



Newsletter 2/2016

Berichtszeitraum 1. April - 30. Juni 2016

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	5
III. Anmerkung zum EGMR	9
IV. Verfahren vor dem EuGH	13
1) Allgemeine Fragen	13
2) Arbeitszeit und Arbeitsschutz	13
3) Befristungen.....	15
4) Betriebsübergang	15
5) Gleichbehandlung.....	15
6) Leiharbeit	18
7) Massenentlassungen	19
8) Soziale Sicherheit.....	21
9) Steuerrechtliche Fragen	22
10) Teilzeitarbeit	22
V. Verfahren vor dem EGMR	23
1) Gleichbehandlung.....	23
2) Koalitionsrechte.....	25
3) Meinungsfreiheit	26
4) Soziale Sicherheit.....	27
5) Verfahrensrecht.....	28
VI. Sonstige Informationen.....	29
1) Europäische Union.....	29
2) Europarat	33

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	34
4) Vereinte Nationen	34
5) EFTA-Gerichtshof	35

I. Editorial

Mit der 14. Ausgabe erscheint der Newsletter nach einem Recast im neuen Format. Um die Übersichtlichkeit zu verbessern, werden die Rechtsprechungsübersichten nun anhand von Kategorien gegliedert, die einen konkreteren Bezug zu inhaltlichen Themen (z.B. Arbeitszeit, Gleichbehandlung, Koalitionsrechte etc.) aufweisen. Zusätzlich werden anstelle der bisherigen (überarbeiteten) Tenöre nun Orientierungssätze formuliert, die die wesentlichen Aussagen der Entscheidungen wiedergeben.

Die aktuelle Ausgabe des Newsletters bringt zudem auch personelle Veränderungen mit sich. Wir freuen uns besonders, zukünftig mit dem Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) an der Universität Trier unter der Leitung von Prof. Dr. Dr. h. c. Monika Schlachter als neuen Kooperationspartner zusammenarbeiten zu können. Thomas Klein, Mitarbeiter am IAAEU, wird die Rubrik „Sonstige Informationen“ betreuen.

In der Anmerkung unter II. wird dem Urteil des EuGH in der Rs. *DI* nachgegangen. Anlässlich eines Rechtsstreits über die Versagung einer Entlassungsabfindung für einen rentenberechtigten Arbeitnehmer trifft der EuGH hier grundlegende Aussagen über die Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung im Zusammenhang mit dem Verbot der Altersdiskriminierung und zum Grundsatz des Vertrauensschutzes. Daneben wird auf verschiedene weitere interessante Verfahren im Berichtszeitraum hingewiesen. Besondere kritische Aufmerksamkeit verdienen die Schlussanträge in der Rs. *AGET Iraklis*, die anhand eines griechischen Falls zur Massenentlassung sozialpolitische Errungenschaften in Frage stellen und insoweit durchaus grundsätzliche Bedeutung haben (näheres im ausf. Hinweis).

Aus der Rechtsprechung des EGMR ist das Urteil in der Rs. *Geotech Kancev GmbH / Deutschland* hervorzuheben. Der EGMR bestätigt hierin das auf allgemeinverbindlichen Tarifverträgen beruhende Sozialkassenverfahren des Baugewerbes in Deutschland. Hier liege bereits kein Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit vor. Wir danken Dr. Gabriele Buchholtz (Bucerius Law School Hamburg) für Ihre Unterstützung bei der Erstellung der Anmerkung. Weiter hatte sich der EGMR u.a. mit der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung für gleichgeschlechtliche Partner sowie den Anforderungen an betriebsinterne Anzeigen von Fehlverhalten befasst. Zwei neue Verfahren bieten dem EGMR die Gelegenheit, seine Rechtsprechung zum Diskriminierungsverbot behinderter Menschen weiterzuentwickeln (s. hierzu u.a. den Hinweis in der Rs. *Kužmarskienė / Litauen*).

Die aktuellen Entwicklungen auf europäischer Ebene stehen unter dem Zeichen des „Brexit“. Daneben gab es weitere interessante Entwicklungen, die von Thomas Klein unter „Sonstige Informationen“ dargestellt werden. Zu erwähnen ist hier u.a. ein Urteil des EFTA-Gerichtshofs, der sich mit der Zulässigkeit eines Boykottaufrufs durch eine Gewerkschaft befasst. Außerdem liegen die neuen länderspezifischen Empfehlungen der Kommission vor, die auch für die deutsche Arbeitsmarktpolitik relevant sind.

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

Ferner möchten wir Sie auf ein neu erschienenes Gutachten von Prof. Dr. Matthias Jacobs und seinen Mitarbeitern (Bucerius Law School Hamburg) über die „Spezialisierung der Unionsgerichtsbarkeit im Arbeitsrecht - Fachkammer für Arbeitsrecht am EuGH“ hinweisen, das als Band 17 in der HSI-Schriftenreihe publiziert wurde. Das Gutachten kann auf der Homepage des HSI kostenlos heruntergeladen werden.

Für das HSI-Team
Dr. Johannes Heuschmid
Juli 2016

II. Anmerkung zum EuGH

Ausschluss rentenberechtigter Arbeitnehmer von der „Entlassungsabfindung“ verstößt gegen das Verbot der Altersdiskriminierung – Anm. zu EuGH vom 19. April 2016 – C-441/14 – [DI](#)

Anmerkung von Dr. Johannes Heuschmid

Zitiervorschlag: Heuschmid, HSI-Newsletter 2/2016, Anm. unter II.

1. Sachverhalt

In der Besprechungsentscheidung geht es zum wiederholten Male um die Zulässigkeit des Ausschlusses rentenberechtigter Arbeitnehmer von der Zahlung einer Entlassungsabfindung nach dänischem Recht (§ 2a Abs. 3 Angestelltengesetz). Mit dieser Fragestellung hatte sich der EuGH bereits in der Entscheidung [Ingeniørforeningen i Danmark](#) (Urt. v. 12.10.2010 – C-499/08) beschäftigt und festgestellt, dass die Versagung der Entlassungsabfindung nach § 2a Abs. 3 Angestelltengesetz durch einen öffentlichen Arbeitgeber (Verwaltung der Region Süddänemark) gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstoße. Nunmehr stellt sich die gleiche Frage erstmals im horizontalen Verhältnis zu einem privaten Arbeitgeber.

Der zwischenzeitlich verstorbene Herr Rasmussen war 2009 von seinem Arbeitgeber entlassen worden. Nach dänischem Recht stand ihm daher ein Anspruch auf Entlassungsabfindung in Höhe von drei Monatsgehältern zu (§ 2a Abs. 1 Angestelltengesetz). Dieser wurde ihm bzw. seinen Erben jedoch mit Berufung auf § 2a Abs. 3 Angestelltengesetz verweigert. Danach besteht kein Anspruch auf Entlassungsabfindung, wenn der betroffene Arbeitnehmer bereits 60 Jahre alt ist und Anspruch auf eine Betriebsrente hat, in die er mindestens vor seinem 50. Lebensjahr begonnen hat Beiträge zu entrichten. Diese Voraussetzungen lagen bei Herrn Rasmussen unstreitig vor. Klärungsbedürftig war nun lediglich, ob die vom EuGH in der Rechtssache [Ingeniørforeningen i Danmark](#) aufgestellten Grundsätze auch im Horizontalverhältnis gelten. In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage aufgeworfen, wie weit die Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung reicht und ob bei Bejahung eines Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung der Gedanke der Rechtssicherheit bzw. des Vertrauensschutzes einschränkend zu berücksichtigen ist.

2. Entscheidung

Die erste Vorlagefrage bezog sich darauf, ob das primärrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung der Regelung von § 2a Abs. 3 Angestelltengesetz entgegensteht. Hintergrund dieser Fragestellung war die Annahme des Vorlagegerichts, dass es aufgrund der ständigen Rechtsprechung in Dänemark an einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 2a Abs. 3 Angestelltengesetz gehindert sei und es deshalb allein auf die Frage der Auswirkung des primärrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung im Horizontalverhältnis ankomme.

