



Newsletter 2/2015

Berichtszeitraum 1. April - 30. Juni 2015

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR	9
IV. Verfahren vor dem EuGH	12
1) Allgemeine Fragen	12
2) Gleichbehandlung.....	15
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	17
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen	18
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	22
V. Verfahren vor dem EGMR	23
1) Art. 2 (Recht auf Leben)	23
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	23
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)	23
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)	23
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	24
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	25
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)	28
11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	29

VI. Sonstige Informationen	30
1) Europäische Union	30
2) Europarat	32
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	33
4) Vereinte Nationen	35

I. Editorial

Wir freuen uns, Ihnen eine neue Ausgabe unseres Newsletters zum Europäischen Arbeitsrecht präsentieren zu können. Erstmals im Jahr 2013 erschienen, informiert der Newsletter nunmehr zum zehnten Mal über die Entwicklungen in der Rechtsprechung des EuGH und des EGMR. Ein besonderes Anliegen der Herausgeber war und ist es hierbei, nicht nur kompakt über arbeitsrechtlich relevante Verfahren zu berichten, sondern diese auch in den Kontext der bisherigen Rechtsprechung einzuordnen und Auswirkungen auf das deutsche Recht aufzuzeigen. Weitere Hinweise auf aktuelle Entwicklungen auf europäischer und internationaler Ebene runden das Informationsangebot ab. Wir freuen uns besonders, dass der HSI-Newsletter einen stetig wachsenden Adressatenkreis erreicht. Hierfür möchten wir uns auch bei allen Leserinnen und Lesern bedanken.

In unserer aktuellen Ausgabe behandelt Dr. Manfred Walser (Universität Hamburg) in der Anmerkung unter II. das Urteil des EuGH in der Rs. *USDAW und Wilson (C-80/14)*, wofür ihm unser besonderer Dank gilt. Der EuGH trifft hier Aussagen zum Betriebsbegriff bei Massenentlassungen. Hervorzuheben ist daneben die Rs. *Martin Meat* in der sich der EuGH mit der Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerentsendung und Arbeitnehmerüberlassung befasst. Ferner liegen Schlussanträge u.a. zum Anspruch auf Elternurlaub, dem Arbeitszeitbegriff und der internationalen Zuständigkeit von Gerichten, für die das Kriterium der Arbeitnehmereigenschaft von Gesellschafter-Geschäftsführern relevant ist, vor.

Der EGMR befasste sich in dem Fall *Chitos/Griechenland (Nr. 51637/12)* mit der Frage, inwieweit die Pflicht zur Rückzahlung von Ausbildungskosten aufgrund des Ausscheidens aus dem Militärdienst das Verbot der Pflichtarbeit verletzen kann. Dieses Urteil wird in der Anmerkung unter III. von Klaus Lörcher behandelt. Weiter hat der EGMR u.a. über zwei neue Verfahren über die Einschränkung von Gewerkschaftsrechten in der Türkei entschieden. Ebenso stand eine Entscheidung über das Streikverbot einer französischen Polizeigewerkschaft an.

In den „Sonstigen Informationen“ wird auf ein Vertragsverletzungsverfahren vor dem EuGH gegen Estland hingewiesen, das auch mit Blick auf die Kettenbefristungen an deutschen Hochschulen relevant werden könnte. Ebenso wurde gegen Deutschland ein Verfahren wegen der Anwendung des Mindestlohngesetzes im Transitverkehr eingeleitet, das in der Presse viel Beachtung fand. Auf UN-Ebene fand die Prüfung des ersten Staatenberichts Deutschlands über die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention statt. Ebenso wurde der Bericht zum Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung überprüft.

Wir hoffen, Ihnen mit dem HSI-Newsletter einen möglichst umfassenden und aktuellen Überblick über die Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht und Arbeitsvölkerrecht bieten zu können. Selbstverständlich freuen wir uns über Ihre Rückmeldungen (an: newsletter@hsi-frankfurt.de).

Ferner möchten wir Sie noch auf die neue Veranstaltungsreihe "International Labour Standards" aufmerksam machen, die vom Hugo Sinzheimer Institut und dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) durchgeführt wird. Die Konferenz findet erstmals am 25.11.2015 in Frankfurt/Main statt und hat das Thema "Europäische Union und Europarat – Wechselbeziehungen hinsichtlich (sozialer) Grundrechte" zum Gegenstand. Weitere Informationen sowie Anmeldeöglichkeiten finden Sie hier.

Dr. Johannes Heuschmid und Klaus Lörcher
Juli 2015

II. Anmerkung zum EuGH

Betriebsbegriff bei Massenentlassung – [Urteil](#) vom 30. April 2015 – C-80/14 – *USDAW und Wilson*

Anmerkung von Dr. Manfred Walser, LL.M., Universität Hamburg

Zitiervorschlag: Walser, HSI-Newsletter 2/2015, Anm. unter II.

1. Sachverhalt

Der EuGH hatte sich in der Rs. C-80/14 – *USDAW und Wilson* unlängst mit der Auslegung des Betriebsbegriffs in der Massenentlassungs-Richtlinie 98/59/EG (ME-RL) und seiner Umsetzung im Trade Union and Labour Relations (Consolidated) Act 1992 (TULR(C)A) des Vereinigten Königreichs zu befassen. Die von der Richtlinie vorgesehenen Unterrichtungs- und Beratungspflichten sowie die Anzeigepflicht werden im Vereinigten Königreich ausgelöst, wenn in einem Zeitraum von 90 Tagen unabhängig von der Beschäftigtenzahl im Betrieb mindestens 20 Arbeitnehmer entlassen werden (Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. ii ME-RL).

Der Entscheidung lagen die Fälle von zwei landesweit tätigen Einzelhandelsunternehmen (*Woolworth* und *Ethel Austin*) zugrunde, die nach ihrer Zahlungsunfähigkeit unter Insolvenzverwaltung gestellt worden sind. Die Gewerkschaft *USDAW* klagte im Namen ihrer Mitglieder genauso wie Frau *Wilson*, die in einem Ladengeschäft von *Woolworth* beschäftigt war, auf Zahlung der im britischen Recht vorgesehenen Schutzentschädigung, welche die Nichteinhaltung des verbindlichen Konsultationsverfahrens sanktioniert. Bei Zahlungsunfähigkeit der Unternehmen kann die Schutzentschädigung von der öffentlichen Hand verlangt werden. Die zuständigen *Employment Rights Tribunals* erkannten die Schutzentschädigung zwar grundsätzlich zu, allerdings nicht für diejenigen Arbeitnehmer, die in Ladengeschäften mit weniger als 20 Arbeitnehmern und damit unter den Schwellenwerten des TULR(C)A beschäftigt waren. Die meisten Entlassungen erfolgten an unterschiedlichen Orten in Geschäften dieser Größe. Der *Court of Appeal of England and Wales (Civil Division)* legte nun dem EuGH u.a. die Fragen vor, ob sich die Mindestzahl von 20 entlassenen Arbeitnehmern in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. ii ME-RL auf alle Betriebe eines Arbeitgebers beziehe oder lediglich auf jeden einzelnen.

Parallel hatte sich der EuGH noch mit einem ähnlich gelagerten Vorlageverfahren aus dem Vereinigten Königreich ([C-182/13 – Lyttle u.a.](#)) sowie einem Vorlageverfahren aus Spanien ([C-392/13 – Rabal Cañas](#)) zu befassen. Anders als das Vereinigte Königreich hat sich Spanien für die Umsetzungsoption des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. i ME-RL entschieden, wonach eine gestaffelte Anzahl von Entlassungen je nach Betriebsgröße innerhalb von 30 Tagen die entsprechenden Pflichten auslöst.

2. Entscheidung

Der EuGH hat sich bereits bei verschiedenen Gelegenheiten mit der Auslegung des Betriebsbegriffs auseinandersetzt. Nach ständiger Rechtsprechung ist dieser unionsrechtsautonom und einheitlich auszulegen (Besprechungsentscheidung Rn. 45, vgl. bereits EuGH, C-449/93 – *Rockfon*, Rn. 25; C-270/05 – *Athinaiki Chartopoiía*, Rn. 23) und die Betriebsbegriffe von Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. i sowie ii ME-RL sind deckungsgleich (Rn. 54).

Als Betrieb sei jene Einheit zu betrachten, der ein Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Aufgaben angehöre, eine eigene Leitung sei dagegen nicht erforderlich (Rn. 47). Diese Einheit müsse ferner unterscheidbar und auf eine gewisse Dauerhaftigkeit angelegt sein sowie Stabilität aufweisen. Schließlich müsse sie über eine Gesamtheit an Arbeitnehmern und über technische Mittel sowie eine organisatorische Struktur zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen (Rn. 49). Der EuGH grenzt den Begriff des Betriebs dabei von dem des Unternehmens ab, das nämlich aus mehreren Betrieben bestehen könne (Rn. 50). Zudem betont er die „sozioökonomischen Auswirkungen“, die eine Massenentlassung in einem bestimmten örtlichen Kontext erzeuge, weshalb eine solche Einheit weder rechtliche noch wirtschaftliche, finanzielle, verwaltungsmäßige oder technologische Autonomie besitzen müsse, um als Betrieb qualifiziert zu werden (Rn. 51). Als Betrieb sei deshalb diejenige Einheit anzusehen, die von den Entlassungen betroffen sei (Rn. 52).

Diese Definition wiederholt der EuGH in den Rs. C-182/13 – *Lyttle u.a.* und C-392/13 – *Rabal Cañas* fast wortgleich. Allerdings nimmt er einige Konkretisierungen vor. In der Rs. C-182/13 – *Lyttle u.a.* etwa erwähnt er die Dauerhaftigkeit der Ausübung bestimmter Aufgaben, wie etwa den Verkauf von Waren, und dass mehrere Arbeitnehmer, technische Mittel und eine Organisationsstruktur vorhanden seien sowie dass eine Einheit von einem Filialleiter geführt werde und eine eigene Kostenstelle darstelle (Rn. 51 f.).

Anders gelagert ist hingegen die Rs. C-392/13 – *Rabal Cañas*. Spanien hat in seiner Umsetzung nicht nur für Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. i ME-RL optiert, sondern darüber hinaus eine Anknüpfung am Unternehmen statt am Betrieb als Referenzeinheit gewählt. Im Verfahren beruft sich die spanische Regierung erfolglos auf die Günstigkeitsklausel des Art. 5 ME-RL. Der EuGH erkennt zwar an, dass eine Anknüpfung am Unternehmen insofern günstiger ist, als so alle unternehmensweiten Entlassungen miteinbezogen werden. Durch die Staffelung der Schwellenwerte in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. i ME-RL kann die Anknüpfung am Unternehmen aber u.U. verhindern, dass überhaupt die erforderliche Größe erreicht wird (Rn. 53 f.). Daneben entschied der EuGH noch, dass befristete Arbeitsverhältnisse, die durch Zeitablauf oder Zweckerreichung enden, nicht als Entlassungen i.S.d. ME-RL mitzuzählen seien, sofern der Grund „nicht in der Person des Arbeitnehmers“ liege (Art. 1 Abs. 2 Buchst. a ME-RL; vgl. Rn. 63, 72; krit. *Hütter*, ZESAR 2015, 27 ff.).

3. Kommentar

Die Entscheidung des EuGH überzeugt jedenfalls dahingehend, dass Art. 1 Abs. 1 Buchst. a ME-RL unionsrechtsautonom und dass Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. i sowie ii ME-RL kohärent auszulegen sind (implizit bereits EuGH, Rs. C-270/05 – *Athinaiki Chartopoiía*). Auch bezüglich der durch den EuGH herangezogenen, oben zitierten Elemente des Betriebsbegriffs bestehen dabei wenig Zweifel – sie entsprechen seiner ständigen Rechtsprechung. Kritikwürdig ist allerdings deren Gewichtung. Vor allem fallen zwei Aspekte ins Auge: die Auswirkungen auf den (lokalen) Arbeitsmarkt („sozioökonomische Auswirkungen“) und die Vereinheitlichung des Schutzniveaus sowie der Belastungen für die Unternehmen.

Letzteres benennt der EuGH als eines der Ziele der ME-RL (Rn. 60 ff.; zust. *Esch*, jurisPR-ArbR 24/2015 Anm. 4). Auf den ersten Blick erscheint dies einleuchtend. Die Richtlinie stützt sich auf Art. 94 EG-Vertrag (Art. 115 AEUV), der auf eine Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten gerichtet ist. Allerdings erklärt sich die Wahl dieses Artikels vor allem historisch, die erste ME-RL wurde bereits 1975 erlassen (RL 75/129/EG), einer Zeit also, in der noch keine ausdrückliche sozialpolitische Regulierungskompetenz bestanden hat. Heute würde eine solche Richtlinie seine Grundlage in Art. 153 AEUV finden (vgl. etwa EBR-RL 2009/38/EG, Leiharbeits-RL 2008/104/EG etc.). Außerdem wird die Binnenmarktorientierung in den Erwägungsgründen (Ewg. 5-7) weiter relativiert. Der durch den EuGH angeführte Ewg. 7 (Rn. 60) betont durch seinen Verweis auf Art. 136 EGV (Art. 151 AEUV) nämlich die sozialpolitische Dimension der Richtlinie. Insofern erscheint der Verweis des

EuGH auf die angebliche Zielsetzung der Vereinheitlichung der Belastungen erstaunlich. Zum einen ist die ME-RL mindestharmonisierend ausgestaltet und lässt daher ausdrücklich für die Arbeitnehmer günstigere Vorschriften zu (Art. 5 ME-RL). Zudem ist an dieser Stelle die Entstehungsgeschichte des Rechtsakts in Erinnerung zu rufen. Entstanden ist sie nämlich im Zuge der Massenentlassungen im AKZO-Konzern im Jahr 1973, die vor allem in Belgien durchgeführt worden sind, weil dort die Hürden für eine solche am niedrigsten waren (Hinrichs, Kündigungsschutz und Arbeitnehmerbeteiligung bei Massenentlassungen, 2001, S. 23 ff.). Ausdrückliche Zielrichtung des Richtliniengebers war es daher, einem entsprechenden „race to the bottom“ entgegen zu wirken und die arbeitsrechtlichen Standards nicht zu gefährden. Dieser Schutzaspekt der ME-RL drückt sich vor allem in dessen Art. 2 aus und soll die im Zuge einer Massenentlassung besonders prekäre Position der Arbeitnehmerseite zumindest ansatzweise ausgleichen. Er will so einigermaßen geordnete Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite ermöglichen, deren unternehmerischer Entscheidung die Arbeitnehmerseite ansonsten weitgehend ausgeliefert wäre. Wenn dieses Grundprinzip des Arbeitnehmerschutzrechts so ohne weiteres unter den Vorbehalt einheitlicher Belastungen der Arbeitgeberseite gestellt wird, wird es wertlos (vgl. in ähnlicher Weise die Kritik in Bezug auf die Auslegung der BÜ-RL 2011/23/EG: *Heuschmid*, Anm. zu EuGH, Rs. C-426/11 *Alemo-Herron*, AuR 2013, 500 ff.). Insofern muss daher auch grundsätzlich eine andere Anknüpfung als am Betrieb zulässig sein, wenn sichergestellt ist, dass das Mindestschutzniveau der Richtlinie eingehalten wird (vgl. Rs. C-392/13 – *Rabal Cañas*, Rn. 52).

Vor allem in den Schlussanträgen von Generalanwalt Wahl nimmt ferner der lokale Bezug der soziökonomischen Auswirkungen eine wichtige Stellung ein (Rn. 49; zust. *Esch*, jurisPR-ArbR 24/2015 Anm. 4 unter C). Zwar ist dieser Aspekt nicht neu, der EuGH hat schon in der Rs. C-270/05 – *Athinaiki Chartopoiía*, Rn. 28 darauf hingewiesen, dass die Auswirkungen auf den örtlichen Kontext nicht durch eine zu enge Betriebsdefinition unbeachtet bleiben dürfen. Folglich kann es auch nicht darauf ankommen, wo die Entscheidung über die Massenentlassungen getroffen wird, bspw. in einem Drittstaat (vgl. Ewg. 11 ME-RL; EuGH, C-187/05 bis C-190/05 – *Agorastoudis u. a.*). Diese arbeitsmarktpolitische Orientierung, die sich insbesondere in der Anzeigepflicht aus Art. 3 ME-RL ausdrückt, ist in der ME-RL zwar stärker ausgeprägt als in anderen arbeitsrechtlichen Richtlinien, sie ist allerdings dennoch – wie soeben dargelegt – ausdrücklich nur eine Seite der ME-RL. Diese dient nämlich „gerade [der] Verstärkung des Schutzes der Arbeitnehmer bei Massenentlassungen“ (EuGH, C-449/93 – *Rockfon*, Rn. 29). Die Einbettung in den lokalen Kontext darf daher insbesondere nicht dazu führen, dass der gleichermaßen bezweckte Arbeitnehmerschutz in den Hintergrund gedrängt wird und Unternehmen ihre Verpflichtungen aus der Richtlinie vermeiden können (EuGH, C-449/93 – *Rockfon*, Rn. 30; dazu auch *Schiek*, *Europäisches Arbeitsrecht*, S. 268). Anderenfalls würde die Richtlinie Ausweichstrategien und eine Fragmentierung der Unternehmensstrukturen fördern, was gerade nicht intendiert ist (vgl. Schlussanträge zur Besprechungsentscheidung, Rn. 46).

