. Im Sinne einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Art. 151 AEUV) wäre es daher geboten, wenn der EuGH die Bereichsausnahme dahingehend erweitert, dass auch Selbstständige, die sich in einer vergleichbaren Situation wie Arbeitnehmer befinden, erfasst werden. Dies wird auch durch die Stellungnahme des Generalanwalts untermauert, der hervorhebt, dass sich Selbstständige teilweise in einer ähnlichen Situation wie Arbeitnehmer befinden (Rn. 52 f.). Der Generalanwalt bedient sich jedoch einer anderen Lösung. Er kommt zu dem zutreffenden Ergebnis, dass die Sicherung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern unmittelbar zu einer Verbesserung ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beiträgt. Somit dient auch der tatsächliche Schutz vor Sozialdumping diesem Ziel. Hierin kann daher „grundsätzlich ein zwingender Grund des Allgemeininteresses liegen (...), der eine Beschränkung der Grundfreiheiten rechtfertigen kann“ (Rn. 80). Folgt der EuGH diesen Ausführungen, wird bei Tarifverträgen, die auch Regelungen für Selbstständige enthalten, stets im Einzelfall zu prüfen sein, ob durch den Vertrag in erster Linie eine Wettbewerbsbeschränkung oder grundsätzlich die Verbesserung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erfolgen soll. Insofern ist auch unter dem Aspekt der Rechtssicherheit eine Bereichsausnahme zu bevorzugen. (vgl. ferner Hinweis zum Vorlagebeschluss in HSI-Newsletter 03/2014).]

Schlussanträge des Generalanwalts Wahl vom 18. September 2014 – C-396/13 – Sähköalojen ammattiliitto

Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Entsendung – Übertragung einer Lohnforderung auf Gewerkschaften – Begriff Mindestlohnsätze – soziale Sicherheit der Arbeitnehmer

Tenor: 1. Nach Art. 14 Abs. 2 VO (EG) Nr. 593/2008 (Rom I) i.V.m. Art. 3 Abs. 1 RL 96/71/EG findet bei der Frage, ob ein entsandter Arbeitnehmer eine Lohnforderung gegenüber seinem Arbeitgeber einer Gewerkschaft im Aufnahmemitgliedstaat zur Einziehung übertragen darf, das gleiche Recht Anwendung, das auch auf die Frage der Lohnforderung anwendbar ist. Soweit sich diese Forderungen aus Bedingungen des Art. 3 Abs. 1 RL 96/71/EG ergeben, ist dies das Recht des Aufnahmemitgliedsstaats.

2. Art. 3 Abs. 8 RL 96/71/EG ist im Lichte von Art. 56 AEUV dahingehend auszulegen, dass der Begriff „Mindestlohnsätze“ auch Grundstundenlohn nach Entgeltgruppen, garantierten Stücklohn, Urlaubsgeld, pauschales Tagegeld und Entschädigung für tägliche Fahrtzeiten genauso umfasst, wie Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag enthalten sind. Aber:

- der Aufnahmemitgliedstaat kann ausländischen Unternehmen keine besonderen Entgeltklassifikationen oder –gruppen vorschreiben, die über dem tarifvertraglichen Minimum liegen.
 - der Aufnahmemitgliedstaat kann die entsendenden Unternehmen nicht verpflichten, den Arbeitnehmern während der gesamten Dauer der Entsendung eine tägliche pauschale Zulage oder Fahrtzeitentschädigung zu zahlen, wenn diese dazu führt, dass die Dienstleistungen weniger attraktiv werden und die Zahlung der Zulage für den sozialen Schutz der Arbeitnehmer nicht erforderlich ist.
3. Nach Art. 3 Abs. 7 RL 96/71/EG werden vom Entsendeunternehmen bezahlte Unterkunft und Essensgutscheine als Erstattung von Ausgaben angesehen, die den Arbeitnehmern wegen der Entsendung entstehen. Deshalb können sie bei der Berechnung, ob die Löhne dem Mindestsatz im Aufnahmestaat entsprechen, nicht berücksichtigt werden.
4. Entgeltbestandteile wie Stücklohn, Reisezeitentschädigung und Tagegeld, die in allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen enthalten sind, sind keine Beschäftigungsbedingungen, deren Einhaltung aus zwingenden Gründen des Allgemeininteresses i.S.v. Art. 3 Abs. 10 RL 96/71/EG notwendig sind.

[Hinweis: Das Vorabentscheidungsverfahren wirft verschiedene Probleme auf, die den EuGH in unterschiedlichen Konstellationen regelmäßig beschäftigen. Der Generalanwalt kommt zu dem zutreffenden Ergebnis, dass bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen i.S.v. Art. 3 Abs. 1 RL

96/71/EG nur die Bestimmungen des Aufnahmemitgliedstaates zur Anwendung kommen. Entsandten Arbeitnehmern darf der Schutz nicht entzogen werden, der ihnen aufgrund zwingender Bestimmungen zusteht (vgl. Art. 8 Rom-I-Verordnung; Heuschmid/Schierle in: Preis/Sagan, Handbuch Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rn. 64 ff. (im Erscheinen)). Sieht der Herkunftsstaat, wie hier, den Ausschluss einer Lohnübertragung auf Gewerkschaften für eine kollektive Geltendmachung vor, können hierdurch entsprechende Regelungen im Aufnahmemitgliedstaat nicht ausgehebelt werden. Die Abtretung einer Forderung unterliegt demselben Recht, wie auch die Forderung selbst (s. auch Heuschmid/Schierle in: Preis/Sagan, Handbuch Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rn. 127 f. (im Erscheinen)). Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Frage, welche Lohnbestandteile unter den Begriff „Mindestlohnsätze“ nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. c RL 96/71/EG zu fassen sind (s. hierzu auch EuGH, 07.11.2013 – C-522/12 – *Isbir*, mit Anm. Groskreutz, HSI-Newsletter 01/2014, Anm. zum EuGH.)]

2) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 17. Juli 2014 – C-173/13 – *Leone und Leone*

Art. 157 AEUV – Gleiches Entgelt für Männer und Frauen – vorzeitiger Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch – Verbesserung beim Dienstalder – Vergünstigung durch Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Kindererziehung – mittelbare Diskriminierung

Tenor: 1. Es liegt eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts i.S.v. Art. 141 EG (heute Art. 157 AEUV) vor, wenn Beamte, die nach der Geburt eines Kindes ihren Dienst zur Kindererziehung unterbrechen, bestimmte Vorteile beim Ruhestand genießen, die fast ausschließlich weiblichen Beamtinnen zugutekommen und nicht durch objektive Gründe gerechtfertigt sowie angemessen und notwendig sind.

2. Die vorliegende Diskriminierung männlicher Beamter ist nicht als Maßnahme zum Ausgleich der Nachteile von Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn nach Art. 141 Abs. 4 EG gerechtfertigt.

[**Hinweis:** Die betroffene französische Regelung ermöglichte die Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit sofortiger Pensionszahlung, wenn der Berechtigte seinen Dienst zur Kindererziehung für einen bestimmten Zeitraum, der nicht lange nach der Geburt liegen durfte, unterbrochen hatte. Dieser Zeitraum wurde von Frauen aufgrund des obligatorischen Mutterschaftsurlaubs regelmäßig erfüllt. Der EuGH sah vorliegend – entgegen der Rechtsauffassung des Generalanwalts (vgl. Schlussanträge Jääskinen vom 27. Februar 2014) – eine mittelbare Diskriminierung männlicher Beamter durch die scheinbar geschlechtsneutrale Vorschrift als gegeben.]

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 3. September 2014 – C-318/13 – X

Richtlinie 79/7/EWG – Arbeitnehmerunfallversicherung – Höhe einer pauschalen Entschädigung – Versicherungsmathematische Berechnung auf der Grundlage der durchschnittlichen Lebenserwartung je nach dem Geschlecht

Tenor: Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 79/7/EWG steht einer Vorschrift entgegen, die die unterschiedliche Lebenserwartung für Männer und Frauen als versicherungsmathematisches Kriterium für die Berechnung der gesetzlichen Leistungen bei einem Arbeitsunfall zugrunde legt, wenn dadurch bei Gleichaltrigen (in einer vergleichbaren Situation) je nach Geschlecht eine unterschiedlich hohe einmalige Entschädigungsleistung gewährt wird.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 3. Juli 2014 – C-417/13 – *Starjakob*

Richtlinie 2000/78/EG – Ungleichbehandlung wegen des Alters – Vorrückungstichtag – keine Anrechnung von Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres bei Gehaltsermittlung – neue rückwirkende Regelung ohne finanziellen Ausgleich – Verjährungsfrist

Tenor: 1. Es ist mit Art. 2 und Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG nicht vereinbar, wenn Arbeitnehmer, die ihre Dienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben, diese Zeiten nur mit der Maßgabe geltend machen können, dass im Gegenzug der für die Vorrückung in den ersten drei Gehaltsstufen erforderliche Zeitraum um jeweils ein Jahr verlängert wird. Dies gilt jedenfalls dann, wenn eine solche Verlängerung in der Praxis nicht auf die Arbeitnehmer angewendet wird, die alle ihre anrechenbaren Dienstzeiten erst später erworben haben.

2. Solange kein richtlinienkonformes System zur Beseitigung der Altersdiskriminierung eingeführt worden ist, hat das nationale Gericht jegliche diskriminierende nationale Bestimmungen unangewendet zu lassen. Auf die Angehörigen der benachteiligten Gruppe ist dieselbe Regelung anzuwenden wie auf die Personen der anderen Gruppe.

3. Das Unionsrecht steht der Anwendung einer dreijährigen Verjährungsfrist für Gehaltsansprüche, die sich aus einer Diskriminierung wegen des Alters ergeben, nicht entgegen.

[**Hinweis:** Vorliegend hatte der österreichische Gesetzgeber nach der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache *Hütter* (Urt. v. 18.06.2009 – C-88/08, hierzu Heuschmid, jurisPR-ArbR 38/2009, Anm. 1) das Vergütungssystem für die Beschäftigten der ÖBB geändert, welches zuvor diskriminierend auf das Lebensalter ausgerichtet war. Der Generalanwalt erkennt nun, dass die Übergangsregelung weiterhin zu einer unmittelbaren Altersdiskriminierung führt und kommt zu dem Schluss, dass diese Regelung daher unanwendbar ist. Zuletzt urteilte der EuGH in einem anderen Fall der Ungleichbehandlung wegen des Alters, dass eine altersdiskriminierende Besoldungsregelung nicht zwingend eine Rechtsfolge – wie dort eine „Angleichung nach oben“ – nach sich ziehen müsse ((EuGH, 19. Juni 2014 – C-501/12 bis C 506/12, C 540/12 und C 541/12 – *Specht u.a.*, vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 03/2014). Der Entscheidung *Specht* lag jedoch eine atypische Fallkonstellation zugrunde. Es ist zu begrüßen, dass der Generalanwalt hier – wenn auch in einer anderen Ausgangslage – keine sanktionslose Beibehaltung des diskriminierenden Vergütungssystems billigt. Es müssen stets auch die tatsächlichen Auswirkungen einer Norm in den Blick genommen und vor dem Hintergrund von Art. 21 EU-GRC und Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG bewertet werden. Die Rechtsfolge, dass die diskriminierende Regelung nicht angewendet werden darf und damit die Betroffenen weiterhin in den bisherigen kürzeren Zeiträumen in eine neue Gehaltsstufe vorrücken können, überzeugt, weil nur so die Diskriminierung beseitigt werden kann.]

Schlussanträge des Generalanwalts Jääskinen vom 17. Juli 2014 – C-354/13 – *Kaltoft*

Diskriminierung wegen einer Behinderung – allgemeines Verbot der Diskriminierung wegen Adipositas auf dem Arbeitsmarkt als Unionsgrundrecht – Anwendungsbereich der EU-GRC – Adipositas als „Behinderung“ im Sinne von Art. 1 Richtlinie 2000/78/EG

Tenor: 1. Das Unionsrecht enthält keinen allgemeinen Grundsatz, der Arbeitgebern eine Diskriminierung wegen Adipositas auf dem Arbeitsmarkt verbietet.