Diesen Ball nahm der Gerichtshof wohlwollend auf und leitete unter Bezugnahme auf die Entscheidungen [Mangold](#) (v. 22.11.2005 – C-144/04) und [Kücükdeveci](#) (v. 19.1.2010 – C-555/07) das primärrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung aus verschiedenen Quellen ab. Hierzu zählen völkerrechtliche Verträge, die Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten sowie Art. 21 EU-GRC. Danach wird das primärrechtliche Verbot, das vorliegend angewendet werden kann, unter Bezugnahme auf die Richtlinie 2000/78/EG konkretisiert (Rn. 23). Schließlich stellt der Gerichtshof

unter Verweis auf die Entscheidung [Ingeniørforeningen i Danmark](#) die Unionsrechtswidrigkeit der dänischen Regelung fest (Rn. 26). Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass § 2a Abs. 3 Angestelltengesetz, sofern er einer richtlinienkonformen Auslegung nicht zugänglich ist, jedenfalls aufgrund des primärrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung unanwendbar ist (Rn. 27).

Sodann wendet sich der Gerichtshof der zweiten Vorlagefrage zu, die sich insbesondere darauf bezog, ob das nationale Gericht befugt ist eine Abwägung zwischen dem Verbot der Altersdiskriminierung und den Grundsätzen der Rechtssicherheit bzw. des Vertrauensschutzes vorzunehmen (Rn. 28ff). Hier setzt sich der Gerichtshof zunächst mit der noch offenen Frage der richtlinienkonformen Auslegung von § 2a Abs. 3 Angestelltengesetz im konkreten Rechtsstreit auseinander (Rn. 30ff).

Hierfür ruft der Gerichtshof die von ihm aufgestellten Grundsätze in Erinnerung (Rn. 29ff). Dazu gehört die Bestätigung der Contra-ilegem-Grenze für die richtlinienkonforme Auslegung (Rn. 32), mit der sich auch Generalanwalt Bot überzeugend in seinen Schlussanträgen auseinandergesetzt hatte ([Schlussanträge](#) vom 25.11.2015 – C-441/14, Rn. 67ff). Die Contra-ilegem-Grenze ist danach erreicht, wenn der klare und unmissverständliche Wortlaut einer nationalen Vorschrift mit dem Wortlaut einer Richtlinie unvereinbar ist. Eine Überschreitung läge vor, wenn der EuGH dem nationalen Gericht eine „Neufassung“ der nationalen Vorschrift aufgeben würde ([Schlussanträge](#) von Generalanwalt Bot vom 25.11.2015 – C-441/14, Rn. 69). Keine Überschreitung liegt hingegen vor, soweit es lediglich darum geht, eine ständige Rechtsprechungslinie nationaler Gerichte aufzugeben, um das richtlinienkonforme Ergebnis herbeizuführen (Rn. 33f). Insbesondere dürfe das vorlegende Gericht im Ausgangsrechtsstreit nicht davon ausgehen, dass es § 2a Abs. 3 Angestelltengesetz allein deshalb nicht unionsrechtskonform auslegen kann, weil es der bisherigen ständigen Rechtsprechung in Dänemark widersprechen würde (Rn. 34). Folglich scheint der EuGH hier von der Möglichkeit einer unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts auszugehen, so dass die Aktivierung des primärrechtlichen Grundsatzes entbehrlich bleibt (Rn. 37). Später hebt der Gerichtshof noch hervor, dass auch ein unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch das vorlegende Gericht nicht von seiner Verpflichtung entbindet, das nationale Recht richtlinienkonform auszulegen bzw. im Fall eines Verstoßes gegen das primärrechtliche Verbot unangewendet zu lassen (Rn. 42).

Abschließend wendet sich der Gerichtshof der Frage des Vertrauensschutzes zu (Rn. 38ff). Insoweit wird im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung hervorgehoben, dass EuGH-Entscheidungen regelmäßig nur verdeutlichen, in welchem Sinn und mit welcher Tragweite das Unionsrecht seit seinem Inkrafttreten zu verstehen und anzuwenden gewesen ist. Deshalb sei eine Einschränkung der zeitlichen Rückwirkungen einer Entscheidung nur in „ganz außergewöhnlichen Umständen“ möglich (Rn. 40). Solche Umstände seien vorliegend nicht gegeben.

3. Kommentar

Die begrüßenswerte Entscheidung setzt die bisherige Rechtsprechung des EuGH zum Verbot der Altersdiskriminierung konsequent fort und gibt zugleich Anlass über verschiedene offene Rechtsfragen im Zusammenhang mit Art. 21 EU-GRC nachzudenken. Geht man mit dem Gerichtshof davon aus, dass das Verbot der Altersdiskriminierung als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts inzwischen in Art. 21 EU-GRC inkorporiert ist, mutete es zunächst etwas merkwürdig an, dass der Gerichtshof die RL 2000/78/EG zur Konkretisierung der Reichweite und Grenzen des Verbotstatbestands heranzieht (Rn. 23). Dies ist aus normhierarchischen Gesichtspunkten nur dann unproblematisch, solange das Sekundärrecht eine Orientierung bei der Ausgestaltung des Schutzbereichs des primärrechtlichen Verbots gibt, ohne den Gewährleistungsgehalt zu determinieren (Sagan in: Preis/Sagan Europäisches Arbeitsrecht, § 1 Rn. 163; Heuschmid/Lörcher in NK-GA (Nomos Kommentar Gesamtes Arbeitsrecht), Bd. 2 GRCh Vor GRCh Rn. 26). Gleichzeitig führt dieser Ansatz dazu, dass jeder Richtlinienverstoß automatisch zu einem Grundrechtsverstoß

wird. Aus normhierarchischen Gründen wäre für die Zukunft eine stärker vom Sekundärrecht abgekoppelte Entwicklung der Schutzgehalte der Charta wünschenswert. Besonders hilfreich könnte hierbei ein Rückgriff auf die verschiedenen Rechtserkenntnisquellen im Arbeitsvölkerrecht sein. Abgesehen davon wäre es sinnvoll, das Verhältnis von Art. 21 EU-GRC zu den allgemeinen Grundsätzen des Unionsrechts (Art. 6 Abs. 3 EUV) klarzustellen (Reuter, ZESAR 2015, 279, 281). In der Entscheidung [Dansk Jurist](#) (C-546/11) hat der EuGH die Verankerung in Art. 21 EU-GRC zuletzt etwas stärker in den Vordergrund gerückt. Hieran könnte in Zukunft angeknüpft werden.

Zudem stellt sich die Frage, ob die zum Verbot der Altersdiskriminierung ergangenen Aussagen des EuGH auch für die Diskriminierungsmerkmale des Art. 21 EU-GRC gelten, die jenseits der Altersdiskriminierung bzw. der einschlägigen Antidiskriminierungsrichtlinien liegen. Nach Art. 21 EU-GRC ist etwa eine Diskriminierung wegen „genetischer Merkmale“, des „Vermögens“ oder der „sozialen Herkunft“ verboten. Insgesamt handelt es sich um 17 Diskriminierungsmerkmale, von denen viele in der Praxis bislang kaum eine Rolle gespielt haben. So ist etwa fraglich ob eine Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft auch zur Unanwendbarkeit einer entgegenstehenden Regelung des nationalen Rechts im Horizontalverhältnis führen kann. Weiterhin stellt sich die Frage, ob bei Verstößen eine „Angleichung nach oben“ in Betracht kommt (Heuschmid/Lörcher in NK-GA, Bd. 2 GRCh Art. 21 Rn. 45f). Konsequenterweise wird man von einem einheitlichen Diskriminierungsverbot in Art. 21 EU-GRC ausgehen müssen, das nicht nach den verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen differenziert (Heuschmid/Lörcher in NK-GA, Bd. 2 GRCh Art. 21 Rn. 23f; Benecke, EuZW 2016, 469). Das liegt auf der Linie des BAG, das sich, ohne weiter zu differenzieren, für eine Unanwendbarkeit nationaler Vorschriften bei Verstößen gegen Art. 21 EU-GRC ausgesprochen hat (BAG v. 19.7.2011 – 3 AZR 571/09, Rn. 25).

