



Newsletter 1/2016

Berichtszeitraum 1. Januar - 31. März 2016

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR	8
IV. Verfahren vor dem EuGH	12
1) Allgemeine Fragen	12
2) Gleichbehandlung.....	14
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	16
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen	16
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	19
V. Verfahren vor dem EGMR	20
1) Art. 2 (Recht auf Leben)	20
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	20
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)	20
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)	21
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	21
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	22
7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)	23
8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung).....	23
9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)	23
10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)	24
11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	26

VI. Sonstige Informationen	27
1) Europäische Union	27
2) Europarat	30
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	31
4) Vereinte Nationen	31

I. Editorial

Die 13. Ausgabe unseres Newsletters befasst sich mit den aktuellen Entwicklungen im Bereich des europäischen Arbeitsrechts im ersten Quartal 2016. Zugleich bringt sie auch personelle Veränderungen mit sich. Mit der aktuellen Ausgabe muss der Newsletter auf Klaus Lörcher als Mitherausgeber verzichten. Klaus Lörcher hatte zur Entstehung des HSI-Newsletters beigetragen und ihn seit der ersten Ausgabe im Jahr 2013 begleitet und geprägt. Auch für sein unverzichtbares Engagement bei der inhaltlichen Gestaltung – nicht zuletzt in der Rubrik zur Rechtsprechungsübersicht des EGMR – gilt ihm unser besonderer Dank.

Das vergangene Quartal hielt wieder interessante Entwicklungen in der Rechtsprechung des EuGH bereit. In der Rs. *Arjona Camacho* (C-407/14) kam der EuGH zu dem Schluss, dass die Gleichbehandlungs-RL bei einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht die Zahlung eines Strafschadensersatzes erfordere. Dieser Entscheidung wird in der Anmerkung unter II. nachgegangen. Wir danken Felix Gieseke, derzeit Praktikant am HSI, insbesondere für seine hilfreiche Unterstützung bei der Anmerkung. Der EuGH hatte sich weiterhin u.a. mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit von Beamten befasst sowie in einer weiteren Konstellation mit dem Ausschluss von SGB II-Leistungen für Ausländer. Neben verschiedenen Schlussanträgen wurden auch wieder einige neue Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gerichtet. Hervorzuheben ist hier die Vorlage des BAG in Sachen *Asklepios*, die dem EuGH die Gelegenheit bietet, seine Auslegung der Betriebsübergangs-RL im Urteil *Alemo-Herron* zu revidieren.

Weiter setzt sich Rudolf Buschmann näher mit dem Urteil des EGMR in Sachen *Bărbulescu* auseinander, wofür wir ihm besonders danken. Zugrunde lag die Frage, ob die Auswertung privater Internet-Nutzung am Arbeitsplatz in diesem Einzelfall gegen das Menschenrecht auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz verstößt. Ferner liegen u.a. neue Entscheidungen des EGMR zur Arbeitspflicht von Gefangenen, der Vorbildfunktion von hohen Beamten, dem Diskriminierungsverbot behinderter Menschen sowie zur Vereinigungsfreiheit vor.

Unter den „Sonstigen Informationen“ wird u.a. auf den neuen „EU-US Privacy Shield“ zur transatlantischen Datenübermittlung hingewiesen. Weiter wird über den Vorschlag der Kommission zur Reform der Entsende-RL informiert. Die Kommission leitete zudem eine Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte ein.

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

Dr. Johannes Heuschmid
April 2016

II. Anmerkung zum EuGH

Zahlung von Strafschadensersatz aufgrund der Gleichbehandlungs-RL? – [Urteil](#) vom 17. Dezember 2015 – C-407/14 – *Arjona Camacho*

Anmerkung von Daniel Hlava, LL.M. und Felix Gieseke

Zitiervorschlag: Hlava/Gieseke, HSI-Newsletter 1/2016, Anm. unter II.

1. Sachverhalt

Die vierte Kammer des Gerichtshofs entschied in der Rs. *Arjona Camacho* darüber, ob und inwieweit die Gleichbehandlungs-RL 2006/54/EG die Zahlung von abschreckendem Strafschadensersatz begründen kann.

Das vorliegende spanische Gericht befasste sich mit der Schadensersatzforderung einer Klägerin, deren Kündigung eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellte. Das Gericht fragte sich insbesondere, ob es in Anwendung von Art. 18 der RL 2006/54/EG ausreichte, den erlittenen Schaden vollständig auszugleichen oder ob die Formulierung der Norm, dass der Schadensersatz „*auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise*“ geschehen muss, überdies einen Strafschadensersatz bedinge, der über die tatsächliche und wirksame Ausgleichung hinausgeht. Ziel des Strafschadensersatzes ist es, für Dritte ein – in den Grenzen der Verhältnismäßigkeit liegendes – Exempel zu statuieren. Fraglich war daher zuvorderst, ob diese Sanktionsform durch Art. 18 der Richtlinie begründet wird. Darüber hinaus verwies das spanische Gericht darauf, dass es den Begriff des Strafschadensersatzes im spanischen Recht nicht gebe, weshalb die Frage im Raum stand, ob das nationale Gericht zu einem zusätzlichen, angemessenen Strafschadensersatz verurteilen könne, auch wenn dieses Instrument seiner Rechtstradition fremd ist.

2. Entscheidung

Das Gericht beginnt seine Ausführungen zur Vorlagefrage mit einem Verweis auf die Kontinuität des Art. 18 RL 2006/54/EG. Dieser gebe den Wortlaut von Art. 6 Abs. 2 RL 76/207/EWG in der durch die RL 2002/73/EG geänderten Fassung wieder (Rn. 26 f). Der EuGH verweist sodann auf seine bisherige Rechtsprechung, wonach hinsichtlich der Auslegung der Vorgängerregelung in Art. 6 RL 76/207/EWG bereits festgestellt wurde, dass die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen treffen müssten, mit denen die von einer widerrechtlichen Diskriminierung betroffenen Personen ihre Rechte gerichtlich geltend machen können. Entscheidend für die Wirksamkeit sei, dass beschwerte Personen sich vor nationalen Gerichten tatsächlich darauf berufen könnten (Rn. 29; vgl. auch EuGH v. 2.8.1993 – C-271/91 – [Marshall](#); EuGH v. 11.8.2007 – C-460/06 – [Paguay](#)).

Die Richtlinie schreibe jedoch keine bestimmte Maßnahme vor, sondern überlasse den Mitgliedstaaten die Freiheit der Wahl unter verschiedenen geeigneten Mitteln. Einzig das Ziel der Richtlinie – die Gleichbehandlung von Mann und Frau – müsse verwirklicht werden (Rn. 30). Weiter führt der EuGH unter Verweis auf die Rs. [Colson und Kamann](#) (Urt. v. 10.4.1984 – 14/83) aus, dass die die Chancengleichheit wiederherstellende Maßnahme jedenfalls tatsächlichen und wirksamen Rechtsschutz sowie eine abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber gewährleisten müsse (Rn. 31). Im Falle einer diskriminierenden Entlassung sei dies nur durch eine Wiedereinstellung oder einen finanziellen Ausgleich des entstandenen Schadens erreichbar. Dabei müsse der Arbeitgeber

den Schaden angemessen und in vollem Umfang ausgleichen (vgl. EuGH v. 2.8.1993 – C-271/91 – [Marshall](#), Rn. 25 f).

Des Weiteren schließt das Gericht aus Art. 18 RL 2006/54, dass eine wirklich abschreckende Wirkung, welche *expressis verbis* gefordert wird, nicht bedeute, der Klägerin einen Strafschadensersatz zuzuerkennen. Vielmehr könne auch der vollständige und angemessene Ausgleich des tatsächlich entstandenen Schadens die erforderliche Abschreckung erzielen. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung zur Normierung eines sanktionierenden Strafschadensersatzes könne der Richtlinie nicht entnommen werden (Rn. 34, 37, 45).

Überdies verweist das Gericht, mit Blick auf die Frage zum Umgang mit der nationalen Rechtstradition fremder Regelungsinstitute wie dem Strafschadensersatz, auf Art. 25 und 27 Abs. 1 RL 2006/54/EG. Demnach sei einerseits die Regelung des Sanktionssystems, zwecks Ahndung von Verstößen gegen die auf der Richtlinie basierenden nationalen Vorschriften, Aufgabe des Mitgliedstaats. Art. 25 RL 2006/54/EG sehe nicht vor, dass das nationale Recht ein ihm fremdes Sanktionssystem errichten müsse. Andererseits könne ein Mitgliedstaat nach Art. 27 Abs. 1 RL 2006/54/EG auch günstigere Vorschriften hinsichtlich der Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beibehalten oder erlassen (Rn. 38, 41, 43). Abschließend wird in der Entscheidung darauf verwiesen, dass im Falle eines den Strafschadensersatz beinhaltenden Sanktionssystems der Umfang der Sanktion jedenfalls durch das nationale Recht zu bestimmen sei.

3. Kommentar

Die Entscheidung des EuGH bewegt sich auf der Linie seiner bisherigen Rechtsprechung. Die Gleichbehandlungs-RL 2006/54/EG lässt den Mitgliedstaaten eine Wahlmöglichkeit, auf welche Art und Weise sie den von der Richtlinie intendierten Schutz gewährleisten möchten – vorausgesetzt, der Rechtsschutz wird durch die gewählten Maßnahmen auch tatsächlich und wirksam erreicht (*effet utile*). Dies hatte der EuGH bereits zur Vorgängerregelung in Art. 6 RL 76/207/EWG klargestellt (so schon EuGH v. 10.4.1984 – 14/83 – [Colson und Kamann](#), Rn. 23; s. auch EuGH v. 22.4.1997 – C-180/95 – [Draehmpaehl](#), Rn. 25). Ebenso lassen auch die Antirassismus-RL 2000/43/EG und die Gleichbehandlungsrahmen-RL 2000/78/EG den Mitgliedstaaten einen vergleichbaren Umsetzungsspielraum ([Grünberger](#) in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 3 Rn. 259 mwN).

Die vom Mitgliedstaat zur Umsetzung der Richtlinie gewählten Sanktionen müssen der Schwere des Rechtsverstoßes entsprechen und hierfür gem. dem Effektivitätsprinzip (vgl. [Sagan](#) in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 1 Rn. 122) auf der einen Seite verhältnismäßig sein (vgl. EuGH v. 25.4.2013 – C-81/12 – [Asociația Accept](#), Rn. 63), auf der anderen Seite aber auch eine „wirklich abschreckende Wirkung“ entfalten (EuGH v. 10.4.1984 – 14/83 – [Colson und Kamann](#), Rn. 23). Regelt ein Mitgliedstaat Schadensersatzansprüche, um eine Diskriminierung zu sanktionieren, darf sich dieser nicht auf eine nur symbolische Entschädigung beschränken (EuGH v. 10.4.1984 – 79/83 – [Harz](#), Rn. 24). Nach dem Äquivalenzprinzip müssen Verstöße gegen das Unionsrecht ähnlich sanktioniert werden, wie gleichartige Verstöße gegen nationales Recht (vgl. [Sagan](#) in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 1 Rn. 121). Zusammen mit der Anforderung einer „abschreckenden Wirkung“, die auch der Wortlaut von Art. 18 S. 1 u. Art. 25 RL 2006/54/EG ausdrücklich fordert, liegt der Schluss nahe, dass die Richtlinie über die finanzielle Wiedergutmachung des individuellen Diskriminierungsschadens hinaus die Verhängung eines zusätzlichen Strafschadensersatzes verlangen könnte. Dem ist der EuGH im vorliegenden Fall jedoch entgegen getreten (Rn. 34). Ein zusätzlicher Strafschadensersatz werde von der RL 2006/54/EG weder ausdrücklich verlangt, noch verboten (Rn. 40). Die Entscheidung über seine Einführung in nationales Recht fällt damit grundsätzlich in den Umsetzungsspielraum der Mitgliedstaaten. Dies setzt jedoch voraus, dass mit den reinen

innerstaatlichen Schadensersatzvorschriften auch eine tatsächliche Abschreckung vor Diskriminierungen erreicht wird. Kann dies auf Grund einer zu geringen Entschädigungshöhe nicht gewährleistet werden, könnte sich nach dem *effet utile* der Richtlinie das Erfordernis eines weitergehenden finanziellen Ausgleichs ergeben.

Die ausdrückliche Einführung eines Strafschadensersatzes hätte insbesondere den Vorteil einer effektiveren Schadensprävention. Der präventive Gedanke eines Strafschadensersatzes erscheint gerade im Antidiskriminierungsrecht sinnvoll. Die Dunkelziffer nicht geltend gemachter Verstöße dürfte in diesem oft höchstpersönlichen Bereich besonders hoch sein. Werden lediglich in Einzelfällen Schadensersatzansprüche geltend gemacht, sind die Chancen einer generalpräventiven Wirkung bei Arbeitgebern geringer als wenn dieser Aspekt um eine zusätzliche Strafzahlung im moderaten Umfang flankiert würde. Besonders die negative Generalprävention kann in solchen Fällen ein zielführendes Mittel sein. Strukturell bedingte Diskriminierungen basieren selten auf einem spontanen Entschluss, der ohne Folgenabwägung getroffen wird, weshalb die Abschreckung mittels eines zusätzlichen Strafschadensersatzes eine Bereicherung der nationalen Sanktionssysteme wäre.