2. Schwere Adipositas kann eine vom Schutz der Richtlinie 2000/78/EG umfasste Behinderung sein, wenn sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen, wirksamen und mit anderen Arbeitnehmern gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben hindert. Ob dies im Ausgangsverfahren der Fall ist, hat das nationale Gericht zu klären.

[**Hinweis:** In der Rechtssache *Ring und Skouboe Werge* hatte der EuGH klargestellt, dass auch eine chronische Krankheit eine Behinderung im Sinne der Richtlinie 2000/78/EG darstellen kann, wenn hierdurch die gleichberechtigte, volle und wirksame Teilhabe am Berufsleben beeinträchtigt wird (Urt. v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11, Rn. 41; mit Anm. Heuschmid, AuR 2013, 410 ff.). Auf dieser Basis und den Regelungen der UN-BRK legt der Generalanwalt schlüssig dar, dass auch eine Adipositas als Behinderung angesehen werden kann und eine Diskriminierung aufgrund dieser Behinderung unzulässig ist. Der Behinderungsbegriff ist weit zu verstehen. Aufgrund der

Schlussanträge darf jedoch nicht der Eindruck entstehen, dass nur eine schwere Adipositas hierunter zu fassen ist. Auch eine mittelgradige Erkrankung kann grundsätzlich – was letztlich entscheidend ist – zu einer Einschränkung der beruflichen Teilhabe führen.]

Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi vom 17. Juli 2014 – C-416/13 – Pérez

Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Altersgrenze von 30 Jahren für Einstellungen in den örtlichen Polizeidienst

Tenor: Art. 4 Abs. 1 und 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG steht einer nationalen Regelung entgegen, die ein Höchstalter von 30 Jahren für die Einstellung in den lokalen Polizeidienst vorsieht.

[Hinweis: Die Beurteilung des Generalanwalts ist insbesondere vor dem Hintergrund der Entscheidung *Wolf* (EuGH v. 12.01.2010 – C-229/08; mit Anm. Heuschmid, jurisPR-ArbR 13/2010, Anm. 1) von besonderer Bedeutung. Dort hatte der EuGH eine Altersgrenze von 30 Jahren für die Einstellung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst für noch zulässig angesehen. Der Generalanwalt kommt hingegen überzeugend zu der Einschätzung, dass für die Ausübung des örtlichen Polizeibeamtendienstes nicht in jeden Einsatzbereichen eine „außergewöhnlich hohe körperliche Eignung“ erforderlich sei. Außerdem könne die körperliche Eignung auch im Rahmen der Eingangstests beurteilt werden.]

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 3. Juli 2014 – verb. Rs. C-362/13, C-363/13 und C-407/13 – *Fiamingo*

Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Seeverkehr – Fährfahrten zwischen zwei in demselben Mitgliedstaat gelegenen Häfen – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge – Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch – Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Tenor: 1. Die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist auf Arbeitnehmer anwendbar, die als Seeleute im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen auf Fähren beschäftigt sind, die zwischen zwei in demselben Mitgliedstaat gelegenen Häfen verkehren.

2. Die Bestimmungen der Rahmenvereinbarung stehen einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der in befristeten Arbeitsverträgen ihre Dauer, aber nicht ihr Endzeitpunkt angegeben werden muss.

3. § 5 der Rahmenvereinbarung steht grundsätzlich einer nationalen Regelung nicht entgegen, die die Umwandlung befristeter Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nur in dem Fall vorsieht, in dem der betreffende Arbeitnehmer aufgrund befristeter Verträge ununterbrochen für eine Dauer von mehr als einem Jahr von demselben Arbeitgeber beschäftigt war, wobei das Arbeitsverhältnis als ununterbrochen angesehen wird, wenn die befristeten Arbeitsverträge höchstens 60 Tage auseinander liegen. Das nationale Gericht hat jedoch zu überprüfen, ob die Voraussetzungen und die tatsächliche Anwendung dieser Regelung dafür geeignet sind, den missbräuchlichen Einsatz aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder -verhältnisse zu verhindern und zu ahnden.

[Hinweis: In Bezug auf die Maßnahmen, die zur Vermeidung eines Missbrauchs aufeinanderfolgender befristeter Verträge getroffen werden, räumt der Unionsgesetzgeber in § 5 der Rahmenvereinbarung den Mitgliedstaaten einen weiten Gestaltungsspielraum ein, der vom EuGH bestätigt wird. Er setzt aber auch Grenzen, die in der Zielsetzung der Rahmenvereinbarung liegen und im Einzelfall von den nationalen Gerichten kritisch zu prüfen sind. Der EuGH sieht die Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverhältnisse grundsätzlich als zulässig an. Er ist der Ansicht, dass das Unionsrecht jedoch keine allgemeine Verpflichtung zur Umwandlung enthält, was vor dem Hintergrund von Art.

30 EU-GRC fraglich ist. Der *effet utile* des Art. 30 EU-GRC erfordert eine Sanktion zum Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen. Die Rechtsauffassung des EuGH setzt ferner voraus, dass eine andere Maßnahme den Missbrauch wirksam verhindert und ggf. ahndet (vgl. EuGH v. 23.04.2009 – C-378/07 bis C-380/07 (*Angelidaki*), Rn. 187). Eine effektive Missbrauchsbekämpfung wird regelmäßig auf eine wie auch immer ausgestaltete Umwandlungsmöglichkeit hinauslaufen.]