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Gravierende Folgen für den deutschen Betriebsbegriff ergeben sich durch die Entscheidung nicht. § 17 KSchG geht bereits vom Betrieb und nicht vom Unternehmen als anzuknüpfende Einheit aus. Die in § 1 Abs. 1 S. 1 KSchG festgelegten Schwellenwerte entsprechen den Vorgaben des Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Nr. i ME-RL, auch wenn sie – in zulässiger Weise (Art. 5 ME-RL) – für die Arbeitnehmer günstiger ausgestaltet sind. Im Gegensatz zu den englischen Fällen wäre eine weite Betriebsdefinition in Deutschland folglich nicht *per se* im Sinne des Arbeitnehmerschutzes vorteilhaft.

Da der Betrieb in § 17 KSchG nicht definiert ist, bedienen sich Rechtsprechung und der weit überwiegende Teil der Literatur des betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs aus §§ 1, 4 BetrVG (KR-*Weigand*, § 17 KSchG Rn. 15 mwN). Erfasst ist nach nationalem Verständnis damit diejenige Einheit, in der unter einer einheitlichen organisatorischen Leitung mit Einsatz technischer oder immaterieller Mittel fortgesetzt bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden (KDZ-

Deinert, § 17 Rn. 7 mwN). Vereinzelt wird vertreten, es sei eher auf die Personalverwaltung abzustellen (*Kühn*, NZA 2010, 259 261 f.) oder es seien zumindest bei Kleinbetrieben die Entlassungen aller dieser Betriebe eines Unternehmens einzubeziehen (*Weber*, AuR 2008, 365, 368). Beides lässt sich mit den dargestellten Grundsätzen des EuGH jedoch nicht vereinen. Folgt man dagegen der h.M., deckt sich der deutsche Betriebsbegriff weitgehend, wenn auch nicht vollständig, mit dem des EuGH. Wo Diskrepanzen bestehen – dazu sogleich –, bedarf es einer richtlinienkonformen Anpassung der Rechtsprechung (BAG, 14.8.2007, AP Nr. 325 zu § 613a BGB, Rn. 35; auch *Lunk*, Anm. zu EuGH, C-80/14, ArbRB 2015, 163; *Schaub*, Arbeitsrecht-Handbuch-*Linck*, § 142 Rn. 5).

Selbst die Fiktion nach § 4 BetrVG, wonach Betriebsteile u.U. als selbständige Betriebe gelten können, kann unionsrechtskonform ausgelegt werden (*Preis/Sagan*, Europäisches Arbeitsrecht-*Naber/Sittard*, § 10, Rn. 26 mwN). Die Bestimmung nähert sogar das deutsche Recht an die Betriebsdefinition des EuGH an. So spielt die räumliche Verbindung der Arbeitnehmer zumindest nach der h.M. bei der Auslegung von § 1 BetrVG keine ausschlaggebende Rolle (vgl. *Haas/Salamon*, RdA 2008, 146, 147 mwN). Dem wird allerdings im Hinblick auf die EuGH-Vorgaben die Schärfe genommen, weil auch räumlich entfernte Betriebsteile gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als Betrieb eingestuft werden können, wenn dort eine Person mit Leitungsmacht die Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt (BAG, 14.3.2013, AP Nr. 201 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Insgesamt sind die Anforderungen an die örtliche Entscheidungs- und Leitungsmacht durch den EuGH allerdings niedriger bemessen, so wird etwa keine eigenständige Entscheidungsbefugnis in der fraglichen Einheit vorausgesetzt (dem im Grundsatz wohl folgend BAG, 14.8.2007, AP Nr. 325 zu § 613a BGB, Rn. 35; *Wißmann*, RdA 1998, 221, 223). So haben in den dem EuGH in der Rs. C-182/13 – *Lyttle u.a.* zugrunde liegenden Sachverhalten zwar Filialleiter bestanden, in der Rs. C-392/13 – *Rabal Cañas* erachtet der EuGH dann aber auch einen aus der Zentrale entsandten Betriebsleiter mit offensichtlich eingeschränktem Kompetenzfeld als ausreichende Organisationsstruktur. Aber auch § 4 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verlangt nicht, dass die örtliche Leitung alle wesentlichen Arbeitgeberfunktionen wahrnimmt (BAG, 9.12.2009, AP Nr. 19 zu § 4 BetrVG 1972, Rn. 24; *DKKW-Trümner*, § 4 BetrVG Rn. 79), ausreichend ist zumindest eine Person mit Leitungsmacht, die „überhaupt Weisungsrechte des Arbeitgebers ausübt“ (BAG, 19.2.2002, AP Nr. 13 zu § 4 BetrVG 1972). Die Grenzen sind hier allerdings noch nicht abschließend ausgelotet.

Besteht ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen, soll dieser als Ganzes herangezogen werden und damit auch alle Arbeitnehmer bzw. Entlassungen in diesem gemeinsamen Betrieb (BAG, 14.8.2007, AP Nr. 325 zu § 613a BGB). Dies ist aus unionsrechtlicher Perspektive auch angesichts der aktuellen Entscheidungen unbedenklich, selbst wenn der EuGH ausführt, „dass der Betrieb normalerweise Teil eines Unternehmens“ sei (Besprechungsentscheidung, Rn. 50).

Umstritten ist bislang insbesondere, ob eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG getroffene tarifvertragliche Zuordnung für die Auslegung von § 17 KSchG maßgebend sein kann (dafür: *Mückl*, Anm. zu EuGH, C-80/14, EWiR 2015, 392; *Preis/Sagan-Naber/Sittard*, § 10, Rn. 27; *KDZ-Deinert*, § 17 KSchG Rn. 8). Dagegen wird vor allem argumentiert, dass der Betriebsbegriff nicht zur Disposition der Kollektivvertragsparteien stehe (*APS-Moll*, § 17 KSchG Rn. 7; *ErfK-Kiel*, § 17 KSchG Rn. 8; *MüKoBGB-Hergenröder*, § 17 KSchG, Rn. 16). Die neuere EuGH-Rechtsprechung nährt zumindest Zweifel an einer vollständigen kollektivvertraglichen Dispositivität des Betriebsbegriffs und zwar sowohl in Hinblick auf vergrößernde wie auch verkleinernde Effekte, da beide – wie gezeigt – sich für die Arbeitnehmerseite negativ auswirken und damit nicht mit Art. 5 ME-RL gerechtfertigt werden können. Dies gilt umso mehr, als der EuGH ausführt, dass die Mitgliedstaaten auch beim Erlass günstigerer Vorschriften an den unionsrechtlichen Betriebsbegriff gebunden sind (Besprechungsentscheidung, Rn. 64). Dort allerdings, wo die so geschaffene Einheit den unionsrechtlichen Vorgaben entspricht und insbesondere das Mindestschutzniveau der ME-RL sicherstellt, besteht keine Veranlassung, nicht auf die Zuordnung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG zurückzugreifen. Insofern ist Art. 1 Abs. 1 ME-RL auch im Lichte von Art. 28 EU-Grundrechtecharta

(GRC) auszulegen, die einen integralen Bestandteil des Primärrechts darstellt (Art. 6 EUV) und ein breites Verständnis kollektivvertraglicher Vereinbarungen aufweist, die unter seinen Schutzbereich fallen (Mayer, *GRC-Rudolf*, Art. 28 Rn. 22).

Es stellt sich noch die Frage, ob sich die Ausnahme von Saison- und Kampagnenbetrieben (§ 22 Abs. 1 KSchG) rechtfertigen lässt. Weder die Rechtsprechung des EuGH noch die ME-RL selbst geben Hinweise auf eine solche Abweichungsmöglichkeit. Zur Rechtfertigung wird teilweise Art. 1 Abs. 2 Buchst. a ME-RL herangezogen (*Opolony*, NZA 1999, 791, 793, *APS-Moll*, § 22 KSchG Rn. 2). Dies scheint jedoch angesichts der hier referierten, strikt auf Einheitlichkeit ausgerichteten Rechtsprechung des EuGH kaum tragfähig (vgl. außerdem EuGH, C-32/02 – *Kommission/Italien*), zumal Art. 1 Abs. 2 Buchst. a ME-RL lediglich auf befristete Arbeitsverträge abstellt und nicht auf einen bestimmten Betriebstyp (*Zwanziger*, AuR 2001, 384, 385).

III. Anmerkung zum EGMR

Rückzahlung von Ausbildungskosten und Pflichtarbeit – [Urteil](#) (Erste Sektion) vom 4. Juni 2015 – Nr. 51637/12 – *Chitos / Griechenland*

Anmerkung von Klaus Lörcher

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Newsletter 2/2015, Anm. unter III.

Erschwerende Einzelfallumstände (wie Gerichtsentscheidungen widersprechende deutlich überhöhte und nicht vollziehbare finanzielle Forderungen) im Rahmen einer sonst zulässigen Rückzahlungsverpflichtung von Ausbildungszeiten können das Verbot der Pflichtarbeit verletzen.

(Leitsatz des Bearbeiters)

1. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer wurde 1986 zur Militäroffizierschule des Heeres der griechischen Armee (Medizinische Sektion) zugelassen und erhielt entsprechende Bezüge und soziale Vergünstigungen. Während der ersten sechs Jahre erhielt er kostenlos eine akademische Ausbildung an der Medizinischen Fakultät einer Universität, die er mit der Anerkennung als Militärarzt abschloss. Damit war er die Verpflichtung eingegangen, für die dreifache (später zweifache) Dauer seiner Ausbildung auch tatsächlich beim Militär beschäftigt zu bleiben. Nach zweieinhalb Jahren und einer Assistenzarztzeit von einem Jahr erhielt er seit 1997 eine Spezialarztausbildung in einem zivilen Krankenhaus unter Beibehalten seiner normalen Offiziersbezüge. Die Verpflichtungsdauer erhöhte sich aufgrund gesetzlicher Regelungen um die Dauer der Ausbildung, was weiteren fünf Jahren entsprach. Im Alter von 37 Jahren verließ er mit dem Grad eines Oberst als Anästhesist das Militär. In einem Bescheid wurde die restliche Dauer der noch zu leistenden Dienstverpflichtung (9 Jahre und 4 Monate) oder die Zahlung der entsprechenden Schadenssumme festgesetzt. Nach gerichtlichen Auseinandersetzungen wurde deren ursprüngliche Höhe von knapp 107.000 Euro aufgrund der Anrechnung der absolvierten Spezialarztausbildungszeit auf knapp 50.000 Euro reduziert.

Der Beschwerdeführer macht die Verletzung von Art. 4 EMRK (Verbot der Zwangsarbeit) geltend.

2. Entscheidung

Der Gerichtshof stellt eine Verletzung von Art. 4 EMRK fest.

Bei der Begründetheit klärt er zunächst die Frage, ob neben dem (Pflicht-)Wehrdienst auch der freiwillige Militärdienst vom Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit ausgenommen ist (Art. 4 Abs. 3 EMRK, Rn. 79 ff.). Dies wird verneint. Dazu beruft sich der Gerichtshof nicht nur auf systematische Argumente aus der Struktur von Art. 4 EMRK (Rn. 83), sondern vor allem auch auf internationale Normen und die entsprechende Spruchpraxis, so auf das ILO-Übereinkommen Nr. 29 (Rn. 84) und Art. 1 Abs. 2 ESC (Rn. 85). Auch zieht er eine Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats heran (Rn. 86).

Die darauf folgende Prüfung der Voraussetzungen des Verbots der Pflichtarbeit führt auf einer ersten (allgemeinen) Ebene zur Feststellung, dass die gesetzlichen Regelungen dieses Verbot nicht verletzen (Rn. 92 – 95), wobei der Gerichtshof zunächst auf die Ausgleichsfunktion der Rückzahlung bei

vorzeitigem Ausscheiden (Rn. 92) und dann – hinsichtlich der Höhe – auf den dem Staat zustehenden Beurteilungsspielraum hinweist (Rn. 94).

Auf der zweiten Ebene kommt der Gerichtshof bei der Beurteilung der Umstände des Einzelfalls letztlich aber dennoch zu einer Verletzung des Verbots. Als Ausgangspunkt wählt er das Urteil *Van der Musselle* ([EuGRZ-Übersetzung](#), Rn. 37) nach der eine Verletzung von Art. 4 EMRK vorliegt, wenn „eine Tätigkeit eine Belastung darstellt, die so exzessiv und in keinem Verhältnis zu den Vorteilen steht, welche die künftige Ausübung dieses Berufs mit sich bringen würde, dass der Betroffene nicht als jemand angesehen werden kann, der sich zu deren Verrichtung „freiwillig im Voraus zur Verfügung gestellt hat“; so z.B. bei einer Tätigkeit, welche mit dem fraglichen Beruf in keinerlei Zusammenhang steht“ (Rn. 97). Trotz der ausführlich beschriebenen Vorteile, die der Militärarzt aus der Ausbildung gezogen hatte (Rn. 98 – 100), und der für verhältnismäßig gehaltenen Forderungssumme (ca. 2/3 im Verhältnis zu den im streitigen Zeitraum verdienten Bezügen, Rn. 104) sieht er letztlich in dem Umstand, dass die Finanzbehörden trotz einer gerichtlich angeordneten Aussetzung der Vollziehung und trotz einer gerichtlich viel geringeren festgesetzten Höhe der Schadenssumme (ca. 50.000 Euro) auf der Rückzahlung der ursprünglichen Summe sowie erheblicher Zinsen (insgesamt über 110.000 Euro) bestanden hatten, einen entscheidenden Einzelfallumstand, der zu einer Verletzung von Art. 4 EMRK führt.

3. Kommentar

Neben der in Art. 11 EMRK gewährleisteten Koalitionsfreiheit ist das in Art. 4 EMRK enthaltene Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit die einzige EMRK-Norm, die vom Wortlaut her direkt auf Arbeit Bezug nimmt. Ihr kommt eine zunehmende Bedeutung zu (s. *Mantouvalou*, *The Prohibition of Slavery, Servitude and Forced and Compulsory Labour under Article 4 ECHR*, in: Dorssemont u.a. (Hrsg.), *The European Convention on Human Rights and the Employment Relation*, Oxford u.a. 2013, S. 143 ff.). Neben den schon länger bekannten Problemen der Gefängnisarbeit (s. z.B. [BVerfG](#) ECLI:DE:BVerfG:1998:rs19980701.2bvr044190) trifft dies sicher auch für die „moderne Sklaverei“ zu und zwar sowohl im Bereich der Hausarbeit (z.B. als unbezahlte minderjährige Hausmädchen unter unmenschlichen Bedingungen, vgl. dazu das [Urteil im Fall Siliadin / Frankreich](#) und aktuell das zugestellte [Verfahren J.V.L. u.a. / Österreich](#), HSI-Newsletter 3/2014 unter V.3) als auch im Rahmen von Menschenhandel. Der hier vorliegende Fall stellt die Brücke zwischen den Problemen des Militärdienstes und arbeitsrechtlichem Schutz dar. Ein ähnliches Verfahren zur überlangen Verpflichtung zum Polizeidienst ist derzeit anhängig ([Eyibil / Türkei](#), HSI-Newsletter 4/2014 unter V.3).

Das Urteil ist im Ergebnis und in wesentlichen Teilen der Begründung zu begrüßen. Darüber hinaus ist es in verschiedener Hinsicht bemerkenswert.

