



## Newsletter 3/2015

*Berichtszeitraum 1. Juli - 30. September 2015*

### Inhalt

I. Editorial .....	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR .....	10
IV. Verfahren vor dem EuGH .....	14
1) Allgemeine Fragen .....	14
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 .....	24
1) Art. 2 (Recht auf Leben) .....	24
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	24
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit) .....	24
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit) .....	24
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	25
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) .....	27
7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit) .....	27
8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung).....	28
9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit) .....	29
10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot) .....	30
11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	30

<b>VI. Sonstige Informationen</b> .....	31
<b>1) Europäische Union</b> .....	31
<b>2) Europarat</b> .....	33
<b>3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)</b> .....	34
<b>4) Vereinte Nationen</b> .....	34

## I. Editorial

In der elften Ausgabe unseres Newsletters möchten wir Ihnen auf ein Neues einen breiten Überblick über die aktuellen Entwicklungen in der Rechtsprechung zum europäischen Arbeitsrecht bieten.

Aus der Rechtsprechung des EuGH ist dabei das Urteil in der aus Deutschland stammenden Rs. *Balkaya* (C-229/14) hervorzuheben, wonach ein Geschäftsführer u.U. als Arbeitnehmer i.S.d. Massenentlassungsrichtlinie angesehen werden kann. Die Auswirkungen dieser Entscheidung – auch auf § 17 Abs. 5 KSchG – werden in der Anmerkung unter II. behandelt. Wir danken an dieser Stelle besonders Thomas Klein für seine Unterstützung, der als Rechtsreferendar (z.Zt. im HSI) u.a. diese Anmerkung mit verfasst hat. Des Weiteren hat der EuGH auch Fragen zum SGB II-Leistungsausschluss für Ausländer und zum Arbeitszeitbegriff entschieden. Schließlich liegen überzeugende Schlussanträge in der Rs. *RegioPost* zur Berücksichtigung von Mindestlöhnen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vor und das BAG hat ein Verfahren zum sog. „AGG-Hopping“ vorgelegt.

Im Mittelpunkt der EGMR-Entscheidungen steht der Fall *Schipani u.a. / Italien* (Nr. 38369/09). Der Gerichtshof hatte sich hier mit Blick auf Art. 6 EMRK mit der Frage befasst, welche Anforderungen an die Begründung einer gerichtlichen Entscheidung zur Nichtvorlage an den EuGH zu stellen sind (siehe Anm. unter III.). Weiter äußerte sich der EGMR u.a. zur Freiheit der Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis und zur Sanktionierung von gewerkschaftlichen Aktivitäten in der Türkei.

Unter „Sonstige Informationen“ findet sich bspw. ein Bericht über die nationalen Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub von EUROFOUND und die Entschließung des Europarats zur Stärkung von Kollektivverhandlungen, einer Erhöhung der (Mindest-)Löhne sowie der Eindämmung prekärer Beschäftigung. Ferner fordert der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen die EU auf, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu verbessern. Wir freuen uns, dass Kristina Kurazova (Universität Bremen) die Rubrik der „Sonstigen Informationen“ in Zukunft betreuen wird und danken für Ihre Unterstützung.

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

*Dr. Johannes Heuschmid und Klaus Lörcher*  
Oktober 2015

## II. Anmerkung zum EuGH

### Zählen Geschäftsführer als Arbeitnehmer im Sinne der Massentlassungsrichtlinie? – [Urteil](#) vom 9. Juli 2015 – C-229/14 – *Balkaya*

von Thomas Klein und Daniel Hlava, LL.M.

*Zitiervorschlag: Klein/Hlava, HSI-Newsletter 3/2015, Anm. unter II.*

#### 1. Sachverhalt

Das deutsche Vorabentscheidungsverfahren des Arbeitsgerichts Verden (Vorlagebeschluss v. 6.5.2014 – 1 Ca 35/13, NZA 2014, 665) betrifft die Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Massentlassungsrichtlinie 98/59/EG (ME-RL).

Nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 KSchG, der die Vorgaben aus Art. 1 Abs. 1 Buchst. a ME-RL ins deutsche Recht umsetzt, besteht eine Anzeigepflicht bei Massentlassungen erst in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern. Für das Erreichen dieses Schwellenwertes kam es im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses vor dem Arbeitsgericht Verden entscheidend auf die Einordnung eines Geschäftsführers und einer Praktikantin an. Nach der nationalen Regelung in § 17 Abs. 5 KSchG gelten Geschäftsführer und andere Organmitglieder nicht als Arbeitnehmer i.S.d. Vorschrift. Das Arbeitsgericht wollte wissen, ob dies mit der ME-RL vereinbar ist, wenn der Geschäftsführer seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs der Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für seine Tätigkeit ein Entgelt erhält und selbst keine Anteile an der Gesellschaft besitzt.

Des Weiteren stellte das Arbeitsgericht die Frage, ob eine ausschließlich über das Jobcenter geförderte und nicht vom Arbeitgeber vergütete Praktikantin, die praktisch im Betrieb mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, unter den Arbeitnehmerbegriff der ME-RL fällt.

#### 2. Entscheidung

Der EuGH befasst sich zunächst mit der Rechtsstellung des Geschäftsführers und kommt zu dem Ergebnis, dass dieser als Arbeitnehmer i.S.d. ME-RL anzusehen ist. Ausgehend von den mit der ME-RL verfolgten Zielen, einen vergleichbaren Arbeitnehmerschutz in den Mitgliedsstaaten zu gewährleisten und die daraus resultierenden Belastungen für die Unternehmen anzugleichen, hält der Gerichtshof eine autonome und einheitliche unionsrechtliche Bestimmung des Arbeitnehmerbegriffs erforderlich (Rn. 33). Dabei seien objektive Kriterien zugrunde zu legen. Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses bestehe darin, „dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält“ (Rn. 34). Die Natur des Beschäftigungsverhältnisses im nationalen Recht sei für die unionsrechtliche Arbeitnehmereigenschaft ohne Bedeutung (Rn. 35). In Anknüpfung an seine Rechtsprechung in der Rs. [Danosa](#) (Urt. v. 11.11.2010 – C-232/09) führt der EuGH aus, dass sich auch ein Mitglied eines Leitungsorgans einer Kapitalgesellschaft in einem Unterordnungsverhältnis gegenüber der Gesellschaft befinden kann. Maßgeblich seien stets alle Umstände des Einzelfalls. Als Abgrenzungskriterien nennt der EuGH die Bedingungen, unter denen der Geschäftsführer bestellt wurde, die Art der ihm übertragenen Aufgaben und den Rahmen, in dem diese ausgeführt werden, den Umfang der Befugnisse des Geschäftsführers und die Kontrolle, die er

innerhalb der Gesellschaft unterliegt sowie die Umstände, unter denen er abberufen werden kann (Rn. 38).

Unter Zugrundelegung dieser Kriterien kommt der EuGH zu dem Ergebnis, dass es sich bei dem GmbH-Geschäftsführer des Ausgangsverfahrens um einen Arbeitnehmer i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a ME-RL handelt, der bei der Berechnung der Schwellenwerte zu berücksichtigen ist (Rn. 40 ff.). Der Geschäftsführer werde von der Gesellschafterversammlung ernannt und könne jederzeit gegen seinen Willen abberufen werden. Zudem unterliege er der Weisung und Aufsicht der Gesellschafterversammlung. Er stehe daher trotz des ihm bei seiner Aufgabenwahrnehmung eingeräumten Ermessensspielraums in einem Unterordnungsverhältnis zur Gesellschaft. Ein weiteres Indiz für die Arbeitnehmereigenschaft sei der Umstand, dass der Geschäftsführer im Ausgangsverfahren keine Gesellschaftsanteile besitze, wenngleich dieser Gesichtspunkt nicht ausschlaggebend sei.

Das Ergebnis wird nach Ansicht des EuGH durch die Zielsetzung der ME-RL bestätigt. Da die Richtlinie den Arbeitnehmerschutz bei Massenentlassungen verstärken soll, dürften die Begriffe, die ihren Anwendungsbereich bestimmen, nicht eng ausgelegt werden (Rn. 44). Dem könne auch nicht entgegengehalten werden, dass Geschäftsführer nicht schutzbedürftig seien (Rn. 45). Die Lage eines angestellten Geschäftsführers müsse sich hinsichtlich der Schutzbedürftigkeit bei einer Massenentlassung (insbesondere in kleinen und mittleren Gesellschaften) nicht zwangsläufig von der Situation anderer Beschäftigter unterscheiden (Rn. 46). Zudem könne eine Herausnahme von Geschäftsführern dazu führen, dass allen Arbeitnehmern eines Unternehmens ihre Rechte aus der Richtlinie vorenthalten würden (Rn. 47).

Hinsichtlich der Einordnung der Praktikantin kommt der EuGH ebenfalls zu dem Schluss, dass es sich um eine Arbeitnehmerin i.S.d. ME-RL handelt. Erfasst seien auch Personen, die einen Vorbereitungsdienst oder Ausbildungszeiten im Beruf „unter den Bedingungen einer tatsächlichen und echten Tätigkeit im Lohn- und Gehaltsverhältnis für einen Arbeitgeber nach dessen Weisung“ absolvieren (Rn. 50). Eine nur geringe Produktivität, eine verringerte Anzahl von Wochenarbeitsstunden bzw. eine geringere Vergütung sei für die Einordnung unerheblich. Auch auf den rechtlichen Kontext des Beschäftigungsverhältnisses im nationalen Recht und die Herkunft der für die Vergütung eingesetzten Mittel komme es nicht an (Rn. 51).

### 3. Kommentar

#### 3.1 Einheitlicher und unionsrechtsautonomer Arbeitnehmerbegriff in der ME-RL

Der EuGH hat im vorliegenden Urteil erstmals den Arbeitnehmerbegriff der ME-RL näher bestimmt. Entgegen der wohl herrschenden Ansicht in der Literatur (dazu *Naber/Sittard* in: *Preis/Sagan*, *Europäisches Arbeitsrecht*, § 10 Rn. 16 m.w.N.) legt der Gerichtshof den Arbeitnehmerbegriff autonom nach unionsrechtlichen Gesichtspunkten aus. Eine nationale Begriffsbestimmung war in der Literatur insbesondere damit begründet worden, dass sich der Begriff „Arbeitnehmersvertreter“ gemäß Art. 1 Abs. 1 Buchst. b ME-RL ausdrücklich nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedstaaten richtet. Damit werde konkludent auch auf den nationalen Arbeitnehmerbegriff verwiesen (*Vielmeier*, NJW 2014, 2678, 2680; *Hohenstatt/Naber*, NZA 2014, 637, 639; ferner *Lunk/Rodenbusch*, GmbHR 2012, 188, 190).

Dieser Argumentation ist der EuGH zu Recht nicht gefolgt. Ein Verweis auf die nationalen Begriffsdefinitionen ist in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a ME-RL nicht enthalten. Soweit Art. 1 Abs. 1 Buchst. b ME-RL für den Begriff „Arbeitnehmersvertreter“ auf das jeweilige nationale Recht verweist, kann hieraus nicht geschlossen werden, dass dies ebenso für den Arbeitnehmerbegriff zutrifft. Dem Arbeitnehmerbegriff der ME-RL kommt daher bereits wegen des fehlenden Verweises auf die nationalen Bestimmungen eine eigene unionsrechtliche Bedeutung zu (vgl. allg. EuGH v. 14.10.2010 –

C-428/09 – [Union syndicale Solidaires Isère](#), Rn. 27 f.; wenngleich der EuGH nicht immer konsequent vorgeht, vgl. die Nachweise bei *Lunk/Rodenbusch*, GmbHR 2012, 188, 191; s. auch *Heuschmid*, jurisPR-ArbR 21/2012, Anm. 6).

Zudem verlangen – wie der EuGH zutreffend ausführt (Rn. 33) – die mit der ME-RL verfolgten Ziele und der effet utile eine autonome und einheitliche Auslegung der Begriffe, die für den Anwendungsbereich der ME-RL maßgeblich sind. Dies gilt nach der Rechtsprechung des EuGH ebenso für die Begriffe „Entlassung“ (EuGH v. 12.10.2004 – C-55/02 – [Kommission/Portugal](#), Rn. 49) und „Betrieb“ (vgl. nur EuGH v. 30.4.2015 – C-80/14 – [USDW und Wilson](#), Rn. 45; hierzu *Walser*, HSI-Newsletter 2/2015, Anm. unter II.). Bliebe es dagegen den Mitgliedstaaten überlassen, diese Begriffe zu definieren, stünde der Anwendungsbereich der ME-RL zu deren Disposition, was eine Zersplitterung des intendierten Arbeitnehmerschutzes zur Folge hätte. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass die Mitgliedstaaten ein teilweise unterschiedliches Verständnis vom Arbeitnehmerbegriff haben bzw. dessen Kriterien unterschiedlich gewichten (eingehend *Rebhahn*, RdA 2009, 154 ff.). Insofern ist allgemein anzuzweifeln, ob die Zurückverweisung auf nationale Begriffsbestimmungen im EU-Arbeitsrecht sinnvoll ist (*Schlachter*, ZESAR 2011, 156, 163).

### 3.2 Kriterien zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft von Geschäftsführern

Nachdem der Arbeitnehmerbegriff in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a ME-RL also unionsrechtsautonom und einheitlich auszulegen ist, prüft der EuGH im nächsten Schritt, ob ein Mitglied der Unternehmensleitung den Status eines Arbeitnehmers haben kann. Für den Arbeitnehmerbegriff des Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit) hatte der EuGH bereits in der Vergangenheit entschieden, dass auch Geschäftsführer Arbeitnehmer sein können, wenn sie während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten (Urt. v. 27.6.1996 – C-107/94 – [Asscher](#) – Slg. 1996, I-3089 Rn. 25). Gleiches gilt nach dem Urteil in der Rs. [Danosa](#) (Urt. v. 11.11.2010 – C-232/09 – Slg. 2010, I-11405 Rn. 39 ff.) für den Arbeitnehmerbegriff der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG.

Mit der Besprechungsentscheidung knüpft der Gerichtshof an seine bisherige Rechtsprechung an. Auch für den Arbeitnehmerbegriff der ME-RL ist die zentrale Voraussetzung das Vorliegen eines Unterordnungsverhältnisses (Rn. 34). Zur Feststellung dieses Unterordnungsverhältnisses nennt der EuGH in Anlehnung an das Urteil in der Rs. [Danosa](#) mehrere Kriterien (Rn. 38). Die Subsumtion unter diese Kriterien und die weiteren Ausführungen zeigen, dass es letztlich maßgeblich vor allem auf die Weisungsgebundenheit des Geschäftsführers ankommt und darauf, dass er jederzeit ohne Einschränkung von seinem Amt abberufen werden kann (Rn. 39 ff.). Die Weisungsgebundenheit versteht der EuGH sehr weit und lässt auch gesellschaftsrechtliche Weisungen von einem anderen Gesellschaftsorgan ausreichen. Der – unter Umständen sehr große – eigene Ermessensspielraum eines Geschäftsführers steht der Weisungsgebundenheit nicht entgegen (Rn. 41). Der EuGH erteilt damit dem Arbeitsgericht Verden eine klare Absage. Dieses hatte in seinem Vorlagebeschluss (ArbG Verden v. 6.5.2014 – 1 Ca 35/13, Rn. 159 ff.) vorgeschlagen, die persönliche Abhängigkeit, das heißt die Abhängigkeit von Weisungen, die Ort, Zeit und die konkrete Art und Weise der Leistungserbringung betreffen, als Abgrenzungskriterium heranzuziehen.