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 17. Juli 2014 – verb. Rs. C-22/13, C-61/13 bis C-63/13 und C-418/13 – *Mascolo*

Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge – Öffentlicher Schulsektor – Vermeidung von Missbrauch – Begriff „sachliche Gründe“ zur Rechtfertigung

Tenor: Nationale Rechtsvorschriften, die zum einen die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge zur Besetzung freier Stellen in öffentlichen Schulen bis zur Durchführung der Auswahlverfahren für planmäßiges Personal gestatten, ohne die geringste Sicherheit über den Abschlusszeitpunkt dieser Verfahren und daher ohne Festlegung objektiver und transparenter Kriterien für die Prüfung, ob die Vertragsverlängerungen tatsächlich einem echten Bedarf entspricht und zur Erreichung des verfolgten Ziels geeignet und erforderlich ist, und die zum anderen keine Maßnahme zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im Schulbereich vorsehen, sind nicht durch sachliche Gründe im Sinne von § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge gerechtfertigt. Es ist Sache der vorlegenden Gerichte unter Berücksichtigung dieser Erwägungen zu beurteilen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

[**Hinweis:** Der Generalanwalt kommt hier zutreffend zu dem Ergebnis, dass die zugrundeliegenden Vorschriften im italienischen Schulwesen keine wirksamen Mechanismen gegen den Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge enthalten. Es war ungewiss, wann der Vertretungsbedarf enden würde. Der Generalanwalt ist der Überzeugung, dass hier keine sachlichen Rechtfertigungsgründe vorliegen und u.a. über die befristet eingestellten Vertretungslehrer ein dauerhafter Personalbedarf gedeckt werde. Hierfür spreche bereits, dass seit über zehn Jahren keine öffentlichen Auswahlverfahren für Planstellen mehr durchgeführt wurden. Die Entscheidung des Generalanwalts knüpft insoweit an die Kriterien aus der Rechtsprechung des EuGH zum Befristungsrecht an (vgl. speziell zu Vertretungskräften bereits EuGH v. 26.01.2012 – C-586/10 (*Kücük*)). Es wäre wünschenswert gewesen, wenn der Generalanwalt zudem nähere Aussagen zu den Rechtsfolgen getroffen hätte. Die Entscheidung des EuGH bleibt mit Spannung abzuwarten.]

Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi vom 4. September 2014 – C-464/13 und C-465/13 – Oberto und O’Leary

Statut der Europäischen Schulen – Zuständigkeit der Beschwerdekammer oder der Gerichte des Sitzes der Schulen für befristete Arbeitsverträge mit Lehrbeauftragten – Richtlinie 1999/70/EG – EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

Tenor: Art. 27 Abs. 2 und 7 der Vereinbarung über das Statut der Europäischen Schulen ist dahin auszulegen, dass er den Gerichten des Sitzstaats der Europäischen Schulen die Zuständigkeit für eine Streitigkeit zwischen diesen Schulen und ihren Lehrbeauftragten wegen ihrer Beschäftigungs- und Kündigungsbestimmungen im Sinne des Statuts zuweist.

[**Hinweis:** Die Schlussanträge des Generalanwalts sind zu begrüßen. Die Europäischen Schulen sind Bildungseinrichtungen für die Kinder der Beschäftigten der EU-Organe. Sie genießen einen besonderen Rechtsstatus und haben eine eigene Beschwerdekammer die für einen weiten Bereich die ausschließliche Zuständigkeit bei Rechtsstreitigkeiten hat. In der Rechtssache *Miles u.a.* (Urt. v.

14.06.2011 – C-196/09) kam der EuGH zu dem Ergebnis, dass die Beschwerdekammer der Europäischen Schulen nicht als „Gericht“ i.S.d. Art. 267 AEUV zu klassifizieren sei und insoweit keine Vorlagen vor den EuGH möglich sind. Dies birgt die Gefahr eines unzureichenden Rechtsschutzes. Wie der Generalanwalt zutreffend ausführt, muss ein „gemeinsamer Sockel von Mindestanforderungen“ (Rn. 52 ff.) auch für die Beschäftigten der Europäischen Schulen gewährleistet werden. Hierzu zählt auch der allgemeine Grundsatz des Rechtsmissbrauchs, den der Generalanwalt besonders in § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ausgedrückt sieht. Vorliegend wurden die beiden Lehrbeauftragten bereits seit 1998 bzw. 2003 durch aufeinanderfolgende befristete Verträge beschäftigt. Es bleibt zu hoffen, dass sich der EuGH den Schlussanträgen anschließen wird und die jeweiligen nationalen Gerichte somit den Schutz der Beschäftigungs- und Kündigungsbestimmungen wirksam gewährleisten können.]

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 10. Juli 2014 – C-198/13 – Julian Hernández u.a.

Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Richtlinie 2008/94/EG – Art. 20 EU-GRC – Geltungsbereich

Tenor: Eine nationale Regelung, wonach der Arbeitgeber vom Mitgliedstaat die Zahlung des Arbeitsentgelts während eines längerdauernden Kündigungsschutzverfahrens verlangen kann und wonach der betroffene Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit dieses Arbeitgebers kraft eines gesetzlichen Forderungsübergangs vom Staat unmittelbar die Zahlung des Entgelts verlangen kann, fällt nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie 2008/94/EG. Die Regelung kann daher nicht mit Blick auf die in der Charta garantierten Grundrechte, insbesondere Art. 20, geprüft werden.

[**Hinweis:** Der EuGH geht aufgrund von Art. 51 Abs. 1 EU-GRC davon aus, dass die nationale Vorschrift nur dann im Lichte der Charta auszulegen ist, wenn sie in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt. Diese Entscheidung reiht sich in die Rechtsprechungslinie des EuGH zur Anwendbarkeit der EU-GRC ein (zuletzt EuGH v. 6.3.2014 – C-206/13 – *Siragusa*).]

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 11. September 2014 – C-328/13 – Österreichischer Gewerkschaftsbund

Richtlinie 2001/23/EG – Betriebsübergang – Verpflichtung des Erwerbers, die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zum Inkrafttreten eines anderen Kollektivvertrags aufrechtzuerhalten – Nachwirkung eines gekündigten Kollektivvertrags

Tenor: Art. 3 Abs. 3 Richtlinie 2001/23/EG ist dahin auszulegen, dass „in einem Kollektivvertrag vereinbarte Arbeitsbedingungen“ auch solche kollektivvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen sind, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats trotz Kündigung dieses Vertrags weiter auf Arbeitsverhältnisse nachwirken, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, solange für diese Arbeitsverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Arbeitnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

[**Hinweis:** siehe Anmerkung 1.]