Außergewöhnlich hohe Schadensersatzzahlungen, gar die teilweise befürchteten „Amerikanischen Verhältnisse“ (vgl. hierzu nur *Amelung*, Der Schutz der Privatheit im Zivilrecht, S. 262 f), wären damit nicht verbunden. Dem stünde bereits der auch in Art. 25 RL 2006/54/EG enthaltene Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entgegen (s. auch EuGH v. 22.4.1997 – C-180/95 – [Draehmpaehl](#), Rn. 27, 32). Zudem könnte der nationale Gesetzgeber die zusätzliche Strafkomponente der Höhe nach begrenzen. Diese Frage sollte – auch hinsichtlich ihrer Zulässigkeitsgrenzen – weiter diskutiert werden. Das Urteil des EuGH hat gezeigt, dass das Unionsrecht solchen strafenden Elementen jedenfalls im Grundsatz nicht entgegensteht.

Entsprechende strafende Regelungen finden sich im Übrigen als „punitive damages“ im englischen Tort Law und sind damit nicht nur eine Erscheinung des US-amerikanischen Rechts (zu den englischen Regelungen vgl. *Schubert*, JR 2008, 138 ff; zum amerikanischen Strafschadensersatz *Klode*, NJOZ 2009, 1762 ff). Während der reine Strafschadensersatz den Mitgliedstaaten der EU weitgehend fremd ist, finden sich in vielen Rechtsordnungen dennoch „punitive elements“ (vgl. die Darstellung der Swiss Re, [Punitive damages in Europe: Concern, threat or non-issue?](#)).

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Der deutsche Gesetzgeber hatte das AGG zur Umsetzung der Gleichbehandlungs-RL und weiterer Antidiskriminierungs-RL geschaffen (BT-Drs. 16/1780, S. 20). Die Vorschriften des AGG sind daher unionsrechtskonform auszulegen und besonders durch die Rechtsprechung des EuGH beeinflusst.

§ 15 AGG sieht als Sanktion für erlittene Diskriminierungen eines Beschäftigten materielle und immaterielle Schadensersatzansprüche vor. Der materielle Schaden bemisst sich hierbei nach der Differenzhypothese, die einen Vergleich zwischen der tatsächlichen Vermögenssituation und derjenigen zieht, die der Geschädigte ohne die Diskriminierung gehabt hätte (vgl. *Deinert* in: Däubler/Bertzbach, HK-AGG, § 15 Rn. 34). Der auf die Persönlichkeitsverletzung beruhende immaterielle Schaden, lässt sich dagegen weniger exakt bestimmen. Für seine Bemessung werden verschiedene Kriterien wie auch die Schwere des Verstoßes, seine Art und Dauer sowie die Auswirkungen für den Arbeitnehmer und der Grad des Verschuldens herangezogen (*Deinert* in: Däubler/Bertzbach, HK-AGG, § 15 Rn. 72 mwN). Bei der Höhe der zu leistenden Entschädigung ist nach der Rechtsprechung des BAG zudem auch der „Sanktionszweck der Norm“ zu berücksichtigen, damit eine abschreckende Wirkung erzielt wird (BAG v. 22.1.2009 – 8 AZR 906/07, BAGE 129, 181, Rn. 82).

Mit dem Anspruch auf immateriellen Schadensersatz wird demnach zugleich ein kollektives Sanktionsinteresse verfolgt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es sich dabei bereits um eine „Strafe

oder strafähnliche Sanktion“ im Rechtssinne handelt (vgl. zu § 661a BGB a.F. BGH v. 16.10.2003 – III ZR 106/03, NJW 2003, 3620, Rn. 29, 31; *Kocher* in: Schiek, AGG, § 15 Rn. 38). Zwar spielt der Sanktionsgedanke bei der Bemessung des Schadensersatzes durchaus eine Rolle, jedoch bewegt er sich in den Grenzen des Schadensausgleichszwecks (BAG v. 21.6.2012 – 8 AZR 364/11, BAGE 142, 158, Rn. 57). Ein weitergehender Strafschadensersatz ist weder im AGG noch sonst im Schadensrecht des BGB enthalten.

Gegen die Einführung „strafender“ Sanktionen im deutschen Recht wird insbesondere vorgebracht, dass es grundsätzlich dem Staat mit seinem Strafmonopol obliege, den allgemeinen Schutz der Rechtsordnung mittels Bestrafung und Abschreckung sicherzustellen (BGH v. 4.6.1992 – IX ZR 149/91, BGHZ 118, 312, Rn. 74, 89). Strafende Elemente sind jedoch nicht per se unzulässig (vgl. *Schubert*, JR 2008, 138, 142 f mwN; *Küster*, Strafschadensersatz als Rechtsfolge nach § 15 AGG, Diss. 2010, S. 185). Das BVerfG hatte diese Frage bislang offen gelassen, die Zustellung einer amerikanischen Klage auf „punitive damages“ jedoch als vereinbar mit dem Grundgesetz angesehen, da hiermit zumindest auch immaterielle Schäden ausgeglichen werden können (BVerfG v. 7.12.1994 – 1 BvR 1279/94, BVerfGE 91, 335, Rn. 30). Das Rechtsinstitut „punitive damages“ ist streng akzessorisch zum deliktsrechtlichen Anspruch auf Schadensersatz und kann daher nicht losgelöst von ihm zugesprochen werden (*Müller*, Punitive Damages und deutsches Schadensersatzrecht, S. 8 f).

Unabhängig von der zu führenden Diskussion über die ausdrückliche Kodifikation eines Strafschadensersatzes sollte der strafende Aspekt als immanenter Bestandteil von § 15 Abs. 2 AGG bereits de lege lata von den Gerichten stärker betont werden. Dies ist möglich, solange sich der Sanktionszweck noch im Rahmen der Ausgleichsfunktion bewegt (vgl. hierzu auch die Nachweise zu den neueren Auffassungen in der Literatur bei *Küster*, Strafschadensersatz als Rechtsfolge nach § 15 AGG, Diss. 2010, S. 185). Die Gerichte sollten ihren vorhandenen weiten Spielraum (vgl. *Deinert* in: *Däubler/Bertzbach*, HK-AGG, § 15 Rn. 14) nutzen, um die auch vom EuGH geforderte abschreckende Wirkung zu erreichen. § 15 AGG ist hierfür unionsrechtskonform auszulegen.

III. Anmerkung zum EGMR

Überwachung der Internetnutzung eines Mitarbeiters – [Urteil](#) (4. Sektion) vom 12.1.2016 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu*

Anmerkung von Rudolf Buschmann

Zitiervorschlag: Buschmann, HSI-Newsletter 1/2016, Anm. unter III.

Im Einzelfall kann die Auswertung privater Internet-Nutzung am Arbeitsplatz keinen Verstoß gegen das Menschenrecht auf Achtung des Privatlebens und der Korrespondenz darstellen.

(Leitsatz des Bearbeiters)

1. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer (BF), *Bogdan Mihai Bărbulescu*, ist rumänischer Staatsangehöriger, geb. 1979, wohnhaft in Bukarest. Vom 1.8.2004-6.8.2007 wurde er von einem privaten Unternehmen als Vertriebsingenieur beschäftigt. Auf Ersuchen seines Arbeitgebers (AG) richtete er einen (elektronischen) Yahoo Messenger-Account für Kundenanfragen ein. Am 13.7.2007 wurde der BF von seinem AG informiert, dass seine Yahoo Messenger-Kommunikation vom 5.-13.7.2007 kontrolliert worden war und dass die Aufzeichnungen zeigten, dass er das Internet für private Zwecke verwendet hatte. Der BF antwortete schriftlich, dass er den Service nur für berufliche Zwecke verwendet hatte. Ihm wurde eine Abschrift seiner Verbindungen einschließlich Abschriften von Nachrichten, die er mit seinem Bruder und seiner Verlobten über persönliche Angelegenheiten wie Gesundheit und Sexualleben ausgetauscht hatte, vorgehalten. Am 1.8.2007 beendete der AG das Arbeitsverhältnis wegen Verstoßes gegen die internen Unternehmensregeln, die die Nutzung von Unternehmensmitteln für private Zwecke verboten.

Der BF erhob Klage gegen die Entscheidung seines AG, seinen Vertrag aufzulösen. Diese Entscheidung sei null und nichtig gewesen, weil der AG sein Recht auf Korrespondenz verletzt hatte. Seine Beschwerde wurde mit der Begründung abgewiesen, der AG hätte die Kündigungsbestimmungen des Arbeitsgesetzes eingehalten und den BF ordnungsgemäß über die Unternehmensbestimmungen informiert. In einer abschließenden Entscheidung v. 17.6.2008 wies das Berufungsgericht sein Rechtsmittel unter Berufung auf EU-Recht zurück. Das Verhalten des AG sei angemessen gewesen; die Überwachung der Kommunikation sei die einzige Methode gewesen, festzustellen, ob ein Disziplinarverstoß vorlag. Die erstinstanzlich erhobenen Beweise seien ausreichend gewesen.

Unter Berufung auf Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, ihrer Wohnung und ihrer Korrespondenz) erhob der BF vor dem EGMR Beschwerde, dass diese Entscheidung seines AG, seinen Vertrag aufzulösen, auf einer Verletzung seiner Privatsphäre basiert hatte. Weiterhin beschwerte er sich unter Berufung auf Art. 6 Abs. 1 und 3 (d) EMRK (Recht auf ein faires Verfahren), dass das Verfahren vor den innerstaatlichen Gerichten unfair gewesen sei.

2. Die Entscheidung

Die 4. Sektion des EGMR hat mit 6 gegen eine Stimme entschieden, dass Art. 8 EMRK nicht verletzt war. Zwar seien Privatleben und Korrespondenz des BF beeinträchtigt. Allerdings sei die Überwachung seiner Kommunikation durch den AG im Rahmen eines Disziplinarverfahrens angemessen gewesen. Die Beschwerde bzgl. Art. 6 EMRK wurde einstimmig für offensichtlich unbegründet gehalten.

Zulässigkeit:

Die rumänische Regierung hatte schon die Zulässigkeit der Beschwerde mit dem Vortrag in Frage gestellt, dienstliche e-mails unterfielen nicht dem Schutz des Art. 8 EMRK. Mit diesem Argument setzt sich der Gerichtshof unter Berufung auf seine umfangreiche Rspr. (u.a. Verfahren *Bohlen*, *Niemietz*, *Köpke / Deutschland*, *Halford*, *Copland / UK*) eingehend auseinander. Danach unterfallen Telefongespräche ebenso wie e-mails und Internet-Kommunikation prima facie dem Schutz des Privatlebens und der Korrespondenz nach Art. 8 EMRK. Dies gilt in jedem Fall, wenn – mangels ausdrücklichem Verbot – der BF eine begründete Erwartung hat, dass seine Korrespondenz nicht überwacht wird. Die Einzelheiten waren vorliegend zwar strittig, der Gerichtshof ging aber im folgendem von einem ausdrücklichen Verbot aus. Gleichwohl bejahte er einen Eingriff in das Privatleben und die Korrespondenz, da der AG auf den beruflichen Internet-Account des BF zugegriffen und die Aufzeichnung seiner Kommunikationen im Arbeitsrechtsstreit verwendet hatte, um seinen gerichtlichen Vortrag zu belegen. Er stellte daher fest, dass Art. 8 EMRK anwendbar war.

Begründetheit:

Der Gerichtshof wiederholt den doppelten Schutz des Art. 8 EMRK, der zum einen die negative Verpflichtung des Vertragsstaats i.S. eines staatlichen Interventionsverbots, zum anderen die positive Verpflichtung des Vertragsstaates zur Garantie des Respekts vor Privatleben erfasst. Hier ist eine gerechte Abwägung (fair balance) der beiderseitigen Interessen vorzunehmen. In diesem Rahmen fand der Gerichtshof es nicht unangemessen, dass ein AG sicherstellen wollte, dass die Mitarbeiter während der Arbeitszeit ihren beruflichen Aufgaben nachkommen, und stellte fest, dass der AG auf das Konto des BF in dem Glauben zugegriffen hatte, dass es kundenbezogene Kommunikation enthalten hatte. Zweitens sei der BF in der Lage gewesen, seine Argumente zum Vorwurf der Verletzung seines Privatlebens und der Korrespondenz vor den innerstaatlichen Gerichten vorzubringen; in den folgenden Entscheidungen dieser Gerichte wurde dann der tatsächliche Inhalt der Kommunikation nicht erwähnt. Vielmehr hätten die innerstaatlichen Gerichte die Abschrift seiner Mitteilungen nur in dem Maße genutzt, um zu beweisen, dass er den Unternehmenscomputer für seine eigenen privaten Zwecke während der Arbeitszeit benutzt hatte, wobei die Identität der Menschen, mit denen er kommuniziert hatte, nicht offenbart wurde. Der Gerichtshof entschied daher, dass die nationalen Gerichte eine faire Abwägung zwischen dem Recht des BF auf Achtung seines Rechts auf Privatleben und Korrespondenz nach Art. 8 EMRK und den Interessen seines AG vorgenommen hatten. Es liege daher kein Verstoß gegen Art. 8 EMRK vor. Hierzu hat Richter *Pinto de Albuquerque* eine abweichende Stellungnahme (dissenting opinion) abgegeben, die dem Urteil beigefügt ist (s. Kommentar).