Bemerkenswert ist in diesem Kontext, dass der EuGH auch nicht auf die vom Arbeitsgericht Verden angesprochenen Interessen der Gesellschaftseigner eingeht (ArbG Verden v. 6.5.2014 – 1 Ca 35/13, Rn. 163). Das Arbeitsgericht hielt es für erforderlich, die herausgehobene Stellung des Geschäftsführers zu berücksichtigen und dem daraus resultierenden Interesse der Unternehmenseigner, sich ohne arbeitsrechtliche Beschränkungen von einem Geschäftsführer trennen zu können, Rechnung zu tragen. Dieser Sichtweise hat sich der EuGH nicht angeschlossen. Er bestimmt die Arbeitnehmereigenschaft richtigerweise allein aus der Unterordnung und der Schutzbedürftigkeit des Geschäftsführers. Es ist gerade Gegenstand der ME-RL, dem Interesse an einer Unternehmensführung ohne arbeitsrechtliche Beschränkungen rechtliche Grenzen zu setzen.

Dieses Interesse kann daher bei der Bestimmung des Anwendungsbereichs der Richtlinie keine Rolle spielen.

Interessant ist auch, dass der EuGH ausdrücklich betont, dass der Umstand, dass der Geschäftsführer selbst keine Gesellschaftsanteile besitzt, zwar für die Arbeitnehmereigenschaft spreche, für sich allein genommen jedoch nicht ausschlaggebend sei (Rn. 40). Nach Ansicht des EuGH kann demnach auch ein Geschäftsführer, der Minderheitsgesellschafter ist, grundsätzlich Arbeitnehmer i.S.d. ME-RL sein. Maßgeblich dürfte auch insofern die Weisungsgebundenheit sein. Damit ist insbesondere die Frage relevant, ob der Geschäftsführer beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft nehmen kann (so auch zum sozialrechtlichen Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV: BSG v. 30.1.1990 – 11 RAR 47/88, NZA 1990, 950; BSG v. 8.8.1990 – 11 RAR 77/89, ZIP 1990, 1566). Dies wird regelmäßig anzunehmen sein, wenn er einen Kapitalanteil von über 50 % hält oder aufgrund einer vereinbarten Sperrminorität Entscheidungen verhindern kann (vgl. auch hier zum sozialrechtlichen Beschäftigtenbegriff: *Udsching* in: Hauck/Noftz, SGB IV § 7 Rn. 16; s. auch ErfK/Rolfs, § 7 SGB IV Rn. 21). Das BAG hatte diese Kriterien ebenfalls in einer Entscheidung zugrunde gelegt, in der es nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b ArbGG um die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit für die Kündigung eines angestellten Geschäftsführers ging (BAG v. 17.9.2014 – 10 AZB 43/14, Rn. 22 = NZA 2014, 1293). Ähnlich argumentiert auch Generalanwalt *Villalon* in seinen [Schlussanträgen](#) vom 7.5.2015 zur Rs. *Holterman Ferho Exploitatatie u.a.* (C-47/14) zum Begriff „individueller Arbeitsvertrag“ in der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 über die internationale Zuständigkeit von Gerichten: Wäre die Beteiligung eines Geschäftsführers an einer Gesellschaft so hoch, dass er entscheidenden Einfluss auf sie nehmen kann, wäre er „in der Praxis seinen eigenen Anweisungen und seinem eigenen Handlungsermessen unterstellt“, weshalb „in diesem Fall die Weisungsbefugnis der Gesellschafterversammlung gegenüber seiner Person und mit dieser auch das Unterordnungsverhältnis [schwindet]“ (Schlussanträge zu C-47/14, Rn. 31). Dieser Argumentation schloss sich der EuGH in der Rs. *Holterman Ferho Exploitatatie u.a.* an, indem er auf die Einflussmöglichkeiten des Geschäftsführers als Anteilseigner abstellte; nur wenn diese „nicht unerheblich“ seien, läge ein Unterordnungsverhältnis vor (EuGH v. 10.09.2015 – C-47/14 – [Holterman Ferho Exploitatatie u.a.](#), Rn. 47).

Soweit der Arbeitnehmerbegriff in Richtlinien und Verordnungen unionsrechtsautonom zu bestimmen ist, nähert sich der Arbeitnehmerbegriff nach der Rechtsprechung des EuGH demnach – aus deutscher Perspektive – eher dem Beschäftigten- als dem engeren Arbeitnehmerbegriff an.

### **3.3 Aus öffentlichen Mitteln geförderte Praktikanten als Arbeitnehmer i.S.v. der ME-RL**

Konsequent und begrüßenswert sind auch die Ausführungen zur Arbeitnehmereigenschaft der aus öffentlichen Mitteln vergüteten Praktikantin. Der EuGH stellt klar, dass es auch hier maßgeblich auf die Weisungsgebundenheit ankommt und dass eine Förderung durch öffentliche Mittel keinen Einfluss auf den Anwendungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechts hat. Eine andere Sichtweise würde zu dem widersinnigen Ergebnis führen, dass gerade Beschäftigte, die wegen ihrer wenig gesicherten Stellung besonders schutzbedürftig sind, aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeklammert würden. Dies wäre mit dem Ziel des Arbeitnehmerschutzes nicht zu vereinbaren.

### **3.4 Fazit**

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der EuGH seine bisherige Rechtsprechungslinie konsequent fortführt und den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff in der ME-RL fortentwickelt, der anders als der deutsche Arbeitnehmerbegriff Schutzlücken vermeidet und die Anwendung der Richtlinie gewährleistet. Es ist zu erwarten, dass der EuGH die entwickelten Kriterien künftig auch auf den Anwendungsbereich weiterer Rechtsakte übertragen wird, deren Arbeitnehmerbegriff unionsrechtsautonom auszulegen ist und sich nicht am nationalen Recht orientiert (zu diesen beiden Kategorien vgl. Heuschmid, EuZA 2014, 515).

## 4. Bedeutung für das deutsche Recht

### 4.1 Unionsrechtswidrigkeit der Ausnahmetatbestände in § 17 Abs. 5 KSchG

Nach dem vorliegenden Urteil sind die Ausnahmen im deutschen Recht nicht mehr uneingeschränkt aufrechtzuerhalten. Dies gilt zum einen für § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG wonach Mitglieder des Organs einer juristischen Person, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, nicht als Arbeitnehmer gelten. Diese Ausnahme kann nur noch für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft uneingeschränkt gelten, denn diese leiten die Gesellschaft nach § 76 Abs. 1 AktG unter eigener Verantwortung und ohne Weisungen (*Arnold*, NJW 2015, 2482, 2484; *Bauer*, NZA 2015 Heft 14 Editorial). Bei Geschäftsführern einer GmbH ist dagegen zu differenzieren: Liegt nach den vom EuGH vorgegebenen Kriterien ein Unterordnungsverhältnis vor, dürfen die Geschäftsführer nicht vom Anwendungsbereich des § 17 KSchG ausgenommen werden. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen einer Personengesamtheit (§ 17 Abs. 5 Nr. 2 KSchG). Auch hier ist eine Ausnahme vom Anwendungsbereich des § 17 KSchG nur unionsrechtskonform, wenn kein Unterordnungsverhältnis vorliegt. Gänzlich unionsrechtswidrig ist § 17 Abs. 5 Nr. 3 KSchG, wonach leitende Angestellte, die zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind, keine Arbeitnehmer sind. Diese Ausnahme wurde in der Literatur bereits in der Vergangenheit als unvereinbar mit der ME-RL kritisiert (*ErfK/Kiel*, § 17 KSchG Rn. 10; *Link* in: *Schaub, ArbR-HdB* § 142 Rn. 8; *APS/Moll*, KSchG § 17 Rn. 15). Da eine richtlinienkonforme Auslegung von § 17 Abs. 5 Nr. 1-3 KSchG wegen des eindeutigen Wortlauts ausscheidet, finden die Ausnahmetatbestände jedoch weiterhin Anwendung (*APS/Moll* KSchG § 17 Rn. 15; *Ulrici*, jurisPR-ArbR 35/2015, Anm. 3; *Hohenstatt/Naber*, NZA 2014, 637, 640, der allerdings befürchtet, dass die Gerichte die Ausnahmetatbestände contra legem nicht mehr anwenden; a.A. hingegen *Lunk*, NZA 2015, 917, 918, der von einer richtlinienkonformen Nichtanwendung des § 17 Abs. 5 Nr. 1 KSchG ausgeht). Die Betroffenen können wegen der Nichtumsetzung der ME-RL lediglich einen Staatshaftungsanspruch geltend machen. Daneben könnte die EU-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland einleiten. Der Gesetzgeber ist aufgrund von Art. 4 Abs. 3 EUV verpflichtet, § 17 Abs. 5 KSchG richtlinienkonform anzupassen. Bis dahin hat die Entscheidung für die Praxis keine unmittelbaren Auswirkungen.

Im Zuge der Umsetzung der vorliegenden Entscheidung durch den deutschen Gesetzgeber, wird sich die Frage stellen, wie Geschäftsführer und leitende Angestellte sinnvoll und unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Vorgaben in das Schutzsystem des § 17 KSchG eingebunden werden können. Zunächst ergibt sich aus der Entscheidung, dass weisungsgebundene Geschäftsführer und leitende Angestellte bei der Berechnung der Schwellenwerte zu berücksichtigen sind. Zwingend ist dies für die Schwellenwerte, die in der ME-RL vorgesehen sind. Soweit § 17 Abs. 1 KSchG für die Arbeitnehmer günstigere Schwellenwerte vorsieht, ist eine Berücksichtigung zwar nicht zwingend (vgl. *Lunk*, NZA 2015, 917, 918), jedoch nach Art. 5 ME-RL unproblematisch zulässig. Darüber hinaus folgt aus dem Urteil, dass die Anzeigepflicht bei der Bundesagentur für Arbeit aus § 17 Abs. 1 KSchG, die unionsrechtlich in Art. 3 ME-RL vorgesehen ist, auch auf die Entlassung von weisungsgebundenen Geschäftsführern und leitenden Angestellten zu erstrecken ist. Der EuGH begründet seine Entscheidung u.a. mit der Schutzbedürftigkeit der Geschäftsführer in kleinen und mittleren Betrieben und erwähnt in diesem Kontext ausdrücklich die Anzeige bei der zuständigen Behörde (Rn. 46). Das Unterbleiben der Massenentlassungsanzeige muss daher auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines leitenden Angestellten bzw. des Dienstvertrages eines Geschäftsführers nach § 134 BGB die Unwirksamkeit zur Folge haben (zu dieser Rechtsfolge auf der Grundlage der bisherigen Rechtslage: *Lingemann/Otte*, DB 2015, 1965, 1966; vgl. auch *ErfK/Kiel*, KSchG § 17 Rn. 35). Auf die Wirksamkeit der Abberufung des Geschäftsführers (§ 38 GmbHG), das heißt auf die Beendigung der Organstellung, muss sich die unterbliebene Anzeige hingegen nicht auswirken, da es sich dabei um einen rein gesellschaftsrechtlichen Akt handelt.

Hinsichtlich der Konsultationspflicht des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 KSchG, die unionsrechtlich in Art. 2 ME-RL geregelt ist, ist zu differenzieren: Ist von der Massenentlassung ein leitender



Angestellter betroffen, so ist eine Konsultation des Sprecherausschusses vorzusehen, da dieser zur Vertretung der leitenden Angestellten legitimiert ist (vgl. ErfK/*Kiel*/ KSchG § 17 Rn. 19a). Bei der Kündigung eines Geschäftsführers hingegen ist eine Konsultationspflicht entbehrlich, da weder Betriebsrat noch Sprecherausschuss zur Vertretung des Geschäftsführers legitimiert sind (a.A. *Forst*, EuZW 2015, 664, 667, der Geschäftsführer als leitende Angestellte i.S.d. SprAuG betrachtet). Dieses Ergebnis ist durch das Unionsrecht gedeckt. Gemäß Art. 1 Abs. 1 Buchst. b ME-RL sind Arbeitnehmervertreter i.S.d. Richtlinie die Arbeitnehmervertreter nach den Rechtsvorschriften oder der Praxis der Mitgliedsstaaten. Für Geschäftsführer sieht das deutsche Recht keine Vertretungsstrukturen gegenüber den Gesellschaftern vor. Es besteht daher nach den deutschen Rechtsvorschriften und der deutschen Praxis keine Vertretung, die zu konsultieren ist.

#### **4.2 Unionsrechtskonforme Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs**

Im Hinblick auf Praktikanten ist durch die Entscheidung klargestellt, dass auch Praktikanten, die nicht vom Arbeitgeber, sondern aus öffentlichen Mitteln bezahlt werden (z.B. im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung gemäß § 54 a SGB III), im Rahmen des § 17 KSchG zu berücksichtigen sind. Dieser unionsrechtlichen Vorgabe kann in der deutschen Rechtsanwendungspraxis durch eine richtlinienkonforme Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs in § 17 Abs. 1 KSchG Rechnung getragen werden.

### III. Anmerkung zum EGMR

#### Überprüfung der Nichtvorlage an den EuGH – [Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 21. Juli 2015 – Nr. 38369/09 – *Schipani u.a. / Italien*

Anmerkung von Klaus Lörcher

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Newsletter 3/2015, Anm. unter III.

Entscheidungen zur Nichtvorlage an den EuGH müssen im Fall des letztinstanzlich entscheidenden Gerichts nachvollziehbar begründet werden. Dies gilt auch im Fall der Staatshaftung wegen nicht ordnungsgemäß umgesetzter Richtlinien.

(Leitsatz des Bearbeiters)

#### 1. Sachverhalt

Im Ausgangsverfahren hatten italienische Ärzte in der Facharztausbildung geltend gemacht, dass sie entgegen europäischer Richtlinien nicht angemessen vergütet worden seien. Dadurch, dass die Richtlinien nicht termingerecht umgesetzt worden seien, wäre ihnen ein (finanzieller) Schaden entstanden. Dabei handelt es sich um die Richtlinie 75/363/EWG zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Tätigkeiten und die entsprechende Änderungsrichtlinie vom 26.1.1982 (82/76/EWG), die in ihrem Anhang für (bestimmte) Facharztausbildungen eine „angemessene Vergütung“ vorsah.