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen Symvoulio tis Epikrateias (Griechenland) – C-292/14 – *Stroumpoulis u.a.*

Richtlinie 80/987/EWG – Seeleute eines Mitgliedstaats, die auf einem Schiff Dienst geleistet haben, das unter der Flagge eines Drittstaats fährt – tatsächlicher Sitz der Reederei im Mitgliedstaat – Zahlungsunfähigkeit – gleichwertiger Schutz

Vorabentscheidungsersuchen Audiencia Nacional (Spanien) – C-266/14 – *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*

Art. 2 Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitnehmer ohne feste Betriebsstätte – Ist Fahrtzeit zu täglich anderen Kunden von der Wohnung aus und wieder zurück als Arbeitszeit oder Ruhezeit anzusehen? **[Hinweis:** Im deutschen Recht ist die Frage, ob Fahrtzeiten zu Kunden Arbeits- oder Ruhezeiten sind, bereits geklärt. Die Reisetätigkeit von Außendienstmitarbeitern stellt regelmäßig eine Hauptleistungspflicht dieser Arbeitnehmer dar und ist Teil der Dienstleistung, die an den Kunden erbracht wird (BAG, 22.04.2009 – 5 AZR 292/08, NZA-RR 2010, 231). Sofern es sich im Vorlageverfahren um ein vergleichbares Tätigkeitsfeld handelt, spricht vieles dafür, dass auch im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie diese Wegezeit grundsätzlich als Arbeitszeit anzusehen ist. Hierfür streitet auch, dass der Arbeitnehmer bei betrieblich veranlassten Fahrten zu wechselnden Kunden unterschiedlich lange Wege in Kauf nehmen muss, auf die er selbst keinen Einfluss hat. Diese Zeiten gänzlich als Ruhezeiten zu klassifizieren, würde dem *effet utile* der Arbeitszeitrichtlinie nicht gerecht werden. Zumindest ist Arbeitnehmern der zeitliche Mehraufwand für einen Außendienst als Arbeitszeit anzurechnen, d.h. die Zeit, die über die Wegezeit zwischen Wohnung und Betrieb hinausgeht (vgl. hierzu auch Buschmann/Ulber, ArbZG, § 2 Rn. 8).]

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Keine neuen Entscheidungen, Schlussanträge oder anhängige Verfahren vorhanden.

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Art. 2 (Recht auf Leben)

Urteile

Urteil (Fünfte Sektion) vom 24. Juli 2014 – Nr. 60908/11 *Brincat u.a. / Malta*

Arbeitnehmer in (staatseigenem) Schiffsunternehmen – Tod durch Asbestbelastung – Entschädigung – Ablehnung durch innerstaatliche Instanzen – Verletzung

[**Hinweis:** Das ausführlich begründete Urteil reiht sich in die zunehmende Zahl der Entscheidungen ein, die sich mit Arbeitsschutzfragen befassen (5. Dezember 2013 - Nr. 52806/09 and 22703/10 – *Vilnes a.o. v. Norway* (Verletzung von Artikel 8 EMRK), 20. Mai 2014 – Nr. 39438/05 – *Binişan v. Romania* (Verletzung von Artikel 2 EMRK)). Unter Berücksichtigung internationaler Standards (s. Rn. 37 ff. u.a. ILO Empfehlungen und Übereinkommen, insbes. Nr. 139 und 162 sowie Richtlinie 83/477/EWG) kommt der Gerichtshof zum Ergebnis, dass Malta seinen positiven Pflichten nicht hinreichend nachgekommen ist. Dabei hatte der EGMR zu prüfen, ob der Regierung zum Zeitpunkt der Belastung Anfang der 1970er Jahre die Gefahren von Asbest bekannt waren oder hätten sein müssen. Da die internationalen Standards im Wesentlichen erst später verabschiedet worden waren, lässt er wissenschaftliche Arbeiten seit den 1930er Jahren sowie Informationen aus einem Gerichtsverfahren (Asbesttod 1979) genügen, um dies zu bejahen. Die entsprechende Gesetzgebung hält er für nicht ausreichend (Rn. 108 ff.).]

2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Urteile

Urteil (Zweite Sektion) vom 22. Juli 2014 – Nr. 52494/09 – *Tüfekçi / Türkei*

Gewerkschaftliche Demonstration – Vorwurf polizeilicher Übergriffe – nicht ausreichende Ermittlung (durch einen nicht unabhängigen Polizeiinspekteur) – Verletzung

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

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 5429/12 *Eyibil / Türkei* (Zweite Sektion) eingereicht am 28. November 2011 – zugestellt am 17. September 2014

Offizier („commandant de gendarmerie“) – Vorwurf von Beziehungen mit einer verheirateten Frau als Disziplinarvergehen – 15 Tage verschärfter Arrest – gesetzliches Verbot einer beantragten Entlassung während des 17-jährigen obligatorischen Dienstes

[**Hinweis:** Der Vorwurf der Zwangsarbeit bildet den Schwerpunkt dieses Verfahrens. Die innerstaatliche Rechtsprechung sieht in dem gesetzlichen Verbot einer Entlassung auf Antrag keine Zwangsarbeit. Unter Hinweis auf das Urteil v. 26. Juli 2005 – Nr. 73316/01 – *Siliadin / Frankreich* sowie unter Berücksichtigung der Spruchpraxis des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte zu

Art. 1 Abs. 2 (R)ESC wird der Gerichtshof hier wohl eine Verletzung feststellen. Der verschärfte Arrest wird unter dem Gesichtspunkt v.a. von Art. 5 EMRK geprüft werden.]

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

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

Urteile

Urteil (Zweite Sektion) 9. September 2014 – Nr. 657/10 u.a. – *Caligiuri / Italien*

Angestellte – Übergang von kommunalem auf staatlichen Träger – Anspruch auf Zulagen gerichtlich anerkannt – Änderung durch Gesetzgebung – Verletzung

[**Hinweis:** s. als Parallelverfahren z.B. Urteil (Zweite Sektion) vom 14. Januar 2014 – Nr. 39180/08 u.a. *Montalto/Italien*, HSI-Newsletter 2/2014.]