3. Kommentar

3.1 Entscheidung eines Einzelfalles

Das Urteil ist auf Grund einer Pressemitteilung teilweise in deutschen Medien so wiedergegeben worden, als habe der Gerichtshof jegliche Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz durch AG für zulässig gehalten. Dieser Eindruck ist unzutreffend. Vielmehr handelt es sich um eine Einzelfall-Entscheidung, was sich schon daraus ergibt, dass in der Begründung gerade die

Besonderheiten des Einzelfalls besonders hervorgehoben wurden. Eine völlige Freistellung von e-mail- und Internet-Überwachung stünde auch im Widerspruch zur bisherigen Rspr. des Gerichtshofs in anderen Fällen, zu denen die Kammer versucht eine Abgrenzung zu ziehen. Dieser Versuch gelingt aber nur zum Teil, was auch in der abweichenden Meinung des Richters *Pinto de Albuquerque* aufgezeigt wird.

3.2 Eingriff in das Recht auf Achtung des Privatlebens und ihrer Korrespondenz

Entgegen der Auffassung der rumänischen Regierung stellt der Gerichtshof nach umfangreicher Erörterung fest, dass ein solcher Eingriff im Ausgangsfall vorliegt, so dass Art. 8 EMRK grundsätzlich anzuwenden ist. Hier stellt er zunächst darauf ab, ob der BF eine vernünftige Erwartung hat, dass seine Kommunikation nicht überwacht wird. Diese Frage wird nicht klar beantwortet, zumal die Einzelheiten im Ausgangsverfahren strittig waren. Dass diese Überwachung aber tatsächlich stattgefunden hat und deren Ergebnisse im „Kündigungsschutz“-Verfahren zu Lasten des BF verwendet wurden, reicht ihm aber, um einen solchen Eingriff festzustellen. Daraus ergibt sich, dass Telefon-, e-mail- und Internet-Überwachung generell einen Eingriff in das Recht nach Art. 8 EMRK darstellt und damit einer besonderen Rechtfertigung bedarf.

3.3 Rechtfertigung des Eingriffs

Diese Rechtfertigung erfolgt grundsätzlich nach Maßgabe des Art. 8 Abs. 2 EMRK. Nach dieser Vorschrift darf eine Behörde in die Ausübung dieses Rechts nur eingreifen, soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist für die nationale oder öffentliche Sicherheit, für das wirtschaftliche Wohl des Landes, zur Aufrechterhaltung der Ordnung, zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. An dieser Stelle erscheint dem EGMR die Unterscheidung zwischen negativen und positiven Verpflichtungen der Vertragsstaaten relevant. Da der BF vorliegend von einem privaten Arbeitgeber beschäftigt wurde, gehe es hier – anders als in den Kontrastfällen [Aleksandr Volkow](#), [Halford](#) und [Copland](#) – nicht um eine direkte staatliche Intervention, für die offensichtlich schärfere Maßstäbe gelten, sondern lediglich um eine faire Abwägung kollidierender Interessen, wobei den Vertragsstaaten ein Beurteilungsspielraum (margin of appreciation) eingeräumt wird. Diesen gewahrt zu haben, wird unter Einbeziehung aller Umstände des Einzelfalls bejaht. Einer dieser Umstände ist, dass vorliegend private Internet-Kommunikation nicht partiell erlaubt oder geduldet, sondern vollständig verboten war. Diese Abgrenzung überzeugt nur bedingt. So lag der Sachverhalt im Fall [Copland / UK](#) (Urteil v. 3.4.2007, Nr. 62617/00) nicht wesentlich anders, nur ging der Eingriff von einer staatlichen Anstellungskörperschaft (Uni) aus, so dass der Gerichtshof ihn unter dem Gesichtspunkt der Verletzung negativer Verpflichtungen (Eingriffsverbot) geprüft und eine Verletzung des Art. 8 EMRK festgestellt hatte.

3.4 Abweichende Meinung *Pinto de Albuquerque*

An dieser Stelle ist die dem Urteil beigefügte abweichende Meinung von besonderer Relevanz. Nach Art. 45 EMRK ist jeder Richter berechtigt, seine abweichende Meinung darzulegen. Hier wird zwischen sog. concurring (zustimmend) und dissenting opinions (abweichend) unterschieden. Derselbe Richter hatte z.B. in dem wichtigen Urteil [HLS / Kroatien](#) (v. 27.11.2014, Nr. 36701/09, AuR 2015, 146 ff mit Besprechungsaufsatz *Lörcher*) eine viel beachtete concurring opinion vorgelegt, die das Urteil des Gerichtshofs erst richtig mit Substanz gefüllt hatte. Vorliegend weicht er dagegen nicht nur in der Begründung, sondern auch im Ausgangspunkt und im Ergebnis von der Mehrheitsmeinung ab.

Am Ausgang steht die Feststellung des Zugangs zum Internet als Menschenrecht (Access to the Internet as a human right). Angesichts der heutigen Kommunikationsmöglichkeiten haben danach die Staaten eine positive Verpflichtung, den Zugang zum Internet zu fördern und zu erleichtern. Internet-Kommunikation ist danach nicht aus dem alleinigen Grund weniger geschützt, weil sie während der

Arbeitszeit stattfindet. Hat ein AG nicht ausdrücklich auf die Internet-Überwachung hingewiesen, besteht auch in solchen Fällen eine „reasonable expectation of privacy“. Dann bedarf auch ein Eingriff seitens des Arbeitgebers einer vollständigen Rechtfertigung nach Art. 8 Abs. 2 EMRK und nicht lediglich einer Güterabwägung. Hieraus ergibt sich für die Vertragsstaaten die Regelungsverpflichtung zum Schutz der Privatheit im Internet. Damit verbunden ist die Feststellung, dass ein vollständiges Verbot privater Internetnutzung am Arbeitsplatz unzulässig ist. Diesen Verpflichtungen, nämlich diesen Schutz zu gewährleisten, ist im Einzelfall Rumänien nicht nachgekommen, so dass Art. 8 EMRK verletzt ist.

Es bleibt abzuwarten, ob gem. Art. 44 Abs. 2 EMRK iVm. Art. 73 der Verfahrensordnung die Verweisung an die große Kammer beantragt wird. Sollte dies der Fall sein, liest sich die abweichende Meinung wie eine vorweggenommene Begründung der Beschwerde in diesem Verfahren.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Maßgeblich ist zunächst die Feststellung aller Richter, dass auch private Internet-Kommunikation am Arbeitsplatz dem Schutz des Art. 8 EMRK unterliegt. Sie unterfällt ebenfalls dem Schutz des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung nach Art. 1, 2 GG. Dieses Verfassungsrecht ist völkerrechtsfreundlich im Lichte des Art. 8 EMRK auszulegen, kann auch darüber hinausgehen. Die Mehrheitsmeinung der Richter der 4. Sektion wie auch die abweichende Meinung stimmen jedenfalls darin überein, dass jeder Vertragsstaat verpflichtet ist, den Schutz der Privatsphäre auch beim Internet-Zugang am Arbeitsplatz zu regeln und zu gewährleisten. Damit ist Überwachung im begründeten Einzelfall nicht vollständig ausgeschlossen. Aus der vorliegenden Einzelfallentscheidung lässt sich jedenfalls nicht der Schluss ziehen, dass private AG jederzeit die dienstliche und private Internet-Kommunikation am Arbeitsplatz erheben, auswerten und sodann in Kündigungsschutzverfahren nutzen könnten. Vielmehr besteht grundsätzlich auch in solchen Fällen eine staatliche Schutzpflicht, die sich grundsätzlich an den Kriterien des Art. 8 Abs. 2 EMRK zu orientieren hat.

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 21. Januar 2016 – C-515/14 – Kommission / Zypern

Art. 45 und 48 AEUV – Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Altersleistungen – Ungleichbehandlung aufgrund des Alters – Beamte, die ihren Mitgliedstaat verlassen, um einen Beruf in einem anderen Mitgliedstaat oder bei einem Organ der EU auszuüben

Tenor: Zypern hat gegen Art. 45 AEUV und 48 AEUV sowie Art. 4 Abs. 3 EUV verstoßen, da es die künftigen Anwartschaften auf Ruhegehalt von vorzeitig ausscheidenden Beamten davon abhängig macht, dass sie weiter in Zypern tätig sind, während sie bei einem Wechsel in einen anderen Mitgliedstaat, zu einem EU-Organ oder einer anderen internationalen Organisation ihre Ansprüche verlieren. Dies stellt eine Ungleichbehandlung zwischen Personen, die von ihrer Freizügigkeit Gebrauch machen auf der einen Seite und den Beamten, die ihre Tätigkeit in Zypern ausgeübt haben, auf der anderen Seite dar. Diese Ungleichbehandlung kann nicht gerechtfertigt werden.

[Hinweis: Nach zyprischem Recht behalten Beamte, die vor ihrem 45. Lebensjahr aus dem Dienst ausscheiden, um bestimmte öffentliche Funktionen in Zypern wahrzunehmen oder bei einer zyprischen öffentlich-rechtlichen Körperschaft eingestellt zu werden, ihre Anwartschaften auf das Altersruhegeld. Sie verlieren diese jedoch, wenn sie eine Stelle in einem anderen Mitgliedstaat aufnehmen und erhalten stattdessen nur einen Pauschalbetrag. Der EuGH sieht in dieser an das Lebensalter anknüpfenden Regelung ein Hindernis für die Arbeitnehmerfreizügigkeit, da zyprische Beamte davon abgehalten werden könnten, eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat, einem Unionsorgan oder einer anderen internationalen Organisation aufzunehmen bzw. ein solchen Wechsel weniger attraktiv sein könnte (Rn. 45). Hieran ändere auch nichts, dass die Regelung unterschiedslos auf alle Arbeitnehmer angewandt werde, die nach eigenem Willen aus dem zyprischen Dienst ausscheiden, um bspw. im Privatsektor in Zypern zu arbeiten (Rn. 46 f). Es konnte auch nicht nachgewiesen werden, dass die Ungleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern durch die Wahrung des Gleichgewichts der Systeme der sozialen Sicherheit gerechtfertigt wäre (Rn. 53 ff). Die Entscheidung dürfte u.a. auch Auswirkungen auf die noch anhängige Rs. *Pöpperl* (C-187/15) haben, in der eine Regelung zur Aufrechterhaltung von Anwartschaften in der Beamtenversorgung von NRW zur Prüfung steht.]

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 25. Februar 2016 – C-299/14 – García Nieto u.a.

Freizügigkeit – (Unionsbürger-)Richtlinie 2004/38/EG – (Koordinierungs-)Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Ausschluss von SGB II-Leistungen für EU-Bürger während der ersten drei Monate des Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat

Tenor: Der Leistungsausschluss nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB II ist mit Unionsrecht vereinbar. Ein Mitgliedstaat kann andere EU-Bürger, die nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2004/38/EG ein Aufenthaltsrecht von bis zu drei Monaten haben, vom Bezug bestimmter „besonderer beitragsunabhängiger Geldleistungen“ i.S.v. Art. 70 Abs. 2 Verordnung (EG) Nr. 883/2004, die auch eine Leistung der „Sozialhilfe“ i.S.v. Art. 24 Abs. 2 Richtlinie 2004/38/EG darstellen [so bei SGB II-Leistungen], ausschließen. Art. 24 Richtlinie 2004/38/EG und Art. 4 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 stehen dem nicht entgegen.

[Hinweis: Der EuGH führt seine Rechtsprechung zum Leistungsausschluss von Ausländern im SGB II in einer dritten Fallkonstellation fort. In der Rs. *Dano* (Urt. v. 11.11.2014 – C-333/13; vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 5/2014) ging es um einen Unionsbürger, der sich in Deutschland aufhielt ohne eine Arbeit zu suchen. Der EuGH sah hier den Leistungsausschluss nach § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II als zulässig an. Diesen bestätigte er in der Rs. *Alimanovic* (Urt. v. 15.9.2015 – C-67/14; vgl. Hinweis in

HSI-Newsletter 3/2015) auch für den Fall, dass ein Unionsbürger in Deutschland kürzer als ein Jahr erwerbstätig war und anschließend arbeitslos wurde. Vorliegend ging es nun um die Ausnahme nach Nr. 1 des § 7 Abs. 1 S. 2 SGB II, wonach Ausländer und ihre Familienangehörigen für die ersten drei Monate ihres Aufenthalts in Deutschland von SGB II-Leistungen ausgeschlossen sind. Anknüpfend an seine vorangegangenen Urteile sah der EuGH auch diese Ausnahme als zulässig an. Es handle sich um „Sozialhilfeleistungen“ i.S.d. RL 2004/38/EG, für die ein Ausschluss in den ersten drei Monaten nach Art. 24 Abs. 2 RL 2004/38/EG möglich sei (Rn. 37). Eine individuelle Prüfung im Einzelfall sei hier nicht erforderlich (Rn. 46).