In einem Vorabentscheidungsverfahren hatte der EuGH vor längerer Zeit ([Urteil](#) vom 25.2.1999 – Rs. C-131/97 – *Carbonari*) einerseits zwar festgestellt, dass die „Verpflichtung [für die Zeiten der Weiterbildung zum Facharzt eine angemessene Vergütung zu gewähren] ... unbedingt und hinreichend genau [ist], soweit sie vorschreibt, daß ein Facharzt die in der Anerkennungsrichtlinie vorgesehene Regelung der gegenseitigen Anerkennung nur dann in Anspruch nehmen kann, wenn seine Weiterbildung auf Vollzeitbasis erfolgt und vergütet wird“. Andererseits urteilte er aber einschränkend, dass diese Verpflichtung „jedoch als solche dem nationalen Gericht nicht die Feststellung [erlaubt], wer als Schuldner zur Zahlung der angemessenen Vergütung verpflichtet ist und wie hoch diese sein muß.“

Dementsprechend haben die Beschwerdeführer die von ihnen geltend gemachten Vergütungsansprüche im Wege eines europäischen Staatshaftungsanspruchs durchzusetzen versucht. Vor den italienischen Gerichten hatten sie damit keinen Erfolg. Als letztinstanzlich entscheidendes Gericht hatte der Kassationsgerichtshof die Ansprüche abgelehnt, ohne jedoch die zu entscheidenden Fragen des Unionsrechts dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen. Obwohl eine solche Vorlage hilfsweise beantragt worden war, enthielt das entsprechende Urteil keine Begründung zur Nichtvorlage.

Die Beschwerdeführer hatten insoweit zwei Vorlagefragen formuliert. Zum einen sollte geklärt werden, ob die Nicht-Umsetzung der einschlägigen Richtlinien (s. oben) innerhalb der vorgegebenen Frist eine erhebliche und offenkundige Verletzung des Gemeinschaftsrechts darstelle, die eine Verpflichtung des Staates zum Ersatz des entstandenen Schadens nach sich ziehe. Zum anderen war eine Vorabentscheidung darüber angeregt worden, ob das entsprechende italienische Gesetzesdekret die erfolgreiche Geltendmachung eines solchen Schadensersatzanspruchs unmöglich mache oder übermäßig erschwere (Rn. 23).

Mit ihrer am 6.7.2009 eingereichten Menschenrechtsbeschwerde machen die Beschwerdeführer eine Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK geltend.

## 2. Entscheidung

Der EGMR stellt eine Verletzung von Art. 6 EMRK fest.

Zunächst war jedoch auf den Unzulässigkeitseinwand der italienischen Regierung einzugehen, der innerstaatliche Rechtsweg sei nicht ausgeschöpft worden. Die Beschwerdeführer hätten nämlich erst eine Staatshaftungsklage wegen justiziellen Unrechts erheben müssen. Dabei berief sich die italienische Regierung auf das [Urteil](#) vom 30.9.2003 – Rs. C-224/01 – *Köbler*. Der Gerichtshof sieht für eine derartige Klage keine realen Erfolgsaussichten (Rn. 48) und weist dieses Argument zurück. Dazu verweist er u.a. auf die Möglichkeit, dass den Beschwerdeführern in einem derartigen Verfahren die Nichtvorlage durch den Kassationsgerichtshof entgegengehalten werden könnte, was nach dem nationalen Recht ein zu berücksichtigender Grund gegen eine erfolgreiche Klage sein könnte. Bei der Begründetheit wiederholt der Gerichtshof zunächst seine Anforderungen an die Begründungspflicht bei Vorlagepflichten an andere Gerichtshöfe. Speziell zu Art. 267 Abs. 3 AUEV verlangt er von den innerstaatlich letztinstanzlich entscheidenden Gerichten, ihre Ablehnung einer Vorlage im Hinblick auf die in der Rechtsprechung des EuGH vorgesehenen Ausnahmen zu begründen. Sie müssen also die Gründe angeben, warum sie der Auffassung sind, dass die gestellte Frage nicht entscheidungserheblich ist oder dass die betreffende unionsrechtliche Bestimmung bereits Gegenstand einer Auslegung durch den EuGH war oder dass die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig ist, dass für einen vernünftigen Zweifel keinerlei Raum bleibt („*sont tenues, ... de motiver leur refus au regard des exceptions prévues par la jurisprudence de la CJCE. Il leur faut donc indiquer les raisons pour lesquelles elles considèrent que la question n'est pas pertinente, ou que la disposition de droit de l'UE en cause a déjà fait l'objet d'une interprétation de la part de la CJCE, ou encore que l'application correcte du droit de l'UE s'impose avec une telle évidence qu'elle ne laisse place à aucun doute raisonnable*“, Rn. 69 ; vgl. grundsätzlich bereits EuGH-[Urteil](#) vom 6.10.1982 – Rs. 283/81 – *CILFIT u. a.*, Rn. 21). Konkret setzt sich der EGMR daraufhin mit den beiden vorgeschlagenen Vorlagefragen auseinander. Auf die erste Frage werde im Urteil nicht Bezug genommen. Über den Einwand der italienischen Regierung, der Kassationsgerichtshof habe mit dem Hinweis auf die Staatshaftungsmöglichkeit eine ausreichende Begründung gegeben, entscheidet er nicht. Denn auf jeden Fall sei für die Ablehnung der zweiten Vorlagefrage keinerlei Begründung im Urteil enthalten (Rn. 71 f.). Das genügt dem EGMR für die Feststellung einer Verletzung von Art. 6 EMRK.

## 3. Kommentar

Die Fragen des Verhältnisses von Art. 267 (ex-Art. 234 EG) Abs. 3 AEUV, der die Vorlagepflicht letztinstanzlicher Gerichte der Mitgliedstaaten an den EuGH normiert, zu Art. 6 EMRK sind noch nicht sehr lange Gegenstand der EGMR-Rechtsprechung (ein aktueller Überblick zur Rechtsprechung zu EU-rechtlichen Fragen findet sich im „[Factsheet](#)“ „[Case-law concerning the European Union](#)“, speziell zu Art. 267 AEUV unter „[Preliminary ruling](#)“). Bisher war damit vor allem die Zweite Sektion befasst ([Urteil](#) vom 20.9.2011 – Nr. 3989/07 und 38353/07 – *Ullens de Schooten und Rezabek / Belgien*; [Urteil](#) vom 8.4.2014 – Nr. 17120/09 – *Dhahbi / Italien* (HSI-Newsletter 03/2014 unter V.5. (Sonstiges); vgl. aber auch (Unzulässigkeits-)[Entscheidung](#) (Dritte Sektion) vom 23.10.2012 – Nr. 34880/12 – *Ramaer und Van Willigen / Niederlande*).

Der grundsätzliche Ansatz des EGMR liegt nicht in der Prüfung der Vorlagepflicht selbst, sondern in der Untersuchung, ob die die Vorlage ablehnende Begründung den Anforderungen von Art. 6 EMRK entspricht. Er stellt diese Analyse also zunächst in einen allgemeineren Rahmen (zur Entwicklung der

Rechtsprechung s. auch zustimmende Meinung des Richters *Wojtyczek*, Rn. 5), verlangt dann aber doch spezifische Begründungen im Hinblick auf Art. 267 Abs. 3 AEUV (s. oben), was in der zustimmenden Meinung als eine das EU-Recht privilegierende Herangehensweise („traitement plus favorable“, ebd.) jedoch zu Unrecht kritisiert wird.

Die spezifischen Begründungspflichten werden jedoch in der konkreten Anwendung in im vorliegenden Urteil recht niederschwellig behandelt. Letztlich entscheidend für den Gerichtshof ist, ob die Nichtvorlage überhaupt begründet wurde. Das dürfte jedoch nicht zuletzt daran liegen, dass sich dieser einfachere Weg in diesem Fall besonders anbot (ebenso wohl in dem noch anhängigen Fall [Nr. 60934/13 – Somorjai/Ungarn](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 23. September 2013 – zugestellt am 26. November 2013, HSI-Newsletter 01/2014 unter V.5. (Sonstiges), in dem das letztinstanzliche Gericht das Verfahren weder vorgelegt noch sich in den Gründen mit der *CILIFT*-Rspr. des EuGH zu den Ausnahmekriterien für die Vorlagepflicht auseinandergesetzt hatte).

Zu einer genaueren Grenzziehung wird es also wohl erst kommen, wenn zwar eine Begründung erfolgt ist, sie aber nicht den allgemein formulierten Anforderungen entspricht. Dazu müssen aber wohl erst die entsprechenden Beschwerden eingereicht werden. Insgesamt dürften die Erwartungen jedoch wohl nicht zu hoch angesetzt werden, weil sich der Gerichtshof mit einer allzu sehr ins Detail gehenden Auseinandersetzung mit den jeweiligen Begründungen der innerstaatlichen Gerichte tendenziell eher zurückhält ([Entscheidung](#) (Dritte Sektion) vom 23.10.2012 – Nr. 34880/12 - *Ramaer und Van Willigen / Niederlande*, Rn. 104).

Das Besondere an diesem Verfahren ist, dass es nicht primär um die Auslegung des EU-Rechts ging (der EuGH hatte in dem o.g. *Carbonari*-Urteil wesentliche Auslegungsfragen geklärt), sondern um die Konsequenzen der nicht-ordnungsgemäßen Umsetzung einer Richtlinie und damit (für die Fälle der nur mittelbaren Wirkung) um die entsprechende Haftung des jeweiligen Staates. Dies erweitert die Durchsetzbarkeit von Richtlinien. Wenn also das letztinstanzlich entscheidende Gericht eine Frage zulässigerweise für geklärt hält, so kann sich dennoch die Erforderlichkeit der Vorlage aus den ggf. noch ungeklärten Konsequenzen ergeben (z.B.: Liegen dem Grunde nach die Voraussetzungen für einen Staatshaftungsanspruch vor?).

Praktisch bedeutet das Urteil, dass es sich in entsprechenden Verfahren empfiehlt, konkrete Vorlagefragen zu formulieren. Auch wenn sie – wie das vorliegende Beispiel zeigt – nicht notwendigerweise näher begründet sein müssen (die italienische Regierung hatte gerügt, dass die o.a. Vorlagefragen nicht näher begründet waren (Rn. 66), was für den Gerichtshof aber offensichtlich unerheblich war), so sollten sie dennoch zumindest kurz begründet werden, weil dies den Druck auf eine richterliche Begründung einer evtl. Ablehnung erhöht.

#### **4. Bedeutung für das deutsche Recht**

Zwar hat das BVerfG bereits weitgehende Vorgaben für die Begründung zur Vorlagepflicht gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV aufgestellt (vgl. z.B. Beschluss vom 25.2.2010, [1 BvR 230/09](#) zu BAG Urteil vom 21.5.2008 – 8 AZR 84/07, NZA 2008, 573) und dabei u.a. festgestellt: „Die gemeinschaftsrechtliche Rechtsfrage wird hingegen nicht zumindest vertretbar beantwortet, wenn das nationale Gericht eine eigene Lösung entwickelt, die nicht auf die bestehende Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften zurückgeführt werden kann und auch nicht einer eindeutigen Rechtslage entspricht. Dann erscheint die fachgerichtliche Rechtsanwendung des Art. 234 Abs. 3 EG nicht mehr verständlich und ist offensichtlich unhaltbar“ (Rn. 21). Grundsätzlich hält es (trotz aller Präzisierungen) immer noch an dem Grundsatz fest, nachdem es „die Auslegung und Anwendung von Verfahrensnormen nur [beanstandet], wenn sie bei verständiger Würdigung der das Grundgesetz bestimmenden Gedanken nicht mehr verständlich erscheinen und offensichtlich unhaltbar sind“

(BVerfG, ebd., Rn. 16). Dieser weite Rahmen könnte sich mit den Anforderungen an eine Begründungspflicht nach diesem Urteil (s.o.) als nicht ausreichend erweisen.

In der Praxis dürften aber selten Fälle auftreten, die nach einer bereits abschlägigen BVerfG-Entscheidung den EGMR zur Feststellung eines Verstoßes gegen Art. 6 EMRK veranlassen. Am ehesten erscheint dies im Fall von (ggf. nur sehr kurz begründeten) Nichtannahme-Beschlüssen möglich.

Insgesamt bildet die Garantie einer weiteren Überprüfungsmöglichkeit der (Begründung der) Vorlagepflicht gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV durch den EGMR eine zusätzliche Absicherung.

## IV. Verfahren vor dem EuGH

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

### 1) Allgemeine Fragen

#### Urteile/Beschlüsse

##### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 9. September 2015 – C-72/14 und C-197/14 – X und van Dijk**

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004) – KoordinierungsVO – Rheinschiffer – Gegenseitige Anerkennung von A1/E 101-Bescheinigungen – Beweiskraft – Vorlagepflicht

**Tenor:** 1. Ein Mitgliedstaat ist nach Art. 7 Abs. 2 Buchst. a (Koordinierungs-)Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und die Art. 10c bis 11a, 12a und 12b (Durchführungs-)Verordnung (EWG) Nr. 574/72 nicht an eine Bescheinigung in Form einer E 101-Bescheinigung (jetzt: A1-Bescheinigung) gebunden, wenn das Übereinkommen über die soziale Sicherheit der Rheinschiffer anzuwenden ist. Unerheblich ist, ob der ausstellende Träger beabsichtigte, eine wirkliche E 101-Bescheinigung auszustellen, oder das Formblatt für diese Bescheinigung aus administrativen Gründen verwendete.

2. Ein nationales Gericht, dessen Entscheidungen nicht mehr mit innerstaatlichen Rechtsmitteln angefochten werden können, ist nach Art. 267 Abs. 3 AEUV nicht zur Anrufung des EuGH verpflichtet, nur weil ein niedrigeres nationales Gericht in einer ähnlichen Rechtssache dem EuGH eine Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt hat. Es ist auch nicht verpflichtet, die Antwort auf diese Frage abzuwarten.

**[Hinweis:** Wird ein Arbeitnehmer in einen anderen Mitgliedstaat entsandt, dient die A1-Bescheinigung (ehem. E 101-Bescheinigung) dazu, das Fortbestehen der Sozialversicherungspflicht im Entsendestaat zu bescheinigen und so Doppelversicherungen zu vermeiden (weiter Koch in: Henssler/Braun, Arbeitsrecht in Europa, Sozialversicherungsrecht Rn. 43 ff.). Die A1- bzw. E 101-Bescheinigung bindet den Sozialversicherungsträger im Aufnahmemitgliedstaat und kann nur von den ausstellenden Behörden aufgehoben werden (vgl. nur EuGH vom 26.1.2006 – C-2/05 – *Herbosch Kiere*, Rn. 33). Für Rheinschiffer existiert jedoch ein eigenes Übereinkommen, welches die anwendbaren Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit regelt. Rheinschiffer fallen damit nach Art. 7 Abs. 2 Buchst. a KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71 aus dem Anwendungsbereich der Verordnung. Eine dennoch auf deren Grundlage (bzw. der DurchführungsVO) ausgestellte A1-/E 101-Bescheinigung oder einer Bescheinigung auf deren Standard-Formblatt kann daher nach zutreffender Ansicht des EuGH keine Bindungswirkung für den Aufnahmemitgliedstaat entfalten (Rn. 47 f.). Gleiches kann für die neue VO (EG) Nr. 883/2004 (bzw. Art. 5 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009) angenommen werden, die zwar keine explizite Ausnahme mehr für Rheinschiffer beinhaltet; jedoch besteht für diese ein Abkommen nach Art. 16 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004 unter Beteiligung verschiedener Mitgliedstaaten (darunter Deutschland), welches ein spezielles Koordinierungsrecht für Rheinschiffer beinhaltet (s. ferner den Hinweis zu den Schlussanträgen in HSI-Newsletter 2/2015).]