Urteil (Zweite Sektion) vom 1. Juli 2014 – Nr. 61820/08 – *Guadagno u.a. / Italien*

Besoldungsanpassung – Verfahren vor dem Verwaltungsgericht – rückwirkende anspruchsvernichtende Gesetzgebung – Verletzung

[**Hinweis:** In diesem Verfahren macht der Gerichtshof deutlich, dass nicht nur im Fall eines rechtskräftigen Urteils, sondern auch im laufenden Verfahren „zwingende Gründe des Allgemeinwohls“ („impérieux motifs d'intérêt général“ Rn. 28 u. 32 f.) vorliegen müssen, damit ein Staat rückwirkend eine anspruchsvernichtende Gesetzgebung einführen kann („L'adoption de cette loi, qui réglait le fond du litige, rendait vaine toute continuation de l'exécution du jugement non définitif rendu en leur faveur.“ Rn. 32). Der Fall ist aber auch deshalb von Bedeutung, weil der Gerichtshof eine verhältnismäßig hohe Entschädigung des materiellen Schadens (zwischen 87.000 und 104.000 € mit 5:2 Stimmen (mit einer entsprechender „dissenting opinion“) zugesprochen hat.]

Urteil (Dritte Sektion) vom 15. Juli 2014 – Nr. 13907/09 – *Jovanović u.a. / Serbien*

Lohnrückstände – Unternehmen mehrheitlich gemeinwirtschaftlich (socially-owned capital) – zusprechendes Urteil – Nicht-Vollzug – Insolvenz – Verletzung (auch von Art. 1, 1. ZP)

[**Hinweis** s. frühere entsprechende Urteile gegen Serbien, u.a. vom 2. Oktober 2012 – Nr. 41703/06 - *Adamović v. Serbien*.]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Erste Sektion) 26. August 2014 – Nr. 21898/10 – *Arvanitakis u.a. / Griechenland*

Krankenhausangestellte – Klage auf Zulage vor Verwaltungsgericht – Verfahrensdauer – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Obwohl das Verfahren sehr lange gedauert hat (örtliche Unzuständigkeit) hat der Gerichtshof keine Verletzung von Art. 6 EMRK gesehen, weil die Klage beim offensichtlich unzuständigen (Verwaltungs-)Gericht eingereicht worden war („le rejet de cette action était prévisible et les requérants n'avaient aucune chance de renverser la situation litigieuse dont ils se plaignent en l'espèce“ Rn. 12).]

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 24. Juni 2014 – Nr. 1542/13 – Beçaj / Albanien

Erste Botschaftssekretärin (OSZE Wien) – Mutterschaft – Kündigung – (zivilgerichtliches) Wiedereinstellungsurteil – vorläufige Vollstreckbarkeit – Weigerung des Außenministeriums, das Urteil zu vollziehen – Verfahren vor Oberstem Gerichtshof anhängig – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Zunächst geht es um die (vorläufige) Vollstreckbarkeit von Urteilen gegen die öffentliche Hand. Hier stellt der Gerichtshof im Wesentlichen auf das noch anhängige Hauptsacheverfahren ab („Irrespective of the nature of provisional enforcement of a domestic decision under domestic law, it is the Court’s established case-law that Article 6 protects the enforcement of final and binding judicial decisions, and not decisions which may be subject to subsequent review by a higher court and, eventually, quashed.” Rn. 32). Er prüft weiter, ob in der Aufforderung, die Menschenrechtsbeschwerde zurückzunehmen, eine Verletzung von Art. 34 EMRK liegen könnte. Letztlich verneint er auch das, weil es keine Drohung gegeben habe („expressions, references or insinuations of a threatening nature in the authorities’ letters“, Rn. 42) und weil die Beschwerdeführerin anwaltlich vertreten gewesen sei und sich auch direkt an den Gerichtshof hätte wenden können („There is no indication that the applicant wrote the above statement as a result of immediate, direct pressure or coercion on the part of the authorities. Had that been the case, the applicant should have informed the Court promptly of this development“, Rn. 43). Es erscheint aber insgesamt bedenklich, dass der Gerichtshof überhaupt direkte Aufforderungen einer Regierung zur Beschwerderücknahme zulässt.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 73798/13 - Valada Matos das Neves / Portugal (Erste Sektion) eingereicht am 25. November 2013 – zugestellt am 17. September 2014

Landschaftsarchitekt – (jährliche) Dienstleistungsverträge – Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft – Verfahrensdauer – effektiver Rechtsbehelf

[**Hinweis:** Zwar geht es in diesem Verfahren zunächst um die Verfahrensdauer; diese wurde jedoch schon innerstaatlich als überlang angesehen; wichtiger ist deshalb die Anforderung an einen effektiven Rechtsbehelf gegen die überlange Verfahrensdauer, konkret ein verwaltungsgerichtliches Verfahren zur Feststellung der zivilrechtlichen Verantwortlichkeit des Staates.]

Nr. 17047/07 - Sultan / Moldawien (Dritte Sektion) eingereicht am 28. März 2007 – zugestellt am 16. September 2014

Lohnrückstände gegen Kommune – Klage und Berufung erfolglos – Verweigerung einer Revision durch das Revisionsgericht trotz entsprechender Rechtsmittelbelehrung des Berufungsgerichts

Nr. 39966/09 - Gillissen / Niederlande (Dritte Sektion) eingereicht am 27. Juli 2009 – zugestellt am 16. September 2014

Soziale Sicherheit – Solo-Selbständiger – Befreiung von bestimmten Beitragszahlungen – Weigerung des (Verwaltungs-)Gerichts, entsprechende Zeugen zu hören

[**Hinweis:** Problematisch ist hier zunächst, ob Art. 6 EMRK unter dem Gesichtspunkt „zivilrechtliche Ansprüche“ überhaupt anwendbar ist. Inhaltlich steht im Mittelpunkt die Weigerung des Gerichts, die Zeugen zu hören, die eine Abmachung über die Befreiung von Beitragszahlungen bestätigen könnten.]

Nr. 77050/11 - Da Silva / Portugal (Zweite Sektion) eingereicht am 5. Dezember 2011 – zugestellt am 2. September 2014

Richter am Obersten Verwaltungsgerichtshof – Gerichtliche Geltendmachung von Reisekosten – Zuständigkeit

Nr. 32486/14 - Samardžić / Kroatien (Erste Sektion) eingereicht am 15. April 2014 – zugestellt am 30. Juni 2014

Schadensersatz aus Arbeitsverhältnis – Gerichtsverfahren – eingeschränkte Revisionszulassung – Zugang zum Gericht

[**Hinweis:** Dieser Fall könnte die Frage (des Umfangs bzw. der Qualität) der Revisionszulassungsgründe ausleuchten.]