Zunächst ist die Bedeutung der internationalen Arbeitsnormen bei der Auslegung von Art. 4 Abs. 3 Buchst. b EMRK hervorzuheben. Auf der Grundlage der Beschreibung des internationalen Rechtsrahmens (Rn. 45 – 52) berücksichtigt der Gerichtshof diese Regelungen und die entsprechende Spruchpraxis als wesentliche Elemente im Auslegungsprozess (s. oben unter 2.). Nicht ohne Weiteres erklärlich ist allerdings, warum er methodisch nicht auf sein Grundsatzurteil zur Berücksichtigung internationaler Arbeitsnormen (*Demir und Baykara / Türkei*, AuR 2009, 269 ff., Rn. 85) und inhaltlich nicht auf Art. 8 UN-Zivilpakt mit seinem Verbot der Zwangs- oder Pflichtarbeit in Abs. 3 eingegangen ist.

Das Urteil zeigt weiter den Einfluss des internationalen auf das innerstaatliche Recht auf. Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte hatte die griechische Regelung kritisiert, nach der die dreifache Dauer der Ausbildung verpflichtend im Militärdienst als Kompensation für die erhaltenen Leistungen absolviert werden musste (zu Art. 1 Abs. 2 ESC seit *Conclusions XI-1* (1989) bis zuletzt

Conclusions XVI-1 (2003)). Diese langjährige Kritik hatte zur Rechtsprechung des Obersten Verwaltungsgerichts geführt, nur noch die doppelte Dauer als Obergrenze zuzulassen (Rn. 93).

Vor dem Hintergrund der Spruchpraxis insbesondere des EASR zur neueren griechischen Gesetzgebung, die als chartakonform angesehen worden war (Rn. 47 f.), erscheint es zunächst durchaus nachvollziehbar, dass der Gerichtshof die gesetzliche Regelung grundsätzlich auch für konventionskonform hält. Der Vergleich zwischen den Vorteilen der bezahlten Ausbildung und der Höhe der letztlich geforderten Rückzahlung lässt die Bewertung durch den Gerichtshof jedoch insgesamt sinnvoll erscheinen.

Schließlich ist bemerkenswert, dass bei den Einzelfallumständen nicht auf die rechtliche Situation, sondern auf das tatsächliche Handeln der Behörde abgestellt wird. Letztlich kann also sogar die Erhebung von (zumindest gegenüber bindenden Gerichtsentscheidungen) unverhältnismäßigen Forderungen unter besonderen Umständen in den Anwendungsbereich von Art. 4 EMRK fallen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die bisherige BAG-Rechtsprechung zur Rückzahlungsverpflichtung von Ausbildungs-/Fortbildungskosten (z.B. BAG Urt. v. 18. März 2014 – 9 AZR 545/12 – juris) dürfte wohl mit der EGMR-Rechtsprechung im Grundsatz kompatibel sein. Erschwerende Einzelfallumstände können aber evtl. dazu führen, dass höhere Maßstäbe einzuhalten sind.

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 18. Juni 2015 – C-586/13 – Martin Meat

Freier Dienstleistungsverkehr – Richtlinie 96/71/EG – Entsendung von Arbeitnehmern – Arbeitnehmerüberlassung – Zugang ungarischer Staatsangehöriger zum Arbeitsmarkt der Staaten, die zum Zeitpunkt des EU-Beitritts von Ungarn bereits Mitglieder der EU waren – Notwendige Beschäftigungsbewilligung für die Überlassung von Arbeitskräften

Tenor: 1. Kapitel 1 Nrn. 2 u. 13 des Anhangs X der Beitrittsakte u.a. von Ungarn ermöglichen es Österreich, die Arbeitskräfteüberlassung in seinem Hoheitsgebiet einzuschränken, auch wenn kein empfindlicher Sektor i.S.v. Kapitel 1 Nr. 13 Anhang X betroffen ist.

2. Für die Feststellung, ob eine Arbeitskräfteüberlassung i.S.v. Art. 1 Abs. 3 Buchst. c Richtlinie 96/71/EG vorliegt, ist jeder Anhaltspunkt dafür zu berücksichtigen, ob der Wechsel des Arbeitnehmers in den Aufnahmemitgliedstaat den eigentlichen Gegenstand der Dienstleistung darstellt oder nicht. Wenn der Dienstleistungserbringer die Folgen einer nicht vertragsgemäßen Ausführung der vereinbarten Leistung trägt, ist dies ein Hinweis darauf, dass der Wechsel nicht der eigentliche Gegenstand der Dienstleistung ist. Ein weiterer Hinweis hierfür ist, wenn er die Zahl der Arbeitnehmer frei bestimmen kann, deren Entsendung er für sachgerecht hält. Hingegen liegt eine Arbeitnehmerüberlassung nicht deshalb vor, weil das Unternehmen, dem die betreffende Leistung zugutekommt, kontrolliert, ob diese vertragsgemäß ist, oder allgemeine Anweisungen an die Arbeitnehmer des Dienstleistungserbringers erteilen kann.

[Hinweis: Diese Entscheidung ist durchaus interessant. Aufhänger ist ein Anwaltshaftungsverfahren aufgrund einer anwaltlichen Falschauskunft, in dem es inzident um arbeitsrechtliche Fragestellungen geht. Die erste Vorlagefrage betrifft die Abgrenzung von legaler Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen bzw. illegaler Arbeitnehmerüberlassung. In der zweiten Frage geht es um die Reichweite der Übergangsregelungen im Rahmen des EU-Beitritts, nach denen bestimmte Grundfreiheiten für einen vorübergehenden Zeitraum eingeschränkt werden konnten (ausf. Heuschmid/Schierle in: Preis/Sagan (Hrsg.) Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rn. 5 ff). Letztere Frage bejaht der EuGH dahingehend, dass sowohl Österreich als auch die Bundesrepublik nach den Beitrittsverträgen dazu berechtigt sind, während der Geltung der Übergangsbestimmungen auch die Arbeitnehmerfreizügigkeit einzuschränken (vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 1/2015). Da die Übergangsregelungen zu Kroatien seit 1.7.2015 ausgelaufen sind, hat diese Entscheidung, vorbehaltlich weitere EU-Beitritte, nur noch Relevanz für Altfälle.

Die erste Frage beantwortete der Gerichtshof – ganz auf der Linie der Schlussanträge – in dem Sinne, dass es insbesondere auf eine Gesamtabwägung aller Umstände ankomme. Berücksichtigt wird in diesem Rahmen u.a., wer zur Gewährleistung verpflichtet ist und wo das Weisungsrecht im Hinblick auf die AN oder wo die Entscheidungsbefugnis über die Zahl der entsandten Arbeitnehmer liegt. Nach dem EuGH soll hingegen die Tatsache, dass die Arbeiten in den Räumlichkeiten des Bestellers stattfinden, keine Indizien für eine Arbeitnehmerüberlassung sein. Dennoch liegt die nun vom EuGH vorgenommene Abgrenzung weitgehend auf der Linie der Rechtsprechung des BAG. Bemerkenswert ist, dass der EuGH bei der Frage der Definition von Leiharbeit nicht auf die Leiharbeits-RL rekurriert, die in Art. 1 Abs. 1 die für das Unionsrecht allein maßgebliche Definition dieser Arbeitsform enthält. Letzteres gilt unabhängig davon, ob es sich um eine grenzüberschreitende Überlassung handelt oder nicht. Die Regelung in Art. 1 Abs. 3 Buchst. c Entsende-RL, die nun vom EuGH herangezogen worden ist, diente zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Entsende-RL lediglich der Klarstellung, dass die Entsende-RL keine Auswirkungen auf die Regulierung der Leiharbeit in den einzelnen Mitgliedstaaten

haben sollte, die zum damaligen Zeitpunkt in einigen Mitgliedstaaten verboten war (Heuschmid/Schierle in: Preis/Sagan (Hrsg.) Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rn. 92).]

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 18. Juni 2015 – C-9/14 – Kieback

Art. 45 AEUV – Einkommensteuer – Erzielte Einkünfte gebietsfremder Arbeitnehmer – Besteuerung im Beschäftigungsstaat

Tenor: Es verstößt nicht gegen Art. 39 Abs. 2 EG (jetzt: Art. 45 Abs. 2 AEUV), wenn bei einem gebietsfremden Arbeitnehmer, der seine berufliche Tätigkeit teilweise während eines Jahres in einem Mitgliedstaat ausübte, bei der Einkommenssteuer ein Steuervorteil verweigert wird, weil er zwar seine (nahezu) gesamten Einkünfte im fraglichen Zeitraum in diesem Mitgliedstaat erzielt habe, diese jedoch nicht den wesentlichen Teil seiner in dem Jahr insgesamt zu versteuernden Einkünfte darstellten. Die Tatsache, dass dieser Arbeitnehmer in einen Drittstaat und nicht in einen anderen EU-Mitgliedstaat umgezogen ist, um dort seine berufliche Tätigkeit auszuüben, hat hierauf keine Auswirkung.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Jääskinen vom 23. April 2015 – C-69/14 – Târșia

Art. 47 EU-GRC – Wiederaufnahme eines Verfahrens nach rechtskräftigem Urteil, das gegen Unionsrecht verstößt – Möglichkeit der Wiederaufnahme nur in verwaltungsgerichtlichen Verfahren – Grundsätze der Effektivität und der Äquivalenz

Tenor: Der Grundsatz der Äquivalenz verbietet eine Regelung, wonach bei einem späteren Urteil des nationalen Verfassungsgerichts oder des EGMR für zivilgerichtliche Entscheidungen die Möglichkeit der Wiederaufnahme des Verfahrens vorgesehen ist, während diese Möglichkeit in Bezug auf später ergangene Urteile des EuGH nicht besteht.

[Hinweis: Vorliegend hat der EuGH anlässlich eines umweltsteuerrechtlichen Verfahrens die Gelegenheit, seine Rechtsprechung zum Verhältnis zwischen dem Vorrang des Unionsrecht und dem Grundsatz der Rechtssicherheit, der auch den Bestand zu Unrecht ergangener Entscheidungen schützt (vgl. auch Schlussanträge des GA Geelhoed v. 14.9.2006 – C-119/05 – *Lucchini*) weiterzuentwickeln (zur bisherigen Rspr. vgl. nur Urte. v. 13.1.2004 – C-453/00 – *Kühne & Heitz*; v. 30.9.2003 – C-224/01 – *Köbler*). Unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des EGMR zu Art. 6 Abs. 1 EMRK (vgl. Rn. 41) kommt der Generalanwalt zu dem Ergebnis, dass die mangelnde Klarheit, welcher Gerichtszweig in Rumänien für Erstattungen der unionsrechtswidrig erhobenen Umweltsteuer zuständig ist, gegen Art. 47 EU-GRC verstößt.

Für das deutsche Recht sind insbesondere die abschließenden Anmerkungen des Generalanwalts in Rn. 53 von Bedeutung. Der Äquivalenzgrundsatz verbietet es, danach zu differenzieren, ob ein Verstoß gegen Unionsrecht oder gegen nationales Recht gerügt wird (EuGH v. 28.1.2015 – C-417/13 – *Starjakob*, Rn. 74). Der Generalanwalt sieht diesen Grundsatz als verletzt an, wenn zwar eine spätere Entscheidung eines nationalen Verfassungsgerichts oder des EGMR zu einer Wiederaufnahme eines rechtskräftig abgeschlossenen Verfahrens führen kann, während dies bei Urteilen des EuGH nicht gleichermaßen der Fall ist. Nach § 79 ArbGG i.V.m. § 580 Nr. 8 ZPO findet eine Restitutionsklage nur bei festgestellten Verletzungen der EMRK durch den EGMR statt. Diese Ausnahmeregelung zur Wiederaufnahme von Verfahren wird in der Rechtspraxis restriktiv ausgelegt und weitgehend nicht analog auf Entscheidungen des EuGH angewandt (vgl. nur Prütting/Gehrlein, WKD-Kommentar ZPO, § 580 Rn. 18; LAG Hessen v. 29.4.2013 – 17 Sa 1547/12, Rn. 44 ff). Sollte der EuGH der Ansicht des Generalanwalts folgen, spricht viel dafür, dass diese Regelung dem Grundsatz der Äquivalenz sowie auch § 47 EU-GRC widerspricht.]

Schlussanträge des Generalanwalts Wahl vom 13. Mai 2015 – verb. Rs. C-72/14 und C-197/14 – X und van Dijk

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – KoordinierungsVO – Rheinschiffer – Gegenseitige Anerkennung von A 1-/E-101-Bescheinigungen – Art. 267 Abs. 3 AEUV – Acte-clair-Doktrin

Tenor: 1. Wenn eine E-101-Bescheinigung (jetzt A 1-Bescheinigung) ausgestellt wurde, nach der fälschlicherweise die Vorschriften über die soziale Sicherheit eines Mitgliedstaats für gültig erklärt werden, richtigerweise jedoch die Vorschriften nach dem Übereinkommen über die soziale Sicherheit der Rheinschiffer anzuwenden sind, müssen die Behörden eines anderen Mitgliedstaats eine solche Bescheinigung nach Art. 7 Abs. 2 Buchst. a der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 nicht anerkennen.

2. Ist ein nationales letztinstanzliches Gericht der Auffassung, dass die richtige Anwendung des Unionsrechts zur Entscheidung eines Verfahrens ohne vernünftige Zweifel offenkundig ist, muss es nicht schon deshalb nach Art. 267 Abs. 3 AEUV dem EuGH eine Frage zur Vorabentscheidung vorlegen, weil ein unterinstanzliches Gericht desselben Mitgliedstaats bereits um Vorabentscheidung hinsichtlich derselben Frage ersucht hat.

[Hinweis: Bei einer Entsendung von Arbeitnehmern wird das Fortbestehen der Sozialversicherungspflicht im Entsendestaat von diesem (mittels A 1- bzw. vorher E 101-Bescheinigungen) bescheinigt, um eine Doppelversicherung zu vermeiden. Die Mitgliedstaaten müssen diese Bescheinigungen nach ständiger Rechtsprechung gegenseitig anerkennen (EuGH v. 10.2.2000 – C-202/97 – *FTS*; BGH v. 24.10.2006 – 1 StR 44/06, Rn. 22). Bestehen Zweifel an deren Richtigkeit, muss grundsätzlich der Herkunftsstaat die Bescheinigung überprüfen und ggf. aufheben (EuGH-*FTS*, Rn. 56). Vorliegend geht es jedoch um Bescheinigungen für die besondere Personengruppe der Rheinschiffer, für die ein eigenes Abkommen über die soziale Sicherheit besteht, das nach Art. 7 Abs. 2 Buchst. a VO (EWG) Nr. 1408/71 unberührt bleibt. Der Generalanwalt geht davon aus, dass die Bestimmungen der VO nicht auf Rheinschiffer anwendbar seien. Nach dem Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung können daher entsprechende A 1-/E 101-Bescheinigungen keine Bindungswirkung für einen anderen Mitgliedstaat entfalten (Rn. 38, 45). Die VO (EWG) Nr. 1408/71 wurde inzwischen durch die VO (EG) Nr. 883/2004 abgelöst. Diese enthält keine explizite Ausnahme mehr für Rheinschiffer. Inzwischen ist ein [Abkommen](#) nach Art. 16 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 unter Beteiligung verschiedener Mitgliedstaaten (darunter Deutschland) geschlossen worden, das ein spezielles Koordinierungsrecht für Rheinschiffer beinhaltet. Folgt der Gerichtshof den Ausführungen des Generalanwalts, hat eine A 1-Bescheinigung wohl keine Bindungswirkung für Rheinschiffer nach Art. 5 VO (EG) Nr. 987/2009.]

Schlussanträge des Generalanwalts Wathelet vom 4. Juni 2015 – C-299/14 – *Garcia-Nieto u.a.*

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Richtlinie 2004/38/EG – Arbeitsuchende Unionsbürger – Ausschluss von SGB II-Leistungen – Bestehen einer tatsächlichen Verbindung mit dem Arbeitsmarkt des Aufenthaltsmitgliedstaats

Tenor: 1. Art. 24 Abs. 2 Richtlinie 2004/38/EG erlaubt es, Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten während der ersten drei Monate ihres Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat von bestimmten „besonderen beitragsunabhängigen Geldleistungen“ (hier des SGB II) i.S.v. Art. 70 Abs. 2 Verordnung (EG) Nr. 883/2004, die auch eine Leistung der „Sozialhilfe“ im Sinne der Richtlinie 2004/38/EG darstellen, auszuschließen.