##### **Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 10. September 2015 – C-408/14 – Wojciechowski**

Art. 4 Abs. 3 EUV – Beamtenstatut – Rentenanspruch EU-Beamter – Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit

**Tenor:** Eine nationale Regelung, die zu einer Kürzung oder Verweigerung einer Altersrente führen kann, weil der Arbeitnehmer in diesem Mitgliedstaat als unselbständig Erwerbstätiger und als Unionsbeamter tätig war, ist mit Art. 4 Abs. 3 EUV i.V.m. dem EU-Beamtenstatut nicht vereinbar. Dies gilt, soweit die Berechnungsmethode für das Ruhegehalt dazu führt, dass der Arbeitnehmer eine größere Kürzung hinnehmen muss, als wenn er seine gesamte Laufbahn als unselbständig Erwerbstätiger in dem Mitgliedstaat zurückgelegt hätte.

### **Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 15. September 2015 – C-67/14 – Alimanovic**

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Richtlinie 2004/38/EG – Ausschluss von Ausländern von Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II – Unionsbürger, die sich im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats aufhalten und nicht mehr die Erwerbstätigeneigenschaft besitzen

**Tenor:** Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten, die sich zum Zweck der Arbeitssuche im Aufnahmemitgliedstaat befinden, dürfen nach Art. 24 Richtlinie 2004/38/EG und Art. 4 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom Bezug bestimmter „besonderer beitragsunabhängiger Geldleistungen“ i.S.v. Art. 70 Abs. 2 Verordnung Nr. 883/2004, die auch eine Leistung der „Sozialhilfe“ i.S.v. Art. 24 Abs. 2 Richtlinie 2004/38 darstellen (hier: SGB II-Leistungen), ausgeschlossen werden, während Staatsangehörige des Aufnahmemitgliedstaats diese Leistungen erhalten.

**[Hinweis:** Nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II sind Ausländer (und ihre Familienangehörigen) von Leistungen nach dem SGB II ausgeschlossen, wenn sich ihr Aufenthaltsrecht allein aus dem Zweck der Arbeitssuche ergibt. Für den Fall, dass sich ein Unionsbürger in Deutschland aufhält, ohne eine Arbeit zu suchen, hat der EuGH diesen Leistungsausschluss bereits als zulässig angesehen (Urt. v. 11.11.2014 – C-333/13 – *Dano*; s. hierzu den Hinweis in HSI-Newsletter 5/2014). Nun bestätigt er die Ausnahme auch für die Konstellation, in der ein Unionsbürger in Deutschland kürzer als ein Jahr erwerbstätig war und anschließend arbeitslos wurde (zur Leistungsgewährung während der ersten sechs Monate der Arbeitslosigkeit vgl. EuGH vom 4.6.2009 – C-22/08 u. C-23/08 – *Vatsouras und Koupatantze*, Rn. 32). Der Generalanwalt kam hier zu einem anderen Ergebnis; es bedürfe einer Prüfung im Einzelfall, ob der betroffene Unionsbürger eine tatsächliche Verbindung zum Aufnahmemitgliedstaat hat (s. zu den Schlussanträgen Hinweis in HSI-Newsletter 1/2015). Der EuGH sieht zwar ebenso eine grundsätzliche Pflicht zur Berücksichtigung persönlicher Umstände (so bereits Urt. v. 19.9.2013 – C-140/12 – *Brey*, Rn. 69), deren Prüfung sei hier jedoch nicht erforderlich, da die RL 2004/38/EG selbst bereits verschiedene persönliche Umstände erfasse (Rn. 59 ff.). Das Aufenthaltsrecht werde durch diese Entscheidung hingegen ausdrücklich nicht berührt (Rn. 56 f.). Da § 23 Abs. 3 S. 1 SGB XII einen vergleichbaren Ausschluss von Sozialhilfeleistungen für Ausländer enthält, dürfte auch hier kein Anspruch bestehen. Das BVerfG hatte jedoch aus Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 20 Abs. 1 GG einen Anspruch auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums abgeleitet, der ein Menschenrecht ist (Urt. v. 18.7.2012 – 1 BvL 10/10, 1 BvL 2/11). Hier wird noch zu klären sein, wie sich dieser Anspruch realisieren lässt und ob § 23 Abs. 3 S. 1 SGB XII insoweit verfassungskonform ist.]

## **2) Gleichbehandlung**

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 9. September 2015 – C-20/13 – Unland**

Richtlinie 2000/78/EG – Unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters – Grundgehalt der Richter – Überleitungsregelung – Perpetuierung des Gehaltsunterschieds – Rechtfertigungsgründe

**Tenor:** 1. Nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. c Richtlinie 2000/78/EG ist die Richtlinie auf Besoldungsbedingungen von Richtern anwendbar.

2. Nach Art. 2 und 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG darf sich das Grundgehalt eines Richters bei seiner Einstellung nicht ausschließlich nach seinem Lebensalter richten.

3. Werden Richter in ein neues Besoldungssystem übergeleitet, in dem ihre neue Besoldungsstufe allein auf Basis des nach dem alten System erworbenen Grundgehalts ermittelt wird, so kann dies nach Art. 2 und 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG zulässig sein, auch wenn das alte System altersdiskriminierend war. Die damit verbundene Ungleichbehandlung kann durch das Ziel gerechtfertigt sein, den Besitzstand zu schützen.

4. Eine Regelung, wonach den Richtern, die zum Zeitpunkt der Überleitung bereits ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben, ab einer bestimmten Gehaltsstufe ein schnellerer Gehaltsanstieg

verschafft wird als den zum Überleitungstichtag jüngeren Richtern, ist mit Art. 2 und 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG vereinbar, weil die damit verbundene Ungleichbehandlung nach Art. 6 Abs. 1 dieser Richtlinie (zur Steigerung der Attraktivität des Richteramts und dem Besitzstandsschutz) gerechtfertigt sein kann.

5. Eine Vorschrift, nach der ein nationaler Richter Ansprüche auf Geldleistungen, die sich nicht unmittelbar aus dem Gesetz ergeben, zeitnah, nämlich vor dem Ende des laufenden Haushaltsjahrs, geltend machen muss, ist zulässig, wenn sie weder gegen den Äquivalenzgrundsatz noch gegen den Effektivitätsgrundsatz verstößt. Dies hat das vorliegende Gericht zu prüfen.

**[Hinweis:** Das alte Besoldungssystem für die Richter des Landes Berlin sah in § 38 Abs. 1 BBesG a.F. vor, dass sich das Grundgehalt grundsätzlich nach dem Lebensalter bemisst. Es überrascht nicht, dass der EuGH diese Regelung als altersdiskriminierend ansieht. Sie liegt auf seiner Rechtsprechungslinie (vgl. Urt. v. 8.9.2011 – C-297/10 und C-298/10 – *Hennigs und Mai*). Zudem kam er bereits in der Rs. *Specht u.a.* (Urt. v. 19.6.2014 – C-501/12 u.a.) zu dem Ergebnis, dass die entsprechende Regelung im BBesG a.F. sowie die Überleitung in das neue Besoldungssystem für Beamte des Landes Berlin eine unmittelbare Altersdiskriminierung darstellen. Aufgrund der weitgehend vergleichbaren Ausgangssituation nimmt der EuGH vorliegend auch überwiegend auf die Ausführungen in der Rs. *Specht u.a.* Bezug (die dort angeführte Kritik kann insoweit auch für das vorliegende Verfahren vorgebracht werden, s. dazu Hinweis in HSI-Newsletter 3/2014). Durch die Überleitungsregelung ergab sich eine neue Ungleichbehandlung, die der EuGH als gerechtfertigt ansieht und dem nationalen Gesetzgeber einen weiten Ermessensspielraum zuerkennt. Ferner erfolgte für die Besoldung der diskriminierten Richter auch keine „Anpassung nach oben“ (wovon im Vorfeld dagegen ausgegangen wurde, s. zum Vorlagebeschluss Thüsing/Stiebert, ZESAR 2013, 273, 276).]

## **Schlussanträge**

### **Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi vom 3. September 2015 – C-407/14 – *Arjona Camacho***

Richtlinie 2006/54/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Diskriminierung – Schadensersatz – Abschreckung – Zusätzlicher Betrag, der über die Beseitigung des erlittenen Schadens hinausgeht

**Tenor:** Nach Art. 18 Richtlinie 2006/54/EG können die Mitgliedstaaten die Mittel zur Durchsetzung der Garantie frei wählen, nach der der Ausgleich oder Ersatz für die Opfer einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts abschreckend sein muss, solange die Verwirklichung des Ziels der Richtlinie sichergestellt ist. Die Mitgliedstaaten müssen hiernach jedoch keinen Strafschadensersatz vorsehen. Jedenfalls ermöglicht es Art. 18 der Richtlinie dem nationalen Richter nicht, zu einem solchen Schadensersatz zu verurteilen, wenn das nationale Recht hierzu keine Aussage trifft. Soweit sich die Mitgliedstaaten für einen finanziellen Ausgleich entscheiden, muss dieser zudem angemessen sein, um den Anforderungen einer Abschreckung zu genügen. Demnach muss er umfassend sein und alle Elemente des erlittenen Schadens sowie den Grad der Schwere der Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gebührend berücksichtigen. Es obliegt dem nationalen Richter sicherzustellen, dass dies wirklich der Fall ist.

## **Neue anhängige Verfahren**

### **Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio di Stato (Italien) – C-335/15 – *Ornano***

Art. 157 (Entgeltgleichheit) und 158 (Gleichwertigkeit der Ordnungen über die bezahlte Freizeit) AEUV – Richtlinie 92/85/EWG (Sicherheit und Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen) – Richtlinie 2006/54 (Gleichbehandlung von Männern und Frauen) – EU-GRC – Nationale Regelung, nach der Ausgleichsleistung für die vor 2005 liegende Zeiten des Pflichtmutterschaftsurlaub nicht zu zahlen sind



**Vorabentscheidungsersuchen des Varhoven administrativen sad (Bulgarien) – C-406/15 – Milkova**  
Art. 5 Abs. 2 (Diskriminierungsverbot) UN-Behindertenrechtskonvention – Richtlinie 2000/78/EG – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – besonderer Kündigungsschutz nur für behinderte Arbeitnehmer und nicht für ebenfalls behinderte Beamte

**Vorabentscheidungsersuchen des Supreme Court (Irland) – C-413/15 – Farrell**

Gleichbehandlung – Kriterien für eine einem Mitgliedstaat zuzurechnende (staatliche) Einrichtung (EuGH-Urteil *Foster u.a.* – C-188/89) – Verantwortung einer Einrichtung zur Erfüllung unionsrechtlicher Verpflichtungen

**Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) – C-423/15 – Kratzer**

Richtlinie 2000/78/EG – Richtlinie 2006/54/EG – Gleichbehandlung – Bewerberstatus zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen – Scheinbewerbung – Rechtsmissbrauch – „AGG-Hopping“

[**Hinweis:** Das Verfahren ist für die deutsche Rechtspraxis von besonderer Bedeutung. Es geht um die Problematik des sog. „AGG-Hopping“. Hiervon spricht man, wenn ein Träger eines nach dem AGG geschützten Diskriminierungsmerkmals (z.B. Geschlecht, Alter, Behinderung) versucht, mittels „Scheinbewerbungen“ Entschädigungsansprüche nach dem AGG zu erlangen – der tatsächliche Wille, eine Beschäftigung aufzunehmen, dagegen nicht besteht. Das BAG hat nun dem EuGH die Frage vorgelegt, ob auch derjenige "Zugang zur Beschäftigung oder zu abhängiger Erwerbstätigkeit" sucht, aus dessen Bewerbung bereits hervorgeht, dass er sich nicht ernsthaft bewerben, sondern lediglich den Bewerberstatus für mögliche Entschädigungsansprüche erlangen möchte und ob dies als Rechtsmissbrauch zu werten sei (Vorlagebeschluss v. 18.6.2015 – 8 AZR 848/13, NZA 2015, 1063).]

### 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:** Nach § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung darf befristet beschäftigtes Aushilfspersonal nicht ohne eine Rechtfertigung durch sachliche Gründe vom Anspruch auf eine Dreijahresdienstalterszulage ausgeschlossen werden, wenn es sich im Hinblick auf den Erhalt dieser Zulage in einer vergleichbaren Lage befindet, wie vergleichbare unbefristet beschäftigte Personen, die die Zulage erhalten.

[**Hinweis:** Ausführlich hierzu siehe Hinweis in HSI-Newsletter 2/2015.]

**Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 16. Juli 2015 – C-222/14 – Maïstrellis**

Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (umgesetzt durch Richtlinie 2010/18/EU) – Ausschluss eines Beamten vom Anspruch, dessen Ehegattin nicht erwerbstätig ist – Richtlinie 2006/54/EG – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Arbeitsbedingungen – Unmittelbare Diskriminierung

**Tenor:** Nach der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG und der Richtlinie 2006/54/EG darf einem Beamten das Recht auf Elternurlaub nicht vorenthalten werden, weil seine Ehegattin nicht erwerbstätig ist oder keinerlei Berufstätigkeit ausübt.

[**Hinweis:** Der EuGH bekräftigt seine Rechtsprechung, wonach die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub auf Beamte anwendbar ist (Urt. v. 16.9.2010 – C-149/10 – *Chatzi*, Rn. 29 f.) und sich aus ihrem § 2 für jedes berufstätige Elternteil ein individuelles Recht auf Elternurlaub ergibt (vgl. Urt. v. 14.4.2005 – C-519/03 – *Kommission/Luxemburg*, Rn. 33). Er kommt zu dem zutreffenden Ergebnis, dass die zugrunde liegende griechische Regelung nicht mit Unionsrecht vereinbar ist. 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 (Rn. 36; vgl. auch Hinweis zu den Schlussanträgen in HSI-Newsletter 2/2015). Für diese Auslegung der Rahmenvereinbarung spreche zudem, dass der individuelle Anspruch jeder Person auf Elternurlaub auch in Art. 33 Abs. 2 EU-GRC grundrechtlich verbürgt ist (Rn. 38 f.). Schließlich stelle die Regelung auch eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar und verstößt insoweit gegen Art. 14 Abs. 1 RL 2006/54/EG, da der Ausschluss nur Ehemänner betrifft (Rn. 48, 52). Der EuGH bringt klar zum Ausdruck, dass diese Regelung „weit davon entfernt ist, die volle Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu gewährleisten“ und „zu einer Verfestigung der herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau [führt]“ (Rn. 50). Im deutschen Recht eröffnet § 15 Abs. 1 u. 3 BEEG jedem Elternteil einen Anspruch auf Elternzeit, 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 (Erste Kammer) vom 9. Juli 2015 – C-229/14 – *Balkaya*

Richtlinie 98/59/EG – Massentlassungen – Begriff des „Arbeitnehmers“ – Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft – Praktikanten

**Tenor:** 1. Ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft, das seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für seine Tätigkeit eine Vergütung erhält und selbst keine Gesellschaftsanteile besitzt, ist bei der Berechnung der Zahl von Arbeitnehmern nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG zu berücksichtigen.