Im Ergebnis steht nun fest, dass der SGB II-Leistungsausschuss grundsätzlich mit Unionsrecht vereinbar ist. 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 (Urt. v. 18.7.2012 – 1 BvL 10/10, 1 BvL 2/11). Darauf hat das BSG jüngst entschieden, dass Unionsbürgern statt Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II Sozialhilfe nach § 23 Abs. 1 S. 3 SGB XII geleistet werden kann. Das dahingehende Ermessen der Sozialhilfeträger sei jedenfalls bei einem „verfestigten Aufenthalt“ von mind. 6 Monaten auf Null reduziert (BSG v. 3.12.2015 – B 4 AS 44/15 R; kritisch: LSG Niedersachsen-Bremen v. 7.3.2016 – L 15 AS 185/15 B ER, Rn. 15 f). Doch auch in Fällen kürzerer Aufenthaltsdauer in Deutschland dürfte nach Anwendung der Rechtsprechung des BVerfG kein Ermessensspielraum für eine Leistungsgewährung nach § 23 Abs. 1 S. 3 SGB XII verbleiben, da hiernach auch eine kurze Aufenthaltsdauer keine Beschränkung des Anspruchs auf ein menschenwürdiges Existenzminimum rechtfertigt (BVerfG v. 18.7.2012 – 1 BvL 10/10, 1 BvL 2/11, Rn. 94; s. auch Greiser, jM 2016, 156, 159).]

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Sanchez-Bordona vom 16. Februar 2016 – C-300/15 – Kohll und Kohll-Schlesser

Einfluss von Art. 45 AEUV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer) auf Regelungen zur Einkommensteuer – Im Inland und in einem anderen Mitgliedstaat erworbene Ruhegehälter – Steuergutschrift nur für bestimmte Ruhegehälter – Besitz einer Lohnsteuerkarte

Tenor: Die durch Art. 45 AEUV gewährleistete Freizügigkeit der Arbeitnehmer steht einer nationalen Rechtsnorm entgegen, soweit sie eine Steuergutschrift für Ruhegehaltsempfänger vorbehält, die im Besitz einer Lohnsteuerkarte sind bzw. die dem System von Steuerabzügen an der Quelle unterliegen und Wanderarbeitnehmer nicht in den Genuss der Steuervorteile kommen.

Schlussanträge des Generalanwalts Bobek vom 17. März 2016 – C-187/15 – Pöpperl

Art. 45 AEUV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer) – Beamte, die ihren Mitgliedstaat verlassen, um eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat aufzunehmen – Verlust von Ansprüchen aus dem Beamtenversorgungssystem NRW

Tenor: 1. Führt eine nationale Rechtsvorschrift zu einem wesentlich niedrigeren Ruhegehalts- bzw. Rentenanspruch eines Arbeitnehmers, weil er entschieden hat, eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat aufzunehmen, verstößt diese Vorschrift gegen Art. 45 AEUV.

2. Es ist Sache der zuständigen nationalen Behörden die Mittel und Wege zu bestimmen, um jemandem Ruhegehalts- bzw. Rentenansprüche zu gewähren, die mit denen vergleichbar sind, die er für den Zeitraum seiner Beschäftigung beim Land NRW erhalten hätte, wenn er eine Beschäftigung bei einem anderen öffentlichen Dienstherrn in Deutschland aufgenommen hätte.

[Hinweis: Nach § 28 Abs. 3 LBG NRW verliert ein Beamter nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst beim Land NRW grundsätzlich seine Ansprüche auf ein Ruhegehalt aus dem Beamtenversorgungssystem. Stattdessen wird er nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI für die Zeit seiner Verbeamtung in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Durch diese rückwirkende Übertragung in das gesetzliche Rentensystem verlor der Kläger (ein Lehrer) mehr als die Hälfte seiner Pensionsanswartschaften. Das VG Düsseldorf legte das Verfahren dem EuGH vor, da es hierin eine mögliche Beeinträchtigung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sah (Vorlagebeschluss v. 16.4.2015 – 23 K

6871/13). Anknüpfend an die aktuelle Rechtsprechung des EuGH in der Rs. *Kommission / Zypern* (Urt. v. 21.1.2016 – C-515/14, Rn. 45, 47, 51) kommt der Generalanwalt zu dem Ergebnis, dass die deutsche Regelung eine Beschränkung zur Folge hat, die die Ausübung der Freizügigkeit behindern oder weniger attraktiv machen kann, da ein Beamter auch bei einem Stellenwechsel nach Österreich einen erheblichen Teil seiner Versorgungsanwartschaften verliert (Rn. 42). Die Regelung sei auch nicht durch das Ziel gerechtfertigt, qualifizierte Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst von NRW zu halten, da Beamte bei einem Wechsel zu einem anderen Dienstherrn auf Bundes- oder Länderebene ihre Anwartschaften behalten (das Ziel ist insofern bereits nicht geeignet, vgl. Rn. 51 ff). Die genaue Umsetzung hat der Generalanwalt den Mitgliedstaaten überlassen.

Es spricht viel dafür, dass der EuGH dieser Rechtsauffassung folgt. Dies hätte spürbare Folgen für die bisherige deutsche Rechtspraxis. Das BVerfG hatte die Ungleichbehandlung aufgrund einer solchen Regelung bislang nach Art. 3 Abs. 1 GG als gerechtfertigt angesehen (vgl. BVerfG v. 20.2.2008 – 2 BvR 1843/06, Rn. 13; s. auch Seiwert, ZESAR 2016, 26, 27 f). Da in anderen Bundesländern teilweise ähnliche Regelungen bestehen, wirkt sich die abzuwartende Entscheidung des EuGH auch auf andere Landesbeamten- und Bundesbeamtengesetze aus (vgl. Seiwert, ZESAR 2016, 26, 29).]

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen der Cour de cassation (Frankreich) – C-620/15 – A-Rosa Flussschiff
Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch Verordnung (EG) Nr. 883/2004 - Koordinierung) – Bindungswirkung von E 101-Bescheinigungen (jetzt: A 1-Bescheinigungen), wenn feststeht, dass die ausgeübte Tätigkeit offensichtlich nicht in den Anwendungsbereich eines der Ausnahmetatbestände fällt

[**Hinweis:** Das Vorlageverfahren bietet dem EuGH die Gelegenheit, seine Rechtsprechung zur Bindungswirkung von A 1-Bescheinigungen weiter zu differenzieren. Diese Bescheinigungen werden vom Heimatstaat ausgestellt, um gegenüber dem Aufnahmemitgliedstaat zu erklären, dass die eigenen Sozialversicherungssysteme für die Entsendung weiterhin maßgeblich sind (vgl. Heuschmid/Schierle in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rn. 37). Bislang gilt, dass diese A1- bzw. E 101-Bescheinigung den Sozialversicherungsträger im Aufnahmemitgliedstaat bindet und nur von den ausstellenden Behörden aufgehoben werden kann (vgl. nur EuGH vom 26.1.2006 – C-2/05 – *Herbosch Kiere*, Rn. 33).]

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesfinanzhofs (Deutschland) – C-20/16 – Bechtel und Bechtel
Art. 45 AEUV – Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Einkommensteuer – Ausschluss des Sonderausgabenabzugs für Sozialversicherungsbeiträge im Ausland tätiger Arbeitnehmer

2) Gleichbehandlung

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalwältin Kokott vom 28. Januar 2016 – C-122/15 – C
Art. 21 Abs. 1 EU-GRC – Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) – Steuerrecht – Diskriminierung wegen des Alters – Zusatzsteuer auf Einkünfte aus einer Altersrente
Tenor: Eine nationale Regelung wie § 124 Abs. 1 und 4 des finnischen Einkommensteuergesetz, die eine Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte vorsieht, ist nicht am unionsrechtlichen Verbot der Diskriminierung wegen des Alters zu messen, wie es sich aus Art. 21 Abs. 1 EU-GRC sowie der Richtlinie 2000/78/EG ergibt.

Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 25. Februar 2016 – C-159/15 – Lesar

Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) – Ruhegehalt ehemaliger Beamter – Lehrzeiten oder Zeiten eines Vertragsbedienstetenverhältnisses, mit Beiträgen zur Pflichtpensionsversicherung – Anrechnung – Ausschluss solcher Zeiten, die vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt wurden

Tenor: Eine Regelung, wonach Lehr- und Beschäftigungszeiten, die ein Beamter vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt hat, nicht für die Gewährung eines Pensionsanspruchs und dessen Höhe berücksichtigt werden, ist insofern mit Art. 2 Abs. 1 u. 2 Buchst. a und Art. 6 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG vereinbar, als diese Regelung bei einem Pensionssystem für Beamte die einheitliche Festsetzung einer Altersgrenze für die Mitgliedschaft im Rahmen dieses Systems gewährleisten soll. Art. 2 i.V.m. Art. 6 Richtlinie 2000/78/EG ist dahingehend auszulegen, dass ein Pensionssystem für Beamte den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit gleichgestellt ist.

[Hinweis: Es handelt sich um ein weiteres Vorlageverfahren, das Altersdiskriminierungen von Beamten in Österreich zum Gegenstand hat. Es bestehen deutliche Parallelen zur Rs. *Felber* (Urt. v. 21.1.2015 – C-529/13; vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 1/2015). Dort hatte der EuGH die fehlende Anrechnung von Schulzeiten, die ein österreichischer Beamter vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegt hatte, für die Berechnung der Höhe seiner Pension für unionsrechtskonform erachtet. Er sah die Ungleichbehandlung nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG als gerechtfertigt an, da auf diese Weise alle Beamten im selben Alter mit Beitragszahlungen für das gleiche Pensionseintrittsalter beginnen können und die Zeiten ohne Beitragszahlung von der Berechnung der Pension ausgeschlossen sind (vgl. EuGH-*Felber*, Rn. 31, 35). Vorliegend stellte sich die Frage, ob diese Rechtsprechung auch auf Lehrzeiten und Zeiten als Vertragsbediensteter übertragbar ist (Rn. 30). Der Generalanwalt stützt sich nun auf Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie, wonach bei „betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit“ Altersgrenzen zulässig sind. Das Beamtenpensionssystem sei einem solchen betrieblichen System gleichzustellen (Rn. 46 f). Er sieht die Ungleichbehandlung wegen des Alters daher im Ergebnis ebenfalls als zulässig an.]

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Oberster Gerichtshofs (Österreich) – C-539/15 – Bowman

Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlung) – Art. 21 EU-GRC (Verbot der Altersdiskriminierung) – Kollektivvertragliche Regelung, die am Beginn der Karriere einen längeren Vorrückungszeitraum in die nächste Bezugsstufe vorsieht

[Hinweis: Das Vorabentscheidungsverfahren beruht auf den Reformen, die im Anschluss an das Urteil des EuGH in der Rs. *Hütter* (C-88/08) erfolgt sind. Es weist insbesondere Parallelen zu der ebenfalls Österreich betreffenden Rs. *Starjakob* (C-417/13; vgl. hierzu Hinweis in HSI-Newsletter 1/2015) auf. Vorliegend handelt es sich jedoch um eine neue Konstellation. Konkret stellt sich die Frage, ob die Regelung eines längeren Vorrückungszeitraums für Berufseinsteiger an sich eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters darstellt (zum Meinungsstand und einer ersten Einschätzung vgl. Glowacka, ZESAR 2016, 150, 152 ff).]

Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlanden (Niederlande) – C-548/15 – de Lange

Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlung) – Geltungsbereich bei Steuererleichterungen für Studienkosten – Diskriminierung wegen des Alters

Vorabentscheidungsersuchen des Administrativen sad – Sofia-grad (Bulgarien) – C-27/16 – Marinkov

Richtlinie 2006/54/EG (Gleichbehandlung der Geschlechter) – Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlung) – Entlassung eines Beamten aufgrund Kürzung der Zahl gleicher Dienstposten – keine Sozialauswahl bzw. Anwendung objektiver Kriterien – Beschränkung von Entschädigungsansprüchen aufgrund rechtswidriger Entlassung in Dauer und Höhe

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 3. März 2016 – C-351/14 – *Rodríguez Sánchez*
Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (umgesetzt durch Richtlinie 2010/18/EU) – Antrag auf Elternurlaub eines Mitglieds einer Genossenschaft – Begriff Arbeitsverhältnis – mögliche Horizontalwirkung bei nicht bzw. nicht ordnungsgemäßer Umsetzung

Tenor: Die Frage, ob das Verhältnis eines arbeitenden Mitglieds zu seiner Genossenschaft ein Arbeitsverhältnis i.S.v. § 1 Abs. 2 Rahmenvereinbarung über Elternurlaub darstellt und die Rahmenvereinbarung damit anwendbar ist, bestimmt sich nach nationalem Recht, sofern dieses nicht einzelne Personengruppen willkürlich vom Schutzbereich ausschließt. Ein Ausschluss kann nur darauf gestützt werden, wenn sich die Beziehung des Arbeitspartners zur Genossenschaft seiner Natur nach wesentlich von dem Arbeitnehmerbegriff der zugrundeliegenden nationalen Rechtsordnung unterscheidet.

[**Hinweis:** Der Generalanwalt stützt sich u.a. auf die Rechtsprechung des EuGH in der Rs. *O'Brien* (Urt. v. 1.3.2012 – C-393/10). Der EuGH bestätigte hierin, dass sich der Arbeitnehmerbegriff und damit die Anwendung der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub grundsätzlich nach nationalem Recht bestimmt, dieses Ermessen der Mitgliedstaaten jedoch dort seine Grenzen findet, wo die umsetzende Richtlinie anderenfalls ihrer praktischen Wirksamkeit beraubt würde (EuGH-*O'Brian*, Rn. 30 ff).]