2. Werden Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten während der ersten drei Monate ihres Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat von bestimmten „besonderen beitragsunabhängigen Geldleistungen“, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, ausgeschlossen, ohne ihnen zu ermöglichen, das Bestehen einer tatsächlichen Verbindung mit dem Arbeitsmarkt des Aufnahmemitgliedstaats nachzuweisen, verstößt dies gegen Art. 45 Abs. 2 AEUV.

[Hinweis: Der EuGH kann mit diesem Verfahren seine Rspr. zum Leistungsausschluss von Ausländern im SGB II in einer weiteren Fallgestaltung konkretisieren. In einer anderen Ausgangssituation hatte sich der EuGH bereits zur Vereinbarkeit dieses Ausschlusses mit Unionsrecht geäußert. In der Rs. *Dano* (Urt. v. 11.11.2014 – C-333/13; vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 5/2014) ging es um einen Unionsbürger, der sich in Deutschland aufhielt ohne eine Arbeit zu suchen. Der Leistungsausschluss nach § 7 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB II wurde hier als zulässig angesehen. Mit der Rs. *Alimanovic* ist derzeit ein weiteres Verfahren anhängig, in dem ein Unionsbürger bereits kurzzeitig in Deutschland erwerbstätig war, dann jedoch arbeitslos wurde. Der Generalanwalt sah den Leistungsausschluss dort als unzulässig an (vgl. Schlussanträge v. 26.3.2015 – C-67/14; Hinweis in HSI-Newsletter 1/2015).

Dem vorliegenden Verfahren liegt nun eine Konstellation zugrunde, in der ein Unionsbürger kein Arbeitnehmer oder Selbständiger ist (und die Erwerbstätigeneigenschaft auch nicht erhalten geblieben ist). Hier sieht § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB II einen Leistungsausschluss für die ersten drei Monate des Aufenthalts in Deutschland vor. Der Generalanwalt ordnet die SGB II-Leistungen als „Sozialhilfeleistungen“ i.S.d. RL 2004/38/EG ein, wofür auch das Urteil des EuGH in der Rs. *Dano* (C-333/13, Rn. 69) spreche. Demnach wäre ein Ausschluss in den ersten drei Monaten nach Art. 24 Abs. 2 RL 2004/38/EG unionsrechtlich zulässig. Sollten SGB II-Leistungen dagegen im Wesentlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, wäre ein pauschaler Ausschluss unzulässig, der dem Betroffenen keine Möglichkeit lässt, das Bestehen einer tatsächlichen Verbindung mit dem Arbeitsmarkt in Deutschland nachzuweisen.]

Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi vom 11. Juni 2015 – C-408/14 – *Wojciechowski*

Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit – EU-GRC – Pensionierter EU-Beamter – Gesammelte Rentenansprüche

Tenor: Art. 4 Abs. 3 EUV i.V.m. dem EU-Beamtenstatut steht einer nationalen Regelung entgegen, wonach eine Ruhestandspension, die einem Lohnempfänger nach den im Einklang mit den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats erbrachten Leistungen zusteht, gekürzt oder verweigert wird, wenn die Summe der in diesem Mitgliedstaat und der in den EU-Organen zurückgelegten Beschäftigungsjahre die Gesamtbeschäftigungszeit übersteigt, sofern die Reduzierung aufgrund der Berechnungsmethode höher ist als das, was geleistet worden wäre, wenn der Arbeitnehmer seine gesamte Karriere als Arbeitnehmer im Mitgliedstaat geleistet hätte.

2) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 14. April 2015 – C-527/13 – *Fernández*

Richtlinie 79/7/EWG – Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch Richtlinie 97/81/EG) – Männliche und weibliche Arbeitnehmer – Berechnung einer gesetzlichen Berufsunfähigkeitsrente

Tenor: 1. Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 79/7/EWG erlaubt es, Beitragslücken, die im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung in dem Referenzzeitraum für die Berechnung einer Berufsunfähigkeitsrente entstanden sind, durch Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen zu schließen, die aufgrund der Teilzeitarbeit (durch Anwendung des Teilzeitkoeffizienten für diese Beschäftigung) herabgesetzt werden, während eine solche Herabsetzung bei Beitragslücken nach einer Vollzeitbeschäftigung nicht erfolgt.

2. Die zugrundeliegende Regelung fällt nicht in den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

[Hinweis: Die Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit wurde hier abgelehnt, da es sich bei der spanischen Berufsunfähigkeitsrente nicht um „Beschäftigungsbedingungen“ (wie bei Betriebsrenten), sondern um Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen sozialen Sicherungssystem handelt (vgl. EuGH v. 22.11.2012 – C-385/11 – *Ebal Moreno*, Rn. 21). Der EuGH sah in der Regelung auch kein „Hindernis rechtlicher Natur“, das nach § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung zu beseitigen wäre, da es einerseits um den Bereich der Sozialpolitik gehe und andererseits nicht alle Teilzeitarbeitnehmer betroffen seien. Außerdem könne die Regelung auch zu einer Begünstigung bestimmter Teilzeitarbeitnehmer führen (Rn. 39 f).

Obwohl ein Großteil der Teilzeitarbeitnehmer in Spanien weiblich ist, sah der EuGH in der Berechnungsmethode keine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts. Ein Grund war, dass nicht alle Teilzeitbeschäftigten von der Regelung betroffen seien und daher die statistischen Daten über die gesamte Gruppe der Teilzeitarbeitnehmer hierfür nicht aussagekräftig wären. Dies vermag nicht zu überzeugen, da ein Anteil von etwa 80 % Frauen (vgl. Schlussanträge, Rn. 60) an Teilzeitbeschäftigten so bedeutend ist, dass auch eine Regelung, die diese Gruppe nur zum Teil

betrifft, sich vermutlich weit überwiegend auf Frauen auswirken wird. Der Generalanwalt ging hier weiter und nahm eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts an (vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 5/2014). An die statistischen Nachweise dürfen auch nicht überzogene Anforderungen gestellt werden (zu diesen s. Grünberger in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 3 Rn. 149 ff). Im deutschen Recht wird die Problematik durch den Günstigervergleich nach § 73 SGB VI abgemildert, wonach die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung bei der Rentenberechnung unberücksichtigt bleiben können, sodass geringeres Entgelt aufgrund von Teilzeitarbeit in diesem Rahmen keine Kürzungen zur Folge hat.]

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 21. Mai 2015 – C-262/14 – SCMD

Richtlinie 2000/78/EG – Verbot der Altersdiskriminierung – Kriterium der Eigenschaft als Ruhegehaltsempfänger

Tenor: Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gelten nicht für nationale Vorschriften, die von Rechts wegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder des Dienstverhältnisses von öffentlichen Bediensteten vorschreiben, die daneben ein über dem durchschnittlichen Bruttogehalt liegendes Ruhegehalt beziehen und sich nicht innerhalb einer bestimmten Frist für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder des Dienstverhältnisses entschieden haben.

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Spanien) – C-137/15 – Plaza Bravo

Richtlinie 79/7/EWG – Nur anteilige Leistungen bei Vollarbeitslosigkeit nach Verlust einer Teilzeitarbeit – Deutliche Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer weiblich – Gleichbehandlung

Vorabentscheidungsersuchen der Cour de cassation (Frankreich) – C-188/15 – Bougnaoui und ADDH

Richtlinie 2000/78/EG – Begriff „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ – Wunsch eines Kunden, Leistungen nicht von einer Projekt Ingenieurin ausführen zu lassen, die einen islamischen Schleier trägt

Vorabentscheidungsersuchen des Hof van Cassatie (Belgien) – C-157/15 – Achbita

Richtlinie 2000/78/EG – Kopftuchverbot für Muslime am Arbeitsplatz – Ausschluss einer unmittelbaren Diskriminierung, wenn ein Arbeitgeber allen Arbeitnehmern verbietet, am Arbeitsplatz äußere Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen zu tragen
[Hinweis: Der EuGH hat sich – soweit ersichtlich – noch nicht mit Verbot eines aus religiösen Gründen getragenen Kopftuchs am Arbeitsplatz befasst. Die zugrundeliegende Diskussion wird ebenso in Deutschland geführt. Im öffentlichen Schulwesen werden Kopftuchverbote für Lehrkräfte u.a. aufgrund der Neutralitätspflicht des Staates bislang weitgehend als zulässig angesehen (Grundsätzlich: BVerfG v. 24.9.2003 – 2 BvR 1436/02, Rn. 49; ebenso BAG v. 10.12.2009 – 2 AZR 55/09; auch in Bezug auf Art. 9 EMRK, vgl. EGMR v. 15.2.2001 – Nr. 42393/98; und v. 10.11.2005 – Nr. 44774/98). Die neuere Rechtsprechung des BVerfG geht jedoch dahin, dass für ein solches Verbot eine hinreichend konkrete Gefahr vorliegen muss (BVerfG v. 27.1.2015 – 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10, Rn. 80) und dies unterschiedslos für jede Religion gilt (ebd., Rn. 128). Weiter kann das Tragen eines Kopftuchs in kirchlichen Einrichtungen verboten werden (BAG v. 24.9.2014 – 5 AZR 611/12). Abgesehen von diesen Bereichen haben BAG und BVerfG entschieden, dass einer Arbeitnehmerin nicht allein wegen eines aus religiösen Gründen getragenen Kopftuchs gekündigt werden darf (BAG v. 10.10.2002 – 2 AZR 472/01; BVerfG v. 30.7.2003 – 1 BvR 792/03). Das Tragen eines Kopftuchs am Arbeitsplatz ist damit im deutschen Recht grundsätzlich zulässig. Der EuGH dürfte hier insbesondere aufgrund von Art. 10 Abs. 1 EU-GRC zu keinem anderen Ergebnis kommen. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber, wie im Vorlageverfahren, unterschiedslos alle

äußeren Zeichen politischer, philosophischer und religiöser Überzeugungen seiner Arbeitnehmer verbietet. Aus dem Vorlagebeschluss geht jedoch nicht hervor, ob ein besonderes (z.B. kirchliches) Arbeitsverhältnis vorliegt oder ein besonderes staatliches Aufgabenfeld (wie der öffentliche Schulsektor) betroffen ist. Mit einem Kopftuchverbot für Studentinnen beschäftigt sich aktuell auch der EGMR in einem neuen Verfahren (s. unter [V.6.](#).)]

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 9. Juli 2015 – C-177/14 – *Regojo Dans*

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG) – Aushilfspersonal in öffentlicher Verwaltung – Einstufung als befristet beschäftigter Arbeitnehmer – Begriff der gleichen oder ähnlichen Arbeit – Sachliche Gründe

Tenor: 1. Die Klägerin ist ein „befristet beschäftigter Arbeitnehmer“ i.S.v. § 3 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

2. Nach § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung darf das Aushilfspersonal ohne Rechtfertigung durch sachliche Gründe nicht vom Anspruch auf die Dreijahresdienstalterszulagen, die u. a. den Berufsbeamten gewährt werden, ausgeschlossen werden, wenn sich diese beiden Kategorien von Arbeitnehmern im Hinblick auf den Erhalt dieser Zulage in einer vergleichbaren Lage befinden, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

[**Hinweis:** Das Verfahren hatte die Frage zum Gegenstand, ob Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer besonderen Vertrauensstellung als „Aushilfspersonal“ befristet beschäftigt sind und jederzeit ernannt oder entlassen werden können, als befristet beschäftigte Arbeitnehmer iSd Rahmenvereinbarung einzuordnen sind. Diese Frage wurde vom Gerichtshof mit dem Verweis auf den „weiten Anwendungsbereich“ von § 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung bejaht (Rn. 30 ff). Darüber hinaus musste der EuGH darüber entscheiden, ob die Nichtgewährung einer Dienstalterszulage an dieses „Aushilfspersonal“ gegen das in § 4 der Rahmenvereinbarung niedergelegte Diskriminierungsverbot verstößt. Das Ergebnis hängt letztlich davon ab, ob die Ungleichbehandlung nach § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung gerechtfertigt werden kann. Eine Rechtfertigung wäre jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn die Tätigkeit des „Aushilfspersonals“ im Wesentlichen den Tätigkeiten anderer Beschäftigter im öffentlichen Dienst entspricht. Der EuGH scheint im konkreten Fall durchaus Zweifel an einer möglichen Rechtfertigung zu haben, überließ die endgültige Entscheidung jedoch dem vorlegenden Gericht.]

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 16. April 2015 – C-222/14 – *Maïstrellis*

Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (umgesetzt durch Richtlinie 2010/18/EU) – Richtlinie 2006/54/EG – Recht auf Elternurlaub für Richter – Urlaubsgewährung an den erwerbstätigen Vater bei nicht erwerbstätiger Mutter

Tenor: Eine Regelung, nach der ein Richter keinen Anspruch auf Elternurlaub hat, wenn seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist oder keinerlei Berufstätigkeit ausübt – es sei denn, sie kann wegen einer schweren Erkrankung oder Verletzung die Kinder nicht betreuen – verstößt gegen § 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und Art. 14 Richtlinie 2006/54/EG.

[**Hinweis:** Die Generalanwältin subsumiert zutreffend auch Richter unter den Arbeitnehmerbegriff der Elternurlaubsrichtlinie und folgt damit der Rechtsprechungslinie des EuGH, der in der Rs. *Chatzi* (Urt. v. 16.9.2010 – C-149/10) bereits griechische Beamte unter den Geltungsbereich der Richtlinie gefasst hatte (zur vergleichbaren Rechtslage in der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, vgl.

Heuschmid, jurisPR-ArbR 21/2012, Anm. 6). Der Elternurlaub ist ein individuelles Recht jedes Elternteils (vgl. auch EuGH-*Chatzi*, Rn. 33). Nach § 2 Nr. 3 der Rahmenvereinbarung könnten zwar die Mitgliedstaaten die „Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs“ regeln, unzulässig sei es jedoch einen Elternteil gänzlich vom Anspruch auszuschließen (Schlussanträge, Rn. 42). Zudem liege auch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nach Art. 14 Abs. 1 lit. c RL 2006/54/EG vor, da die Einschränkung des Anspruchs auf Elternurlaub explizit nur Ehemänner betraf. Es ist zu erwarten, dass der EuGH den Schlussanträgen folgen wird.

Eine der griechischen Rechtslage vergleichbare Regelung kennt das deutsche Recht nicht. Nach § 15 Abs. 1 u. 3 BEEG kann jedes Elternteil den Elternurlaub in Anspruch nehmen, unabhängig davon, ob der andere Elternteil erwerbstätig und zur Kindererziehung gesundheitlich in der Lage ist.]

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 23. April 2015 – C-382/13 – *Franzen u.a.*

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – KoordinierungsVO – Gelegenheitsarbeit in einem anderen Mitgliedstaat – Ablehnung von Kindergeld und Kürzung der Altersrente durch den Wohnsitzstaat

Tenor: 1. Nach Art. 13 Abs. 2 Buchst. a Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 unterliegt ein Arbeitnehmer, der vertraglich einige Tage im Monat im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats Gelegenheitsarbeit verrichtet, sowohl während der Tage, an denen er eine abhängige Beschäftigung ausübt, als auch während der Tage, an denen er dies nicht tut, den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsstaats.

2. Es ist nach Art. 13 Abs. 2 Buchst. a i.V.m. Abs. 1 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zulässig, wenn ein Wanderarbeitnehmer, der den Rechtsvorschriften des Beschäftigungsmitgliedstaats unterliegt, nach einer Regelung des Wohnsitzmitgliedstaats Leistungen aus der Rentenversicherung und Kindergeld im Wohnstaat bezieht.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 30. April 2015 – C-80/14 – *USDAW und Wilson*

Richtlinie 98/59/EG – Massenentlassungen – Betriebsbegriff – Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer

Tenor: Der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii Richtlinie 98/59/EG ist ebenso auszulegen wie in Buchst. a Ziff. i dieses Unterabsatzes.

Nach Ziff. ii kann geregelt werden, dass eine Pflicht zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer besteht, wenn innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20 Arbeitnehmer eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens entlassen werden, nicht aber, wenn die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben oder in bestimmten Betrieben eines Unternehmens innerhalb desselben Zeitraums die Schwelle von 20 Arbeitnehmern erreicht oder übersteigt.