Methodisch besonders wertvoll sind die Ausführungen zur Reichweite der Verpflichtung mitgliedstaatlicher Gerichte zur richtlinienkonformen Auslegung. Zur Erinnerung: Die dänischen Gerichte waren in ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, dass eine richtlinienkonforme Auslegung an der Contra-*legem*-Grenze scheitere ([Schlussanträge](#) von Generalanwalt Bot vom 25.11.2015 – C-441/14, Rn. 38ff) und es deshalb auf die Frage der konkreten Auswirkung des primärrechtlichen Verbots der Altersdiskriminierung ankomme. Der Gerichtshof hat dies, wie soeben dargelegt, anders gesehen. Der Generalanwalt hatte über die Ausführungen des Gerichtshofs noch ausführlich begründet, dass es auch unschädlich sei, wenn es aufgrund der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts zu einer Verpflichtung gegenüber einem Dritten käme, wie es vorliegend im Hinblick auf den Arbeitgeber der Fall sei ([Schlussanträge](#) von Generalanwalt Bot vom 25.11.2015 – C-441/14, Rn. 75 ff). Dieses Ergebnis ist zu begrüßen. Gerade unter Mitberücksichtigung der *Schlussanträge* des Generalanwalts lassen sich die Grenzen der richtlinienkonformen Auslegung im Lichte dieser Entscheidung nunmehr deutlich besser konturieren. Im Ergebnis wurde die Contra-*legem*-Grenze im Zusammenhang mit Richterrecht deutlich nach hinten verlegt. Nur, wenn eine unionsrechtskonforme Auslegung mit dem Wortlaut des geschriebenen Rechts unvereinbar ist, ist nach den Vorgaben des EuGH eine unionsrechtskonforme Auslegung ausgeschlossen. Anders herum kann die Unterlassung der richtlinienkonformen Auslegung nicht mehr mit dem Argument einer entgegenstehenden ständigen Rechtsprechung begründet werden (Rn. 33). Allerdings ist auch zu konstatieren, dass die deutsche Rechtsordnung, aufgrund der Anerkennung der richtlinienkonformen Rechtsfortbildung (BAG v. 24.3.2009 – 9 AZR 983/07, Rn. 65), ohnehin ein eher *laxes* Verhältnis zur Contra-*legem*-Grenze pflegt (vgl. dazu: Heuschmid, EuZA 2014, 514, 518). Ähnliches dürfte für die französische Rechtsordnung gelten, die nicht zwischen Auslegung und Rechtsfortbildung unterscheidet.

Auf der Linie der ständigen Rechtsprechung des EuGH liegt schließlich die Ablehnung der Einschränkung der zeitlichen Wirkungen der Entscheidung, die im Zusammenhang mit der Frage nach Rechtssicherheit und Vertrauensschutz ins Verfahren eingeführt worden war (Rn. 38). Der Gerichtshof stellt insoweit seine Prämisse klar, dass sich seine Auslegungsergebnisse immer darauf beziehen, wie Unionsrecht seit seinem Inkrafttreten zu verstehen ist bzw. zu verstehen gewesen

wäre. Dahinter steckt die theoretische Annahme, dass die in Frage stehende Norm des Unionsrechts schon von Anfang an die vom Gerichtshof festgestellte Bedeutung beinhaltet hat und der Gerichtshof diese nur aus Anlass des konkreten Falls „gefunden“ hat. Im Prinzip hätten damit die Parteien diese Auslegung selbst finden können, sodass der EuGH also kein eigenes Recht setzt, sondern nur den Rechtsetzungsbefehl des Unionsgesetzgebers umsetzt (ausf. Levits SR 2015, 121, 124). Konsequenz dieser Herangehensweise ist, dass eine Einschränkung der Rückwirkung eines Urteils eine richterliche Rechtsfortbildung darstellen würde, die nur ausnahmsweise zulässig ist. Man kann vor dem Hintergrund der heterogenen und lückenhaften Rechtslage sicherlich Zweifel an diesem Ansatz haben. In vielen Fällen, wie etwa den Grundfreiheiten, wird man kaum davon ausgehen können, dass deren inzwischen vom EuGH herausgearbeiteter Bedeutungsgehalt vom Unionsgesetzgeber prädisponiert sei. Deshalb ist inzwischen auch vollkommen unstrittig, dass der EuGH durch seine Rechtsprechung europäisches Recht setzt (Levits SR 2015, 121, 127). Damit ist zugleich auch die Frage aufgeworfen, ob der restriktive Ansatz beim Vertrauensschutz wirklich aufrechterhalten werden kann oder ob dieser nicht etwas nuanciert werden müsste (kritisch: Benecke EuZW 2016, 469, 470). Unabhängig von der Bewertung der theoretischen Herangehensweise des EuGH, war die Ablehnung von Vertrauensschutz in der Besprechungsentscheidung, nicht zuletzt mit Blick auf die ständige Rechtsprechung des EuGH zum Verbot der Altersdiskriminierung, richtig.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Offen bleibt damit die für die nationale Praxis besonders wichtige Frage, welche Konsequenzen das vorliegende Urteil für die Reduzierung von Sozialplanabfindungen zu Lasten von rentenberechtigten Arbeitnehmern hat. Seit der Entscheidung *Odar* steht fest, dass eine Reduzierung der Abfindung bei rentenberechtigten Arbeitnehmern zulässig ist, solange mindestens die Hälfte der üblichen Abfindungssumme gezahlt wird (EuGH v. 6.12.2012 – C-152/11 – *Odar*; vgl. Heuschmid, AuR 2013, 269f = [HSI-Newsletter 1/2013, Anm. unter II.](#)). Während das BAG in ständiger Rechtsprechung bislang auch einen vollständigen Ausschluss rentenberechtigter Arbeitnehmer zuließ (vgl. BAG v. 26.3.2013 – 1 AZR 813/11), hat es zuletzt zurückhaltender entschieden, dass ein vollständiger Ausschluss jedenfalls dann zulässig ist, wenn dem betroffenen Beschäftigten zuvor die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses an einem anderen Unternehmensstandort angeboten worden war (BAG v. 9.12.2014 – 1 AZR 102/13). Im Hinblick auf die Reduzierung der Abfindung bei schwerbehinderten Beschäftigten hat das BAG zuletzt (BAG v. 17.11.2015 – 1 AZR 938/13) – im Gegensatz zu seiner älteren Rechtsprechung (BAG v. 6.10.2011 – 6 AZN 815/11) – eine nur teilweise Reduzierung als Verstoß gegen das im Lichte des AGG ausgelegte betriebsverfassungsrechtliche Benachteiligungsverbot des § 75 BetrVG bewertet. Demzufolge zieht das BAG, befördert durch das Unionsrecht, die Schrauben beim Ausschluss rentenberechtigter Arbeitnehmer von Sozialplanabfindungen deutlich an. Ein vollständiger Ausschluss rentenberechtigter Beschäftigter kann weiterhin nicht mit Unionsrecht vereinbart werden, da er unverhältnismäßig wäre (Heuschmid, AuR 2013, 269f; Preis in: Preis/Sagan Europäisches Arbeitsrecht, § 4 Rn. 105ff; aA Krieger, FD-ArbR 2016, 378909).

III. Anmerkung zum EGMR

Das Sozialkassenverfahren der Bauwirtschaft verstößt nicht gegen die negative Koalitionsfreiheit – Anm. zu EGMR vom 2. Juni 2016 – Nr. 23646/09 – [Geotech Kancev GmbH / Deutschland](#)

Anmerkung von Dr. Gabriele Buchholtz / Dr. Johannes Heuschmid

Zitiervorschlag: Buchholtz/Heuschmid, HSI-Newsletter 2/2016, Anm. unter III.

Wer bisher glaubte, die negative Koalitionsfreiheit sei ein Spiegelbild der positiven, ist nun durch den EGMR widerlegt. Mit Urteil vom 2. Juni 2016 (Az. 23646/09) haben die Straßburger Richter maßgeblich zum Verständnis der negativen Koalitionsfreiheit in Art. 11 EMRK beigetragen und wichtige Impulse für die deutsche Arbeitsverfassung gesetzt. In der Sache ging es um die Sozialkassentarifverträge der Bauwirtschaft. Diese Tarifverträge sind gemäß § 5 TVG allgemeinverbindlich und verpflichten alle Arbeitgeber der Baubranche, unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in der tarifvertragschließenden Arbeitgebervereinigung, Beiträge an die Sozialkassen der Bauwirtschaft zu zahlen. Der EGMR hat entschieden, dass diese Praxis nicht gegen die negative Koalitionsfreiheit in Art. 11 EMRK verstößt und sich damit deutlich positioniert: Die negative Koalitionsfreiheit liefert Schutz vor einem substantiellen Beitrittsdruck. Nicht mehr und nicht weniger. Diesen Hinweis nehmen wir hierzulande dankbar entgegen, liegt er doch ganz auf der Linie des BVerfG. Zudem hat der EGMR implizit die vieldiskutierte Frage nach der (Nicht-)Existenz einer „negativen Tarifvertragsfreiheit“ geklärt: Laut EGMR gibt es kein Recht, von Tarifverträgen verschont zu werden. Diese Rechtsauffassung verdient Zuspruch und ist bei gebotener Konventionsfreundlichkeit im deutschen Recht zwingend zu beachten.

1. Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin ist ein mittelständisches Geotechnik-Unternehmen aus Castrop-Rauxel, das sich auf die Analyse von Bodenproben auf Baugrundstücken spezialisiert hat. Für die Beschwerdeführerin gelten die Sozialkassentarifverträge der Baubranche. Danach ist sie verpflichtet, Beiträge i.H.v. 19,8% des Bruttolohns der Beschäftigten in die Sozialkassen (SOKA-BAU) zu zahlen.

Im Jahr 2005 widersprach die Beschwerdeführerin ihrer Beitragspflicht zur Sozialkasse. Daraufhin verurteilte sie das ArbG Wiesbaden (Az. 4 Ca 38/07) im Oktober 2007 zur Zahlung von Rückständen für den Zeitraum von September 2002 bis März 2004. Vor dem LAG Hessen (Az. 10 Sa 1721/07) scheiterte die Beschwerdeführerin ebenso wie mit der Nichtzulassungsbeschwerde vor dem BAG (Az. 10 AZN 1010/08). Das BVerfG nahm die Verfassungsbeschwerde Anfang 2009 nicht zur Entscheidung an (Az. 1 BvR 243/09).

Daraufhin wandte sich die Beschwerdeführerin an den EGMR. Sie rügte eine Verletzung von Art. 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit) und eine Verletzung von Art. 1 Protokoll Nr. 1 zur EMRK (Schutz des Eigentums). Zur Begründung führte sie aus, dass ihre obligatorische Beteiligung am Sozialkassenverfahren einen Eingriff in ihre negative Koalitionsfreiheit darstelle. Es sei nicht rechtens, dass sie ebenso wie die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes Beiträge zahlen müsse, ohne ihre Interessen gegenüber den Sozialkassen entsprechend wahrnehmen zu können. Damit wirke sich die Beitragspflicht wie eine unzulässige Pflichtmitgliedschaft in einer Arbeitgebervereinigung aus.

2. Die Entscheidung

Die Fünfte Sektion des EGMR hat einstimmig (!) geurteilt, dass die allgemeinverbindlichen Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren weder Art. 11 EMRK noch Art. 1 Protokoll Nr. 1 zur EMRK verletzen.

Zunächst stellte das Gericht fest, dass die Pflicht zur Zahlung von Sozialkassenbeiträgen auf dem Prinzip der Solidarität beruhe und dem Interesse aller Beschäftigten der Baubranche diene. Das Sozialkassensystem könne nur funktionieren, wenn alle branchenbezogenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer daran teilnähmen (Rn. 54). Im Übrigen würden die Beiträge der Beschwerdeführerin ausschließlich für das Sozialkassenverfahren verwendet. Von einer finanziellen Förderung der Tarifvertragsparteien oder gar von Mitgliedsbeiträgen könne folglich nicht die Rede sein. Hierbei falle auch der Umstand ins Gewicht, dass die Pflicht zur Zahlung von Sozialkassenbeiträgen durch Rückerstattungsansprüche der Unternehmen ausgeglichen werde (Rn. 54). Ferner würden alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband umfassend über die Verwendung ihrer Beiträge informiert. Zudem bestehe eine nennenswerte staatliche Kontrolle über die Sozialkassen, die u.a. unter der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht „BaFin“ stehen. Zwar könne die Beitragspflicht einen Anreiz zur Mitgliedschaft darstellen, um Einfluss auf die Aktivitäten der Sozialkassen zu nehmen. Dieser Anreiz erreiche aber weder die Qualität von Druck noch von Zwang. Mangels substantieller Beeinträchtigung des Art. 11 Abs. 1 EMRK fehle es schon an einem Eingriff (Rn. 57).

Ferner stellte das Gericht fest, dass der Eingriff in die Rechte unter Art. 1 des Protokolls Nr. 1 zur EMRK gerechtfertigt sei. Insbesondere sei der soziale Schutz aller Beschäftigten in der Baubranche ein legitimes Ziel. Der Eingriff sei auch verhältnismäßig, weil ein angemessener Ausgleich zwischen dem verfolgten Ziel und dem Recht der Beschwerdeführerin auf friedliche Nutzung ihres Eigentums erfolgt sei. Die deutschen Behörden hätten ihren Ermessensspielraum (margin of appreciation) im Bereich der Sozial- und Wirtschaftspolitik im zulässigen Rahmen ausgeschöpft.

3. Kommentar

Mit der aktuellen Entscheidung bleibt der EGMR seiner bisherigen Linie treu und präzisiert den Zuschnitt der negativen Koalitionsfreiheit. Bereits in der Entscheidung [Sigurdur](#) hat der Gerichtshof die negative Koalitionsfreiheit erstmals ausdrücklich aus Art. 11 Abs. 1 EMRK hergeleitet (EGMR v. 30.6.1993 – 16130/90, ÖJZ 1994, 207). In der Folgezeit verlieh er dem Grundrecht schärfere Konturen. In der Entscheidung [Ólafsson](#) stellte der Gerichtshof klar, dass nicht nur eine Zwangsmitgliedschaft im Arbeitgeberverband einen Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit darstelle, sondern bereits die gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung von Mitgliedsbeiträgen (EGMR v. 27.4.2010 – 20161/06). Im vorliegenden Urteil scheint der EGMR etwas großzügiger und hebt hervor, dass eine Zwangsmitgliedschaft in einer Vereinigung nicht zwingend gegen Art. 11 Abs. 1 EMRK verstoße (Rn. 51). Bisher hat der Gerichtshof allerdings offengelassen, ob Art. 11 EMRK die negative Koalitionsfreiheit in demselben Maße gewährt wie die positive. Die aktuelle Entscheidung sorgt nun für Klarheit. Der EGMR stellt heraus, dass die negative Koalitionsfreiheit des Art. 11 Abs. 1 EMRK deutlich hinter der positiven zurücksteht und räumt ein für alle Mal mit dem unzutreffenden Spiegelbildargument auf. Art. 11 Abs. 1 EMRK schützt demnach nur vor einem „substantiellen“, also zwangsgleichen Beitrittsdruck (wichtig insoweit Rn. 57).

Interessant dürfte auch ein weiterer Aspekt sein, der zwar nicht den Verfahrensgegenstand betrifft, aber am Rande unmissverständlich zutage tritt. Es geht um die Nichtexistenz der „negativen Tarifvertragsfreiheit“. Bereits in der Entscheidung [Gustaffson](#) hat der EGMR deutlich gemacht, dass Art. 11 EMRK kein Recht auf eine „negative Tarifvertragsfreiheit“ garantiert (EGMR v. 25.4.1996 – 15573/89, AuR 1997, 408, mit Anm. [Lörcher](#)). In der Besprechungsentscheidung bleibt der EGMR bei