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen der Curte de Apel Craiova (Rumänien) – C-614/15 – *Popescu*
Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG) – Kettenbefristung – Tätigkeit für tiergesundheitslichen Kontrollen, die mit der Fortführung der Tätigkeit der Betriebe verknüpft ist

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado Contencioso-Administrativo de Oviedo (Spanien) – C-631/15 – *Álvarez Santirso*

Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG) – Evaluierungsprogramm für verbeamtete Lehrer mit Leistungszulagen – Ausschluss der Teilnahme für Beamte auf Zeit, da sie keine Berufsbeamten sind

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 21. Januar 2016 – C-453/14 – *Knauer*

Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Begriff „Gleichartige Leistungen“ – Gleichstellung von Altersrenten von zwei Mitgliedstaaten des EWR – Nationale Regelung, die in anderen Mitgliedstaaten bezogene Altersleistungen bei der Berechnung der Sozialbeiträge berücksichtigt

Tenor: Renten aus einem System der beruflichen Vorsorge können den Renten aus einem gesetzlichen Pensionssystem als gleichartige Leistung i.S.v. Art. 5 Buchst. a Verordnung (EG)

Nr. 883/2004 angesehen werden, wenn beide Leistungskategorien dasselbe Ziel verfolgen, nämlich die Beibehaltung eines Lebensstandards zu gewährleisten, der jenem vor dem Ruhestand entspricht.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 23. Februar 2016 – C-179/14 – Kommission / Ungarn (Dienstleistungs-)Richtlinie 2006/123/EG – Art. 49 AEUV (Niederlassungsfreiheit) – Art. 56 AEUV (Dienstleistungsfreiheit) – Vertragsverletzungsverfahren – Bedingungen für die Ausstellung steuerbegünstigter Gutscheine, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern gewähren und die zu Unterbringungs-, Freizeit- und/oder Verpflegungszwecken verwendet werden können – Monopol
Tenor: Das in Ungarn bestehende System, wonach Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern als steuerbegünstigte Sachleistung Verpflegungsgutscheine ausstellen können (Erzsébet-Gutscheine) verstößt gegen die (Dienstleistungs-)Richtlinie 2006/123/EG, da hiermit ein Monopol zugunsten öffentlicher Einrichtungen errichtet wird.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 25. Februar 2016 – C-292/14 – Stroumpoulis u.a. (Insolvenz-)Richtlinie 80/987/EWG [jetzt: Richtlinie 2008/94/EG] – Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Geltungsbereich – Offene Ansprüche auf Arbeitsentgelt von Seeleuten eines Schiffes, das unter der Flagge eines Drittstaats fährt – Konkurseröffnung des Arbeitgebers in dem Mitgliedstaat, in dem er seinen tatsächlichen Sitz hat
Tenor: Die Richtlinie 80/987/EWG findet auf Seeleute einer Gesellschaft Anwendung, die zwar ihren satzungsmäßigen Sitz in einem Drittstaat, ihren tatsächlichen Sitz aber in diesem Mitgliedstaat hat und von einem Gericht dieses Mitgliedstaats für zahlungsunfähig erklärt wurde. Dies gilt für Seeleute, die in dem Mitgliedstaat wohnen und auch dort zur Arbeit auf dem Schiff der Gesellschaft, das unter der Flagge eines Drittstaats fährt, angeheuert wurden.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 3. März 2016 – C-12/14 – Kommission / Malta Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Verordnung (EG) Nr. 883/2004 – Altersversorgung – Personen, die eine Altersrente nach der Regelung eines Mitgliedstaats und eine Beamtenpension nach der Regelung eines anderen Mitgliedstaats erhalten – Kürzung des Betrags der Altersrente
Tenor: Die Vertragsverletzungsklage der Kommission wird abgewiesen. Gibt ein Mitgliedstaat nach Art. 5 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 oder Art. 9 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 keine Erklärung darüber ab, dass ein nationales Gesetz in den Geltungsbereich der Verordnung fällt, darf ein anderer Mitgliedstaat grundsätzlich daraus folgern, dass dieses Gesetz auch nicht in den Geltungsbereich fällt. Eine allgemeine Pflicht zur Prüfung, ob die Rechtsvorschriften anderer Mitgliedstaaten doch hierunter fallen, besteht nicht.

[Hinweis: Vorliegend geht es um die Rechtswirkungen einer unterbliebenen Erklärung nach Art. 9 VO (EG) Nr. 883/2004 (bzw. Art. 5 VO (EWG) Nr. 1408/71). Mittels einer solchen Erklärung geben die Mitgliedstaaten gegenüber der Kommission u.a. an, welche ihrer nationalen Gesetze als Regelungen zur sozialen Sicherheit anzusehen sind und damit unter den Geltungsbereich der VO fallen. Diese Erklärungen binden grundsätzlich die anderen Mitgliedstaaten. Der EuGH kommt vorliegend – entgegen dem Votum des Generalanwalts – zu folgendem Ergebnis: Aus der Bindungswirkung der mitgliedstaatlichen Erklärungen zieht er den Umkehrschluss, dass eine fehlende Erklärung grundsätzlich vermuten lassen kann, dass ein nationales Gesetz nicht in den sachlichen Geltungsbereich der Verordnung fällt (Rn. 38). Bestehen Zweifel an der Richtigkeit einer Erklärung, sei diese vom ausstellenden Mitgliedstaat zu überprüfen (Rn. 39). Dies stimmt mit seiner Rechtsprechung zur Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen über die Sozialversicherungspflicht in Entsendekonstellationen überein (vgl. hierzu EuGH v. 30.3.2000 – C-178/97 – [Branks u.a.](#), Rn. 43; EuGH vom 26.1.2006 – C-2/05 – [Herbosch Kiere](#), Rn. 33). Der EuGH weist ferner darauf hin, dass einem Mitgliedstaat, der Zweifel an der Erklärung hat, die Möglichkeit bleibt, sich an die Verwaltungskommission (Art. 71 f VO (EG) Nr. 883/2004) und anschließend ggf. an die Kommission zu wenden. Als „letztes Mittel“ könne er ein Vertragsverletzungsverfahren nach Art. 259 AEUV einleiten (Rn. 41). Die Entscheidung ist kritisch zu sehen, da allein aus dem Fehlen einer Erklärung nach Art. 9 VO (EG) Nr. 883/2004 schwerlich geschlossen werden kann, dass es sich bei einer

Leistung nicht um eine Leistung der sozialen Sicherheit handelt. Der vom EuGH aufgezeigte Rechtsweg, um gegen diese Vermutung vorzugehen, ist meist langwierig und daher wenig effektiv.]

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Sharpston vom 4. Februar 2016 – C-465/14 – *Wieland und Rothwangl*

Art. 18 AEUV (Diskriminierungsverbot) und 45 AEUV (Freizügigkeit) – Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (über die Anwendung der sozialen Sicherheitssysteme) – Verordnung (EG) Nr. 859/2003 (Ausdehnung auf Drittstaatsangehörige) – Ausschluss ehemaliger Seeleute von der Rentenversicherung – Feststellung von Ansprüchen aus der Zeit vor dem EU-Beitritt eines Staates, dessen Staatsangehörigkeit der Seemann besitzt

Tenor: 1. Beantragt jemand eine Altersrente unter Berücksichtigung eines Zeitraums in dem er kein Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats der EU (hier: Österreich) war, erwirbt er keine Ansprüche im Sinne der Übergangsbestimmungen des Art. 94 Abs. 1 bis 3 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71, wenn er vor dem EU-Beitritt seines Mitgliedstaats keine Versicherungszeit nach den Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats zurückgelegt hat. Das gilt auch, wenn er während dieses Zeitraums in einem Mitgliedstaat gewohnt und gearbeitet hat; ein solcher Ausschluss vom System der sozialen Sicherheit ist nicht durch Art. 3 dieser Verordnung verboten.

2. Auch Art. 18 AEUV und 45 AEUV stehen im Zusammenhang mit dem Beitritt Österreichs zur EU diesem Ausschluss nicht entgegen.

3. Ein Drittstaatsangehöriger kann sich hier nicht auf die Übergangsbestimmungen des Art. 2 Abs. 1-3 Verordnung (EG) Nr. 859/2003 berufen, um eine Altersrente auf der Grundlage eines Zeitraums vor dem 1.6.2003 zu beanspruchen.

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlanden (Niederlande) – C-569/15 – X
Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (Koordinierung) – unbezahlter Urlaub im Wohnmitgliedstaat – während dieser Zeit abhängige Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat – anwendbares System der sozialen Sicherheit

Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlanden (Niederlande) – C-570/15 – X
Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (Koordinierung) – Wanderarbeitnehmer – weit überwiegende Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat – daneben geringe Tätigkeit im Wohnmitgliedstaat ohne festes Muster und ohne Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) – C-680/15 und C-681/15 – *Asklepios*

Richtlinie 2001/23/EG (Betriebsübergang) – § 613a BGB – Fortgeltung dynamischer Bezugnahmeklauseln im Arbeitsvertrag nach einem Betriebsübergang – Negative Koalitionsfreiheit des Betriebserwerbers – Auslegung der Entscheidung *Alemo-Herron*

[**Hinweis:** Die zu begrüßende Vorlagefrage des BAG ist von besonderer Bedeutung für das deutsche Arbeitsrecht. Das Verfahren steht im Kontext zu der allseits kritisierten Auslegung der Betriebsübergangs-RL in der Entscheidung *Alemo-Herron* (Urt. v. 18.7.2013 - C-426/11; hierzu Heuschmid, HSI-Newsletter 03/2013, [Anm. unter II.](#); Heuschmid, AuR 2013, 500 ff, Jacobs/Frieling, EuZW 2013, 737 ff; Sagan, ZESAR 2016, 116 ff). Neben Auslegungsfragen zur Betriebsübergangs-RL selbst, stehen auch verschiedene grundlegende Fragen zur Auslegung der Grundrechtecharta, insbesondere ihres Anwendungsbereichs (Art. 51 Abs. 1 EU-GRC) sowie die Wechselwirkung des Grundrechts der Unternehmerfreiheit (Art. 16 EU-GRC) mit Schutznormen des Arbeitsrechts im Fokus. Es bleibt zu hoffen, dass der EuGH dem in *Alemo-Herron* eingeleiteten Irrweg, eine

nachhaltige Absage erteilt. Hierfür sprechen gute Gründe (Sagan, ZESAR 2016, 116 ff; Klein, NZA 2016, 410 ff).]

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Keine neuen Entscheidungen, Schlussanträge oder anhängige Verfahren vorhanden.

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Daniel Hlava, LL.M.

1) Art. 2 (Recht auf Leben)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

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

Urteile

Urteil (Dritte Sektion) vom 9. Februar 2016 – Nr. 10109/14 – *Meier / Schweiz*

Arbeitspflicht von Gefängnisinsassen im Pensionsalter – Ablehnung des Antrags auf Befreiung von der Arbeitspflicht – keine Verletzung

[**Hinweis:** Der Entscheidung lag ein Fall zugrunde, in dem ein sicherungsverwahrter Straftäter mit dem Erreichen seines 65. Lebensjahres die Befreiung von seiner Arbeitspflicht im Gefängnis beantragte. Als Grund machte er eine Verletzung von Art. 4 Abs. 2 EMRK (Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit) geltend. Der EGMR lehnte dies ab. Die Schweiz habe hierbei einen Beurteilungsspielraum (vgl. dazu EUArbR/Schubert, EMRK Art. 1 Rn. 19 ff). Die Gefängnisarbeit diene dazu, psychischen und physischen Problemen langjährig Inhaftierter vorzubeugen. Zudem sei die Arbeit an die Fähigkeiten des Betroffenen angepasst. Inhaftierte sind grundsätzlich bereits tatbestandlich vom Verbot der Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgenommen, sofern es sich um „übliche“ Arbeiten handelt (Art. 4 Abs. 3 lit. a EMRK). Eine feste Altersgrenze sieht diese Ausnahme nicht vor, sodass eine wie vom EGMR vorgenommene Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Einzelfall zulässig erscheint. In Deutschland sind Gefangene, die älter als 65 Jahre sind, nach § 41 S. 3 Strafvollzugsgesetz allgemein von der Arbeitspflicht befreit.]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 5. Januar 2016 – Nr. 34655/14 – *Radi und Gherghina / Rumänien*

Arbeitsbedingungen einer persönlichen Assistenz für einen schwerbehinderten Menschen – Arbeitsvertrag zwischen Behörde und einer Verwandten des behinderten Menschen, die Pflegerin ist – Klage auf eine bessere Vergütung der Pflegearbeit – keine Verletzung

[**Hinweis:** Vorliegend war eine Pflegerin für die persönliche Assistenz ihres schwerbehinderten Neffen bei einer Behörde angestellt. Sie verlangte für ihre Arbeit eine höhere Vergütung – u.a. eine Entschädigung für den Anspruch auf Jahresurlaub, den sie aufgrund der Pflegesituation nicht wahrnehmen konnte. Die anstellende Behörde lehnte dies ab, da die Tante bereits den Mindestlohn und eine angemessene Entschädigung erhalte. Diese machte daraufhin u.a. eine Verletzung von Art.

4 Abs. 2 EMRK (Verbot der Zwangs- und Pflichtarbeit) geltend. Der EGMR sah die Norm hier nicht als einschlägig an, da die Assistenzperson den Arbeitsvertrag freiwillig geschlossen habe, für ihre Arbeit vergütet werde und frei kündigen könne. Die Frage, wie die Behörde eine alternative Lösung für ihren Neffen finde, ändere nichts an dieser Freiheit.]