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

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 13. Mai 2015 – C-182/13 – *Lyttle u.a.*

Richtlinie 98/59/EG – Massenentlassungen – Betriebsbegriff – Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer

Tenor: Der Begriff „Betrieb“ in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Ziff. ii Richtlinie 98/59/EG ist ebenso auszulegen wie in Buchst. a Ziff. i dieses Unterabsatzes.

Nach Ziff. ii kann geregelt werden, dass eine Pflicht zur Information und Konsultation der Arbeitnehmer besteht, wenn innerhalb eines Zeitraums von 90 Tagen mindestens 20 Arbeitnehmer eines einzelnen Betriebs eines Unternehmens entlassen werden, nicht aber, wenn die Gesamtzahl der Entlassungen in allen Betrieben oder in bestimmten Betrieben eines Unternehmens innerhalb

desselben Zeitraums die Schwelle von 20 Arbeitnehmern erreicht oder übersteigt.

[Hinweis: siehe Anmerkung unter II.]

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 13. Mai 2015 – C-392/13 – Rabal Cañas

Richtlinie 98/59/EG – Massenentlassungen – Betriebsbegriff – Methode zur Berechnung der Zahl entlassener Arbeitnehmer

Tenor: 1. Stellt eine nationale Regelung als einzige Referenzeinheit auf das Unternehmen und nicht auf den Betrieb ab, verstößt dies gegen Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG, wenn die Anwendung dieses Kriteriums zur Folge hat, dass das in den Art. 2 bis 4 dieser Richtlinie vorgesehene Informations- und Konsultationsverfahren vereitelt wird, während die betreffenden Entlassungen, wenn der Betrieb als Referenzeinheit verwendet würde, als „Massenentlassungen“ i.S.d. Definition in Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a der Richtlinie qualifiziert werden müssten.

2. Nach Art. 1 Abs. 1 Richtlinie 98/59/EG sind für das Vorliegen von „Massenentlassungen“ individuelle Beendigungen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht zu berücksichtigen, wenn diese Beendigungen bei Ablauf des Vertrags oder Erfüllung der Tätigkeit erfolgen.

3. Nach Art. 1 Abs. 2 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG ist es für das Vorliegen von Massenentlassungen im Rahmen von Arbeitsverträgen, die für eine bestimmte Zeit oder Tätigkeit geschlossen werden, nicht erforderlich, dass sich der Grund für diese Massenentlassungen aus demselben Rahmen der kollektiven Einstellung für die gleiche Dauer oder Tätigkeit ergibt.

[Hinweis: siehe Anmerkung unter II.]

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 4. Juni 2015 – C-543/13 – Fischer-Lintjens

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Rückwirkende Gewährung einer Rente nach den Vorschriften des Wohnmitgliedstaats – Unmöglichkeit rückwirkender Krankenversicherung

Tenor: Nach Art. 27 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 i.V.m. Anhang VI Abschnitt R Nr. 1 Buchst. a und b der Verordnung ist der Bezieher einer Rente zu Beginn des Zeitraums bezugsberechtigt, für den ihm diese Rente tatsächlich gewährt wird. Dies gilt unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt der Rentenanspruch förmlich festgestellt wurde und zwar ggf. auch dann, wenn dieser Zeitraum vor dem Zeitpunkt des Bewilligungsbescheids beginnt.

Nach Art. 27 und 84a Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 i.V.m. Anhang VI Abschnitt R Nr. 1 Buchst. a und b der Verordnung ist es nicht zulässig, dem Bezieher einer für ein Jahr rückwirkend gewährten Rente zu versagen, mit derselben Rückwirkung eine Krankenpflichtversicherung abzuschließen, was darauf hinausläuft, dass ihm jeglicher Schutz auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit vorenthalten wird, ohne dass alle, insbesondere seine persönliche Situation betreffende maßgebende Umstände berücksichtigt werden.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Villalon vom 7. Mai 2015 – C-47/14 – Holterman Ferho Exploitatie u.a.

Verordnung (EG) Nr. 44/2001 über die Zuständigkeit von Gerichten – Arbeitnehmerbegriff – Angestellter Direktor und Geschäftsführer einer Gesellschaft – Haftung wegen unzulänglicher Aufgabenerfüllung – Gerichtliche Zuständigkeit

Tenor: 1. Art. 18 bis 21 Verordnung (EG) Nr. 44/2001 sind dann anzuwenden,
- wenn der Beklagte auf der Grundlage eines „individuellen Arbeitsvertrags“, d. h. aufgrund einer Vereinbarung verklagt wird, durch die sich eine Person gegenüber einer anderen, deren Aufsichts- und Weisungsbefugnis sie untersteht, verpflichtet, eine bestimmte Tätigkeit gegen Entgelt auszuführen, und
- wenn der geltend gemachte Anspruch sich aus dem „individuellen Arbeitsvertrag“ ergibt, d. h. wenn das vorgeworfene Verhalten als Verstoß gegen die vertraglichen Verpflichtungen aus dem konkreten Arbeitsvertrag angesehen werden kann.

Hilfsweise, falls die Bestimmungen der Verordnung als nicht anwendbar angesehen werden:

2. Der Begriff „Vertrag oder Ansprüche aus einem Vertrag“ in Art. 5 Nr. 1 Verordnung (EG) Nr. 44/2001 erfasst auch einen Fall, in dem eine Gesellschaft eine Person in ihrer Eigenschaft als Geschäftsführer wegen Verletzung der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer gesellschaftsrechtlichen Aufgabe in Haftung nimmt. Das Gericht hat den Ort zu bestimmen, an dem die Dienstleistungen nach dem Vertrag erbracht worden sind oder hätten erbracht werden müssen. Dies ist der Erfüllungsort der Hauptdienstleistung, den der „Vertrag“ festlegt, oder sonst der Ort, an dem der Geschäftsführer seine Tätigkeit bei der Vertragserfüllung tatsächlich überwiegend ausgeübt hat, sofern die Erbringung der Dienstleistungen an diesem Ort nicht dem Willen der Parteien nach den zwischen ihnen geschlossenen Vereinbarungen widerspricht.

3. Ebenfalls hilfsweise für den Fall, dass der geltend gemachte Schadensersatzanspruch vom Begriff „unerlaubte Handlung oder ... Handlung, die einer unerlaubten Handlung gleichgestellt ist, oder ... Ansprüche aus einer solchen Handlung“ i.S.v. Art. 5 Nr. 3 Verordnung (EG) Nr. 44/2001 erfasst wird, ist durch das Gericht mit Blick auf die tatsächlichen Umstände zu bestimmen, welches der Ort ist, an dem das schädigende Ereignis eingetreten ist, und welches der Ort, an dem sich der Schaden verwirklicht hat.

[Hinweis: Vorliegend geht es im Kern um die internationale gerichtliche Zuständigkeit für eine Haftungsklage gegen den Geschäftsführer einer Gesellschaft. Damit hängt die Frage zusammen, ob dieser als Arbeitnehmer oder als Geschäftsführer anzusehen ist (Gerichtsstand am Wohnort des Arbeitnehmers oder am Sitz des Unternehmens). Der EuGH hat sich zur Auslegung des Begriffs „individueller Arbeitsvertrag“ in Art. 18 VO (EG) 44/2001 bislang noch nicht geäußert (s. aber Urt. v. 15.1.1987 – *Shenavai*, Rn. 16). Die wesentliche Unterscheidung zwischen Dienst- und Arbeitsvertrag liegt nach dem Generalanwalt darin, „dass beim Arbeitsvertrag die Person, die die Dienstleistung erbringt, in stärkerem oder geringerem Maße der Aufsicht und den Weisungen der anderen Vertragspartei unterliegt, was sie dieser gegenüber in ein Verhältnis der Unterordnung bringt“ (Rn. 28). Dies mache den „besonderen Schutz der schwächeren Partei erforderlich“, die daher „ausschließlich vor den Gerichten des Wohnsitzstaats verklagt werden“ könne (Rn. 28). Auch ein an der Gesellschaft beteiligter Direktor könne zu dieser in einem Arbeitsverhältnis stehen, jedoch nehme die Weisungsbefugnis der Gesellschafterversammlung ab, je mehr Anteile er an ihr habe (Rn. 31). Die Letztentscheidung überließ der Generalanwalt dem nationalen Gericht. Grundsätzlich liegen die Überlegungen des Generalanwalts auf der Linie der Rechtsprechung des EuGH, wonach Angehörige von Leitungsorganen von Gesellschaften auch als Arbeitnehmer eingestuft werden können. Hierbei ist es unerheblich, wie diese Beschäftigungsverhältnisse nach nationalem Recht eingeordnet werden. Ebenso hatte der EuGH in der Rs. *Danosa* entschieden (Urt. v. 11.11.2010 – C-232/09), in der es um den Schutz eines schwächeren Mitglieds der Unternehmensleitung nach der RL 92/85/EWG ging. Es muss daher auf den Einzelfall abgestellt werden.

Nach deutschem Recht kann ein Gesellschafter-Geschäftsführer ebenfalls in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft stehen, sofern ihm nicht mehr als 50 % der Stimmrechte zustehen oder er eine Sperrminorität hat (vgl. BAG v. 17.9.2014 – 10 AZB 43/14, Rn. 22).]

Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 11. Juni 2015 – C-160/14 – *Ferreira da Silva e Brito* u.a.

Richtlinie 2001/23/EG – Betriebsübergang – Wahrung der Ansprüche der Arbeitnehmer – Verstoß gegen Unionsrecht durch letztinstanzliches Gericht – Schadensersatz erst nach Aufhebung des beschwerenden Urteils

Tenor: 1. Art. 1 Abs. 1 Richtlinie 2001/23/EG ist dahin auszulegen, dass der Begriff des „Betriebsübergangs“ einen Sachverhalt erfasst, bei dem ein auf dem Charterflugmarkt tätiges Unternehmen aufgrund einer Entscheidung ihres ebenfalls ein im Luftverkehrssektor tätigen Mehrheitsaktionärs aufgelöst wird, und bei dem das Mutterunternehmen im Kontext der Liquidation:

- die Stellung der aufgelösten Gesellschaft in den Mietverträgen über Flugzeuge und den geltenden mit Reiseveranstaltern abgeschlossenen Charterflugverträgen einnimmt;

- zuvor von der aufgelösten Gesellschaft ausgeübte Tätigkeiten wahrnimmt;
 - einige der bis dahin der aufgelösten Gesellschaft zugehörigen Arbeitnehmer wieder einstellt und sie für identische Aufgaben einsetzt;
 - kleine Ausstattungsgegenstände der aufgelösten Gesellschaft erhält.
2. Nach Artikel 267 Abs. 3 AEUV ist bei Entscheidungen, die nicht mehr mit innerstaatlichen Rechtsmitteln angefochten werden können, dieses Gericht zur Anrufung des Gerichtshofs verpflichtet.
3. Das Unionsrecht und insbesondere die Rechtsprechung im Fall Köbler (C-224/01) sind so auszulegen, dass sie einer Vorschrift entgegen stehen, nach der es für die Begründung eines Schadensersatzanspruchs gegen den Staat erforderlich ist, dass das beschwerende Urteil zuvor aufgehoben wurde.

Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 11. Juni 2015 – C-266/14 – *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*

Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitbegriff – Arbeitnehmer ohne feste Betriebsstätte – Fahrtzeit zu täglich anderen Kunden von der Wohnung aus und wieder zurück

Tenor: Die Zeit, die ein Arbeitnehmer ohne feste Betriebsstätte für die Fahrt von zu Hause aus zum ersten Kunden seines Arbeitgebers benötigt sowie die Zeit für die Heimreise vom letzten Kunden ist „Arbeitszeit“ i.S.d. Art. 2 Nr. 1 Richtlinie 2003/88/EG.

[**Hinweis:** In dem Verfahren geht es um die Frage, ob die Wegezeit von Außendienstmitarbeitern zu ihren Arbeitseinsätzen und von dort aus zurück zu ihrem Heimatort, als Arbeitszeit iSd RL 2003/88/EG zu werten ist (s. auch Hinweis in HSI-Newsletter 4/2014). Diese Frage hat der Generalanwalt nun bejaht. Das Ergebnis liegt auf der Linie der Rechtsprechung des BAG zu den Lohnzahlungspflichten beim Einsatz von Außendienstmitarbeitern (BAG 22.4.2009 – 5 AZR 292/08).]

Schlussanträge der Generalwältin Sharpston vom 18. Juni 2015 – C-298/14 – *Brouillard*

Richtlinie 2005/36/EG – Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Anerkennung von Berufsqualifikationen – Ausnahme „Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung“ – Begriff „reglementierter Beruf“ – Einstellung von Rechtsreferenten am belgischen Kassationshof

Tenor: 1. Art. 45 AEUV ist anwendbar, wenn sich ein belgischer Staatsbürger, der in Belgien ansässig ist und keine berufliche Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübt hat, für seinen Antrag auf Teilnahme an einem Auswahlverfahren zur Einstellung von Rechtsreferenten am belgischen Kassationshof u. a. ein ihm von einer französischen Universität verliehenes Diplom vorlegt.

2. Ein Mitgliedstaat kann sich gegenüber seinen eigenen Staatsangehörigen nicht auf die Ausnahmeregelung von Art. 45 Abs. 4 AEUV berufen; der Anwendungsbereich der Richtlinie 2005/36/EG ist dadurch nicht verschlossen.

3. Die Beschäftigung als Rechtsreferent am belgischen Kassationshof ist kein „reglementierter Beruf“ i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 2005/36/EG.

4. Nach Art. 45 AEUV darf eine Behörde nicht pauschal die Teilnahme an einem öffentlichen Auswahlverfahren mit der Begründung versagen, die Person besitze weder einen von einer Universität in diesem Mitgliedstaat verliehenen Titel (eines Doktors, Lizenziaten oder Masters der Rechte) noch einen im Ausland erworbenen und von einer anderen Behörde dieses Staates als gleichwertig anerkannten akademischen Grad. Sie hat zu prüfen, ob die Person aufgrund ihrer sämtlichen akademischen Qualifikationen – einschließlich der aus einem anderen Mitgliedstaat – in Verbindung mit ihrer Berufserfahrung über gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt.

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Symvoulío tis Epikrateias (Griechenland) – C-201/15 – *AGET Iraklis*

Richtlinie 98/59/EG – Art. 49 und 63 AEUV – Kriterien für die Genehmigung von Massentlassungen

in einem konkreten Unternehmen – Vorliegen ernster gesellschaftlicher Gründe wie einer schweren Wirtschaftskrise und einer besonders hohen Arbeitslosenquote

Vorabentscheidungsersuchen der Augstākā tiesa (Lettland) – C-156/15 – *Private Equity Insurance Group*

Richtlinie 2002/47/EG über Finanzsicherheiten – Zielsetzung – Besonders günstige Vorzugsbehandlung von Kreditinstituten bei Insolvenzen ihrer Kunden, insbesondere gegenüber anderen Gläubigern wie Arbeitnehmern in Bezug auf ihre Gehaltsforderungen

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 21. Mai 2015 – C-65/14 – *Rosselle*

Richtlinie 92/85/EWG – Freigestellte Beamtin im Angestelltenverhältnis – Nichterfüllung der Wartezeit als Angestellte für Mutterschaftsleistungen

Tenor: Nach Art. 11 Nr. 4 S. 2 Richtlinie 92/85/EWG darf einer Arbeitnehmerin eine Mutterschaftsleistung nicht versagt werden, weil sie als Beamtin, die aus persönlichen Gründen freigestellt ist, um eine Beschäftigung im Angestelltenverhältnis auszuüben, im Rahmen dieser Beschäftigung die erforderliche Wartezeit für einen Anspruch nicht erfüllt, selbst wenn sie unmittelbar vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung bereits eine Erwerbstätigkeit von mehr als zwölf Monaten ausgeübt hat.

[Hinweis: Die Entscheidung folgt den Schlussanträgen (s. hierzu Hinweis in [HSI-Newsletter 5/2014](#)) und liegt auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung des EuGH. Wie schon zuvor (vgl. nur EuGH v. 20.9.2007 – C-116/06 – *Kiiski*, Rn. 49) weist er darauf hin, dass es sich bei dem Anspruch schwangerer Arbeitnehmerinnen auf Mutterschaftsleistungen um ein „sozialrechtliches Schutzinstrument von besonderer Bedeutung“ handelt (Rn. 30). Hervorzuheben ist die erstmalige Klarstellung des EuGH, dass die Mitgliedstaaten zwar Voraussetzungen für den Anspruch regeln könnten, die maximal zulässige Wartezeit von einem Jahr nach Art. 11 Nr. 4 S. 2 RL 92/85/EWG jedoch eine absolute Grenze darstelle (Rn. 41 ff; s. auch *Klein*, jurisPR-ArbR 26/2015, Anm. 6). Anknüpfungspunkt für die Erfüllung der Wartezeit ist demnach allein die Dauer der Erwerbstätigkeit und nicht die Dauer des Arbeitsverhältnisses beim aktuellen Arbeitgeber.