2. Eine Person, die im Rahmen eines von der für die Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stelle (hier: Jobcenter) finanziell geförderten und anerkannten Praktikums in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, ohne hierfür eine Vergütung vom Arbeitgeber zu erhalten, ist als Arbeitnehmer i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG anzusehen.

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

###### Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 9. September 2015 – C-160/14 – *Ferreira da Silva e Brito u.a.*

Richtlinie 2001/23/EG – Begriff 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 seines ebenfalls im Luftverkehrssektor tätigen Mutterunternehmens aufgelöst wird und bei dem das Mutterunternehmen

- die Stellung des aufgelösten Tochterunternehmens in den Mietverträgen über Flugzeuge und in den mit Reiseveranstaltern abgeschlossenen Charterflugverträgen einnimmt,
- die von dem aufgelösten Tochterunternehmen ausgeübten Tätigkeiten wahrnimmt,
- einige der Arbeitnehmer des Tochterunternehmens wieder einstellt und für identische Aufgaben einsetzt und
- kleine Ausstattungsgegenstände des aufgelösten Unternehmens erhält.

2. Das Unionsrecht und insbesondere die Rechtsprechung stehen einer Vorschrift entgegen, nach der es für die Begründung eines Schadensersatzanspruchs gegen den Staat erforderlich ist, dass das beschwerende Urteil zuvor aufgehoben wurde, wenn dies in der Praxis unmöglich ist.

**Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 10. September 2015 – C-47/14 – *Holterman Ferho Exploitatie BV***

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

**Tenor:** 1. Verklagt eine Gesellschaft ihren ehem. Direktor und Geschäftsführer auf Schadensersatz für im Rahmen seiner Aufgaben begangene Fehler, stehen die Art. 18 bis 21 Verordnung (EG) Nr. 44/2001 der Anwendung von Art. 5 Nr. 1 und 3 der Verordnung entgegen, sofern diese Person in ihrer Eigenschaft als Direktor und Geschäftsführer während einer bestimmten Zeit der Gesellschaft nach deren Weisung Leistungen erbrachte und dafür als Gegenleistung eine Vergütung erhielt; dies zu prüfen ist Sache des vorlegenden Gerichts.

2. Eine Klage, die eine Gesellschaft gegen ihren ehem. Geschäftsführer wegen Verletzung seiner gesellschaftsrechtlichen Verpflichtungen erhebt, fällt unter den Begriff „Vertrag oder Ansprüche aus einem Vertrag“ in Art. 5 Nr. 1 der Verordnung Nr. 44/2001. Mangels abweichender Angaben in der Satzung der Gesellschaft oder in einem anderen Dokument ist es Sache des vorlegenden Gerichts, den Ort zu bestimmen, an dem der Geschäftsführer seine Tätigkeiten zur Erfüllung des Vertrags tatsächlich überwiegend erbrachte, sofern dieser nicht dem Willen der Parteien, wie er sich aus den Vereinbarungen ergibt, zuwiderlief.

3. Eine solche Klage betrifft eine unerlaubte Handlung oder eine ihr gleichgestellte Handlung i.S.v. Art. 5 Nr. 3 der Verordnung Nr. 44/2001, wenn das Verhalten des Geschäftsführers nicht als Verletzung seiner gesellschaftsrechtlichen Verpflichtungen angesehen werden kann. Auf Grundlage der tatsächlichen Umstände ist der engste Anknüpfungspunkt mit dem Ort des für den Schaden ursächlichen Geschehens und dem Ort der Verwirklichung des Schadenerfolgs zu ermitteln.

[**Hinweis:** Vorliegend geht es um die internationale gerichtliche Zuständigkeit für eine Haftungsklage gegen den ehem. Geschäftsführer einer Gesellschaft. Damit hängt die Frage zusammen, ob es sich hierbei um Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag i.S.v. Art. 18 ff. VO (EG) 44/2001 handelt, der Geschäftsführer also als Arbeitnehmer anzusehen ist. Der EuGH hatte hier erstmals die Gelegenheit, sich zum Begriff des „individuellen Arbeitsvertrags“ in Art. 18 VO (EG) 44/2001 zu äußern (zur Auslegung des Begriffs im Brüsseler Übereinkommen bereits EuGH v. 15.1.1987 – 266/85 – *Shenavai*, Rn. 16). Anknüpfend an seine bisherige Rechtsprechung zur Einordnung eines Geschäftsführers als Arbeitnehmer in anderen Rechtsakten (Urt. v. 11.11.2010 – C-232/09 – *Danosa*; s. auch Urt. v. 9.7.2015 – C-229/14 – *Balkaya*), kommt er zu dem zutreffenden Ergebnis, dass auch diese Personen unter den Arbeitnehmerbegriff fallen können. Wesentliches Merkmal sei hierbei, ob der Geschäftsführer den Weisungen der Gesellschaft unterliegt, für die er während einer bestimmten Zeit Leistungen erbringt und als Gegenleistung eine Vergütung erhält (Rn. 41, 45). Für die Beurteilung der Weisungsgebundenheit komme es darauf an, welchen Einfluss der Geschäftsführer als Anteilseigner auf die Willensbildung des Verwaltungsorgans nehmen kann. Ist dieser Einfluss „nicht unerheblich“, liegt kein Unterordnungsverhältnis vor (Rn. 47). Anhaltspunkte hierfür bietet der Generalanwalt in seinen Schlussanträgen v. 7.5.2015 (s. hierzu Hinweis in HSI-Newsletter 2/2015).

Zur Bedeutung für das deutsche Recht s. die Anm. zu EuGH-Balkaya unter II.]

**Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 16. September 2015 – C-361/13 – *Kommission/Slowakei***

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Leistung bei Alter – Weihnachtsgratifikation – Wohnortklausel

**Tenor:** Die Klage der Kommission wird abgewiesen. Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass die Slowakische Republik gegen Art. 45 und 48 AEUV sowie Art. 7 Verordnung (EG) 883/2004 verstoßen hat, indem sie Rentenbeziehern, die ihren Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat als der Slowakei haben, keine Weihnachtsgratifikation gewährt hat. Es wurde nicht nachgewiesen, dass die Weihnachtsgratifikation eine "Leistung bei Alter" i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. d Verordnung (EG) 883/2004 darstellt.

## Schlussanträge

**Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 3. September 2015 – C-422/14 – Pujante Rivera**  
Richtlinie 98/59/EG – Massenentlassungen – Berechnung der numerischen Schwellenwerte für die Anwendung der Richtlinie – Berücksichtigung befristet beschäftigter Arbeitnehmer – Entlassungen gleichzustellende Beendigungen von Arbeitsverträgen

**Tenor:** 1. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer sind bei der Bestimmung der Zahl der in der Regel in einem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i Richtlinie 98/59/EG mit zu berücksichtigen.

2. Die Aussage in Art. 1 Abs. 1 letzter Unterabsatz der Richtlinie „sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt“ bezieht sich auf die Zahl der Entlassungen im eigentlichen Sinne, die vom Arbeitgeber nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie vorgenommen werden.

3. Eine Entlassung nach Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einseitig eine wesentliche Änderung der Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers vornimmt, deren Gründe nicht in dessen Person liegen und die eine erhebliche, wesentliche Elemente des Arbeitsvertrags betreffende Verschlechterung für ihn bewirkt.

[**Hinweis:** Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 98/59/EG regelt, wann eine Massenentlassung i.S.d. Richtlinie vorliegt und entscheidet damit darüber, ob der Anwendungsbereich der Richtlinie eröffnet ist. Bei der Bestimmung der in Art. 1 Abs. 1 Buchst. a Ziff. i der Richtlinie vorgesehenen Schwellenwerte sind die in der Regel im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer maßgeblich. Zu diesen Arbeitnehmern zählen nach Ansicht der Generalanwältin auch die befristet beschäftigten Arbeitnehmer. Der EuGH hat diese Frage bislang nicht beantwortet. Er hat jedoch in einem anderen Verfahren im Zusammenhang mit einer französischen Regelung, nach der Arbeitnehmer, die das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, zeitweilig bei der Berechnung der Schwellenwerte nicht zu berücksichtigen waren, hervorgehoben, dass es mit der Richtlinie nicht vereinbar ist, dass eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern – und sei es nur zeitweilig – bei der Berechnung der Beschäftigtenzahl unberücksichtigt bleiben (Urt. v. 18.1.2006 – C-385/05 – *Confédération générale du travail u.a.*, Rn. 49). Grund hierfür war, dass anderenfalls die Schwellenwerte selbst zur Disposition der Mitgliedstaaten stünden und der Richtlinie damit ihre volle Wirksamkeit genommen werden könnte (EuGH-*Confédération générale du travail u.a.*, Rn. 47).

Bei der Ermittlung der für das Vorliegen einer Massenentlassung maßgeblichen Zahl von Entlassungen sind nach Art. 1 Abs. 1 letzter Unterabsatz der Richtlinie auch Beendigungen des Arbeitsvertrags zu berücksichtigen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers und aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, erfolgen, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt. Die Generalanwältin schließt aus dieser Regelung, dass andere Beendigungen (s.u.) erst dann zu berücksichtigen sind, wenn mindestens fünf Entlassungen im eigentlichen Sinne vorliegen. Sie legt den Begriff der Entlassung jedoch weit aus (zur bisherigen Auslegung des Begriffs durch den EuGH vgl. Urt. v. 12.10.2004 – C-55/02 – *Kommission/Portugal*, Rn. 49 und 50, Urt. v. 7.9.2006 – C-187/05 bis C-190/05 – *Agorastoudis u. a.*, Rn. 28). Eine Entlassung im eigentlichen Sinne liegt nach ihrer Ansicht bereits vor, wenn der Arbeitgeber einseitig (im Wege einer Änderungskündigung) eine Änderung der Arbeitsbedingungen vornimmt, die wesentliche Verschlechterungen für die betroffenen Arbeitnehmer zur Folge haben.]

**Schlussanträge des Generalanwalts Mengozzi vom 9. September 2015 – C-115/14 – RegioPost**  
Richtlinie 2004/18/EG – Vergabe öffentlicher Aufträge – Dienstleistungsfreiheit – Postdienstleistungen – Nationale Regelung, die Bietern und Nachunternehmern vorschreibt, dem eingesetzten Personal einen Mindestlohn zu zahlen

**Tenor:** 1. Art. 26 Richtlinie 2004/18/EG ermöglicht es, Bietern und deren Nachunternehmern vorzuschreiben, sich mit einer schriftlichen, ihrem Angebot beizufügenden Erklärung zu verpflichten, ihren Beschäftigten, die für die Ausführung der Leistungen im Rahmen eines öffentlichen Auftrags eingesetzt werden sollen, einen in der betreffenden Regelung festgelegten Mindeststundenlohn von 8,70 Euro (brutto) zu zahlen.

2. Eine Regelung darf einen zwingenden Ausschluss eines Angebots vorsehen, wenn sich ein Bieter

im Rahmen eines öffentlichen Auftrags nicht für sich selbst und für seine Nachunternehmer in einer gesonderten Erklärung zum Zeitpunkt der Angebotsabgabe bzw. nach erneuter Aufforderung durch den öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, den in dieser Regelung festgelegten Mindestlohnsatz für den Fall einzuhalten, dass er den Auftrag erhält.

[**Hinweis:** Das Verfahren betrifft die Frage ob § 3 Landestariftreuegesetz Rheinland-Pfalz (LTTG), der Regelungen zum Mindestentgelt bei der Vergabe öffentlicher Aufträge beinhaltet, mit der Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV) vereinbar ist. Nach dem im Ergebnis zu begrüßenden Votum des Generalanwalts sind sowohl vergabespezifische Mindestlöhne als auch der Ausschluss vom Vergabeverfahren bei der Weigerung zur Abgabe einer Tariftreuerklärung mit Art. 56 AEUV vereinbar. Problematisch sind allerdings die Ausführungen des Generalanwalts zum Anwendungsbereich der Dienstleistungsfreiheit (Rn. 30 ff.) und damit auch zur Zuständigkeit des Gerichtshofs, wonach bereits eine fiktive Betroffenheit des Anwendungsbereichs ausreichend sein soll. Hier wäre deutlich mehr Zurückhaltung geboten (ausf. Heuschmid in: Däubler Arbeitskampfrecht § 11 Rn. 136 ff.). Auch erscheint die Ausklammerung der Entsende-RL beim Prüfungsmaßstab nicht gänzlich durchdacht, wäre sie doch bei Vorliegen eines tatsächlichen grenzüberschreitenden Elements der maßgebliche Prüfungsmaßstab (Rn. 51 ff.). Hervorzuheben ist die ausdrückliche „Relativierung“ eines problematischen Aspektes der *Rüffert*-Entscheidung (Rn. 70 ff.). Der EuGH hatte damals in Rn. 29 und 39 im Rahmen eines obiter dictums bemängelt, dass sich die Schutzwirkung des Vergaberechts nur auf Aufträge der öffentlichen Hand beziehe und Arbeitnehmer nicht berücksichtige, die im Rahmen von privaten Aufträgen tätig würden. Dem hält der Generalanwalt nun entgegen, dass dieser Ansatz die Regelung vergabespezifischer Mindestlöhne perpetuieren und zur Einführung eines allgemeingültigen Mindestlohns zwingen würde. Dies sei nicht mit Unionsrecht vereinbar. Im Gegensatz zur Entscheidung *Rüffert* sei nunmehr auch Art. 26 Richtlinie 2004/18/EG zeitlich anwendbar, nach dem die Vergabe von öffentlichen Aufträgen von zusätzlichen Bedingungen, die sich auf „soziale Aspekte“ erstrecken, abhängig gemacht werden können. Hierzu zählen insbesondere auch Arbeitsbedingungen (Rn. 71). Dieser Ansatz entspricht auch der Rechtsprechung des EuGH zur Berücksichtigung von „umweltbezogenen Aspekten“ bei anderen Vergabefällen (Rn. 86). Nicht erwähnt wird vom Generalanwalt, dass auch das ILO-Übereinkommen Nr. 94 (Heuschmid/Schierle in: Preis/Sagan (Hrsg.), Europäisches Arbeitsrecht, Rn. 141 ff.) und die Vorbildfunktion der öffentlichen Hand als Argument für die Vergabemindestlöhne in Anschlag gebracht werden könnten.]

**Schlussanträge des Generalanwalts Cruz Villalón vom 24. September 2015 – C-292/14 – *Stroumpoulis u.a.***

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

**Tenor:** 1. Die Richtlinie 80/987/EWG ist auf ausstehende Lohnforderungen von Seeleuten anwendbar, die auf einem unter der Flagge eines Drittstaats fahrenden Schiff beschäftigt sind und deren Reederei ihren satzungsmäßigen Sitz im Drittland, aber den tatsächlichen Sitz in einem Mitgliedstaat hat, in dem sie von einem Gericht nach den nationalen Vorschriften für zahlungsunfähig erklärt worden ist – unabhängig davon, ob die Arbeitsverträge dem Recht des Drittstaats unterliegen und der Reeder keinen Beitrag zur Finanzierung der Garantieeinrichtung des Mitgliedstaats geleistet hat.