Entscheidung (Erste Sektion) vom 12. Januar 2016 – Nr. 61838/14 – Lazaridis / Griechenland

Militärarzt – Ausscheiden aus dem Militärdienst – Ausgleichszahlung für durchgeführte Ausbildung in der Armee – keine Verletzung

[**Hinweis:** Der Fall weist Parallelen zum Urt. v. 4.6.2015 – Nr. 51637/12 – *Chitos / Griechenland* (s. hierzu Lörcher, HSI-Newsletter 2/2015, Anm. unter III.) auf. Dort hatte der EGMR eine Verletzung von Art. 4 EMRK angenommen, da die Finanzbehörden entgegen einer gerichtlich angeordneten Aussetzung der Vollziehung und einer deutlich geringeren Höhe der Schadenssumme auf die Rückzahlung (inkl. erheblicher Zinsen) bestanden (näher Lörcher, a.a.O.). Solche besonderen erschwerenden Einzelfallumstände sah der EGMR vorliegend nicht und wies die Klage als offensichtlich unbegründet ab.]

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 (Erste Sektion) vom 7. Januar 2016 – Nr. 48783/07 – Gerovska Popčevska / Mazedonien

Entlassung einer Richterin durch den Justizrat wegen falscher Rechtsanwendung – Zweifel an der Unabhängigkeit des staatlichen Justizrats und der Beschwerdeinstanz (Befangenheit) – Verletzung

Urteil (Erste Sektion) vom 7. Januar 2016 – Nrn. 56381/09, 58738/09 – Jakšovski und Trifunovski / Mazedonien

Entlassung eines Richters wegen nicht sorgfältiger Durchführung von Verfahren – Zweifel an der Unabhängigkeit des staatlichen Justizrats und der Beschwerdeinstanz (Befangenheit) – Verletzung

Urteil (Erste Sektion) vom 7. Januar 2016 – Nrn. 69916/10, 36531/11 – Poposki und Duma / Mazedonien

Entlassung von Richtern wegen Fehlverhalten – Zweifel an der Unabhängigkeit des staatlichen Justizrats und der Beschwerdeinstanz (Befangenheit) – Verletzung

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 19. Januar 2016 – Nr. 37051/05 – Nazi Bolkvadze / Georgien

Befristeter Arbeitsvertrag einer Verwaltungsassistentin – Behaupteter Zwang durch Arbeitgeber zur Unterzeichnung einer vorzeitigen Kündigung – Geringfügigkeit der zu erwartenden Entschädigung – keine Verletzung

[**Hinweis:** Im Ausgangsfall ging es um die Beweisfrage, ob eine befristet beschäftigte Verwaltungsassistentin von ihrem Arbeitgeber zur Unterzeichnung einer vorzeitigen Kündigung

gezwungen wurde. Vor dem EGMR machte sie u.a. eine Verletzung von Art. 6 EMRK geltend, da die Gerichte nicht alle Zeugen hinreichend gehört hätten. Interessant ist jedoch, weshalb der EGMR die Klage als unzulässig abwies. Er bezog sich darauf, dass die Kündigung wenige Monate vor dem Ablauf der Befristung erfolgte und das monatliche Entgelt lediglich 14 Euro betrug. Die Entschädigungszahlung im Falle einer erzwungenen Kündigung (ca. 112 Euro) sei daher nur von geringer Bedeutung. Nach Art. 35 Abs. 3 lit. b EMRK könne eine Klage als unzulässig abgewiesen werden, wenn „dem Beschwerdeführer kein erheblicher Nachteil entstanden ist“. Dies kann kritisch gesehen werden, da der EGMR lediglich auf die Höhe einer potentiellen Entschädigung abstellte, ohne die Situation der Beschwerdeführerin näher mit einzubeziehen (der finanzielle Verlust allein ist nicht entscheidend, vgl. Kadelbach in: Dörr/Grote/Maruhn, EMRK/GG, Kap. 30 Rn. 81 m.w.N.). Dies betrifft zum einen die Bedeutung des Betrages für die Lebensverhältnisse in Georgien. Zum anderen kann es mit dieser Argumentation allgemein zu Rechtsschutzlücken kommen, wenn die Rechtswidrigkeit einer Kündigung kurz vor dem Ende einer Befristung geltend gemacht wird und daher die Entschädigungszahlung per se kleiner ausfällt. Probleme können hier bspw. bei Kettenbefristungen entstehen. Abgesehen davon ist fraglich, ob befristete Arbeitsverhältnisse überhaupt gekündigt werden können. In diesem Zusammenhang wäre jedenfalls Art. 8 EMRK zu berücksichtigen gewesen.]

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

Urteile

Urteil (Dritte Sektion) vom 12. Januar 2016 – Nrn. 43519/07, 43524/07, 45247/07 – Milojević u.a. / Serbien

Entlassung von Polizeibeamten wegen Strafverfolgung – Disziplinarmaßnahmen – Stopp des Disziplinarverfahrens ohne eine Entscheidung in der Sache – Freispruch im Strafverfahren – Kündigung bleibt bestehen – Verletzung

[**Hinweis:** Der EGMR kritisierte insbesondere, dass das nationale Recht dem Innenminister ein freies Ermessen zugestand, Polizisten allein aufgrund der Einleitung eines Strafverfahrens aus dem Dienst zu entlassen. Das Ermessen sei hier willkürlich ausgeübt worden (vgl. Rn. 62 ff).]

Urteil (Vierte Sektion) vom 12. Januar 2016 – Nr. 61496/08 – Bărbulescu / Rumänien

Kündigung infolge privater Nutzung eines E-Mail-Accounts während der Arbeitszeit – Verhältnismäßigkeit – Überwachung der Internetnutzung durch Arbeitgeber nicht unbillig – keine Verletzung

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

Urteil (Zweite Sektion) vom 2. Februar 2016 – Nr. 18650/05 – Sodan / Türkei

Stellv. Gouverneur von Ankara – Frau des Gouverneurs trägt islamischen Schleier – Auswirkung auf Arbeitsverhältnis (in Form einer Versetzung) – Verletzung

[**Hinweis:** Über den stellv. Gouverneur von Ankara wurde eine Untersuchung durchgeführt, um das Vorliegen von Separatismus und Fundamentalismus unter hohen Beamten im Gouverneursbüro zu klären. Diese ergab, dass die Frau des Beamten einen islamischen Schleier trage und er selbst eine introvertierte Persönlichkeit habe. Insgesamt habe dies eine negative Auswirkung auf seine Aufgabenerfüllung, da hochrangige Mitglieder des Gouverneursbüros „Modell-Bürger“ mit einem modernen Erscheinungsbild sein müssten („model citizens with a modern appearance and outlook“, vgl. PM des EGMR 034 (2016) v. 27.1.2016). Der Beschwerdeführer wurde daraufhin in eine andere Stadt versetzt. Der EGMR sah hierin eine Verletzung des Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens.

Die Frage, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen aus dem Tragen eines Schleiers oder Kopftuchs

aus religiösen Gründen folgen dürfen, ist auch Gegenstand zweier beim EuGH anhängiger Verfahren (C-188/15 – [Boungaoui und ADDH](#) und C-157/15 – [Achbita](#), vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 2/2015.)]

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

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 75604/11](#) – *Adyan u.a. / Armenien (Erste Sektion)* eingereicht am 6. Dezember 2011 – zugestellt am 29. Februar 2016

Einziehung zum Militär- oder Ersatzdienst – Zeugen Jehovas – Weigerung aus religiösen Gründen den Ersatzdienst zu leisten, da dieser vom Militär beaufsichtigt wird und keinen tatsächlich zivilen Charakter habe – Verurteilung zu Gefängnisstrafen

8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

Urteile

[Urteil \(Vierte Sektion\) vom 19. Januar 2016 – Nr. 12138/08 – *Aurelian Oprea / Rumänien*](#)

Außerordentlicher Universitätsprofessor – Vorwürfe (Unterstützung eines Plagiats) gegen den Prorektor der Universität an die Presse – anschließend Auflösung des Labors des Professors durch die Universität und Klage wegen Verleumdung – Verletzung

[**Hinweis:** Äußerungen eines Arbeitnehmers über ein Fehlverhalten eines Repräsentanten seines Arbeitgebers (wie sog. Whistleblowing u.a.) können auch im öffentlichen Dienst unter bestimmten Voraussetzungen durch die Freiheit der Meinungsäußerung geschützt und gegenüber den Geheimhaltungsinteressen des Arbeitgebers gerechtfertigt sein (zu den Voraussetzungen vgl. EUArbR/Schubert, EMRK Art. 10 Rn. 7, 27 ff). Ähnlich hatte der EGMR bspw. in der Rs. *Heinisch / Deutschland* ([Nr. 28274/08](#)) entschieden, in der mittels Strafanzeige einer Pflegerin Misstände in einem Pflegeheim angeprangert wurden.]

9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Entscheidung \(Zweite Sektion\) vom 5. Januar 2016 – Nr. 75118/12 – *Yücesoy / Türkei*](#)

Gründung einer Gewerkschaft für Richter und Staatsanwälte – Auflösung wegen Verstoßes gegen nationales Recht

[**Hinweis:** Die Gewerkschaft Yargı-Sen wurde zur Vertretung von Richtern und Staatsanwälten gegründet. Da es diesen Arbeitnehmergruppen in der Türkei gesetzlich verboten ist, einer Gewerkschaft beizutreten (s. auch Dinler, [Gewerkschaften in der Türkei](#), FES-Studie 2013, S. 10), wurde die Gewerkschaft aufgelöst. Der EGMR erklärte die hiergegen gerichtete Klage als unzulässig, da der ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit bereits zuvor mit der Sache befasst war (Unzulässigkeit nach Art. 35 Abs. 2 lit. b EMRK; vgl. Mayer/Heuschmid in: Kittner/Zwanziger/Deinert, Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, § 137 Rn. 93; Lörcher, AuR 2013, 290 ff). Der ILO-Ausschuss hatte einen Verstoß gegen Art. 8 ILO-Übereinkommen Nr. 87 festgestellt und die türkische Regierung

aufgefordert, die Gewerkschaft Yargı-Sen als Vereinigung der Richter und Staatsanwälte anzuerkennen.]

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 2. Februar 2016 – Nr. 56270/07 – Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” at Frito Lay Poland Ltd / Polen

Vom Arbeitgeber durchgeführte Umfrage über Anzahl an Gewerkschaftsmitgliedern im Unternehmen – Beschwerde vor ILO-Ausschuss und Klage vor EGMR

[**Hinweis:** Vorliegend war die Gewerkschaft dazu verpflichtet, dem Arbeitgeber alle drei Monate die Zahl ihrer Mitglieder im Unternehmen mitzuteilen (Rn. 8). Auf Basis der genannten Zahlen erfolgte die Freistellung eines Arbeitnehmers unter Fortzahlung des Entgelts, damit er die Gewerkschaftsaufgaben im Unternehmen wahrnehmen kann (es handelte sich um ein Vorstandsmitglied der Gewerkschaft). Später kamen Zweifel an der Richtigkeit der übermittelten Mitgliederzahlen auf, worauf der Arbeitgeber unter der Belegschaft eine Umfrage über die Gewerkschaftsmitgliedschaft durchführen ließ. Die Anonymität der Umfrage wurde angezweifelt, insb. da sie zwar ohne Namensangabe, aber im Beisein von zwei weiteren Personen durchgeführt wurde. Nach dem Ergebnis waren deutlich weniger Mitarbeiter in der Gewerkschaft organisiert (nur 6 anstelle der angegebenen 171). Daraufhin wurde der freigestellte Arbeitnehmer entlassen, da er das Unternehmen über die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in die Irre geführt habe. Die polnische Helsinki-Stiftung für Menschenrechte und das entlassene Vorstandsmitglied der Gewerkschaft stellten daraufhin einen Strafantrag gegen das Management des Unternehmens, da die Umfrage die strafrechtlich geschützte Gewerkschaftstätigkeit behindere und ihre Mitglieder diskriminiere. Das nationale Gericht stellte keine signifikante Behinderung fest. Die Gewerkschaft reichte eine Beschwerde beim ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit ein (dortige Verfahrens-Nr. 2474). Im Abschlussbericht monierte der ILO-Ausschuss mangelnde Informationen seitens der Regierung und forderte diese u.a. auf, eine unparteiische und unabhängige Methode zur Überprüfung von Gewerkschaftsmitgliedschaften zu entwickeln. Die polnische Gewerkschaft reichte daraufhin Klage beim EGMR ein. Dieser wies die Klage nach Art. 35 Abs. 2 lit. b EMRK als unzulässig zurück, da der ILO-Ausschuss bereits mit der Sache befasst war (vgl. hierzu Mayer/Heuschmid in: Kittner/Zwanziger/Deinert, Arbeitsrecht – Handbuch für die Praxis, § 137 Rn. 93). Hieran ändere auch nichts, dass vor dem EGMR ein Beteiligtenwechsel von der nationalen (Dach-)Gewerkschaft auf die Unternehmens-Gewerkschaft stattfand. Der Ausschluss einer Beschwerdemöglichkeit wegen einer Vorbefassung durch andere internationale Gremien ist insgesamt kritisch zu sehen (s. auch Lörcher, AuR 2013, 290 ff).]