Im deutschen Recht regeln § 24i SGB V und § 13 MuSchG den Anspruch auf Mutterschaftsgeld, der nicht von der Erfüllung von Wartezeiten abhängig ist. Für den Fall, dass eine Beamtin während der Schutzfristen in ein Angestelltenverhältnis wechselt, sieht § 13 Abs. 3 MuSchG zudem vor, dass von diesem Zeitpunkt an entsprechend Mutterschaftsgeld zu zahlen ist (ferner *Klein*, jurisPR-ArbR 26/2015, Anm. 6).]

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Art. 2 (Recht auf Leben)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 65126/09 - Adigüzel u.a. / Türkei](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 22. November 2009 – zugestellt am 22. Mai 2015

(KESK-) Gewerkschaftsmitglieder – Demonstration gegen Verhaftung von 30 Gewerkschaftsmitgliedern – Auflösung der Demonstration – Verhaftung von TeilnehmerInnen – Haftbedingungen – Freilassung am folgenden Tag – nachfolgend Freispruch
[**Hinweis:** Auch wenn die Probleme in diesem Fall schwerpunktmäßig beim Schutz vor unzulässigen Haftbedingungen und unzulässiger strafrechtlicher Verfolgung (Art. 3 und 5 EMRK) liegt, so fragt der Gerichtshof dennoch nach einer möglichen spezifischen gewerkschaftsrechtlichen Dimension (Art. 11 EMRK).]

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

Urteile

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 4. Juni 2015 – Nr. 51637/12 - *Chitos / Griechenland*

[**Hinweis:** s.o. Anmerkung unter III.]

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 (Fünfte Sektion) vom 21. Mai 2015 – Nr. 53723/13 - *Zavodnik V. Slovenia*

Rechtsstreit über Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – Zusprechendes Urteil mit Lohnansprüchen – Nichtvollzug – Insolvenz – Zwangsversteigerung – Gerichtlicher Termin zur Vermögensverteilung – (nur) öffentliche Zustellung – Verletzung

[**Hinweis:** Dieses Verfahren macht deutlich, dass öffentliche Zustellungen (z.B. per Gerichtstafel) nicht in allen Fällen genügen. Auch wenn der Gerichtshof verschiedene besondere Umstände des Einzelfalls berücksichtigt (u.a. langes Verfahren, (behauptete) Zusage einer individuellen Information, keine anwaltliche Vertretung, relativ geringe Anzahl von Gläubigern, Rn. 78), so sieht er dennoch die (nur) öffentliche Zustellung der Ladung zum Termin für die Vermögensverteilung als nicht ausreichend an. Allgemein zweifelt er sogar die Wirksamkeit von öffentlichen Zustellungen an (“The Court considers that it would be unrealistic to expect the applicant to regularly consult the notice board of a court located in a different town from his place of residence or to gain access to every issue of the Official Gazette.” Rn. 80), was ggf. bei der Anwendung von § 185 ZPO (insbesondere von Nr. 1) zu berücksichtigen wäre.]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Dritte Sektion) vom 26. Mai 2015 - Nr. 33245/08 und 36788/08 – *Hantz und Kovacs / Rumänien*

Mitglieder des Lehrkörpers einer Universität (ungarische Sektion) – Kündigung – Gerichtliche Überprüfung – Unzulässigkeit u.a. wegen Nichterschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs

[**Hinweis:** Der Gerichtshof setzt sich nicht mit den wichtigen inhaltlichen Fragen auseinander, weil er letztlich eine Ausschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs verneint. Die Beschwerdeführer hätten sich nämlich vor den innerstaatlichen Gerichten nicht auf die Meinungsäußerungsfreiheit oder einen anderen inhaltlichen Kündigungsgrund berufen. Es sei deshalb sehr verständlich, wenn sich die Gerichte nicht von Amts wegen mit diesen Fragen auseinandergesetzt hätten (... ils n’ont pas soulevé expressément ou même en substance leurs griefs d’atteinte à la liberté d’expression ou de discrimination ni aucune autre question concernant le bien-fondé des décisions de licenciement. Dès lors, il est parfaitement compréhensible que les juridictions de recours n’aient pas examiné d’office ces griefs. “ Rn. 48). Dieser (letzte) Satz kann nur im Zusammenhang mit den Zulässigkeitsanforderungen an eine Menschenrechtsbeschwerde (Art. 35 EMRK), jedoch nicht als Antwort auf die inhaltliche Grundsatzfrage der Überprüfungspflichten innerstaatlicher Gerichte bei Kündigungsschutzverfahren (Art. 6 EMRK) gesehen werden.]

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 31. März 2015 - Nr. 28827/11 – *Andreasen / Vereinigtes Königreich und 26 andere EU-Mitgliedstaaten*

Direktorin in der EU-Kommission – öffentliche Vorwürfe gegen Kommission u.a. – Disziplinarverfahren – Entlassung – Verfahren vor dem EuGöD und EuG erfolglos

[**Hinweis:** Es ist – soweit ersichtlich – zum ersten Mal, dass sich der EGMR mit einem Disziplinar-/Entlassungsverfahren von EU-Beamten zu befassen hatte, bei denen eine Prüfung durch die beiden EU-Instanzen (EuGöD und EuG) erfolgt war. Das Ergebnis ist nach den Unzulässigkeitsentscheidungen in den Fällen *Perez / Deutschland* und *Klausecker / Deutschland* (s. HSI-Newsletter 1/2015, *Lörcher* Anm. unter III.) nicht überraschend: Unzulässigkeit „ratione personae“. Erstaunlich ist allerdings, dass der EGMR zusätzlich auch noch inhaltlich eine Verletzung von Art. 6 und 13 EMRK verneint hat (Rn. 73).]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 38835/12 – Gentil Berger / Portugal](#) (Erste Sektion) eingereicht am 13. Juni 2012 – zugestellt am 26. Mai 2015

Mitglied des Lehrkörpers an einer Universität – inneruniversitäres Disziplinarverfahren – zeitweise Suspendierung der Lehrtätigkeit als Disziplinarmaßnahme – Verwaltungsgerichtliche Überprüfung
[Hinweis: In diesem Verfahren geht es (neben der geltend gemachten unangemessenen Dauer) v.a. um die Frage, ob und inwiefern die universitätsinternen (Disziplinar-)Organe als „Gericht“ im Sinne von Art. 6 EMRK angesehen werden können.]

[Nr. 54849/12 – Ștefănescu / Rumänien](#) (Dritte Sektion) eingereicht am 17. August 2012 – zugestellt am 26. Mai 2015

Ingenieurin als Forscherin – Institut in Liquidation – Bekanntgabe der Termine im Insolvenzverfahren an (verstorbenen) Bevollmächtigten – Verlust von Gehalt und Beiträgen zur sozialen Sicherheit
[Hinweis: Der Sache nach handelt es sich um ein ähnliches Problem wie im oben beschriebenen [Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 21. Mai 2015 – Nr. 53723/13 - *Zavodnik V. Slovenia* zu rein öffentlichen Zustellungen.]

[Nr. 78392/14 und 2229/15 – Bileski und Karajanov / Mazedonien](#) (Erste Sektion) eingereicht am 11. und 30. Dezember 2014 – zugestellt am 19. Mai 2015

Richter (erstes Verfahren) – Hoher Bediensteter („holder of high-ranking offices during the communist time“ – zweites Verfahren) – Vorwurf der Kollaboration mit Sicherheitsbehörden – „Lustrations-“ (Säuberungs-)Verfahren – Entfernung aus dem Dienst
[Hinweis: In diesem Verfahren geht es um die rechtsstaatlichen Anforderungen an sog. „Lustrations“-Verfahren (Art. 6 EMRK) sowie um (die Zulässigkeit von) Einschränkungen des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK).]

[Nr. 55391/13, 57728/13 et 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal](#) (Erste Sektion) eingereicht im Jahr 2013 – zugestellt am 20. März 2015

Richterin – Disziplinarverfahren – rechtsstaatliche Anforderungen (u.a. Hoher Rat der Richterschaft („Conseil supérieur de la magistrature“) als „Gericht“ – (Nicht-)Öffentlichkeit des Verfahrens)

[Nr. 45611/13 – Gregurić / Kroatien](#) (Erste Sektion) eingereicht am 4. Juli 2013 – zugestellt am 18. März 2015

Zeitarbeitsverträge – Klage auf Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses – Klagefristen – divergierende Rechtsprechung

[Nr. 66553/12 – Antunović / Kroatien](#) (Erste Sektion) eingereicht am 5. September 2012 – zugestellt am 18. März 2015

Beamter – Disziplinarverfahren – Falsche Rechtmittelbelehrung – (Verneinung des) Zugang(s) zum Gericht

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

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 25832/14 - Pekünlü / Türkei](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 18. März 2014 – zugestellt am 27. Mai 2015

Professor – Verweigerung des Zugangs zu Vorlesungen („cours“) für kopftuchtragende Studentinnen – Strafrechtliche und disziplinarische Sanktionen

Nr. 29555/11 – Jurišić / Kroatien (Erste Sektion) eingereicht am 28. April 2011 – zugestellt am 24 März 2015

Offizier – Eröffnung eines Strafverfahrens u.a. wegen Amtsmissbrauch – Disziplinarverfahren wegen angenommener Straftatbestände – Entfernung aus dem Militärdienst – Einstellung des Strafverfahrens – Keine Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens

[**Hinweis:** Normalerweise würde die Einordnung der wesentlichen Frage der Wiederaufnahme (des Disziplinarverfahrens) eher unter Art. 6 EMRK fallen; der Gerichtshof stellt seine Fragen an die Parteien aber unter Art. 8 EMRK (Eingriff in das Privatleben), was die beschäftigungsrechtliche Dimension dieses Artikels zusätzlich unterstreicht.]

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 23. Juni 2015 – Nr. 34823/05 – Özçelebi / Türkei

Marinekommandant – Anklage wegen Beleidigung des Ansehens von Atatürk vor einem Militärgericht – Strafurteil – Verletzung

[**Hinweis:** Auch wenn in dem Urteil der berufliche Aspekt keine (besondere) Rolle gespielt hat, so weist doch die zustimmende Meinung von zwei Richtern darauf hin, dass bei den beruflichen Pflichten des Beschwerdeführers eine erhöhte Loyalitätspflicht bestanden haben könnte („he is bound by, so to speak, higher than average requirements of loyalty to the Turkish State“ Rn. 2), die aber letztlich zu keinem anderen Ergebnis führen würde.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 24067/05 und 46239/09 – Köseoğlu / Türkei (Zweite Sektion) eingereicht am 1. und 16. Juli 2009 – zugestellt am 27. Mai 2015

Lehrer – Gewerkschaftssekretär – Beteiligung an Organisation eines Fests zum Weltfriedenstag 1996 – Strafverfahren mit Verurteilung u.a. wegen Aufruf zum Hass – Entlassung aus dem Dienst – Aufhebung des Strafgesetzes – Antrag auf Wiedereinstellung – Ablehnung

[**Hinweis:** Der sich letztlich seit knapp 20 Jahren hinziehende Verfahrenskomplex zeigt deutlich, welchen Einschränkungen politische (und gewerkschaftliche) Aktivitäten immer noch ausgesetzt sind. Der rechtliche Schwerpunkt wird vom Gerichtshof offensichtlich in der Einschränkung der Meinungsäußerungsfreiheit (und weniger in der Versammlungs- oder Vereinigungsfreiheit) gesehen.]

9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Urteile

Urteil (Zweite Sektion) vom 26. Mai 2015 – Nr. 7152/08 - Doğan Altun / Türkei

Gemeindebediensteter – Sekretär der Gewerkschaft *Tüm Bel Sen* – Aufstellung von Urnen in der Mittagspause vor der Kantine des kommunalen Versorgungsträgers zur Durchführung einer

Abstimmung über den Haushalt – Warnung wegen nicht eingeholter Erlaubnis – Verletzung
[**Hinweis:** Dieses Verfahren reiht sich in eine lange Serie der Kritik gegen Einschränkungen gewerkschaftlicher Aktivitäten in der Türkei ein.

Auch wenn der Sachverhalt nicht eindeutig ist, so spricht doch viel dafür, dass der Beschwerdeführer (es bleibt letztlich nicht eindeutig geklärt, ob es sich um einen Beamten handelte) eine von der Gewerkschaft organisierte Abstimmung („référéndum“) zur Frage der Beschäftigten im Hinblick auf den (Gemeinde-)Haushalt („les droits des salariés pour le budget“, Rn. 8) (mit-)organisierte.

Verfahrensrechtlich weist der Gerichtshof zunächst das Argument der Unzulässigkeit *ratione materiae* zurück. Er sieht kein Argument, warum Gemeindebedienstete vom Anwendungsbereich des Art. 11 ausgeschlossen sein sollten (Rn. 26 und 27).

Materiell sieht der Gerichtshof Probleme beim Merkmal „gesetzlich vorgesehen“ im Hinblick auf die Vorhersehbarkeit. Denn die gesetzliche Regelung hatte gewerkschaftliche Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit erlaubt. Dieses Problem wurde letztlich nicht entschieden, weil die Einschränkung auch ansonsten nicht verhältnismäßig war.

So seien insbesondere die speziellen Umstände (z.B. gesetzliche Erlaubnis für gewerkschaftliche Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit) nicht berücksichtigt worden. Generell könne eine Person die Vereinigungsfreiheit nicht genießen, wenn sich die verbleibenden Wahl- oder Handlungsmöglichkeiten als nicht vorhanden oder als so reduziert herausstellen, dass sie keinerlei praktische Wirksamkeit aufweisen („un individu ne jouit pas de la liberté d’association si les possibilités de choix ou d’action qui lui restent se révèlent inexistantes ou réduites au point de n’offrir aucune utilité“, Rn. 50). Bedeutsam ist hier die Verknüpfung mit der konkret ausgesprochenen Sanktion, „die, so gering sie auch gewesen sein möge, den Beschwerdeführer und die anderen Gewerkschaftsmitglieder davon abhalten könnten, ihre Aktivitäten frei auszuüben“ („la sanction incriminée, si minime qu’elle ait été, était de nature à dissuader le requérant et les autres membres de syndicats d’exercer librement leurs activités“, Rn. 50). Erwähnenswert ist weiter, dass der Gerichtshof eine Entschädigung für immateriellen Schaden in Höhe von 1.500 Euro festsetzt und sich nicht mit der Feststellung einer Verletzung von Art. 11 EMRK begnügt.

Dieses Urteil ist ein weiterer Mosaikstein zur Anerkennung und weiteren Ausgestaltung der Gewerkschaftsrechte im Betrieb im Rahmen der EMRK.]

Urteil (Dritte Sektion) vom 21. April 2015 – Nr. 45892/09 - Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (Er.N.E.) / Spanien

Polizeigewerkschaft – Streikverbot – Zulässige Einschränkung – keine Verletzung

[**Hinweis:** Dieses Urteil sieht in dem absoluten Streikverbot für Polizeikräfte keine Verletzung von Art. 11 EMRK. Es erscheint aber sowohl vom Ergebnis als auch methodisch problematisch, weil es sich nicht ausreichend mit der eigenen Rechtsprechung, vor allem aber nicht mit den einschlägigen internationalen Grundlagen auseinandersetzt. So hätten zunächst die neuen Urteile *AFEDROMIL / Frankreich* und vor allem *Matelly / Frankreich* (für beide s. [HSI-Newsletter 5/2014 unter V.9](#)) erwähnt werden sollen, um ggf. den Unterschied zwischen einerseits Art. 5 ESC und andererseits dem hier einschlägigen Art. 6 Abs. 4 ESC herauszuarbeiten. Auf letztere Vorschrift wird aber gerade nicht Bezug genommen. Dies wäre umso eher erforderlich gewesen, als der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte gerade ein umfassendes Streikverbot für die Polizeikräfte als damit unvereinbar zurückgewiesen hatte (*EuroCOP / Irland*, s. [HSI-Newsletter 3/2014 unter VI.](#)).]