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

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 36656/14 - Dolopoulos / Griechenland (Erste Sektion) eingereicht am 9. Mai 2014 – zugestellt am 27. August 2014

Niederlassungsleiter einer Bank – Mobbing – Berufskrankheit

[**Hinweis:** Auch wenn es in diesem Verfahren um verschiedene Aspekte von Mobbing geht, so dürfte es im Kern um die Frage gehen, ob eine psychische Erkrankung aufgrund von Mobbing in die Berufskrankheitenliste aufzunehmen ist.]

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 24592/09 - Yay / Türkei (Zweite Sektion) eingereicht am 5. Mai 2009 – zugestellt am 28. August 2014

Beamtete Gymnasiallehrerin – in einer Lehrerversammlung geäußerte andere Meinung als der anwesende Unter-Präfekt – Disziplinarverfahren – Verletzung der Meinungsäußerungsfreiheit im Beamtenverhältnis - effektiver Rechtsbehelf (Art. 13 EMRK)

9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Urteile

Urteil (Fünfte Sektion) vom 2. Oktober 2014 - Nr. 48408/12 – *Veniamin Tymoshenko u.a. / Ukraine*
Streikverbot durch gerichtliche Entscheidung – keine ausreichende gesetzliche Grundlage – Verletzung von Art. 11 EMRK

Leitsätze des Bearbeiters:

1. Das Streikrecht ist von Art. 11 EMRK umfasst.

2. Eine Einschränkung des Streikrechts, die aufgrund unklarer gesetzlicher Vorgaben erfolgt ist, kann insbesondere ein Streikverbot nicht rechtfertigen.

[Hinweis: s. Anmerkung 2.]

Urteil (Fünfte Sektion) 2. Oktober 2014 – Nr. 32191/09 – ADEFDROMIL / Frankreich

(Militär-)Gewerkschaft (für Offiziere und Unteroffiziere) – gesetzliches Verbot – Verfahren vor Staatsrat gegen verschiedene soldatenrechtliche Verordnungen – Verletzung

[Hinweis: Dieses Verfahren ist von großer Bedeutung. Da es außerhalb des Berichtszeitraums liegt, wird es im nächsten HSI-Newsletter ausführlicher behandelt werden (s. aber jetzt schon zu einem ebenfalls am 2.10.2014 verkündeten Urteil zu Art. 11 EMRK unter III.)]

Urteil (Fünfte Sektion) 2. Oktober 2014 – Nr. 10609/10 – Matelly / Frankreich

Offizier der (franz.) Gendarmerie – Mitglied einer Vereinigung (« Forum gendarmes et citoyens ») – Befehl, aus dieser Vereinigung auszutreten – Austritt

[Hinweis: Auch in diesem - außerhalb des Berichtszeitraums - entschiedenen Fall geht es um grundsätzliche Fragen der Vereinigungsfreiheit und ihrer Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis. Das Urteil wird im nächsten HSI-Newsletter - zusammen mit dem o.a. ADEFDROMIL / Frankreich-Verfahren - ausführlicher behandelt.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 70098/12 - Alici u.a. / Türkei (Zweite Sektion) eingereicht am 12. Oktober 2012 – zugestellt am 5. September 2014

Mitglieder von KESK-Gewerkschaften (u.a. Egetim Sen) – Teilnahme an Demonstration beabsichtigt – Polizeigewahrsam (über die Nacht) – Identitätsfeststellung

[Hinweis: Hier handelt es sich um den präventiven Eingriff in gewerkschaftliche Aktivitäten durch Polizeigewahrsam unter dem Vorwand der Identitätsfeststellung. Deshalb fragt der Gerichtshof nicht nur im Hinblick auf eine mögliche Verletzung von Art. 11 EMRK, sondern u.a. auch nach den näheren Umständen im Hinblick auf Art. 5 EMRK.]

Nr. 17843/11 – Dinçer / Türkei (Zweite Sektion) – eingereicht am 20. Februar 2011 – zugestellt am 5. September 2014

[Hinweis: s. oben (Alici u.a. / Türkei).]

Nr. 58418/10 – Süzen / Türkei (Zweite Sektion) eingereicht am 12. Juli 2010 – zugestellt am 7. Juli 2014

Beamter – Mitglied der Gewerkschaft Büro-Sen – Teilnahme an einer von einer Plattform (bestehend u.a. aus Gewerkschaften und Parteien) getragenen Demonstration – Disziplinarmaßnahme (Beförderungsausschluss) wegen Teilnahme an einer nicht genehmigten und von Parteien getragenen Demonstration, was gegen türkisches Recht verstößt

[Hinweis: Es wird in diesem Verfahren voraussichtlich (auch) darum gehen, ob eine Teilnahme an einer u.a. von Parteien veranstalteten (und daher nach türkischem Recht Beamten nicht erlaubten) Demonstration auch für Gewerkschaftsmitglieder gilt, deren Organisationen dazu (mit) aufgerufen haben.]

10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 24. Juni 2014 – Nr. 33705/09 – Canaj / Albanien

Strafgefangener – geltend gemachte Arbeit im Strafvollzug zu „kommunistischen“ Zeiten – Forderung nach Einbeziehung in die Soziale Sicherheit – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Auch wenn es im konkreten Fall nicht nur um den (eingeschränkten) Anwendungsbereich von Art. 14 EMRK (hier ggf. im Verhältnis zum Eigentumsschutz nach Art. 1, 1. Zusatzprotokoll), sondern um das allg. Diskriminierungsverbot aus Art. 1, 12. Zusatzprotokoll ging, stellte der Gerichtshof im Wesentlichen darauf ab, dass nicht bewiesen sei, dass der Beschwerdeführer wirklich (ausreichend) Arbeit geleistet habe („it is disputed whether the applicant undertook any work during his imprisonment (...) it could not be established that the applicant had accumulated the required number of insurance years in order to be entitled to an old-age pension“ Rn. 42).]