2. Die Zahlung von bis zu drei Monatsgehältern auf Basis der Mindestvergütungen für griechische Seeleute, die nur für den Fall geleistet wird, dass die Seeleute im Ausland ausgesetzt werden, bieten keinen gleichwertigen Schutz i.S.v. Art. 1 Abs. 2 Richtlinie 80/987/EWG.

## Neue anhängige Verfahren

### Vorabentscheidungsersuchen des Arbetsdomstolen (Schweden) – C-336/15 – Unionen

Richtlinie 2001/23/EG – Betriebsübergang – Kollektivvertrag über verlängerte Kündigungsfristen bei ununterbrochener Beschäftigung – Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten beim Veräußerer nachdem ein Jahr seit dem Übergang vergangen ist

### Vorabentscheidungsersuchen des Supreme Court of the United Kingdom (Vereinigtes Königreich) – C-430/15 – Tolley

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004) – KoordinierungsVO – Anwendbare Systeme der sozialen Sicherheit – Abgrenzung zwischen Invaliditäts- und Krankheitsleistung – Arbeitnehmerbegriff – Aufgabe der Berufstätigkeit vor Umzug in einen anderen Mitgliedstaat – Leistungsexport

## 5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

### Urteile/Beschlüsse

#### Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 9. Juli 2015 – C-87/14 – Kommission/Irland

Richtlinie 2003/88/EG – Gestaltung der Arbeitszeit von Ärzten in der Ausbildung

**Tenor:** Die Klage der Kommission gegen Irland wegen eines Verstoßes gegen Art. 3, 5, 6 und 17 Abs. 2 und 5 Richtlinie 2003/88/EG durch die Nichtanwendung der Richtlinie auf die Gestaltung der Arbeitszeit von jungen Ärzten (noch nicht voll ausgebildete Krankenhausärzte) wird abgewiesen, da nicht bewiesen werden konnte, dass in Irland eine entsprechende richtlinienwidrige Praxis besteht.

**[Hinweis:** Die Kommission konnte nicht nachweisen, dass Irland die Arbeitszeitrichtlinie bei noch nicht voll ausgebildeten Krankenhausärzten unzureichend umgesetzt habe. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist es für die Einordnung einer Zeit als Arbeitszeit entscheidend, ob sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten hat und sich zu dessen Verfügung halten muss, um ggf. sofort seine Leistungen erbringen zu können (Urt. v. 1.12.2005 – C-14/04 – *Dellas u.a.*, Rn. 48; näher Ulber in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6 Rn. 102 ff.). Dieser Nachweis ist der Kommission nicht gelungen. Der Generalanwalt ging hingegen davon aus, dass mit der Ausbildungszeit eine berufliche Verpflichtung erfüllt werde, die unter der direkten oder indirekten Kontrolle des Arbeitgebers stehe und daher nicht als Ruhezeit angesehen werden könne (Schlussanträge, Rn. 69). Er begründete dies u.a. damit, dass die Ausbildung und die Erbringung medizinischer Versorgung zwar in zwei verschiedenen Einrichtungen erfolgten, diese jedoch nicht strikt voneinander getrennt seien. Dennoch wurde die Ausbildungszeit in Irland nicht als Arbeitszeit gewertet (Schlussanträge, Rn. 55 f.).]

#### Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 10. September 2015 – C-266/14 – Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras

Richtlinie 2003/88/EG – Arbeitszeitbegriff – Arbeitnehmer ohne feste Betriebsstätte – Fahrzeit zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Standort des ersten und des letzten Kunden

**Tenor:** Hat ein Arbeitnehmer keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort, ist die Fahrzeit, die er für die täglichen Fahrten zwischen seinem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten von seinem Arbeitgeber bestimmten Kunden aufwendet, „Arbeitszeit“ i.S.v. Art. 2 Nr. 1 Richtlinie 2003/88/EG.

**[Hinweis:** Vorliegend hat der EuGH den unionsrechtlichen Arbeitszeitbegriff in der RL 2003/88/EG in Bezug auf Außendienstmitarbeiter weiter konkretisiert. Er kommt zu dem zutreffenden Ergebnis, dass bei diesen auch die Fahrtzeit von der Wohnung zum ersten Kunden und vom letzten Kunden nach Hause Arbeitszeit darstellt (s. auch Hinweis zu den Schlussanträgen in HSI-Newsletter 2/2015).

Der EuGH begründet dies im Wesentlichen mit dem Ziel der Richtlinie, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen (Rn. 32). So gehöre es „untrennbar zum Wesen eines Arbeitnehmers, der keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort hat“, dass er während der Fahrt arbeite (Rn. 43). Das Urteil entspricht der bisherigen Rechtsprechungslinie des EuGH, der den Arbeitszeitbegriff weit auslegt und den Gesundheitsschutz vor mögliche ökonomische Erwägungen stellt (vgl. insb. Urt. v. 9.9.2003 – C151/02 – *Jaeger*, Rn. 66 f.; weiter Ulber in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6 Rn. 104).

Das Ergebnis bestätigt die Rechtsprechung des BAG zur Arbeitszeit von Außendienstmitarbeitern (BAG 22.4.2009 – 5 AZR 292/08). Die Fahrt zu den Kunden und zurück wird hier ebenfalls der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zugerechnet (ErfK/Wank, ArbZG § 2 Rn. 14).]

### **Neue anhängige Verfahren**

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Centrale Raad van Beroep (Niederlande) – C-343/15 – *Klinkenberg***

Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitgestaltung) – Richtlinie 89/391/EWG (Sicherheit und Gesundheitsschutz) – Richtlinie 1999/63/EG (Vereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit von Seeleuten) – Beamter, der im Dienst der Staatsrederei auf einem Schiff Tätigkeiten zur Fischereikontrolle verrichtet – Ruhezeitbegriff – Tätigkeit auf Abruf – Pflicht, sich auf dem Schiff für Tätigkeiten nach Weisung bereitzuhalten, die der Sicherheit oder Hilfe in Notsituationen dienen

## V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

### 1) Art. 2 (Recht auf Leben)

#### Urteile

#### Urteil (Fünfte Sektion) vom 30. Juli 2015 – Nr. 55902/11 – *Ryzhenko / Ukraine*

Nachwächter – Tod mit unklarer Ursache – vielfache Ablehnungen von näheren Ermittlungen – gerichtliche Aufhebungen – keine effektiven Untersuchungen – Verletzung

[**Hinweis:** Im konkreten Fall geht es um einen Todesfall während der Arbeit, der nicht aufgeklärt wurde. Um Art. 6 EMRK zu genügen, verlangt der Gerichtshof grundsätzlich effektive Untersuchungen hinsichtlich einer Todesursache. Die Effektivität einer Untersuchung setzt ihre Unmittelbarkeit und eine angemessene Beschleunigung voraus. Auch wenn evtl. Hindernisse oder Schwierigkeiten den Untersuchungsfortschritt in einer besonderen Situation behindern, ist eine unmittelbare Reaktion der Behörden wesentlich, um das öffentliche Vertrauen in den Rechtsstaat aufrecht zu erhalten und den Anschein des Zusammenwirkens oder der Duldung von gesetzwidrigen Handlungen zu vermeiden. („The effectiveness of an investigation implies a requirement of promptness and reasonable expedition. Even where there may be obstacles or difficulties which prevent progress in an investigation in a particular situation, a prompt response by the authorities is vital in maintaining public confidence in their adherence to the rule of law and in preventing any appearance of collusion in or tolerance of unlawful acts.“, Rn. 19) Weiter weist der EGMR darauf hin, dass mit zunehmendem Zeitablauf die Chancen für eine effektive Untersuchung zunehmend geringer werden. („Moreover, with the lapse of time the prospects that any effective investigation can be undertaken will increasingly diminish.“, ebd.). Diesen Anforderungen wurde hier offensichtlich nicht genügt.]

### 2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

### 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 (Vierte Sektion) vom 15. September 2015 – Nr. 43800/12 – Tsanova-Gecheva / Bulgarien**  
Richterin – Bewerberin als Gerichtspräsidentin – Ernennung eines anderen Richters – (Konkurrenten-)Klage vor dem obersten Verwaltungsgericht – Probleme im Verfahren – keine Verletzung

**Urteil (Erste Sektion) vom 30. Juli 2015 – Nr. 39678/03 – Voronkov / Russland**  
Lagerverwalter in einem städtischen Fahrzeugpark – Kündigung im Hinblick auf Insolvenz des städtischen Unternehmens – gerichtliche Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung und u.a. von Lohnrückständen – Nicht-Vollzug des Urteils – Verletzung  
[Hinweis: Der Fall wirft Zulässigkeitsfragen auf. Schwierig ist zum einen die Bestimmung der 6-Monats-Frist, innerhalb derer die Beschwerde beim EGMR eingereicht werden muss. Auch wenn das Urteil bisher immer noch nicht vollzogen ist (Rn. 37), so lässt der Gerichtshof dennoch keine Ausweitung der 6-Monats-Frist auf unbestimmte Zeit zu (Rn. 38). Unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls (Rn. 43 – 45) stellt der Gerichtshof entscheidend auf die letzte (negative) Entscheidung im Vollstreckungsverfahren als Fristbeginn ab. Danach ist die Frist eingehalten (Rn. 46). Zum anderen ist der Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK fraglich (*ratione materiae*). Hier kommt es entscheidend darauf an, ob es sich um ein dem Staat zuzurechnendes Unternehmen handelt, was der Gerichtshof letztlich bejaht (Rn. 50 – 54). Zur Begründung einer Verletzung von Art. 6 EMRK verweist er wesentlich auf frühere Urteile (Rn. 56 f.).]

**Urteil (Erste Sektion) vom 16. Juli 2015 – Nr. 47008/12 – Alexiou / Griechenland**  
Verwaltungsstreitigkeit über die Höhe der Pension – überlange Verfahrensdauer – Verletzung  
[Hinweis: Wichtig an diesem Urteil ist, dass die Dauer eines obligatorischen Vorverfahrens (in Deutschland: Widerspruchsverfahren) in die Berechnung des Verfahrenszeitraums einbezogen wird (Rn. 15).]

### (Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

**Entscheidung (Erste Sektion) vom 30. Juni 2015 – Nr. 61763/13 – Kovačević / Kroatien**  
Kündigung zum Ende der Probezeit wegen nicht ausreichender Qualifikation – Kündigungsschutzklage mit u.a. dem Argument, dass in Wirklichkeit die Kündigung wegen Einsparungen erfolgt sei – Zurückweisung dieser Argumentation durch die Gerichte – keine Verletzung – Unzulässigkeit  
[Hinweis: Mit dieser Entscheidung wird die Zurückweisung der Argumentation von gekündigten Arbeitnehmern, dass der vom Arbeitgeber genannte Kündigungsgrund nur vorgeschoben sei, für zulässig erklärt. Das ist zumindest in dieser Allgemeinheit sehr problematisch, weil z.B. damit (mittelbare) Diskriminierungen u.a. aus Gründen des Geschlechts, einer gewerkschaftlichen Aktivität oder der Tätigkeit als ehrenamtliche(r) Richter/in einer gerichtlichen Überprüfung entzogen sein könnten.]

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

**Nr. 65084/14 – Wilson / Vereinigtes Königreich** (Vierte Sektion) eingereicht am 18. September 2014 – zugestellt am 17. September 2015  
Lektor für Musik – Schadensersatzklage u.a. wegen unterlassener Gefährdungsbeurteilung – Streit über die Kausalität – Verfahrensdauer

**Nr. 43350/10 – Dumitrașcu / Rumänien (Dritte Sektion) eingereicht am 12. April 2010 – zugestellt am 1. September 2015**

Beschäftigte im Verteidigungsministerium – Bezug von Altersrente – Bewerbung um eine neue Beschäftigung – gesetzliche Kumulationsmöglichkeit von Rente und Arbeit – nachträgliche Änderung – Entzug der Rente nach Beginn der neuen Arbeit – Verstoß gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit?

**Nr. 17906/15 – Ruminski / Schweden (Fünfte Sektion) eingereicht am 10. April 2015 – zugestellt am 25. August 2015**

Streit um arbeitsbedingte Erwerbsminderung mit entsprechendem Anspruch auf Sozialleistungen – Ablehnung durch Behörden und Gerichte – (erstes) Verfahren vor dem EGMR wegen Nichterschöpfung des Rechtswegs unzulässig – (erfolglose) Durchführung des Verfahrens – neue Menschenrechtsbeschwerde – Verstoß gegen Art. 6 EMRK wegen unzureichender Begründung der Ablehnungsentscheidung?

[**Hinweis:** Es handelt sich um einen der seltenen Fälle, in denen ein ursprünglich für unzulässig gehaltenes Verfahren ([Entscheidung](#) (Fünfte Sektion) vom 21.5.2013 – Nr. 10404/10 – *Ruminski / Sweden*) erneut vor den EGMR kommt und dieser sich nun mit den materiellen Fragen auseinandersetzen muss. Im Grunde genommen sollte das Verfahren aber nicht nur auf Art. 6 EMRK beschränkt sein, sondern auch Art. 8 im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Gegenstand haben.]

**Nr. 53068/08 – Fedulov / Russland (Erste Sektion) eingereicht am 17. Oktober 2008 – zugestellt am 26. August 2015**

Antrag auf kostenfreie Medikamente für eine Person mit schwerer Behinderung – Ablehnung wegen Unzuständigkeiten einerseits und nicht ausreichender Mittel andererseits – Verweigerung von Prozesshilfe – Zugang zum Gericht verletzt?

[**Hinweis:** Nach den Fragen des Gerichtshofs wirft das Verfahren weitere Probleme im Hinblick auf ein faires Verfahren (Art. 6 EMRK) und den Eigentumsschutz (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll) auf.]

**Nr. 57242/13 – Belošević / Kroatien (Erste Sektion) eingereicht am 9. August 2013 – zugestellt am 29. Juni 2015**

Arbeitnehmer – Aushändigung des Arbeitsbuchs und einer Mitteilung über die Beendigung der Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen (aber ohne schriftliche Kündigung) – Antrag auf Arbeitslosengeld – Ablehnung wegen nicht nachgewiesener Kündigung – Zugang zum Gericht verletzt?

[**Hinweis:** Der Gerichtshof deutet in seinen Fragen an die Parteien an, dass die Anforderung eines schriftlichen Kündigungsnachweises ein übertriebener Formalismus und deshalb einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK darstellen könnte.]

**Nr. 53071/08 – Chakalova-Ilieva / Bulgarien (Vierte Sektion) eingereicht am 14. Oktober 2008 – zugestellt am 29. Juni 2015**

Lehrerin – Entlassung wegen disziplinarischer Vorwürfe – Klage gegen die Schulbehörde erfolgreich – bei Arbeitsbeginn zweite Entlassung – neue Klage letztlich nicht erfolgreich wegen angeblich falschem Beklagten (Schule und nicht Schulbehörde) – Zugang zum Gericht verletzt?