Urteil (Zweite Sektion) vom 9. April 2015 – Nr. 56395/08 u. 58241/08 – Özbent u.a. / Türkei

Beamte – Mitglieder der Gewerkschaft *Egetim-Sen* – Rechtliche Verpflichtung zur vorherigen Genehmigung einer Demonstration – Demonstration (öffentliches Verlesen einer die Arbeitsbedingungen kritisierenden Presserklärung) in der Nähe der Präfektur ohne vorherige Genehmigung – Geldbuße – Verletzung

[**Hinweis:** Dieses Urteil enthält zunächst eine verfahrensrechtliche Besonderheit, weil die

Gewerkschaft *Egetim-Sen* (und nicht nur ihre von strafrechtlichen Sanktionen betroffenen Mitglieder) selbst als Beschwerdeführerin aufgetreten war. Der Gerichtshof erkennt zwar an, dass sie sich grundsätzlich auf Art. 11 EMRK berufen kann. Im konkreten Fall verneint er jedoch die Opfereigenschaft und damit die Zulässigkeit, weil die Demonstration stattgefunden habe und sie nicht selbst (strafrechtlich) verfolgt worden war. Mit dieser Argumentation wird der Gewerkschaft im Fall der Verletzung der Gewerkschaftsrechte ihrer Mitglieder die Möglichkeiten genommen, sich schützend vor die Mitglieder zu stellen.

Was die anderen Beschwerdeführer (betroffene Mitglieder) anbetrifft, so betont der Gerichtshof, dass die Freiheit der Organisation oder Teilnahme an einer friedlichen Versammlung so wichtig ist, dass sie keine wie auch immer geartete Einschränkung im Hinblick auf eine Gewerkschaft, ihre Führer oder ihre Mitglieder verträgt, solange die Betroffenen bei dieser Gelegenheit nicht selbst eine verfolgungswürdige Maßnahme ergreifen („Elle estime que la liberté d’organiser une réunion pacifique ou d’y participer revêt une telle importance qu’elle ne peut subir une quelconque limitation, pour un syndicat, ses dirigeants ou ses membres, dans la mesure où les intéressés ne commettent eux-mêmes, à cette occasion, aucun acte répréhensible ...“, Rn. 49). Dementsprechend kann auch das Fehlen einer nach dem innerstaatlichen Recht erforderlichen Genehmigung im Fall einer friedlichen Demonstration keine (strafrechtlichen) Sanktionen nach sich ziehen. Siehe allgemeiner dazu *Lörcher* in HSI-Newsletter 1/2015 unter V.9. zu [Urteil](#) (Ehemalige Zweite Sektion) vom 24. März 2015 – Nr. 36807/07 – *Sezer / Türkei*.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 25317/13 - UNION DES FAMILLES EN EUROPE / Frankreich](#) (Fünfte Sektion) eingereicht am 4. April 2013 – zugestellt am 21. Mai 2015

Verband – Verweigerung der Mitgliedschaft im Wirtschafts-, Sozial- und Umweltausschuss
[**Hinweis:** Auch wenn es sich nicht um Gewerkschaften handelt, ist der Fall im Hinblick auf das entsprechende Verfahren für die Auswahl von Verbänden als Mitglieder eines nationalen Wirtschafts-, Sozial- und Umweltausschusses interessant.]

10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

Urteile

Art. 14 i.V.m. Art. 8

Urteil (Ehemalige Zweite Sektion) vom 23. Juni 2015 – Nr. 50421/08 und 56213/08 – *Sidabras u.a. / Litauen*

Akademiker – Ehemalige KGB-Beschäftigte – Nach Unabhängigkeit Litauens teilweise Weiterbeschäftigung im privaten Sektor – Entlassung wegen eines KGB-Gesetzes – Positive Urteile für die Beschwerdeführer vor dem EGMR wegen Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK – Keine Weiterbeschäftigung – Klagen auf Wiedereinstellung – Ablehnung – Unterschiedliche Bewertungen der Gründe

[**Hinweis:** Der Gerichtshof kommt aufgrund der Bewertung der Einzelfallumstände zu einem differenzierten Ergebnis: Bei den ersten beiden Beschwerdeführern sieht er für die behauptete Diskriminierung nach seinem vorherigen [Urteil](#) (*Sidabras und Džiautas / Litauen*) keine plausiblen Beweise („the first and the second applicants have not plausibly demonstrated before the Court that they have been discriminated against after the Court’s judgments in their case.“; Rn. 111). Dagegen hat nach seiner Auffassung im Fall des dritten Beschwerdeführers (s. [Urteil](#) *Rainys u.a. / Litauen*) die

Regierung keine überzeugenden Beweise dafür vorgebracht, dass die Bezugnahme des Obersten Gerichtshofs zum KGB-Gesetz nicht der entscheidende Umstand für die Ablehnung der Beschäftigung war („the Government have not convincingly demonstrated that the Supreme Court’s reference to the KGB Act was not the decisive factor“, Rn. 116).

Hier handelt es sich vor allem unter zwei Gesichtspunkten um ein wichtiges Verfahren, was durch die knappe Mehrheit (4:3) für die Zurückweisung der Beschwerde der ersten beiden Beschwerdeführer und die verschiedenen zustimmenden ablehnenden Meinungen deutlich wird. Vor allem geht es um die schwierige und nicht zuletzt deshalb auch umstrittene Abgrenzung der Kontrollaufgaben des Ministerkomitees für die Durchführung der Urteile nach Art. 46 EMRK von den Aufgaben des Gerichtshofs, die Einhaltung der EMRK sicherzustellen. Zum anderen ist die materielle Bewertung der Einzelfallumstände umstritten. Beides bedarf ggf. eingehenderer Analyse.]

11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

Urteile

Urteil (Vierte Sektion) vom 16. Juni 2015 – Nr. 20485/06 - *Mazzoni / Italien*

Militärbeschäftigter – Verursacher eines erheblichen Schadens beim Arbeitgeber – Streit um Höhe der Schadensersatzforderung – Vollstreckung in Lohnrückstände und Pension

[**Hinweis:** Zwei behauptete Verletzungen von Art. 6 EMRK wurden als unzulässig verworfen. Eine Verletzung des Eigentumsschutzes (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll) wurde u.a. unter Hinweis auf einen großen Beurteilungsspielraum (Rn. 69) sowie die Einschränkungen der Vollstreckung (nur Lohnrückstände, nur ein Fünftel der Pension, Rn. 70) verneint. Auch das Existenzminimum wurde nicht als verletzt angesehen (Rn. 71). Problematisch erscheint zumindest, dass der Gerichtshof nicht auf die internationalen Vorgaben zum Schutz von Arbeitseinkommen eingeht (ILO Übereinkommen Nr. 95, Art. 4 Abs. 5 RESC), ohne damit notwendigerweise zu einem anderen Ergebnis kommen zu müssen.]

Urteil (Zweite Sektion) vom 10. Februar 2015 – Nr. 53080/13 - *Bélané Nagy / Ungarn* [Überweisung an die Große Kammer am 3. Juni 2015]

Behindertenrente – Entzug aufgrund neuer gesetzlicher Bestimmungen zur Feststellung des Grades der Behinderung – Verletzung

[**Hinweis:** Gegen dieses Urteil ist inzwischen Rechtsmittel durch die ungarische Regierung eingelegt worden. Der zuständige Ausschuss hat das Rechtsmittel am 3. Juni 2015 zugelassen, so dass das Verfahren letztlich durch die Große Kammer entschieden werden wird. Dieses Verfahren wirft grundsätzliche Fragen zu einem Recht auf Soziale Sicherheit im Rahmen des von Protokoll Nr. 1 Art. 1 geschützten Eigentums auf, v.a. ob und ggf. inwieweit sich die Anerkennung eines Rechts auf Soziale Sicherheit (hier Invaliditätsrente) aus einer völkerrechtskonformen Auslegung anhand der entsprechenden UNO-, ILO- und ESC-Normen ergibt (s. dazu *Lörcher*, ZESAR Heft 7/2015).]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Erste Sektion) vom 21. Mai 2015 – Nr. 39631/13 - *Grigoriou-Kanari / Griechenland*

Pension – Anpassung – Zinsen – keine Verletzung – Unzulässigkeit

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Europäische Union

Europäische Kommission

(Die folgenden Informationen sind den „[Schlagzeilen](#)“ der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration entnommen.)

Beschäftigung: Kommission verklagt Estland vor dem Gerichtshof wegen Kettenverträgen an Hochschulen [27/05/2015]

Die Europäische Kommission verklagt Estland vor dem EuGH wegen eines nationalen Gesetzes, das keinen ausreichenden Schutz gegen die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge oder Arbeitsverhältnisse im Hochschulsektor bietet.

[**Hinweis:** Dieses [Vertragsverletzungsverfahren](#) könnte Bedeutung für das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (WissZeitVG) haben; ggf. ist auch die damit verbundene Praxis von Kettenbefristungen im Hochschulbereich vor diesem Hintergrund zu bewerten (s. z.B. *GEW*, Dauerstellen für Daueraufgaben, Mindeststandards für Zeitverträge, [Gesetzentwurf](#), (Januar) 2015).]

Verfahren gegen Deutschland wegen Anwendung des Mindestlohngesetzes im Verkehrssektor eingeleitet [PM v. 19/05/2015]

Die Kommission begrüßt die Einführung des Mindestlohns in Deutschland. Nach ihrer Ansicht lässt sich jedoch insbesondere die Anwendung der deutschen Vorschriften u.a. auf den Transitverkehr nicht rechtfertigen, weil dadurch unangemessene Verwaltungshürden geschaffen würden, die ein reibungsloses Funktionieren des Binnenmarkts behindern. Sie leitete daher ein [Vertragsverletzungsverfahren](#) gegen Deutschland ein. Die deutschen Behörden haben nun zwei Monate Zeit, um auf die vorgebrachten Argumente zu antworten.

Länderspezifische Empfehlungen 2015 der Kommission: Weitere Maßnahmen zur Unterstützung eines robusten Aufschwungs erforderlich [13/05/2015]

Um ein selbsttragendes Wachstum wiederzuerlangen, sind weitere politische Strategien erforderlich. Die Europäische Kommission hat heute [länderspezifische wirtschaftspolitische Empfehlungen](#) für innerstaatliche Maßnahmen für 2015 und 2016 angenommen, die neue Arbeitsplätze schaffen und das Wachstum ankurbeln sollen.

[**Hinweis:** Im Rahmen des Europäischen Semesters hat die Kommission länderspezifische wirtschaftspolitische Empfehlungen für innerstaatliche Maßnahmen für 2015 und 2016 vorgenommen. In den länderspezifischen [Empfehlungen](#) für Deutschland wird empfohlen, dass die BRD mehr Anreize für einen späteren Renteneintritt setzt; Maßnahmen ergreift, um die hohen Arbeitseinkommenssteuern und Sozialversicherungsbeiträge, insbesondere für Geringverdiener, zu verringern, und die Wirkung der kalten Progression einzuschränken; die fiskalische Behandlung von Minijobs überprüft, um den Übergang in andere Beschäftigungsformen zu erleichtern (Ziff. 2).]

Veröffentlichung des Berichts 2014 über die Anwendung der Charta der Grundrechte [PM v. 08/05/2015]

Die Kommission hat ihren jährlichen Bericht über die Anwendung der EU-GRC veröffentlicht. Der [Bericht 2014](#) hält den Stand der Umsetzung der Charta zum Schutz der Grund- und Menschenrechte fest und soll die rechtlichen Mittel stärken, die den Bürgern der Mitgliedstaaten zur Verfügung stehen.

Bericht über die Modernisierung der Sozialschutzsysteme in der EU [PM v. 24/04/2015]

Der vom Europäischen Netz für Sozialpolitik im Auftrag der Kommission erarbeitete [Bericht](#) hat gezeigt, dass die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung von Reformen zur Modernisierung der Sozialschutzsysteme Fortschritte erzielt haben, die Anstrengungen aber noch verstärkt werden müssten.

Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer: Kommission leitet Konsultation mit Sozialpartnern über die Konsolidierung dreier Richtlinien ein [10/04/2015]

Die Kommission leitet auf EU-Ebene eine [Konsultation](#) mit Sozialpartnern (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern) ein, um deren Stellungnahme zu Maßnahmen der Europäischen Union einzuholen, die auf eine Verbesserung der Kohärenz und Wirksamkeit der bestehenden EU-Gesetzgebung zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene gerichtet sind.

Europäisches Parlament

Das EU-Parlament hat eine vergleichende Studie zu den Auswirkungen der Krise auf Grundrechte in Belgien, Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Spanien und Zypern in Auftrag gegeben. In dem nun veröffentlichten [Bericht](#) werden die Auswirkungen auf das Recht auf Bildung, Gesundheit, Arbeit, Altersversorgung, Zugang zur Justiz und Meinungsäußerungs- und Versammlungsfreiheit in den genannten Ländern näher untersucht.

In einer Entschließung vom 9. Juni 2015 fordert das EU-Parlament die Kommission auf, klarere Zielvorgaben und konkretere Maßnahmen im Rahmen einer **Strategie für die Gleichstellung von Männern und Frauen nach 2015** vorzulegen. Unter anderem sollen Maßnahmen ergriffen werden, die für die Beachtung der Gleichbehandlungsrichtlinien auch durch die Sozialpartner sorgen. Weiter soll die Beschäftigungsquote von Frauen gesteigert werden und mehr Frauen in Führungspositionen tätig sein (siehe [Pressemitteilung](#) v. 09/06/2015).

Weiterhin hat das EU-Parlament am 20. Mai 2015 eine [Entschließung zum Mutterschaftsurlaub \(2015/2655\(RSP\)\)](#) verabschiedet. Der Rat wird darin aufgefordert, die Verhandlungen zum Vorschlag für eine EU-Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub ([COM\(2008\)637](#)) wieder aufzunehmen. Der Richtlinienvorschlag beinhaltet eine Ausweitung des Mutterschaftsurlaubs sowie einen bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die Kommission hatte im Rahmen ihres REFIT-Programms aufgrund der Blockade im Rat angekündigt, den Richtlinienvorschlag zurückziehen zu wollen. Näheres hierzu in der [Pressemitteilung](#) des EU-Parlaments v. 20/05/2015.

EuGH/EuG

Der EuGH hat angesichts kontinuierlich steigender Verfahrenszahlen am EuG vorgeschlagen, die Zahl der Richter am EuG in drei Stufen auf 56 zu verdoppeln. Der Vorschlag beinhaltet auch die Integration des EuGöD in das EuG (Zusammenlegung in zwei Instanzen). Der Reformvorschlag wird derzeit vom EU-Parlament geprüft. Nähere Informationen über Hintergründe und Inhalte können der [Presseerklärung](#) des EuGH vom 28. April 2015 entnommen werden.

Das EuG hat sich eine neu gefasste [Verfahrensordnung](#) gegeben, die am 1. Juli 2015 in Kraft getreten ist, und sie in einer [Presseerklärung](#) näher erläutert. Direktklagen bzw. Streithilfen vor dem EuG können in seltenen Ausnahmefällen auch arbeitsrechtlich von Bedeutung sein (evtl. für europäische Gewerkschaften oder Betriebsräte bei Verletzung ihrer Rechte im Rahmen von EU-Verfahren).

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)

Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte über das Thema Arbeitsausbeutung [02/06/2015]

Eine [Studie](#) der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) hat ergeben, dass für

Wanderarbeiter aus europäischen Mitgliedsländern und außerhalb der EU das Risiko besteht, Opfer von Arbeitsausbeutung zu werden. Die Studie prangert zudem an, dass Arbeitgeber, die Migranten unter unwürdigen Bedingungen arbeiten lassen, nicht ausreichend sanktioniert werden. Der Interimsdirektor von FRA, Constantinos Manolopoulos, fordert daher, dass "die EU-Mitgliedsländer viel mehr unternehmen, um ein Null-Toleranz-Klima für Formen von schwerer Arbeitsausbeutung zu schaffen".

2) Europarat

Neue Rechtsakte (einschl. Empfehlungen)

Die am 1. April 2015 vom Ministerkomitee angenommene **Empfehlung zum Datenschutz am Arbeitsplatz** („Recommendation [CM/Rec\(2015\)5](#) of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment“, s. HSI-Newsletter 1/2015 unter VI. 2) enthält im Verhältnis zu ihrer Vorgängerregelung ([Empfehlung Rec\(89\)2E](#)) nicht nur eine Weiterentwicklung des bisherigen Inhalts in einem Teil I unter der Überschrift „Allgemeine Prinzipien“, sondern auch einen inhaltlich neuen Teil II, der sich mit der Datenverarbeitung in und mit den neuen Technologien und Medien befasst.