dieser ablehnenden Haltung. Die Freiheit von tarifvertraglichen Normen gehört demzufolge nicht zum Schutzbereich des Art. 11 Abs. 1 EMRK. Damit sendet der EGMR ein deutliches Signal in Richtung Luxemburg: Denn anders als der EGMR hat der EuGH in der Rechtssache [Werhof](#) eine „negative Tarifvertragsfreiheit“ aus Art. 11 Abs. 1 EMRK hergeleitet und eine dynamische Bezugnahmeklausel für unwirksam erklärt (EuGH v. 9.3.2006 – C-499/04, AuR 2006, 202). Erstaunlich daran ist, dass sich der EuGH dabei auf die Rechtssache [Gustaffson](#) gestützt hat, obwohl der EGMR die „negative Tarifvertragsfreiheit“ in dieser Entscheidung ausdrücklich abgelehnt hatte (Nomos Kommentar Gesamtes Arbeitsrecht/[Heuschmid/Lörcher](#), Art. 12 GRCh Rn. 8). Noch erstaunlicher ist, dass der EuGH seine fehlerhafte Rechtsauffassung nicht korrigiert hat. So verwies er in der Rechtssache [Alemo-Herron](#) auf „einige sachdienliche Ausführungen“ der [Werhof](#)-Entscheidung und stellte – nunmehr gestützt auf eine aus Art. 16 EU-GRCh abgeleitete negative Vertragsfreiheit – die streitgegenständliche dynamische Bezugnahmeklausel in Frage (EuGH v. 18.7.2013 – C-426/11, AuR 2013, 489, mit krit. Anm. [Heuschmid](#)). Nun allerdings haben die Luxemburger Richter nach Vorlage des BAG im Verfahren [Asklepios](#) (BAG v. 17.6.2015 – 4 AZR 61/14 (A), AuR 2016, 159, mit Anm. [Hanau](#); ausf. Sagan, ZESAR 2016, 166 ff.) die Gelegenheit, die entstandenen Irrungen und Wirrungen aus den Verfahren [Werhof](#) und [Alemo-Herron](#) um die negativen Freiheitsrechte zu korrigieren. Insofern stärkt die vorliegende Entscheidung auch die Rolle des EGMR: Der Straßburger Gerichtshof präsentiert sich als notwendiges Korrektiv für Fehlentwicklungen im europäischen Grundrechtsgefüge.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, dass das deutsche Arbeitsrecht nicht mehr als unantastbare Sphäre des nationalen Rechts gelten kann ([Buchholtz](#), Streiken im europäischen Grundrechtsgefüge, S. 1). Im Gegenteil: Die europarechtlichen Impulse werden immer stärker. Für das deutsche Recht ist die vorliegende Entscheidung ein willkommener Anlass, die Konturen der negativen Koalitionsfreiheit zu schärfen. Hilfreich kann dabei eine Rückbesinnung auf deren historische Wurzeln sein. Dabei wird man feststellen, dass die konventionsrechtlichen und nationalen Positionen erstaunlich nahe beieinanderliegen:

Die negative Koalitionsfreiheit ist einhellig anerkannt (wenngleich über ihre dogmatische Verortung gestritten wird, vgl. [Deinert](#), RdA 2014, 129). Mit den Worten des BVerfG geht es darum, den Einzelnen im Sinne eines Abwehrrechts als Fernbleiberecht davor zu schützen, Mitglied einer Koalition zu werden. Es reicht aber nicht jeder Anreiz zum Beitritt. Erforderlich ist ein spürbarer Druck (BVerfG v. 1.3.1979 – 1 BvR 532/77, NJW 1979, 833; Beschl. v. 15.7.1980 – 1 BvR 24/74, NJW 1981, 215; Beschl. v. 11.7.2006 – 1 BvL 4/00, NJW 2007, 51). Insofern entspricht die nationale Rechtsauffassung der des EGMR. Interessanter ist dann allerdings die Folgefrage, ob die negative Koalitionsfreiheit auch die „negative Tarifvertragsfreiheit“ umfasst, d.h. den Schutz eines Außenseiters vor fremden Tarifnormen. Diese Frage ist hierzulande heftig umstritten (vgl. [Hartmann](#), Negative Tarifvertragsfreiheit im deutschen und europäischen Recht, 2014). Das BVerfG definiert den Inhalt der negativen Koalitionsfreiheit allerdings so eng, dass schlechterdings kein Raum für eine „negative Tarifvertragsfreiheit“ verbleibt (so auch [Heuschmid](#), KJ 2014, 384, 386). Es heißt: „Allein dadurch, dass jemand den Vereinbarungen fremder Tarifvertragsparteien unterworfen wird, ist ein spezifisch koalitionsrechtlicher Aspekt nicht betroffen“ (BVerfG v. 11.7.2006 – 1 BvL 4/00, NJW 2007, 51, 53). Auch das BAG geht darüber nicht hinaus (BAG v. 18.3.2009 – 4 AZR 64/08, AuR 2009, 362; Urt. v. 27.1.2016 – 4 AZR 830/13).

Bestätigt wird diese Sichtweise, wenn man sich die historische Bedeutung der Koalitionsfreiheit vor Augen führt ([Sinzheimer](#), Grundzüge des Arbeitsrechts, 2. Aufl. 1927, S. 81 f.). Es geht um die Freiheit, mit anderen zur Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu koalieren. Die Koalitionsfreiheit will vor staatlichen Angriffen auf die freie Gründung von Koalitionen schützen. Ein Schutz vor fremden Tarifnormen ist aber nicht intendiert. Dankenswerterweise hat der EGMR mit

der aktuellen Entscheidung einen Anlass geliefert, sich dieser Bedeutung bewusst zu werden. Die Konturen der negativen Koalitionsfreiheit sind nun dank konventionsrechtlicher Hilfe schärfer, was einer „Beliebigkeit der Schutzbereichsdefinition“ Vorschub leistet und Rechtssicherheit schafft (*Ulber/Preis*, NJW 2007, 465, 471). Insbesondere gegen Differenzierungsklauseln kann die negative Koalitionsfreiheit daher kaum noch in Stellung gebracht werden, da diese in aller Regel keinen zwangsgleichen Beitrittsdruck bewirken (ausf. Däubler-TVG/*Heuschmid*, § 1 Rn. 1075 f. (4. Aufl. im Erscheinen)).

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Zehnte Kammer\) vom 7. April 2016 – C-460/14 – Massar](#)

Rechtsvorschriften: Richtlinie 87/344/EWG (Koordinierung Rechtsschutzversicherung)

Schlagworte: Rechtsschutzversicherung – freie Wahl des Rechtsanwalts durch den Versicherungsnehmer – Begriff Gerichts- oder Verwaltungsverfahren – behördliche Genehmigung zur Auflösung eines Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber

Orientierungssatz: Ein Verfahren, in dem eine Verwaltungsstelle dem Arbeitgeber erlaubt, dem (rechtsschutzversicherten) Arbeitnehmer zu kündigen, fällt unter den Begriff „Verwaltungsverfahren“ nach Art. 4 Abs. 1 Buchst. a Richtlinie 87/344/EWG.

[**Hinweis:** Die zu begrüßende Entscheidung steht im Zusammenhang mit dem niederländischen Kündigungsschutzrecht. Nach niederländischem Recht gibt es verschiedene Möglichkeiten ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Eine dieser Möglichkeiten ist die Einholung der Zustimmung zur Kündigung durch das zuständige Arbeitsamt (UWV). Im Rahmen des Verwaltungsverfahrens beim UWV wird überprüft, ob ein triftiger Grund für eine Kündigung vorliegt. Nur wenn dies der Fall ist, wird dem Arbeitgeber die Genehmigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Wahrung der jeweils geltenden Kündigungsfrist erteilt. Vorliegend war nun streitig, ob es sich bei dem Verfahren beim UWV um ein rechtsschutzversichertes „Gerichts- und Verwaltungsverfahren“ handelt. Dies hat der Gerichtshof unter Verweis auf das Ziel der RL 87/344/EWG, einen umfassenden Rechtsschutz der Versicherten zu gewährleisten, bejaht.]

2) Arbeitszeit und Arbeitsschutz

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Zweite Kammer\) vom 16. Juni 2016 – C-351/14 – Rodríguez Sánchez](#)

Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (umgesetzt durch Richtlinie 2010/18/EU)

Schlagworte: Rückkehr eines Genossenschaftsmitglieds aus dem Mutterschaftsurlaub – Antrag auf Arbeitszeitreduzierung und Änderung der Arbeitszeiten – Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

Orientierungssatz: § 6 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über Elternurlaub bezieht sich auf mögliche Änderungen der Arbeitszeit bei der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach einem „Elternurlaub“ und umfasst nicht die Rückkehr aus dem „Mutterschaftsurlaub“ i.S.d. Richtlinie 92/85/EWG (Unzulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens).

[Urteil des Gerichtshofs \(Zehnte Kammer\) vom 30. Juni 2016 – C-178/15 – Sobczyszyn](#)

Rechtsvorschriften: Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG

Schlagworte: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – Lehrer – Genesungsurlaub – Zeitlich mit einem Genesungsurlaub zusammenfallender Jahresurlaub – Anspruch auf Jahresurlaub in einem anderen Zeitraum

Orientierungssatz: Sieht das nationale Recht die Gewährung von Genesungsurlaub vor, so wird dieser Urlaub nicht auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub angerechnet, sofern mit den beiden

Ansprüchen unterschiedliche Zwecke verfolgt werden (hier: Verstoß gegen Art. 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG).