11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Zweite Sektion) vom 24. Juni 2014 – Nr. 77575/11 u.a. – Markovics u.a. / Ungarn

Pensionen – Umstellung auf zu versteuernde Sozialleistungen – Reduzierung um bis zu 16% über Steuern – Angemessenheit – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Der Gerichtshof verlangt bei der Umstellung der Pensionen in Sozialleistungen („become entitled to receive the service allowance, that is, a certain social allowance subject to personal income tax, unlike pensions“, Rn. 8) keine Übergangsbestimmungen („applicants continued to receive a service allowance reasonably related to the value of their previous service pension. Thus, in the Court’s view, the circumstances of the present case did not require a transitional period for the applicants“, Rn. 40). Weiter sieht er die vorgenommene Reduzierung als angemessen an („applicants were obliged to endure a reasonable and commensurate reduction of their social scheme benefit, in the form of a tax resulting in a decrease of income of 16%, 12% and 12% respectively“, Rn. 42).]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 76648/12 und 19156/13 - Vorokov / Russland und Zholayev u.a. / Russland (Erste Sektion) eingereicht am 10. November 2012 bzw. 22. Februar 2013 – zugestellt am 27. August 2014

Aufräumarbeiter in Tschernobyl – Behinderung aufgrund von Strahlenbelastung – Gerichtsurteil zur Anerkennung immateriellen Schadensersatzes – Aufhebung durch außerordentliches Rechtsmittel (eine Art Wiedereinsetzung in den vorigen Stand)

Nr. 11421/13 – Kabardokov u.a. / Russland (Erste Sektion) eingereicht im Jahr 2013 – zugestellt am 28. August 2014

[**Hinweis:** s.o. Vorokov / Russland und Zholayev u.a. / Russland.]

Nr. 77185/11 – Poddubnyy / Russland (Erste Sektion) eingereicht am 16. November 2011 – zugestellt am 27. August 2014

Landwirtschaftlicher Arbeiter – Arbeitsunfall – Rente – erfolgreiche Gerichtsverfahren – Nichtvollzug – Insolvenz des Unternehmens

Nr. 15090/08 – Skenderi / Serbien (Dritte Sektion) – eingereicht zwischen März 2008 und Juli 2012 – zugestellt am 26. Juni 2014

Renten (wegen Alter und Behinderung) – Kosovo – Einstellung der Zahlung wegen fehlender Beitragsleistungen (Umlageverfahren) im Zusammenhang mit den Folgen der NATO-Intervention

[**Hinweis:** Der Gerichtshof hatte im Urteil vom 17. April 2012 – Nr. 31925/08 - *Grudić v. Serbien* – eine Verletzung von Art. 1 des 1. Zusatzprotokolls festgestellt, im jetzigen Verfahren geht es – neben verfahrensrechtlichen Besonderheiten – u.a. um den Vollzug dieses Urteils.]

12) Protokoll 12 Artikel 1 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 68304/13 – Sotir / Rumänien (Dritte Sektion) eingereicht am 21. Oktober 2013 – zugestellt am 10. Juli 2014

Juristin mit Universitätsabschluss – Einstellung als Polizistin – Master in Strafrechtswissenschaft und Kriminologie – Bewerbung um eine Tätigkeit im höheren Polizeidienst – Ausschluss vom Verfahren wegen der Erlangung des Universitätsabschlusses vor der Einstellung

[**Hinweis:** Es handelt sich um einen der seltenen Fälle zum Protokoll Nr. 12, das ein allgemeines Diskriminierungsverbot zum Gegenstand hat, welches im Gegensatz zu Art. 14 EMRK nicht nur auf die Wahrnehmung von Rechten aus der EMRK beschränkt ist, sondern darüber hinausgeht. Der Gerichtshof will von den Parteien wissen, ob ihrer Meinung nach durch den Ausschluss im Verhältnis zu den anderen Beamten ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliegt.]

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

Europäische Union

Europäische Kommission

Zwangsarbeit: [Kommission drängt EU-Mitgliedstaaten zur Umsetzung des neuen ILO-Protokolls \(11/09/2014\)](#)

Die Europäische Kommission hat dem EU-Ministerrat vorgeschlagen, die Mitgliedstaaten zu ermächtigen, das neue Protokoll der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zum Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit zu ratifizieren. Das Protokoll wurde zusammen mit einer ergänzenden Empfehlung auf der 103. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni verabschiedet.

Ministerrat

Europäisches Semester: [Empfehlung des Rates vom 8. Juli 2014 zum nationalen Reformprogramm Deutschlands 2014 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Deutschlands 2014](#) (Abl. C 247/20 vom 29. Juli 2014) und Erläuternder Vermerk (Begleitdokument zu den Empfehlungen des Rates an die Mitgliedstaaten im Rahmen des Europäischen Semesters 2014; Abl. C 247/144 vom 29. Juli 2014).

[**Hinweis:** Während in der Empfehlung Nr. 1 Kosteneffizienz insbes. im Hinblick auf verschiedene Sozialleistungen eingefordert wird (was leicht in Sozialabbau münden kann), enthält die Empfehlung Nr. 2 eher positive Ansätze: „die Bedingungen zur weiteren Stärkung der Inlandsnachfrage verbessert, u. a. durch die Verringerung der hohen Steuer- und Sozialabgaben, insbesondere für Geringverdiener; bei der Umsetzung des allgemeinen Mindestlohns dessen Wirkung auf die Beschäftigung beobachtet; die Vermittelbarkeit von Arbeitnehmern verbessert, indem das Bildungsniveau benachteiligter Gruppen weiter erhöht wird und auf dem Arbeitsmarkt ehrgeizigere Aktivierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen durchgeführt werden, insbesondere für Langzeitarbeitslose; Maßnahmen zum Abbau fiskalischer Fehlanreize, insbesondere für Zweitverdiener, ergreift und die Umwandlung von Minijobs in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsformen erleichtert; regionale Engpässe bei der Verfügbarkeit von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen in Angriff nimmt und gleichzeitig deren allgemeine Bildungsqualität verbessert“.]

© 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](#)