10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

Urteile

Urteil (Zweite Sektion) vom 2. Februar 2016 – Nr. 7186/09 – Di Trizio / Schweiz

Aufgabe einer Vollzeitstelle wegen Krankheit – Invalidenrente – Geburt von Zwillingen – rechnerische Verringerung des Invaliditätsgrades, da Arbeit nur noch in Teilzeit möglich sei – Diskriminierung wegen des Geschlechts – Verletzung

[**Hinweis:** In der Schweiz bemisst sich die Invalidität und daran anknüpfend die Höhe einer möglichen Invaliditätsrente nach verschiedenen Methoden. In der vorliegenden Konstellation kam die sog. „gemischte Methode“ zur Anwendung. Die Behörden gingen davon aus, dass die Rentenbezieherin nach der Geburt von Zwillingen voraussichtlich nur noch in Teilzeit arbeiten würde. In Anwendung der „gemischten Methode“ wurde ihr Invaliditätsgrad daher (im Vergleich zu einer potentiellen Vollzeittätigkeit) reduziert, obwohl sich ihr Gesundheitszustand nicht verbessert hatte. In der Folge verlor sie ihren Rentenanspruch. Der EGMR erkannte in dieser Regelung eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts, da die gemischte Methode weit überwiegend bei Frauen mit

Neugeborenen angewendet werde. Die Ungleichbehandlung sei auch nicht gerechtfertigt. Weiter habe die Anwendung der gemischten Methode auch Auswirkungen auf die Aufgabenteilung innerhalb der Familie. Der EGMR nahm daher eine Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK an (vgl. näher die [Zusammenfassung mit Kommentar](#) auf humanrights.ch.)]

Urteil (Zweite Sektion) vom 23. Februar 2016 – Nr. 51500/08 – Çam / Türkei

Ausschluss blinder Menschen vom Studium – UN-BRK – Versagung angemessener Vorkehrungen als Diskriminierung nach Art. 14 EMRK – Verletzung

[**Hinweis:** Der Entscheidung liegt ein Fall zum Hochschulzugang behinderter Menschen zugrunde. Aufgrund der allgemeinen Aussagen zum Verständnis des Diskriminierungsverbots in Art. 14 EMRK ist das Urteil auch für arbeitsrechtliche Verfahren relevant. Vorliegend wurde einem blinden Menschen die Aufnahme eines Studiums an einer Musikakademie aufgrund seiner Blindheit verweigert. Der EGMR sah hierin eine Diskriminierung. Der Beschwerdeführerin hätten angemessene Vorkehrungen gewährt werden müssen, damit sie das Studium trotz ihrer Blindheit aufnehmen kann. Hinsichtlich des Konzepts der angemessenen Vorkehrungen nahm der EGMR auf die UN-Behindertenrechtskonvention Bezug (vgl. Art. 5 Abs. 3 i.V.m. Art. 2 UAbs. 3 UN-BRK; zur Bedeutung des Diskriminierungsverbots in der UN-BRK s. Welti, [Beitrag D9-2012](#) unter www.reha-recht.de). Hierbei handelt es sich nach Art. 2 UAbs. 4 UN-BRK um „notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“. Dieses Verständnis, wonach die Versagung angemessener Vorkehrungen eine Diskriminierung darstellt, legt der EGMR auch Art. 14 EMRK zugrunde.

In der Rechtsprechung des EuGH ist dies ebenfalls bereits anerkannt (vgl. EuGH vom 11.4.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *Ring und Skouboe Werge*, Rn. 68, m. Anm. Heuschmid in HSI-Newsletter 2/2013 = AuR 2013, 410 f). Gleiches gilt für das deutsche Recht, wo die Versagung angemessener Vorkehrungen vom BAG als eine Diskriminierung nach dem AGG anerkannt wurde (so bei der Kündigung eines HIV-Infizierten BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, Rn. 50; m. Anm. *Wenckebach*, [Beitrag B15-2014](#) unter www.reha-recht.de). Das deutsche Recht steht somit im Einklang mit dem Urteil des EGMR.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 42447/10 – Elisei-Uzun und Andonie / Rumänien (Vierte Sektion) eingereicht am 9. April 2010 – zugestellt am 5. Februar 2016

Justizbeamte – Ausschluss von Bonuszahlungen (Treuebonus), während andere Mitarbeiter des Gerichts die Zahlung erhalten – Stellt diese Differenzierung eine Diskriminierung nach Art. 14 i.V.m. Zusatzprotokoll 12 Art. 1 EMRK (Allgemeines Diskriminierungsverbot) dar?

Nr. 49/12 – Bakowski u.a. / Polen (Vierte Sektion) – zugestellt am 4. Februar 2016

Gefängnisarbeit u.a. auf Basis von Arbeitsverträgen – Höhe der Vergütung beträgt Hälfte des gesetzlichen Mindestlohns – Diskriminierung bzw. Verletzung des Eigentumsschutzes?

[**Hinweis:** Das Verfahren weist deutliche Parallelen zur bereits anhängigen Rechtssache *Malecki u.a. / Polen* (Nr. 38189/12) auf, in der die Vergütung von Gefängnisarbeit in Polen in Höhe des hälftigen gesetzlichen Mindestlohns ebenfalls Streitgegenstand ist. Die streitige polnische Regelung wurde zwischenzeitlich geändert, sodass Gefangene für ihre Arbeitsleistung seit März 2011 mindestens den vollen Mindestlohn erhalten.

In Deutschland erhalten Gefängnisinsassen für ihre Arbeit i.d.R. deutlich weniger als den Mindestlohn. Fraglich ist jedoch, ob die Situationen vergleichbar sind, da die Beschwerdeführer aus Polen auf der Basis von Arbeitsverträgen oder sog. „referrals“ tätig wurden. Nach Art. 2 Abs. 2 .it. c ILO-Übereinkommen Nr. 29 (über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930) ist eine verbotene Pflichtarbeit

bei Inhaftierten nur dann ausgeschlossen, wenn die Arbeit von öffentlichen Behörden überwacht wird und „der Verurteilte nicht an Einzelpersonen oder privaten Gesellschaften und Vereinigungen verdingt oder ihnen sonst zur Verfügung gestellt wird“. Gefangene dürfen demnach nicht verpflichtet sein, ausschließlich unter der Verantwortung von Privaten zu arbeiten, wie auch das BVerfG für Art. 12 Abs. 3 GG klargestellt hatte (BVerfG v. 1.7.1998 – 2 BvR 441/90 u.a., Rn. 97, 140; s. auch Marauhn in: Dörr/Grote/Marauhn, EMRK/GG, Kap. 12 Rn. 21). Es bleibt daher abzuwarten, ob es sich im vorliegenden Fall überhaupt um Pflichtarbeit im Gefängnis i.S.v. Art. 4 EMRK gehandelt hatte. Der Sachverhalt ist hier nicht eindeutig.]

11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

Entscheidung (Vierte Sektion) vom 26. Januar 2016 – Nr. 25177/05 – Giorgadze / Georgien

Kündigung einer Finanzbeamtin – Kündigung unwirksam – Höhe der Entschädigung – Keine Berücksichtigung von entgangenen Bonuszahlungen – keine Verletzung

[**Hinweis:** Vorliegend ging es um die Höhe der Entschädigung für eine rechtswidrige Kündigung. Konkret stellte sich die Frage, ob neben dem normalen Gehalt eines Finanzbeamten auch Bonuszahlungen in die Entschädigung einzubeziehen sind, was von den nationalen Gerichten abgelehnt wurde. Der EGMR erklärte die Klage für unzulässig. Zunächst prüfte er eine Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK und bekräftigte hierbei seine Rechtsprechung (vgl. Urt. v. 31.7.2007 – [Nr. 38736/04 – FC Mretebi / Georgien](#)), wonach der EGMR nicht in der Position sei, als „vierte Instanz“ die Auslegung nationalen Rechts durch nationale Gerichte aufzuheben (Rn. 20). Sodann führte er aus (vgl. Rn. 21), dass ein schützenswerter „Besitz“ i.S.v. Art. 1, 1. Zusatzprotokoll nur dann vorliegen kann, wenn er eine ausreichende Grundlage im nationalen Recht habe – ein Meinungsstreit über die Auslegung einer Vorschrift reiche hierfür alleine grundsätzlich nicht aus (s. Urt. v. 28.9.2004 – [Nr. 44912/98 – Kopecký / Slowakei](#)). Nach der Rechtsprechung des EGMR können vermögenswerte Rechte wie der Anspruch auf Arbeitslohn unter die Eigentumsgarantie fallen, was jedoch nicht für jede Rechtsposition zutreffen muss (hierzu Cremer in: Dörr/Grote/Marauhn, EMRK/GG, Kap. 22 Rn. 41, 43, 46 m.w.N. aus der Rspr.).]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 3790/13 – Lazarovski / Mazedonien (Erste Sektion) eingereicht am 26. Dezember 2012 – zugestellt am 4. Februar 2016

Ausschluss eines Staatsanwalts aus dem Dienst – Behauptetes berufliches Fehlverhalten ohne vorangegangenes (Disziplinar-)Verfahren – behauptete diskriminierende Kündigung – Verletzung von Art. 14 und Art. 1 Protokoll Nr. 1 EMRK?

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Daniel Hlava, LL.M.

1) Europäische Union

Allgemeines

EU-US-Datenschutzschild für transatlantischen Datentransfer (vgl. [PM der EU-Kommission v. 29.2.2016](#); weiter [Monitor EU-Wirtschaftsrecht](#) der HBS):

Die EU-Kommission und die USA haben sich am 29. Februar 2016 auf einen neuen Rechtsrahmen für die transatlantische Übermittlung von personenbezogenen Daten geeinigt, das **EU-US Privacy Shield**. Die Neuregelung war notwendig, da der EuGH in seinem Urteil vom 6.10.2015 (C-362/14 – *Schrems*) die bisherige Grundlage, das Safe-Harbor-Abkommen, im Oktober 2015 für ungültig erklärte (näher hierzu Hinweis in HSI-Newsletter 4/2015). Das Abkommen zum EU-US Privacy Shield enthält u.a. strengere Auflagen für Unternehmen in den USA, wenn sie personenbezogene Daten verarbeiten wollen, eine Verbesserung des Rechtsschutzes für EU-Bürger und eine höhere Transparenz beim behördlichen Datenzugriff. Hervorzuheben ist insbesondere auch der Schutz vor einer anlasslosen Massenüberwachung durch Nachrichtendienste indem der Datenzugriff aus Gründen der nationalen Sicherheit klaren Beschränkungen und Aufsichtsmechanismen unterworfen wird, die einen allgemeinen Zugriff ausschließen sollen. Das Abkommen kann erst nach einem Angemessenheitsbeschluss der EU-Kommission in Kraft treten, in dem festgestellt wird, dass der Privacy Shield ein adäquates Datenschutzniveau sicherstellt. Ein [Entwurf](#) liegt bereits vor. Vor dem Angemessenheitsbeschluss bedarf es noch einer Stellungnahme des EU-Parlaments. Eine Aussprache hierzu fand im März 2016 statt (vgl. [PM des EU-Parlaments v. 18.3.2016](#)).

Europäisches Parlament

Der Ausschuss für Wirtschaft und Währung des EU-Parlaments (ECON) hat sich für weitgehende Korrekturen des neuen Kommissions-Vorschlags für eine **Richtlinie** über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der **betrieblichen Altersversorgung** ausgesprochen (COM(2014)0167 – C7-0112/2014 – 2014/0091(COD)). Die Kommission wollte ursprünglich ein europaweites Pensionssystem etablieren, während der Ausschuss nun den Erhalt des nationalen Gestaltungsspielraums für die betriebliche Altersvorsorge befürwortete und lediglich Mindeststandards geregelt werden sollen (vgl. den [Bericht vom 3.2.2016](#)).

Das EU-Parlament hat im Februar 2016 einer Initiative für eine „**Europäische Plattform**“ zur Stärkung der Zusammenarbeit bei der Prävention und Abschreckung von **Schwarzarbeit** zugestimmt (vgl. [PM v. 2.2.2016](#)). Mit der Plattform soll der Informationsaustausch und die Zusammenarbeit der nationalen Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände verbessert werden. Schwarzarbeit findet in den Mitgliedstaaten in sehr unterschiedlichem Ausmaß statt (unter 8 % des BIP in Österreich und über 30 % in Bulgarien). Im Schnitt entspricht sie 18 % des BIP der EU. Die neue Plattform soll sich mit verschiedenen Aspekten von Schwarzarbeit befassen und grenzüberschreitende Maßnahmen zur stärkeren Zusammenarbeit bei der Prävention fördern, ohne in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten einzugreifen.

Der Wissenschaftliche Dienst des EU-Parlaments hat eine [Studie zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG](#) veröffentlicht. Die Umsetzung in den Mitgliedstaaten wird in der Studie weitgehend positiv bewertet. Es wird u.a. empfohlen, die Verpflichtung zum Treffen angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen in Art. 5

RL 2000/78/EG auch auf andere Diskriminierungstatbestände auszuweiten (vgl. auch [PM des DAV v. 15.2.2016](#)).

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter hat am 18. Februar 2016 einen [Berichtsentwurf über weibliche Hausangestellte und weibliches Pflegepersonal in der EU](#) (2015/2094(INI)) verabschiedet. Hierin wird die Kommission dazu aufgefordert, Maßnahmen zum Schutz dieser Beschäftigtengruppen zu ergreifen. Europaweit sind ca. 2,5 Mio. Frauen in Hausarbeit beschäftigt.

In **drei Entschlüssen** hat das EU-Parlament am 25. Februar 2016 seine **Prioritäten für die Bereiche Wirtschaft, Soziales und Binnenmarkt für 2016** verabschiedet. Verlangt wird u.a. eine europaweite Definition sozialer Gerechtigkeit, bei der sowohl beschäftigungs- als auch sozialpolitische Maßnahmen berücksichtigt werden, insbesondere bei Strukturreformen, die besonders schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen betreffen (vgl. [PM v. 25.2.2016](#)).