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona \(Spanien\) – C-97/16 – Pérez Retamero](#)

Rechtsvorschriften: Richtlinie 2002/15/EG (Arbeitszeit von Personen mit Fahrtätigkeiten im Straßenverkehr)

Schlagworte: Arbeitnehmerbegriff – Abgrenzung der Begriffe „Fahrpersonal“ und „selbständiger Kraftfahrer“ – Anwendungsbereich der Richtlinie 2002/15/EG über die Arbeitszeit von Personen, die Fahrtätigkeiten im Bereich des Straßenverkehrs ausüben

[Vorabentscheidungsersuchen des Raad van State \(Belgien\) – C-102/16 – Vaditrans](#)

Rechtsvorschriften: Verordnung (EG) Nr. 561/2006 (zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr)

Schlagworte: Wöchentliche Ruhezeiten von Kraftfahrern – Möglichkeit der Verbringung von Ruhezeiten im Fahrzeug – Sanktionen

[Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Cataluña – Sala Social \(Spanien\) – C-103/16 – Porras Guisado](#)

Rechtsvorschriften: Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG und Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG

Schlagworte: Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen im Rahmen einer Massenentlassung – Rechtfertigung der Kündigung – kein vorrangiger Weiterbeschäftigungsanspruch – Umsetzung der Mutterschutzrichtlinie mittels Schutz durch Wiedergutmachung (Unwirksamkeit einer Kündigung) oder durch präventiven Schutz (Kündigungsverbot)?

[**Hinweis:** Das Verfahren behandelt die Frage, unter welchen Umständen eine betriebsbedingte Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin zulässig sein kann. Dem EuGH wurden in diesem Zusammenhang zahlreiche Fragen zur Auslegung von Art. 10 Nr. 1 RL 92/85/EWG vorgelegt, der Ausnahmen von dem grundsätzlichen Kündigungsverbot von Schwangeren zulässt.]

[Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Berlin \(Deutschland\) – C-174/16 – H.](#)

Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (umgesetzt durch Richtlinie 2010/18/EU) und Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG

Schlagworte: Beamtenverhältnis auf Probe – Ausübung einer leitenden Funktion – während dieser Zeit überwiegend in Elternurlaub – keine Verlängerungsmöglichkeit der Probezeit – mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts – Rechtfertigung – Rechtsfolgen

[Vorabentscheidungsersuchen des Korkein oikeus \(Finnland\) – C-175/16 – Hälvä u.a.](#)

Rechtsvorschriften: Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG

Schlagworte: Tätigkeit in einem Kinderdorfhaus – Betreuung von Kindern durch einen Arbeitnehmer in familienähnlichen Umständen – Abweichung von Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie

3) Befristungen

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo \(Spanien\) – C-158/16 – González](#)

Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG)

Schlagworte: Wahl eines Beamten auf Zeit zu einem Parlamentsabgeordneten – Aussetzung des Dienstverhältnisses während des Mandats mit Rückkehrmöglichkeit wie bei unbefristet Beschäftigten – Möglichkeit der Erbringung besonderer Dienste wie Berufsbeamte

4) Betriebsübergang

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Rechtbank Midden-Nederland \(Niederlande\) – C-126/16 – Federatie Nederlandse Vakvereniging u. a.](#)

Rechtsvorschriften: Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG

Schlagworte: Anwendbarkeit der Betriebsübergangsrichtlinie – Zeitpunkt des Betriebsübergangs bei Insolvenz – Abstellen auf Zeitpunkt der Willensübereinkunft über die Übertragung oder auf tatsächlichen Wechsel der Inhaberschaft?

[Vorabentscheidungsersuchen des Supremo Tribunal de Justiça \(Portugal\) – C-200/16 – Securitas](#)

Rechtsvorschriften: Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG

Schlagworte: Begriff Betriebsübergang – Vergabe öffentlicher Aufträge – Verlust eines Kunden durch Vergabe einer Dienstleistung an einen anderen Wirtschaftsteilnehmer – kollektivvertraglicher Ausschluss des Betriebsübergangs in diesen Konstellationen – Vereinbarkeit mit Richtlinie 2001/23/EG

5) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 19. April 2016 – C- 441/14 – DI](#)

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG und Art. 21 EU-GRC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Verbot der Diskriminierung wegen des Alters – Versagung einer Entlassungsabfindung wegen Anspruchs auf eine Altersrente – Richtlinienverstoß – Rechtsstreit zwischen Privatpersonen – Vertrauensschutz – Rolle des nationalen Gerichts

Orientierungssatz: Das allgemeine Verbot einer Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG ist auch in einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen anwendbar. Eine Regelung, wonach Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben, oder beschließen, in Rente zu gehen – keine Entlassungsabfindung beziehen können, wenn sie Anspruch auf eine Altersrente haben, verstößt

hiergegen. Bei einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot ist die Regelung richtlinienkonform auszulegen oder, sofern dies nicht möglich ist, unangewendet zu lassen.

[Hinweis: siehe Anmerkung unter II.]

[Urteil des Gerichtshofs \(Erste Kammer\) vom 16. Juni 2016 – C-159/15 – Lesar](#)

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Diskriminierung wegen des Alters – Festsetzung der Ruhegehaltsansprüche ehemaliger Beamter – Nichtberücksichtigung von Lehr- und Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahrs

Orientierungssatz: Bei der Gewährung und Berechnung des Ruhegehalts eines Beamten dürfen die Lehr- und Beschäftigungszeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres unberücksichtigt bleiben, sofern damit eine einheitliche Altersgrenze für das Pensionssystem gewährleistet werden soll (vereinbar mit Art. 2 Abs. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. a und Art. 6 Abs. 2 Richtlinie 2000/78/EG).

Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 26. Mai 2016 – C-395/15 – Daouidi](#)

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Diskriminierung aufgrund einer Behinderung – Kündigung eines Arbeitnehmers während vorübergehender Arbeitsunfähigkeit – Behinderungsbegriff

Orientierungssatz: Ist ein Arbeitnehmer aufgrund eines Arbeitsunfalls vorübergehend auf unbestimmte Zeit arbeitsunfähig, hat er eine Behinderung i.S.d. Richtlinie 2000/78/EG, wenn er bedingt durch die Verletzungen dauerhafte körperliche Einschränkungen hat, die ihn in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen und wirksamen Teilhabe am Arbeitsleben gleichberechtigt mit anderen Arbeitnehmern hindern.

[Hinweis: In dem Verfahren geht es um die Auslegung des Behinderungsbegriffs der RL 2000/78/EG im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall. Ausgangspunkt war die Kündigung eines Arbeitnehmers, die aufgrund einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls ausgesprochen wurde. Interessant an dem Vorlagebeschluss waren die Fragen zur Anwendung verschiedener Grundrechte der Charta, ohne dezidiert zu begründen, ob der Anwendungsbereich der Charta nach Art. 51 EU-GRC überhaupt eröffnet ist. Der Generalanwalt beantwortet nun lediglich die letzte Frage nach der Rechtmäßigkeit der Arbeitgebermaßnahme im Lichte der RL 2000/78/EG, also die einzige Frage, die nicht auf die Charta bezugnahm. In diesem Zusammenhang finden sich einige Ausführungen zum „Behinderungsbegriff“ der streitgegenständlichen Richtlinie, wenngleich der Generalanwalt die Letztentscheidung dem vorlegenden Gericht überlassen möchte. Zuvor hat der Generalanwalt zu Recht festgestellt, dass die EU-GRC nur Anwendung finden kann, wenn die Voraussetzungen von Art. 51 EU-GRC erfüllt sind (ausf. Heuschmid/Lörcher in: NK-GA, GRCh Art. 51 Rn. 1ff). Ob es vorliegend zu einer Anwendung der EU-GRC kommen kann, wird nicht abschließend geklärt. Vielmehr bleibt es bei Ausführungen zu der RL 2000/78/EG. Allerdings wäre durchaus daran zu denken gerade auch bei der Auslegung einer RL auf Bestimmungen der EU-GRC zurückzugreifen. Letztlich demonstriert der Schlussantrag die zahlreichen Kinderkrankheiten im Umgang mit der Charta. Auf der einen Seite fällt es den Vorlagegerichten oft schwer, ihren Anwendungsbereich über Art. 51 EU-GRC zu begründen. Auf der anderen Seite ist man auf der Ebene des Gerichtshofs im Umgang mit der Charta, insbesondere wenn es den Arbeitnehmerschutz verbessern würde, äußerst zurückhaltend.]