[**Hinweis:** Der Gerichtshof fragt bei den Parteien nach, ob zusätzlich auch eine Verletzung des Eigentumsschutzes (Art. 1, 1. Zusatzprotokoll) und die Verweigerung einer wirksamen Beschwerde (Art. 13 EMRK) vorliegt.]

**Nr. 41411/11 – Bregu / Albanien (Vierte Sektion) eingereicht am 30. Juni 2011 – zugestellt am 9. Juli 2015**

Antrag auf Erhöhung und Verlängerung des Arbeitslosengeldes – gerichtliche Geltendmachung scheitert an der Höhe der Gerichtsgebühren (doppeltes monatliches Arbeitslosengeld) – Zugang zum Gericht verletzt?

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

### Urteile

#### [Urteil \(Erste Sektion\) vom 3. September 2015 – Nr. 22588/08 – Sõro / Estland](#)

Tätigkeit als Fahrer für den KGB (ca. 11 Jahre) – nach Unabhängigkeit von Estland weitere Tätigkeit als Fahrer in einem Busunternehmen – Veröffentlichung der Tätigkeit für den KGB als „Lustrationsmaßnahme“ (Maßnahmen im Hinblick auf politisch belastete Beschäftigte) im estnischen Amtsblatt und Internet – Verlust an Reputation sowie (indirekt) der bisherigen Arbeit – Klagen gegen Veröffentlichung erfolglos – Verstoß gegen den Schutz des Privatlebens?

[**Hinweis:** Bei den Maßnahmen zum Umgang mit politisch belasteten Beschäftigten handelt es sich um ein kontroverses Thema (s. dazu zuletzt [Urteil](#) (Ehemalige Zweite Sektion) vom 23.6.2015 – Nr. 50421/08 und 56213/08 – *Sidabras u.a. / Litauen*, HSI-Newsletter 2/2015 unter V.10.). Das drückt sich letztlich auch im sehr knappen Stimmenverhältnis (4:3) aus, mit dem ein Verstoß festgestellt wurde. Durch die sehr ausführlich (und mit stärkeren Bezugnahmen auf internationale Quellen) begründete zustimmende Meinung des Richters Pinto de Albuquerque einerseits sowie die abweichende Meinung der RichterInnen aus Aserbaidschan, Estland und Russland andererseits werden die unterschiedlichen Grundauffassungen deutlich. So wird einerseits wesentlich auf die untergeordnete Rolle als Fahrer, andererseits auf die mildeste Form einer Art von Sanktionierung (also kein Berufsverbot o.ä.) abgehoben. Im Hinblick auf diese unterschiedlichen Ausgangspunkte und das Stimmenverhältnis ist es nicht unwahrscheinlich, dass sich noch die Große Kammer mit diesem Verfahren zu beschäftigen haben könnte.]

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

#### [Nr. 64850/13 – Agheniței / Rumänien](#) (Dritte Sektion) eingereicht am 8. Oktober 2013 – zugestellt am 10. Juli 2015

Staatsanwältin – Entlassung aus dem Dienst – Veröffentlichung von Details aus den Ermittlungsakten – Verstoß gegen den Schutz des Privatlebens?

#### [Nr. 33242/12 – Terrazzoni / Frankreich](#) (Fünfte Sektion) eingereicht am 9. Mai 2012 – zugestellt am 8. Juni 2015

Richterin – abgehörtes Telefongespräch eines Angeklagten mit der Richterin – Vorwurf, sie habe ihm Ratschläge gegeben und ihm (diskret) Racheakte an einem (Mit-)Gefangenen (der ihre Schwester verletzt hatte) nahegelegt – Disziplinarverfahren – Entlassung – Verletzung des Schutzes der freien „Korrespondenz“ insbes. von Richtern?

[**Hinweis:** Ob der Gerichtshof bei einer solchen Fallkonstellation dem Recht auf freie (gerichtliche) Kommunikation den Vorrang gegenüber dem Schutz der (Unparteilichkeit der) Justiz einräumen wird, erscheint doch mehr als fraglich.]

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

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

#### [Nr. 10138/11 u.a. – Klein u.a. / Deutschland](#) (Fünfte Sektion) eingereicht im Jahr 2011 – zugestellt am 8. Juni 2015

Lohn-/Kirchensteuer – Kirchgeld bei glaubensverschiedenen Ehen – Verstoß gegen die Religionsfreiheit?

[**Hinweis:** Das BVerfG hat zwar mit [Urteil](#) vom 14.12.1965 – 1 BvR 606/60 bei glaubensverschiedenen

Ehen den bis dahin bestehenden Halbteilungsgrundsatz als unvereinbar mit Art. 2 Abs. 1 GG erklärt, andere Erhebungsmöglichkeiten jedoch nicht ausgeschlossen („Gegenstand der Besteuerung dürfte dann nicht das Einkommen (im Sinne des Einkommensteuerrechts) des anderen Ehegatten, sondern könnte etwa der „Lebensführungsaufwand“ des kirchenangehörigen Ehegatten sein“, Rn. 41). Das dementsprechend erhobene „Kirchgeld“ (s. dazu näher auch [BFH](#) vom 8.10.2013 – I B 109/12) ist Gegenstand dieses Verfahrens und wird vom Gerichtshof unter dem Gesichtspunkt der Religionsfreiheit (Art. 9 EMRK, ggf. in Verbindung mit dem Diskriminierungsverbot gem. Art. 14 EMRK) geprüft.]

## **8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)**

### Urteile

#### [Urteil \(Erste Sektion\) vom 8. Oktober 2015 – Nr. 27447/07 – Kharlamov / Russland](#)

Universitätsprofessor – Kritik an Umstrukturierungen – Beleidigungsklage der Universität – Meinungsäußerungsfreiheit – Verletzung

[**Hinweis:** Obwohl die Kritik des Professors an der Nichtbeteiligung an der Umstrukturierung in teilweise sehr scharfer Form formuliert war („this is discrimination. Any discrimination is a form of war; you have declared war to the people, and sooner or later you will get the results of this war in some way or another, in your own families“, Rn. 7), hat der Gerichtshof sie dennoch für zulässig erachtet (“The Court considers that the applicant did not resort to offensive and intemperate language and did not go beyond the generally acceptable degree of exaggeration“, Rn. 32). Auch betont er die Bedeutung der akademischen Freiheit (“At the same time the Court does not lose sight of the academic context of the debate. The principle of open discussion of issues of professional interest must thus be construed as an element of a broader concept of academic autonomy which encompasses the academics’ freedom to express their opinion about the institution or system in which they work“, Rn. 27) und weist deutlich die vom innerstaatlichen Gericht betonte Bedeutung der Institution (Universität) als „business“ zurück („The activity of a legal entity can only be potentially successful if its business reputation in the eyes of other organisations and ordinary citizens is maintained at a certain level, especially in a market economy.“, Rn. 11; „Neither did the domestic courts consider that the “dignity” of an institution cannot be equated to that of human beings. The Court considers that the protection of the University’s authority is a mere institutional interest of the University, that is, a consideration not necessarily of the same strength as “the protection of the reputation or rights of others” within the meaning of Article 10 § 2“, Rn. 29). Das Urteil gewinnt durch die zustimmende Meinung des (russischen) Richters zusätzlich an Bedeutung.]

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

#### [Nr. 79972/12 – Soares / Portugal](#) (Erste Sektion) eingereicht am 4. Dezember 2012 – zugestellt am 23. Juni 2015

Militärangehöriger – Informant über (angebliches) Fehlverhalten eines Vorgesetzten (Whistleblowing) – Strafverfahren gegen Informanten wegen unbewiesener beleidigender Informationen führt zu Geldbuße – Disziplinarverfahren wegen nicht ausgeschöpfter interner Beschwerdemöglichkeiten führt zu Disziplinarmaßnahme – Verletzung der Meinungsäußerungsfreiheit?

[**Hinweis:** Dass der Gerichtshof dem Schutz von Whistleblowern ein nicht unerhebliches Gewicht einräumt, wird durch den Verweis u.a. auf seine Rechtsprechung im [Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 21.7.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland* in seinen Fragen an die Parteien zur Einhaltung von Art. 10 EMRK deutlich.]

## 9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

### Urteile

#### [Urteil \(Ehemalige Zweite Sektion\) vom 22. September 2015 – Nr. 22685/09 und 39472/09 – Dedecan und Ok / Türkei](#)

Beamtete Lehrer – Mitglieder der Gewerkschaft Egetim-Sen – Teilnahme an einer von Gewerkschaften und Parteien mitgetragenen Demonstration – Disziplinarverfahren wegen Verletzung der von Beamten geforderten politischen Neutralität – Versetzung an einen anderen Ort – Verletzung

[**Hinweis:** In diesem Verfahren wird ausschließlich auf die im Ausgangsverfahren betonte und als verletzt angesehene politische Neutralitätspflicht der Beamten abgestellt (und nicht z.B. auf die gewerkschaftlichen Aktivitäten). Der Gerichtshof kommt zu einer Verletzung von Art. 11 EMRK, da die ausgeübte Funktion der Beamten nicht berücksichtigt wurde, die Demonstration einen friedlichen Charakter hatte und die Lehrer nur eine passive Rolle bei der Demonstration einnahmen. Zudem konnten keine Handlungen für eine bestimmte politische Partei nachgewiesen werden (Rn. 39).]

#### [Urteil \(Zweite Sektion\) vom 21. Juli 2015 – Nr. 70396/11 – Akarsubaşı / Türkei](#)

Mitglied der Gewerkschaft Egetim-Sen – Teilnahme an einer öffentlichen Verlesung einer Presseerklärung – Geldbuße – Verletzung

[**Hinweis:** Dieses Verfahren behandelt das zweite Strafverfahren gegen den betroffenen Beschwerdeführer *Akarsubaşı*, das zu einer Geldbuße wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten geführt hat. Das erste dürfte derzeit noch anhängig sein ([Nr. 47793/10 – Akarsubaşı / Türkei](#) (Zweite Sektion) eingereicht am 21.7.2010 – zugestellt am 8.3.2012), ebenso wie das dritte Verfahren (s. dazu unten). Diese Verfahren reihen sich in eine lange Reihe der Verfolgung gewerkschaftlicher Aktivitäten in der Türkei ein, s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2015 unter V.9. [Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 9.4.2015 – Nr. 56395/08 u. 58241/08 – *Özbent u.a. / Türkei*.

In diesem Urteil kommt der Gerichtshof zu weitreichenden Aussagen über den Schutz von gewerkschaftlichen Aktivitäten unter Art. 11 EMRK: der Freiheit, eine friedliche Versammlung zu organisieren oder an ihr teilzunehmen, kommt eine so große Bedeutung zu, dass sich damit keinerlei (Hervorhebung nicht im Original) Einschränkung für ein einzelnes Gewerkschaftsmitglied verträgt, soweit es bei dieser Gelegenheit keine verfolgungswürdige Handlung begeht („la liberté d’organiser une réunion pacifique ou d’y participer revêt une telle importance qu’on ne saurait admettre qu’elle fasse l’objet d’une quelconque limitation dans le chef d’un individu membre d’un syndicat et qui ne commet lui-même aucun acte répréhensible à cette occasion“, Rn. 45). Das Urteil ist mit 6:1 Stimmen ergangen. Die abweichende Meinung kritisiert gerade diese ihrer Meinung nach zu weitgehende Feststellung und sieht ansonsten zu allgemeine und nicht auf die konkreten Sachverhaltselemente bezogene Aussagen als Problem an. Diese Kritik wird der Bedeutung der Vereinigungsfreiheit nicht gerecht.]

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

#### [Nr. 19620/12 – Akarsubaşı und Alçiçek / Türkei](#) (Zeite Sektion) eingereicht am 26. März 2012 – zugestellt am 11. September 2015

Mitglied der Gewerkschaft Egetim-Sen – Anbringung eines Plakats mit dem Hinweis „Diese Einrichtung wird bestreikt“ – Geldbuße – Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit?

[**Hinweis:** s. dazu oben, Urt. v. 21.7.2015 – Nr. 70396/11 – *Akarsubaşı / Türkei*.]

## 10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Art. 14 i.V.m. Art. 1, 1. Zusatzprotokoll

#### **Nr. 74734/14 – Saumier / Frankreich (Fünfte Sektion) eingereicht am 24. November 2014 – zugestellt am 9. Juni 2015**

Laborangestellte – Berufskrankheit – Rentenzahlung – Ausschluss von Schadensersatzansprüchen auch im Fall eines „unentschuldbaren Fehlverhaltens“ des Arbeitgebers – Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot?

[**Hinweis** : Das französische Recht sieht bei einem „unentschuldbaren Fehlverhalten“ des Arbeitgebers, das zu einer Berufskrankheit geführt hat, eine Erhöhung der (Renten-)Leistungen vor, beschränkt aber zivilrechtliche Schadensersatzansprüche (insbes. hinsichtlich immaterieller Schäden) auf Fälle des Vorsatzes. Im Hinblick auf das entsprechende Haftungsprivileg in § 104 SGB VII könnte dieses Verfahren durchaus auch weitreichende Bedeutung für Deutschland bekommen.]

#### **Nr. 49270/11 – Savickis / Lettland (Vierte Sektion) eingereicht am 4. August 2011 – zugestellt am 22. Juni 2015**

Renten – Nichtberücksichtigung von Zeiten der Beschäftigung in (anderen) ehemals zur Sowjetunion gehörenden Staaten – Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot?

[**Hinweis**: Neben Fragen der Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs geht es materiell um die sozialversicherungsrechtlichen (v.a. rentenrechtlichen) Konsequenzen der Auflösung der Sowjetunion. Während der Gerichtshof in seinem Urteil (Große Kammer) vom 18.2.2009 – Nr. 55707/00 – *Andrejeva / Lettland* eine Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 1, 1. Zusatzprotokoll im Fall der Nicht-Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten für ehemalige sowjetische Behörden in Lettland festgestellt hatte, geht es in den vorliegenden Verfahren um die Nicht-Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten in der ehemaligen Sowjetunion außerhalb von Lettland. Ob dies allerdings einen entscheidenden Unterschied ausmacht, erscheint zweifelhaft.]

## 11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

### Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

#### **Nr. 71730/13 – Popa / Rumänien (Dritte Sektion) eingereicht am 8. November 2013 – zugestellt am 10. Juli 2015**

Wahl zum Vizepräsidenten der Handelskammer – Wahl für ungültig erklärt – Rückforderung der erhaltenen Aufwandsentschädigung für die Zeit der faktischen Ausübung seiner bisherigen Funktion – Verletzung des Eigentumsschutzes?

[**Hinweis**: In diesem Verfahren geht es um die rechtliche Bewertung eines faktischen Beschäftigungsverhältnisses, das zwar kein Arbeitsverhältnis war, aber bei dem letztlich dennoch Arbeit (für die Handelskammer) geleistet wurde („indemnité reçue pour le travail accompli à la Chambre“, Erste Frage an die Parteien, Hervorhebung nicht im Original).]