Am 25. Februar 2016 stimmte das EU-Parlament einer [Neugestaltung und Stärkung des EURES-Netzwerks](#) zu (vgl. [PM v. 25.2.2016](#)). Hierbei handelt es sich um eine **europaweite Jobdatenbank** für einen besseren Abgleich von Stellenangeboten und -gesuchen. Mit den neuen Vorschriften sollen insbesondere auch Grenzregionen und junge Arbeitnehmer besser unterstützt werden. Die Zustimmung des Rates steht noch aus.

Das EU-Parlament hat mit [Beschluss](#) vom 9. März 2016 (2016/2005(ACI)) die neue „**Interinstitutionelle Vereinbarung über bessere Rechtsetzung zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Europäischen Kommission**“ angenommen. Die Vereinbarung, die gegenüber dem ursprünglichen Kommissionsvorschlag entschärft wurde, regelt die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen im Gesetzgebungsverfahren. Sie zielt im Wesentlichen auf die Vermeidung von Überregulierung und Verwaltungslasten durch europäische Rechtsetzung. Die Vereinbarung führt u.a. zu Änderungen im Bereich der Folgenabschätzung und Konsultationen bei neuen Gesetzgebungsvorschlägen. Die institutionelle Vereinbarung wurde anschließend **am 15. März 2016 auch vom Rat angenommen** (vgl. [PM v. 15.3.2016](#); vgl. die [Zusammenfassung](#)).

Europäische Kommission

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

Beschäftigungs- und Sozialbericht 2015 veröffentlicht [PM v. 21.1.2016]

Der von der EU-Kommission veröffentlichte [Beschäftigungs- und Sozialbericht 2015](#) umfasst die neuesten Trends im Beschäftigungs- und Sozialbereich sowie Überlegungen zu sich abzeichnenden Problemen und möglichen politischen Reaktionen darauf. Laut dem diesjährigen Bericht entwickeln sich die Bereiche Beschäftigung und Soziales in der EU weiterhin positiv. Trotz der Verbesserungen in jüngster Zeit ist die Situation der Mitgliedstaaten im Hinblick auf Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und andere maßgebliche Sozial- und Arbeitsmarktindikatoren jedoch nach wie vor von großen Unterschieden geprägt. Zur Beseitigung der Unterschiede geht der Bericht auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, einen effizienten Arbeitsmarkt, die Modernisierung des Sozialschutzes und auf Investitionen in Menschen ein.

Evaluation der Nachweisrichtlinie 91/533/EG über die Unterrichtung des Arbeitnehmers über Arbeitsbedingungen [PM v. 27.1.2016]

Die Kommission führt derzeit eine Evaluierung der RL 91/533/EWG über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen durch. Die [öffentliche Konsultation](#) in diesem Rahmen läuft bis zum 20. April 2016.

Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte [PM v. 8.3.2016]

Mit der **europäischen Säule sozialer Rechte** soll eine Reihe wesentlicher Grundsätze zur Unterstützung gut funktionierender und fairer Arbeitsmärkte und Wohlfahrtssysteme festgelegt werden. Hierfür soll eine Bestandsaufnahme über die Ausübung des sozialen „Acquis“ der EU erfolgen und Überlegungen zu weiteren Entwicklungen angestellt werden. Die Säule ist auf die Wirtschafts- und Währungsunion begrenzt. Die [öffentliche Konsultation](#) läuft bis zum 31. Dezember 2016.

Kommission stellt **Reform der Entsenderichtlinie** vor [PM v. 8.3.2016]

Mit dem [Richtlinienvorschlag](#) vom 8.3.2016 soll die **Entsendung von Arbeitnehmern**, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind und von ihrem Arbeitgeber zur Erbringung einer Arbeitsleistung vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, erleichtert werden (bisher: RL 96/71/EG). Der Vorschlag sieht vor, dass entsandte Arbeitnehmer in der Regel in den Genuss der gleichen Vorschriften über Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen kommen wie lokale Arbeitnehmer. Dabei wird die Entlohnung nicht nur die Mindestlohnsätze umfassen, sondern ggf. auch andere Aspekte wie Prämien und Zulagen. Mit dem Vorschlag wird zudem sichergestellt, dass auf Arbeitnehmer, die von im Ausland niedergelassenen Leiharbeitsunternehmen entsandt werden, die im Aufnahmemitgliedstaat geltenden nationalen Leiharbeitsvorschriften angewandt werden. Beträgt die Dauer der Entsendung mehr als 24 Monate, so sollen die **arbeitsrechtlichen Vorschriften des Aufnahmemitgliedstaates angewandt** werden, sofern dies für den entsandten Arbeitnehmer günstiger ist. Begründet werden die Reformschritte mit dem deutlichen Anstieg entsandter Arbeitnehmer um fast 45 % zwischen den Jahren 2010 und 2014.

Die Initiative kann insgesamt zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern beitragen. Der konkrete Richtlinienentwurf wird jedoch vom EGB kritisiert, da er die meisten branchenspezifischen Tarifverträge (z.B. aus Deutschland) ausklammere. Es fehle zum einen das Recht der Gewerkschaften, Tarifverträge für entsandte Arbeitnehmer zu verhandeln, und zum anderen eine hinreichend scharfe gemeinsame Haftung von auftraggebenden Unternehmen und Subunternehmen für die Arbeitsbedingungen (vgl. [PM des EGB v. 8.3.2016](#)).

Bericht über Mindesteinkommen [PM v. 29.3.2016]

Die Kommission hat einen [thematischen Bericht über Mindesteinkommen](#) des European Social Policy Network (ESPN) veröffentlicht. Die ESPN-Experten fordern, einen qualitativ hochwertigen und umfassenden Sozialschutz sowie ein angemessenes Einkommen in den Mittelpunkt der EU-Politik zu stellen und geben hierfür verschiedene Empfehlungen ab.

Rat der Europäischen Union

Der Rat nahm am 15. Februar 2016 eine **Empfehlung** auf Vorschlag der Kommission **zur besseren Integration von Langzeitarbeitslosen** an. Zu diesem Zweck zielt die Empfehlung darauf ab, die Unterstützungsleistungen stärker zu individualisieren, das Dienstleistungsangebot besser zu koordinieren und die Arbeitgeberseite stärker einzubeziehen. Es soll u.a. eine individuelle Bestandsaufnahme aller Langzeitarbeitslosen durchgeführt werden (vgl. [PM v. 15.2.2016](#)).

Um Großbritannien in der EU zu halten, haben sich die Staats- und Regierungschefs Mitte Februar 2016 auf ein **Reformpaket für Großbritannien** verständigt. Der Kompromiss enthält neben einer Bekräftigung der Souveränität Großbritanniens und weiteren Maßnahmen insbesondere Zugeständnisse bei der Freizügigkeit. Hierzu gehört, dass einreisenden Unionsbürgern bis zu vier Jahren die Gewährung voller Sozialleistungen verweigert werden darf und dass ein Warn- und Schutzmechanismus in die VO (EU) Nr. 492/2011 eingeführt wird, Leistungsbeschränkungen bei einem außergewöhnlich großen Zustrom von Arbeitnehmern erfolgt. Weiter soll die Höhe der Kindergeldzahlung an im Ausland lebende Kinder von den dortigen Lebenshaltungskosten abhängig

gemacht werden (vgl. die [Schlussfolgerungen des Rates v. 19.2.2016](#); sowie Wollenschläger, EuZW 2016, Editorial S. 241 f).

Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH)

Am 23. März 2016 wurden durch die Regierungen der Mitgliedstaaten insgesamt **15 neue Richter** für das EuG ernannt. Damit wird u.a. die im Jahr 2015 beschlossene Reform des europäischen Gerichtswesens weiter vorangetrieben.

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

EUROFOUND hat am 22. Februar 2016 einen [Bericht über die aktuellen Entwicklungen in der Leiharbeit](#) veröffentlicht. Der Bericht betrachtet die jüngsten Entwicklungen der Leiharbeit vor und nach der Wirtschaftskrise (Zeitraum 2001-2012) und analysiert die Lohnunterschiede in Unternehmen. Es wird nachgewiesen, dass Leiharbeitnehmer gegenüber festen Arbeitnehmern eine schlechtere Bezahlung erhalten und geringere Arbeitsmarktperspektiven haben.

In einem [Artikel](#) vom 22. Februar 2016 wird über die **gesetzlichen Mindestlöhne in der EU im Jahr 2016** berichtet. Hierin wird auch auf die deutlichen Unterschiede eingegangen, auf welche Weise die Länder das Mindestlohniveau festlegen.

Ein weiterer [Bericht](#) befasst sich mit der **Entwicklung der Arbeitszeit im 21. Jahrhundert – Arbeitsdauer und ihre Regulierung in der EU-Koordination**. Der Bericht zeigt u.a. die unterschiedliche Rolle von Tarifverhandlungen bei der Festlegung von Arbeitszeiten in den älteren und neueren Mitgliedstaaten auf.

2) Europarat

Allgemeines

In der neuen [Empfehlung CM/Rec\(2016\)3 über Wirtschaft und Menschenrechte](#) formuliert der Europarat detaillierte Richtlinien, welche die Mitgliedsstaaten dabei unterstützen sollen, Menschenrechtsverletzungen durch Wirtschaftsunternehmen zu verhindern und zu beseitigen. Die Empfehlungen basieren auf den Leitprinzipien der UNO aus dem Jahr 2011. Der Europarat fordert Maßnahmen, welche die Wirtschaft zur Achtung der Menschenrechte veranlassen. Inhaltlich geht es u.a. um den Zugang zum Rechtsschutz und den zusätzlichen Schutz besonders betroffener Personengruppen wie Kinder (vgl. [PM v. 3.3.2016](#)).

Europäische Sozialcharta (ESC)

Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte hat am 27.1.2016 seinen [Jahresbericht 2015](#) veröffentlicht. Hiernach wurden 2015 in 31 Mitgliedstaaten 277 Verletzungen der ESC festgestellt. In der Kritik stand u.a. Frankreich, das nicht nachweisen konnte, dass sein Sozialleistungsniveau ein Leben oberhalb der Armutsschwelle garantiert. Während im Jahr 2013 das Mindesteinkommen eines Alleinstehenden 873 Euro hätte betragen müssen, umfasste die Sozialhilfe lediglich 509 Euro (2014). Auch unter Berücksichtigung des Wohngeldes (237 bis 291 Euro) wurde der Betrag nicht erreicht.

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Allgemeines

Die neue [ILO-Publikation](#) „Equal Pay – An introductory guide“ bietet eine **Handreichung** zum besseren Verständnis und Praxisanwendung grundlegender Prinzipien gegen **geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung**.

Eine neue [ILO-Studie](#) berichtet über den **sozialen Schutz von Hausangestellten** und stellt hierbei ein weltweites Defizit menschenwürdiger Arbeitsbedingungen fest. Im Fokus der Studie stehen insbesondere die Wanderarbeitnehmer unter den Hausangestellten, die Diskriminierungen besonders ausgesetzt sind (vgl. auch die [PM v. 14.3.2016](#)).

Im [ILO-Bericht](#) „**World Employment and Social Outlook – Trends 2016 (WESO)**“ wird prognostiziert, dass die weltweit hohe Arbeitslosigkeit insbesondere in Schwellenländern anhalten wird. Hiernach werden 2016 schätzungsweise 199,4 Millionen Menschen arbeitslos sein. Im Jahr 2017 kommen voraussichtlich weitere 1,1 Millionen arbeitslose Menschen hinzu.

Ein weiterer [Bericht](#) über „**Women at Work: Trends 2016**“ untersucht, wo Frauen in der heutigen Arbeitswelt stehen und welche Fortschritte in den vergangenen 20 Jahren erzielt wurden.

Verwaltungsrat

Der [377. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit](#) wurde am 23. März 2016 veröffentlicht.

Der **Verwaltungsrat** tagte im März 2016 auf seiner [326. Sitzung](#).

4) Vereinte Nationen

Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Vom 22. Februar bis 4. März 2016 fand die [57. Sitzung](#) des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte statt. Untersucht wurden die Maßnahmen, die Namibia, Kanada und Kenia ergriffen haben, um die Vorgaben des UN-Pakts umzusetzen.

Der Ausschuss hat am 8. März 2016 seinen [General Comment Nr. 23](#) (2016) **über das Recht auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen** veröffentlicht. Die dortigen Ausführungen sind für das Verständnis und die Auslegung von Art. 7 des Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Bedeutung.

Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau

Der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau stellte am 25. Februar 2016 auf seiner 63. Sitzung einen **Verstoß Russlands gegen Frauenrechte** fest ([CEDAW/C/63/D/60/2013](#)). In Russland existiert eine Liste verbotener Arbeitsplätze für Frauen. Im vorliegenden Fall wollte eine Frau eine danach verbotene Tätigkeit an der Spitze eines Bootes aufnehmen, was ihr verweigert wurde. Der Ausschuss sah hierin eine Diskriminierung wegen des Geschlechts und gab Russland auf, die Liste der verbotenen Berufe zu reduzieren, und sicherzustellen, dass sie nur zum Schutz von Müttern bzw.

schwangeren Frauen gilt. Weiter sollte Russland die Arbeitsbedingungen in diesen Berufen verbessern, um Frauen den Zugang zu ermöglichen.

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