[Schlussanträge der Generalwältin Kokott vom 31. Mai 2016 – C-157/15 – Achbita](#)

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Kopftuchverbot am Arbeitsplatz – Entlassung einer Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens – allgemeines unternehmensinternes Verbot sichtbarer politischer, philosophischer und religiöser Zeichen – Diskriminierung wegen der Religion – Rechtfertigung – religiöse und weltanschauliche Neutralität

Orientierungssatz: Wird einer muslimischen Arbeitnehmerin aufgrund einer allgemeinen Betriebsregelung zum Verbot sichtbarer politischer, philosophischer und religiöser Zeichen am Arbeitsplatz untersagt, ein islamisches Kopftuch zu tragen, kann dies nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Richtlinie 2000/78/EG eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion darstellen. Diese kann gerechtfertigt sein, um eine vom Arbeitgeber im Betrieb verfolgte Politik der religiösen und weltanschaulichen Neutralität durchzusetzen, sofern dabei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet wird. Hierbei sind die Größe und Auffälligkeit des religiösen Zeichens, die Art und der Kontext der Tätigkeit sowie die nationale Identität des jeweiligen Mitgliedstaats zu berücksichtigen. **[Hinweis:** Das Verfahren ist für Kopftuchverbote in privaten Arbeitsverhältnissen von besonderer Bedeutung und bietet dem EuGH die Gelegenheit für ein Grundsatzurteil. Vorliegend hatte ein Dienstleistungsunternehmen mit Zustimmung des Betriebsrats allen Arbeitnehmern unterschiedslos untersagt, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen zu tragen. Eine angestellte Rezeptionistin muslimischen Glaubens beabsichtigte, ein Kopftuch zu tragen, weshalb sie gekündigt wurde. Die Generalanwältin kommt nach umfangreichen Ausführungen über die Ausgestaltung des Diskriminierungsverbots zu dem zutreffenden Ergebnis, dass das Verbot grundsätzlich eine mittelbare Diskriminierung darstellen kann (dies war nicht unumstritten, vgl. Stiebert, ZESAR 2015, 385 ff). Sodann erörtert sie, welche Aspekte im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung zu berücksichtigen seien. Ein wesentliches Argument stelle die „Politik der strikten religiösen und weltanschaulichen Neutralität“ (Rn. 76) des Unternehmens dar und dass die Tätigkeit der Rezeptionistin mit einem regelmäßigen „Kundenkontakt von Angesicht zu Angesicht“ (Rn. 82) verbunden sei. Von Arbeitnehmern könne hier eine größere Zurückhaltung verlangt werden als bei Mitarbeitern im Innendienst (Rn. 119). Bemerkenswert ist, dass die Generalanwältin ausdrücklich mit Bezug auf Art. 4 Abs. 2 EUV die nationale Identität des jeweiligen Mitgliedstaats als Bewertungskriterium für die Rechtfertigung nennt (Rn. 125). Damit könnte der identische Fall in verschiedenen Mitgliedstaaten zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Ein weiterer Fall zum Kopftuchverbot ist unter dem Az. C-188/15 anhängig (*Bouagnaoui und ADDH*). Für das deutsche Recht hatte das BAG bereits 2002 die Kündigung einer Verkäuferin wegen Tragen eines Kopftuchs für unwirksam erklärt (BAG v. 10.10.2002 – 2 AZR 472/01; bestätigt durch BVerfG v. 30.07.2003 – 1 BvR 792/03). Hier lag jedoch kein allgemeines (neutrales) Verbot sichtbarer religiöser Zeichen zugrunde.]

[Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 30. Juni 2016 – C-443/15 – Parris](#)

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Betriebliche Hinterbliebenenversorgung – Eingetragene Lebenspartnerschaft vor dem 60. Lebensjahr als Voraussetzung der Gewährung – Rechtliche Unmöglichkeit der Eintragung für gleichgeschlechtliche Partner – Mehrfachdiskriminierung – Diskriminierung wegen des Alters und wegen der sexuellen Ausrichtung

Orientierungssatz: Es stellt eine nach Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 Buchst. b Richtlinie 2000/78/EG verbotene mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung dar, die betriebliche Hinterbliebenenrente für gleichgeschlechtliche Lebenspartner davon abhängig zu machen, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs des versicherten Arbeitnehmers begründet wurde, wenn den Betroffenen zugleich das Eingehen einer solchen Lebenspartnerschaft oder einer Ehe vor Erreichen dieser Altersgrenze rechtlich unmöglich war.

[Hinweis: Im vorliegenden Fall ging es um Hinterbliebenenrente in der betrieblichen Altersversorgung im Zusammenhang mit Lebenspartnerschaften bzw. gleichgeschlechtlichen Ehen, wenn das betriebliche Versorgungssystem voraussetzt, dass die Verpartnerung bzw. Ehe bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahr geschlossen sein soll (Spätehensklausel). Eine Eheschließung vor Vollendung des 60. Lebensjahrs war dem Paar aufgrund der Rechtslage in Irland nicht möglich gewesen. Dies wurde inzwischen geändert. Vor diesem Hintergrund stellte sich die Frage, ob es sich vorliegend um eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung oder des Alters bzw. sogar aufgrund von beiden Merkmalen handelt. Im Zusammenhang mit einer Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung stellt die Generalanwältin eine mittelbare Diskriminierung fest. Deren Rechtfertigungsversuch scheitert in der Verhältnismäßigkeitsprüfung am Merkmal der

Erforderlichkeit (Rn. 83ff). Nach der Generalanwältin könne nämlich auf eine pauschale Altersgrenze verzichtet werden, wenn es andere Mittel gäbe, um das Ziel sicherzustellen, eine missbräuchliche Inanspruchnahme der Hinterbliebenenversorgung vorzubeugen. Ein solches milderes Mittel erkennt die Generalanwältin in einer Mindestwartezeit zwischen der Eheschließung oder Verpartnerung und der Entstehung eines Anspruchs auf Hinterbliebenenrente. Deshalb fehle es an der Erforderlichkeit. Abgesehen davon sei die Regelung auch unverhältnismäßig (Rn. 89). Zudem stelle die Regelung eine Diskriminierung aufgrund des Alters dar, da weder eine Rechtfertigung nach Art. 6 Abs. 2 RL 2000/78/EG (Rn. 121ff) noch nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG (Rn. 133) in Betracht komme. Letzteres scheint nicht zwingend zu sein. Denn immerhin könnte, wie auch geprüft, eine Rechtfertigung der streitgegenständlichen Altersgrenze auf eine analoge Anwendung von Art. 6 Abs. 2 RL 2000/78/EG gestützt werden. Legt man Art 6 Abs. 2 RL 2000/78/EG so streng wie von der Generalanwältin vorgeschlagen aus, dann besteht auch keine Möglichkeit die in der Praxis verbreiteten Altersdifferenzklauseln zu rechtfertigen. Insbesondere bei Altersgrenzen, die auf kollektiven Regelungen beruhen, könnte wegen Art. 28 EU-GRC ein großzügiger Maßstab angezeigt sein. Interessant sind schließlich die Ausführungen zur Diskriminierung aufgrund eines Zusammenspiels verschiedener verpöner Merkmale (Rn. 147ff). Abschließend spricht sich die Generalanwältin gegen eine Einschränkung der zeitlichen Wirkung der Entscheidung aus.]

Neue anhängige Verfahren

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

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG, Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG und Art. 30 EU-GRC (Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung)

Schlagworte: Entlassung mehrerer Beamter nach bulgarischem Recht aufgrund einer Kürzung der Zahl gleicher Dienstposten – keine Pflicht zur Sozialauswahl bzw. zur Anwendung objektiver Entlassungskriterien und keine Begründungspflicht, während bei identischen Entlassungen von Angestellten im öffentlichen Dienst Kriterien gesetzlich vorgesehen sind – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – Begrenzung der Entschädigung bei ungerechtfertigter Entlassung

[Vorabentscheidungsersuchen der Corte Suprema di Cassazione \(Italien\) – C-143/16 – Abercrombie & Fitch Italia](#)

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG

Schlagworte: Möglichkeit Gelegenheitsarbeitsverträge mit Personen unter 25 Jahre zu schließen – Diskriminierung wegen des Alters

6) Leiharbeit

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts \(Deutschland\) – C-216/15 – Betriebsrat der Ruhrlandklinik](#)

Rechtsvorschriften: Leiharbeitsrichtlinie 2008/104/EG

Schlagworte: Anwendung der Leiharbeitsrichtlinie auf Rote-Kreuz-Schwester – Überlassung eines Vereinsmitglieds an ein anderes Unternehmen zur Arbeitsleistung nach dessen Weisung

7) Massenentlassungen

Schlussanträge des Generalanwalts Wahl vom 9. Juni 2016 – C-201/15 – AGET Iraklis

Rechtsvorschriften: Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG

Schlagnworte: Erfordernis einer vorherigen behördlichen Genehmigung zur Vornahme von Massenentlassungen – Prüfung der Anträge auf Massenentlassung anhand wirtschaftlicher Kriterien – Verhältnismäßigkeit

Orientierungssatz: Ist ein Arbeitgeber verpflichtet, vor der Vornahme von Massenentlassungen eine verwaltungsrechtliche Genehmigung einzuholen und hängt diese von den Arbeitsmarktbedingungen, den wirtschaftlichen Verhältnissen des Unternehmens und den Belangen der nationalen Wirtschaft ab, verstößt dies gegen Art. 49 AEUV im Lichte von Art. 16 EU-GRC. Eine schwere Wirtschaftskrise mit besonders hohen Arbeitslosenquoten ändert hieran nichts.