Europäische Menschenrechtskonvention (EMKR)

Die Bundesrepublik hat am 15. April 2015 das [15. Protokoll zur EMRK](#) ratifiziert. Das Protokoll betont u.a. das Prinzip der Subsidiarität, nach dem die Hauptverantwortung für die Gewährleistung der Menschenrechte bei den Vertragsstaaten liegt. Von großer verfahrensrechtlicher Bedeutung ist, dass die Frist für die Einlegung einer Beschwerde von sechs auf vier Monate verkürzt werden wird. Das Protokoll kann jedoch erst in Kraft treten, wenn alle 47 Vertragsstaaten es ratifiziert haben (bisher sind es mit Deutschland knapp die Hälfte).

Europäische Sozialcharta (ESC)

Allgemeines

Anhörung im Bundestag zur Europäischen Sozialcharta

Am 10. Juni 2015 fand eine Anhörung im Europaausschuss des Bundestages statt. Anlass war ein Antrag der Linksfraktion (BT-Drs. [18/4092](#)), in dem die Abgeordneten die Bundesregierung 50 Jahre nach Inkrafttreten der Europäischen Sozialcharta auffordern, die daraus resultierenden Verpflichtungen einzuhalten und die [Revidierte Europäische Sozialcharta](#) von 1996 (RESC) sowie die entsprechenden Protokolle zu ratifizieren. Auf die Fragen der Abgeordneten antworteten drei Sachverständige (Prof. Dr. M. Eilfort, H. Nielebock, K. Lörcher), die bereits vorher schriftliche [Stellungnahmen](#) abgegeben hatten. Während zwei Sachverständige die Ratifizierung der genannten Instrumente für notwendig hielten, war der dritte Sachverständige (Prof. Eilfort) diesen Forderungen gegenüber verhalten.

Die RESC ist von 33 Europaratmitgliedstaaten (lediglich 10 Mitgliedstaaten, darunter die Bundesrepublik, haben nur die alte Fassung von 1961) ratifiziert. Das „[Turiner Änderungsprotokoll](#)“ von 1991, das u.a. die unabhängige Rolle des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte als Auslegungsorgan stärkt, bedarf zu seinem Inkrafttreten noch der Ratifizierung durch vier Staaten, darunter der Bundesrepublik. Das [Protokoll über Kollektivbeschwerden](#) von 1995 ist bisher nur von 15 Mitgliedstaaten ratifiziert worden.

Beschwerdesystem

Am 19. Mai 2015 hat der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte die Beschwerde des griechischen Gewerkschaftsbundes GSEE gegen Griechenland (111/2014, s. HSI-Newsletter 5/2014 unter VI.) in einer [Entscheidung](#) für zulässig erklärt.

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Internationale Arbeitskonferenz (104. Tagung im Juni 2015)

Mit großer Unterstützung der Delegierten der Internationalen Arbeitskonferenz hat die ILO eine umfassende Analyse über die Auswirkungen der Transformationsprozesse in der Welt der Arbeit auf den Weg gebracht. Die Untersuchung wird sich auf vier Schwerpunkte konzentrieren: Arbeit und Gesellschaft, gute, menschenwürdige Arbeit, die Organisation der Arbeit und der Produktion sowie die Regelung der Arbeitswelt. Als Ergebnis des Analyseprozesses soll eine hochrangige Kommission zur Zukunft der Arbeit den Ergebnisbericht auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2019 anlässlich des 100jährigen Jubiläums der ILO vorstellen. Ziel ist es aufzuzeigen, wie die ILO im zweiten Jahrhundert ihres Bestehens ihr Mandat für soziale Gerechtigkeit am besten realisieren kann.

Folgende vier Themenschwerpunkte standen im Mittelpunkt der Beratungen:

- *Übergang zur formalen Wirtschaft*

Am 12. Juni 2015 nahm die Internationale Arbeitskonferenz einen neuen historischen Arbeitsstandard in Form einer [Empfehlung](#) an. Die Empfehlung bietet ein internationales Rahmenwerk, um vielen Millionen Erwerbstätigen und Wirtschaftseinheiten den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu erleichtern. Eine informelle Wirtschaft zeichnet sich u.a. durch mangelndes Arbeitsrecht, ungünstige Arbeitsbedingungen und niedrige Produktivität aus.

- *Anwendung der Internationalen Arbeitsstandards: 24 Fälle, Arbeiter in der Landwirtschaft*

Der Normenanwendungsausschuss der Konferenz befasste sich mit allgemeinen Fragen. Dabei ging es u.a. um das Streikrecht, bei dem die unterschiedlichen Positionen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppen auch zur Interpretation der im Februar verfassten „Gemeinsamen Erklärung“ (s. HSI-Newsletter 1/2015 unter VI.3.) deutlich zum Ausdruck kamen. Weiter wurde der „General Survey concerning the right of association and rural workers’ organizations instruments“ (s. [Bericht Teil 1](#)) debattiert. Der Ausschuss nahm Schlussfolgerungen für 24 individuelle Fälle an, die sich auf die Umsetzung von verschiedenen ILO-Übereinkommen, v.a. von Nr. 87 zur Vereinigungsfreiheit beziehen (s. [Bericht Teil 2](#)). Diese Diskussion fand auf der Grundlage des jährlichen Berichts des Sachverständigenausschusses für die Anwendung von ILO-Übereinkommen und Empfehlungen (s. HSI-Newsletter 1/2015 unter VI.3.) statt.

- *Zentrale Rolle von kleinen und mittleren Unternehmen für nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit für alle*

Die Diskussion zu kleinen und mittleren Unternehmen führte zu der allgemeinen Übereinstimmung, dass kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ein wichtiger Motor für menschenwürdige und produktive Beschäftigung sind. KMU stellen weltweit zwei Drittel der Arbeitsplätze und schaffen die meisten neuen Jobs. Gut geplante Strategien zu KMU können helfen, mehr und bessere Arbeitsplätze und nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu schaffen. Mit Blick auf die Vielseitigkeit von KMU muss die Politik darauf achten, ihre Maßnahmen zielgerecht an der Größe, dem Wirtschaftszweig, dem Alter und der Wachstumsgeschwindigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen auszurichten.

- *Arbeitnehmerschutz und soziale Sicherheit*

Der Ausschuss zum Arbeitnehmerschutz und zur sozialen Sicherheit stimmte darin überein, dass Verbesserungen im Arbeitnehmerschutz in den ILO-Mitgliedsstaaten erzielt wurden. Trotzdem profitieren nicht genügend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von diesem Fortschritt, sei es, dass sie vom Gültigkeitsbereich eines Gesetzes ausgeschlossen sind, dass Gesetze in der Praxis nicht angewendet werden oder dass das Schutzniveau nicht angemessen ist.

[Quelle: [ILO-Berlin](#) (leicht geändert).]

Verwaltungsrat

Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Der [375. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit](#) (GB.324/INS/6) wurde im Juni 2015 veröffentlicht und auf der 324. Sitzung des Verwaltungsrats angenommen. Der einzige Fall aus Europa betrifft die *Türkei* (Fall Nr. 3098; Rn. 532 – 559; Verhaftungen, Verfolgung von Gewerkschaftsführern wegen Gewerkschaftsaktivitäten, Einsatz des Strafrechts, um die unabhängige Gewerkschaftsbewegung zu unterdrücken).

[**Hinweis:** Obwohl der Bericht in verschiedenen Fällen geltend gemachte Verletzungen des Streikrechts prüft, enthält so gut wie keine der Prüfungen (jeweils Teil „C. Conclusions“) eine positive Erwähnung des Streikrechts (eine gewisse Ausnahme bildet Rn. 490, in der auf einen früheren Fall mit Bezug zur Anerkennung des Streikrechts verwiesen wird). In einem Fall wird sogar aufgrund der Aussage der betroffenen Regierung, dass „die meisten“ Betroffenen (Lehrkräfte) nach dem Streik wieder die Erlaubnis zur Rückkehr zur Arbeit erhalten hätten („Noting the Government indication that most teachers were permitted to return to work after the strike, ... the Committee observes that the only remaining outstanding matter is the question of the need to promote collective bargaining in the sector, Rn. 388), nicht näher geprüft, ob die restlichen Betroffenen ungehindert von ihrem Streikrecht Gebrauch machen konnten. In der Zukunft wird also näher zu verfolgen sein, wie der Ausschuss in der Praxis das Streikrecht sicherstellt und die bisherigen Streikrechtsgarantien auch weiter einfordert.]

Beschwerden nach Art. 24 der ILO-Verfassung

Auf seiner 324. Sitzung entschied der Verwaltungsrat auch über verschiedene Beschwerden. Neben zwei Beschwerden zum Übereinkommen Nr. 111 (Bolivien und Qatar) ist aus Europa auf zwei Beschwerden gegen Portugal hinzuweisen wegen der Nichteinhaltung der

- Übereinkommen zur Arbeitsaufsicht (Nr. 81 und 129) und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Nr. 155) mit dem entsprechenden [Bericht](#) der Verwaltungsrat angenommen hat,

Übereinkommen zur Hafendarbeit (Nr. 137) mit dem entsprechenden [Bericht](#), dessen [Ergebnis](#) der Verwaltungsrat ebenso angenommen hat.

4) Vereinte Nationen

Zusammengestellt von Kristina Kurazova

Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat in seiner 13. Sitzung vom 25. März 2015 bis 17. April 2015 den [ersten Bericht der Bundesrepublik Deutschland](#) zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN Doc. CRPD/C/DEU/1, 7. Mai 2013) überprüft (s. zuletzt [HSI-Newsletter 1/2015 unter VI.4.](#)). In seinen [Abschließenden Bemerkungen](#) (UN Doc. CRPD/C/DEU/CO/1, 17. April 2015, Rn. 49 f.) äußerte der Ausschuss in Bezug auf Art. 27 (Arbeit und Beschäftigung) des Behindertenübereinkommens seine Besorgnis über die Segregation auf dem Arbeitsmarkt, die finanziellen Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern und den Umstand, dass segregierte Behindertenwerkstätten weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.

Deshalb hat der Ausschuss der Bundesrepublik Deutschland empfohlen, durch entsprechende Vorschriften wirksam einen inklusiven, mit dem Übereinkommen in Einklang stehenden, Arbeitsmarkt zu schaffen. Dies solle zum einen durch Beschäftigungsmöglichkeiten an zugänglichen Arbeitsplätzen im Sinne der Allgemeinen Bemerkung Nr. 2 (2014) des Ausschusses erfolgen. Dabei seien Frauen mit Behinderungen besonders zu berücksichtigen. Zum anderen sollen die Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitsgebern am allgemeinen Arbeitsmarkt schrittweise abgeschafft werden. Darüber hinaus solle sichergestellt werden, dass Menschen mit Behinderungen keine Minderung ihrer sozialen Sicherung und Rentenversicherung erfahren, die an die Behindertenwerkstätten gebunden sei.

Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte hat einen Entwurf für eine [Allgemeine Bemerkung](#) zu Art. 7 Sozialpakt (Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen) erarbeitet. Die Zivilgesellschaft wurde aufgerufen im Rahmen des Allgemeinen Diskussionstages, der im Rahmen der 56. Sitzung des Ausschusses vom 1. bis 15. Juni 2015 abgehalten wurde, zu dem Entwurf Stellung zu nehmen. Knapp 30 schriftliche [Stellungnahmen](#) wurden eingereicht, darunter auch eine [Stellungnahme des Internationalen Gewerkschaftsbundes](#), der sich erstmalig an der Arbeit des Ausschusses beteiligt hat.

Ausschuss gegen jede Form von rassistischer Diskriminierung

Der Ausschuss gegen jede Form von rassistischer Diskriminierung hat im Rahmen seiner 86. Sitzung vom 27. April 2015 bis 15. Mai 2015 den kombinierten [19. – 22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland](#) (UN Doc. CERD/C/DEU/19-22, 18. Oktober 2013) zum Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung überprüft. In seinen [Abschließenden Bemerkungen](#) (UN Doc. CERD/C/DEU/CO/19-22, 15. Mai 2015, Rn. 14) äußerte der Ausschuss seine Besorgnis über die hohe Arbeitslosigkeit des von dem Übereinkommen geschützten Personenkreises. Er sei insbesondere besorgt über die ethnisch-religiöse Diskriminierung von muslimischen Frauen beim Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten.

Der Ausschuss empfiehlt, die bislang ergriffenen Maßnahmen, die den Zugang zur Beschäftigung für Angehörige ethnischer Minderheiten verbessern sollten, auch mit dem Fokus auf Intersektionalität basierend auf Geschlecht und Religion, eingehend zu evaluieren. Zudem sollen die bestehenden Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene gestärkt werden, die zur Verbesserung der Integration von ethnischen Minderheiten in den Arbeitsmarkt und zur Bekämpfung von struktureller Diskriminierung beitragen sowie die Bemühungen zur Förderung der Einstellung von Angehörigen

ethnischer Minderheiten im öffentlichen und privaten Sektor zu verstärken. Erforderlichenfalls solle durch die Implementierung von speziellen Maßnahmen eine effiziente Untersuchung von Fällen mit rassendiskriminierendem Hintergrund im Bereich Beschäftigung und die Gewährung von angemessenen Abhilfemaßnahmen für die Opfer erfolgen.

Der Ausschuss äußerte zudem seine Besorgnis zu § 9 Abs. 1 AGG, nach dem eine Diskriminierung u.U. zulässig ist, und die damit einhergehende mittelbare Diskriminierung von Muslimen und anderen religiösen Gruppen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und empfiehlt die Prüfung der Aufhebung oder Änderung dieser Vorschrift (Rn. 15).

Weiterhin äußerte der Ausschuss seine Besorgnis über die anhaltende Diskriminierung gegen die Sinti- und Roma-Gemeinschaften u.a. im Hinblick auf den Zugang zum Arbeitsmarkt und empfiehlt u.a. Sondermaßnahmen und Programme zugunsten von Roma zu erarbeiten. Diese sollen einen umfassenden Aktionsplan beinhalten der mit ausreichenden Mitteln und Überwachungsmechanismen zu konzipieren und umzusetzen sei, um den Zugang der Roma zur Beschäftigung sicherzustellen (Rn. 17).

Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau

In seinen [Abschließenden Bemerkungen](#) (UN Doc. CEDAW/C/DEU/CO/6, 12. Februar 2009) zum 6. Bericht der Bundesrepublik Deutschland (UN Doc. CEDAW/C/DEU/6, 22. Oktober 2007) zum [Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau](#) hat der Ausschuss zum Ausdruck gebracht, dass der Schwerpunkt der Umsetzungsmaßnahmen u.a. auf den Bereich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, Lohngleichheit und zeitweiligen Sondermaßnahmen zu legen sei. Über die ergriffenen Maßnahmen und erzielten Ergebnisse müsse die Bundesrepublik Deutschland in ihrem nächsten Bericht informieren.

Der, seit September 2014 überfällige, kombinierte [7. bis 8. Bericht der Bundesrepublik Deutschland](#) zum Übereinkommen gegen die Diskriminierung der Frau wurde von der Bundesregierung am 3. Juni 2015 beschlossen. Der Bericht ist an den Bundestag und Bundesrat weitergeleitet worden und liegt als [Bundestagsdrucksache 18/5100](#) vor.

Menschenrechtsrat

Der Menschenrechtsrat hat in seiner 28. Sitzung vom 2. bis 27. März 2015, basierend auf einer gemeinsamen Initiative von Ägypten, Griechenland, Indonesien, Mexiko und Rumänien, die [Resolution 28/15](#) (UN Doc. A/HRC/RES/28/15, 2. April 2015) zum „Recht auf Arbeit“ ohne Abstammung angenommen. Darin wird der Hohe Kommissar der Vereinten Nationen für Menschenrechte ersucht, einen Bericht über die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit in Konsultation mit u.a. der ILO und der Zivilgesellschaft zu erstellen. Der Menschenrechtsrat hob in seiner Resolution insbesondere die Situation von Frauen und Menschen mit Behinderungen in Bezug auf die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit hervor. Der Bericht solle dem Menschenrechtsrat vor seiner 31. Sitzung im März 2016 vorgelegt werden.

© 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](#)