## VI. Sonstige Informationen

*Zusammengestellt von Kristina Kurazova*

### 1) Europäische Union

#### Europäisches Parlament

Am 28. September 2015 wurde eine für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten erstellte [Studie](#) veröffentlicht, die das **Verhältnis zwischen dem Europäischen Arbeits- und Sozialrecht und den Binnenmarktvorschriften der EU** beleuchtet und schließlich Empfehlungen an alle relevanten Akteure abgibt.

Das Europäische Parlament hat am 9. September 2015 eine [Entschließung](#) zur Wissenschafts- und Universitätslaufbahn von Frauen und zu bestehenden unsichtbaren Barrieren angenommen, um auf die **Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft und im akademischen Bereich** hinzuwirken. Darin werden insbesondere die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert, zahlreiche positive Maßnahmen zu ergreifen. Darunter die Berücksichtigung von Frauen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, bei der Gestaltung von Gleichstellungsstrategien im Hochschulbereich (z.B. Frauen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund, Rn. 15).

#### Europäische Kommission

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

#### **Europa ergreift Maßnahmen, um 12 Millionen Langzeitarbeitslose bei ihrer Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu unterstützen** [PM v. 17/09/2015]

Die Kommission hat einen [Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt](#) unterbreitet.

#### **Arbeitnehmerfreizügigkeit: Herausforderungen und Chancen auf lokaler Ebene** [PM v. 10/09/2015]

Die Kommission hat vier Berichte über die sozioökonomische Eingliederung von europäischen Wanderarbeitnehmern in vier Städten und einen [Synthesebericht](#) veröffentlicht. Unter den vier europäischen Städten befand sich auch [Frankfurt am Main](#). Bezogen auf Frankfurt zeigt der Bericht u.a., dass europäische Wanderarbeitnehmer nur selten gewerkschaftlich organisiert sind. Nur rund 7 Prozent der Befragten gaben an, gewerkschaftlich organisiert zu sein (S. 52). Darüber hinaus hebt der Bericht u.a. das Projekt Faire Mobilität des DGB und die "Gewerkschaftliche Anlaufstelle für Migranten in prekären Arbeitsverhältnissen, mit und ohne Papiere" von ver.di hervor (S. 67).

#### **Eingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt: Bericht über die Fortschritte der Mitgliedstaaten** [PM v. 07/09/2015]

Ein [Bericht](#), der von der Kommission in Auftrag gegeben wurde, zeigt die unzureichende Reaktion der Mitgliedstaaten bei der Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen. Bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland stellt der Bericht u.a. fest, dass das Instrument der Integrationsvereinbarung in seiner Zielsetzung und seinem Inhalt im höchsten Maße standardisiert und nicht individuell zugeschnitten ist (S. 27).

#### **Bericht zu EU-Arbeitsmarktentwicklungen: Beschäftigung legt zu** [PM v. 17/07/2015]

Die Kommission hat ihren [Bericht](#) zur Arbeitsmarkt- und Lohnentwicklung in der EU veröffentlicht.

## Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)

### **Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte zum Thema „Schwere Formen der Arbeitsausbeutung: ArbeiterInnen, die innerhalb der EU umziehen oder in die EU einwandern“**

Als Hintergrundinformation zu der [Studie](#) (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2015 unter VI.1.) dienten 21 [Länderberichte](#). Darunter auch ein [Bericht](#) über die Situation in der Bundesrepublik Deutschland.

## Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND)

Die [Zeitschrift Foundation Focus](#), betrachtet in der aktuellen [Ausgabe Nr. 17](#) schwerpunktmäßig den Sozialen Dialog, der in diesem Jahr seinen 30. Jahrestag seit seiner Einführung im Jahre 1985 in Val Duchesse feiert.

EUROFOUND hat am 23. September 2015 eine [Studie](#) zur **Repräsentativität der Europäischen Sozialpartnerorganisationen im Bausektor** veröffentlicht. Die Informationen in der Studie sollen dazu beitragen, den sektoralen Sozialen Dialog im Bausektor nachhaltig zu unterstützen. Eine Zusammenfassung des [Berichts](#) liegt vor.

Ein weiterer [Bericht](#), der am 11. September 2015 veröffentlicht wurde, thematisiert **Tarifabschlüsse in Europa in unterschiedlichen Tarifverhandlungssystemen**. Dieser Bericht analysiert, wie institutionelle Merkmale nationaler Tarifverhandlungssysteme die Tarifabschlüsse beeinflussen. Eine [Zusammenfassung](#) des Berichts liegt in deutscher Sprache vor.

Ein [Bericht](#), der am 17. Juli 2015 veröffentlicht wurde, behandelt das Thema **Dauer der Betriebszugehörigkeit in turbulenten Zeiten**. Darin werden die Ergebnisse einer Studie über die Entwicklung der Betriebszugehörigkeit in der EU vorgestellt. Eine [Zusammenfassung](#) des Berichts liegt in deutscher Sprache vor.

Auf Anfrage des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter des Europäischen Parlaments erstellte EUROFOUND einen [Bericht](#) über die **Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub in der EU**, der am 13. Juli 2015 veröffentlicht wurde. Dieser wurde vor dem Hintergrund einer möglichen Änderung der Mutterschaftsurlaubs-Richtlinie 92/85/EWG erarbeitet und konzentriert sich deshalb vordergründlich auf schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2015 unter VI.1.).

Ein weiterer [Bericht](#), der am 7. Juli 2015 veröffentlicht wurde, behandelt **Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer auf lokaler und europäischer Ebene**. Analysiert werden einige Unterschiede in Bezug auf die Ausrichtung, den Zeitpunkt und den Inhalt der Unterrichtung und Anhörung auf lokaler und europäischer Ebene vor dem Hintergrund der EBR-Richtlinie 2009/38/EG. Es wird die Situation in sechs Mitgliedstaaten der EU vergleichend analysiert – darunter auch die Situation in der Bundesrepublik Deutschland.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) hat am 8. Juli 2015 einen [Politikbericht](#) zum Thema **Überprüfung der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Privatleben in der EU** veröffentlicht. Der Bericht spricht u.a. Empfehlungen an die Sozialpartner (insbesondere Gewerkschaften) aus, eine Strategie zur Förderung des Lohnzuwachses, besonders für traditionell mit Frauen assoziierte Arbeitsplätze, zu entwickeln (S. 53). Weiterhin wird festgestellt, dass die Work-Life-Balance für die Sozialpartner eine höhere Priorität erhalten muss. Im Hinblick auf Tarifverträge wird empfohlen, Leistungen zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern in Tarifverträgen festzuschreiben (S. 55 f.).



## 2) Europarat

### Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Die deutsche Richterin und stellv. Sektionspräsidentin am EGMR, Angelika Nußberger, wurde am 21. September 2015 zur Sektionspräsidentin für eine Amtszeit von zwei Jahren gewählt und wird ihre neue Funktion am 1. November 2015 aufnehmen (siehe [PM v. 21/09/2015](#)).

### Europäische Sozialcharta (ESC)

#### Beschwerdesystem

Am 30. Juni 2015 hat der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte die Beschwerde der Europäischen Organisation der Militärverbände (EUROMIL) gegen Irland (No.112/2014) in einer [Entscheidung](#) für zulässig erklärt. Die Beschwerde betrifft Art. 5 (Vereinigungsrecht) und Art. 6 (Recht auf Kollektivverhandlungen) der revidierten Europäischen Sozialcharta. EUROMIL ist der Ansicht, dass repräsentativen Verbänden von Streitkräften in Irland nicht uneingeschränkt gewerkschaftliche Rechte zukommen würden, darunter auch die Möglichkeit einem gewerkschaftlichen Dachverband beizutreten.

### Menschenrechtskommissar

Der Menschenrechtskommissar des Europarats, Nils Muižnieks, hat am 1. Oktober 2015 einen [Bericht](#) nach seinem Besuch in Deutschland am 24. April und vom 4. bis 8. Mai 2015 veröffentlicht. Als positiv wird u.a. der erleichterte Zugang zum Arbeitsmarkt und die Freizügigkeit für Flüchtlinge angemerkt. Deutschland wird u.a. empfohlen, die revidierte Europäische Sozialcharta, das 12. Zusatzprotokoll zur EMRK (Anti-Diskriminierung), das Fakultativprotokoll zum internationalen Abkommen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und das Internationale Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zu ratifizieren (Rn. 66).

### Parlamentarische Versammlung

In einer [EntschlieÙung](#) der Parlamentarischen Versammlung vom 30. September 2015 werden die OECD-Mitgliedsstaaten dazu aufgerufen **Kollektivverhandlungen zu stärken und die (Mindest-) Löhne zu erhöhen**, um mit der steigenden Produktivität Schritt zu halten (Rn. 17.2), sowie den **Anstieg der prekären oder illegalen Arbeit einzudämmen** (Rn. 17.3).

Mitglieder der Parlamentarischen Versammlung fordern in einem [EntschlieÙungsantrag](#) vom 2. Juli 2015 die Erstellung eines Berichts über die Entwicklungen der Arbeitsweise von Gewerkschaften in Europa. Der Antrag verweist auf die [EntschlieÙung](#) der Parlamentarischen Versammlung vom 28. Januar 2015 über den Schutz des Rechts auf Tarifverhandlungen einschließlich des Streikrechts und beruht auf der Annahme, dass die Position von Gewerkschaften in zahlreichen Ländern aufgrund des Mitgliederrückgangs in den vergangenen Jahren geschwächt wurde. Der Bericht soll u.a. darlegen, ob Initiativen ergriffen werden sollen, um die Sozialpartner in den Mitgliedstaaten zu unterstützen sich an die neuen Entwicklungen anzupassen und ob ein Konzept erarbeitet werden soll, um Gewerkschaften nachhaltig zu stärken.

## Europäische Ordnung der Sozialen Sicherheit

In einer [Entschließung](#) des Ministerkomitees vom 10. September 2015 **über die Umsetzung der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit** und des Protokolls durch die Bundesrepublik Deutschland wird Deutschland ersucht, u.a. zur sozialen Sicherheit und zur Verringerung von Armut Stellung zu nehmen.

### **3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)**

Der Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Guy Ryder, und der Kommissionspräsident, Jean-Claude Juncker, haben am 30. Juli 2015 u.a. über die Zusammenarbeit in der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Europa beraten. Es wurde u.a. die **Reaktivierung des Sozialen Dialogs** thematisiert. Sie bekräftigten ihre Aussage, in diesem entscheidenden Punkt zusammenzuarbeiten (siehe [PM v. 30/07/2015](#)).

Im Rahmen der [4. RDW-Konferenz](#) vom 8. – 10. Juli 2015 des Regulation for Decent Work-Netzwerks wurden Strategien für eine bessere Zukunft der Arbeit besprochen. Darunter waren Beiträge u.a. von *Hardy et al.* zu: „[Trade Union Enforcement of Labour Standards](#)“, *Besamusca/Tijdens* zu: „[Comparing collective bargaining agreements for developing countries](#)“ und *Yun* zu: „[Realizing freedom of association and inclusive industrial relations across employment boundaries](#)“. Ebenso wurde das Thema Crowdwork behandelt (u.a. in einem Beitrag von *Risak/Warter* zu: „[Decent Crowdwork - Legal Strategies towards fair employment conditions in the virtual sweatshop](#)“).

### **4) Vereinte Nationen**

#### Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat in seiner 14. Sitzung vom 17. August bis 4. September 2015 den [ersten Bericht der Europäischen Union](#) (UN Doc. CRPD/C/EU/1, 3. Dezember 2014) **zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** (UN-BRK) überprüft (s. zuletzt HSI-Newsletter 1/2015 unter VI.4.).

In seinen [Abschließenden Bemerkungen](#) (UN Doc. CRPD/C/EU/CO/1, 4. September 2015, Rn. 64) äußerte der Ausschuss in Bezug auf Art. 27 (Arbeit und Beschäftigung) UN-BRK seine Besorgnis über die hohe Erwerbslosenquote von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen und von Menschen mit einer geistigen und/oder einer psychosozialen Behinderung, im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen in der EU. Deshalb hat der Ausschuss empfohlen, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu messen und ihre Beschäftigungsquote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich durch die Bereitstellung von Schulungsmaßnahmen für die Mitgliedstaaten zu angemessenen Vorkehrungen und zur Zugänglichkeit im Bereich Beschäftigung und Beruf zu erhöhen (Rn. 65).

In Bezug auf die Einhaltung der Behindertenrechtskonvention durch die EU-Institutionen äußerte der Ausschuss zu Art. 5 (Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung) UN-BRK seine Besorgnis darüber, dass nicht allen Beschäftigten oder Delegierten der EU mit einer Behinderung oder behinderten Familienangehörigen angemessene Vorkehrungen gewährt werden, um ihre Rechte aus ihren Arbeitsverhältnissen u.a. gleichberechtigt auszuüben (Rn. 78). Der Ausschuss empfiehlt der EU, geeignete Maßnahmen hierzu zu treffen (Rn. 79).

In Bezug auf die Einhaltung der Behindertenrechtskonvention durch die EU-Institutionen äußerte der Ausschuss in Bezug auf Art. 27 (Arbeit und Beschäftigung) UN-BRK weiterhin seine Besorgnis darüber, dass die Institutionen keine Vorbildfunktion bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen einnehmen (Rn. 88). Der EU wird empfohlen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in allen ihren Institutionen zu erhöhen (Rn. 89).

Die EU ist die erste Organisation der regionalen Integration, die eines der Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen ratifiziert hat. Die Abschließenden Bemerkungen des Ausschusses und ihre Auswirkungen wurden am 10. September 2015 auf einer [Konferenz](#) des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses näher betrachtet.

### **Ausschuss zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen**

Der Ausschuss zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen hat am 8. September 2015 einen [Allgemeinen Diskussionstag](#) anlässlich des 25. Jahrestags der Verabschiedung der **Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen** veranstaltet. Im Vordergrund stand die Auseinandersetzung mit der vielfachen Verletzung der Menschenrechte von Wanderarbeitnehmern und die Herausforderungen von Staaten im Zusammenhang mit ungleichmäßigen Flüchtlings- und Migrationsströmen im Mittelmeerraum im Kontext der Wanderarbeiterkonvention. Auch die ILO hat hieran teilgenommen und eine Stellungnahme abgegeben.

### **Sonderberichterstatterin für die Rechte von Menschen mit Behinderungen**

Die Sonderberichterstatterin für die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Catalina Devandas-Aguilar, befasst sich in ihrem [Jahresbericht](#) (UN Doc. A/70/297, 7. August 2015) mit dem **Recht auf soziale Sicherung von Menschen mit Behinderungen**. Vorangegangen war eine [Konsultation](#) der Zivilgesellschaft und anderer Akteure zu diesem Thema.

### **Generalversammlung**

Die Generalversammlung hat am 25. September 2015 die [Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung](#) einstimmig verabschiedet. Es wurden insgesamt 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung formuliert. Darunter auch das Ziel 8: „Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.“ Die Agenda für nachhaltige Entwicklung wird am 1. Januar 2016 in Kraft treten und soll bis zum 31. Dezember 2030 umgesetzt sein.

© 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](mailto:hsi@boeckler.de)  
[www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)  
[Impressum](#)