[Hinweis: Dieser Schlussantrag verdient besondere Aufmerksamkeit, da er grundlegende sozialpolitische Errungenschaften der Mitgliedstaaten in Frage stellt. Der Fall spielt im griechischen Recht der Massenentlassungen, deren Vornahme einer behördlichen Genehmigung bedarf, sofern eine Einigung zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen nicht erzielt werden kann. Der Eingangssatz des Schlussantrags lautet: „Grundlage der Europäischen Union ist eine freie Marktwirtschaft, was bedeutet, dass Unternehmen die Freiheit haben müssen, ihre Geschäfte nach ihrem Gutdünken zu führen“. Diese Programmatik, die aus dem 19. Jahrhundert stammen könnte, zieht sich sodann durch den ganzen Schlussantrag. Ein Ansatz, der weder mit Art. 2 und 3 EUV noch mit Art. 9 und 151 AEUV in Einklang zu bringen ist. Im Folgenden ist der Schlussantrag daher kritisch zu würdigen.

Unzutreffend sind zunächst die Ausführungen zum Regelungsziel der RL, wonach diese u.a. einen Ausgleich zwischen dem Arbeitnehmerschutz und den Belastungen der Unternehmen erreichen soll (Rn. 23 und Rn. 63). Auch wenn die RL verschiedene Zielsetzungen verfolgt, dient sie jedenfalls nicht dem Schutz des individuellen Arbeitgebers. Vielmehr wird durch den Kündigungsschutz neben dem Schutz des einzelnen Arbeitnehmers eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung verfolgt (Erwägungsgrund 2). Zudem soll der Sozialkostenwettbewerb im Binnenmarkt beschränkt werden, indem verhindert wird, dass Massenentlassungen in einzelnen Mitgliedstaaten unter deutlich einfacheren Umständen möglich sind als in anderen (EuGH v. 8.6.1994 – [C-383/92](#), Rn. 11). Insoweit hat die RL 98/59/EG auch eine wettbewerbsbeschränkende Zielsetzung (EuGH v. 30.4.2015 – [C-80/14](#), Rn. 62). Die Ausgleichsfunktion der arbeitsrechtlichen RL zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen wird vom EuGH immer wieder angeführt; ist diesen aber grundsätzlich wesensfremd. Vielmehr liegt der originäre Zweck des Arbeitsrechts darin, die strukturelle Unterlegenheit der Beschäftigten auszugleichen. Auf diesem Wege soll eine Verhandlungsparität erreicht werden. Ein Gedanke, den der EuGH im Verbraucherschutz schon mehrfach betont hat (EuGH v. 16.11.2010 – [C-76/10](#) – *Pohotovost' s. r. o.*, Rn. 56; EuGH v. 14.6.2012 – [C-618/10](#) – *Banco Español de Crédito*, Rn. 39f und 63) und der auch im Arbeitsrecht durchaus stärker akzentuiert werden könnte.

Überraschend ist sodann die Feststellung, dass der Anwendungsbereich der Massenentlassungs-RL nicht eröffnet sei, weil die griechische Vorschrift, die eine behördliche Genehmigung verlangt, über das Regelungsprogramm der RL hinausgehe. Es würde nicht nur das Verfahren, sondern es würden materielle Kündigungsvoraussetzungen geregelt. Die Möglichkeit zu einer solchen strengeren nationalstaatlichen Regelung wird jedoch explizit durch Art. 5 RL 98/59/EG eröffnet, der vorsieht, dass die Mitgliedstaaten für Arbeitnehmer „günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften“ erlassen können. Dadurch wird der Charakter der RL 98/56/EG als Mittel der Mindestharmonisierung unterstrichen. Nicht nachvollziehbar ist deshalb die Behauptung des Generalanwalts, dass das griechische Gesetz, welches zur Umsetzung der RL 98/56/EG erlassen wurde, in „keinerlei Zusammenhang mit dieser Richtlinie“ stehe (Rn. 31). Deshalb könne die Bestimmung auch keine „günstigere gesetzliche Vorschrift“ im Sinne einer überschießenden Umsetzung sein (Rn. 32). Macht ein Mitgliedstaat von der Möglichkeit Gebrauch, aus Anlass der Umsetzung einer Richtlinie eine

ausdrücklich für zulässig erklärte strengere Regelung zu treffen, spricht man von überschießender RL-Umsetzung, was aber deren Gegenstandsbereich nicht verlässt. Anstatt dies auszublenden, wäre dem Generalanwalt eine Auseinandersetzung mit der zur EU-GRC ergangenen Entscheidung *Hernandez* (Urt. v. 10.7.2014 – [C-198/13](#), Rn. 44f) anzuraten gewesen (vgl. auch Vorlagebeschluss des BAG v. 17.6.2015 – 4 AZR 61/14 (A), anhängig beim EuGH unter [C-680/15](#) und [C-681/15](#)). Danach ist das Unionsrecht in Fällen, in denen eine RL den Mitgliedstaaten das Recht einräumt Arbeitnehmern einen günstigeren Schutz zu gewähren (so wie in Art. 5 RL 98/56/EG vorgesehen), nicht anwendbar. Auch wenn es bei der Entscheidung *Hernandez* um die Frage der Anwendung der EU-GRC ging, gilt diese Überlegung genauso im Zusammenhang mit den Grundfreiheiten, da es hier letztlich auch um die Frage der Kompetenzabgrenzung zwischen Union und Mitgliedstaaten geht. Eine Nichtberücksichtigung der *Hernandez*-Rechtsprechung führt zu einem Wertungswiderspruch, wenn der Generalanwalt später in die Prüfung der Grundfreiheiten den Maßstab des Art. 16 EU-GRC integriert, da die unternehmerische Freiheit im Einklang mit Art. 49 AEUV auszulegen sei. Die Frage der Eröffnung des Anwendungsbereichs nach Art. 51 EU-GRC, die nach der *Hernandez*-Rechtsprechung verneint werden müsste, wird so umgangen (Rn. 49).

Im nächsten Schritt wendet sich der Generalanwalt den Grundfreiheiten zu und prüft nunmehr, ob das nach griechischem Recht bestehende Erfordernis einer Entlassungsgenehmigung in den Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit bzw. der Kapitalverkehrsfreiheit fällt, was im Ergebnis bejaht wird (Rn. 35ff). Ungeachtet der Frage, ob hier überhaupt das notwendige grenzüberschreitende Element gegeben ist (Rn. 48), bestehen erhebliche Zweifel, ob der Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit eröffnet ist. Da eine Diskriminierung nicht vorliegt, kommt allenfalls die Anwendung der Niederlassungsfreiheit in Form des Beschränkungsverbots in Betracht. Zunächst kann es nicht das Ziel der Grundfreiheiten sein, jedwedes Erfordernis für eine Niederlassung zu verbieten oder einer unionsrechtlichen Prüfung zu unterwerfen. Ein solcher Ansatz ist mit dem Kompetenzgefüge der Union unvereinbar (Prinzip der begrenzten Einzelmächtigung und Subsidiarität). Im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH fallen überdies Ausübungsmodalitäten – und nur darum geht es vorliegend – lediglich dann in den Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit, wenn sie substantiell und spezifisch den Marktzugang anderer Unternehmen beschränken (EuGH v. 28.4.2009 – [C-518/06](#), Rn. 64). Das ist hier nicht der Fall. Hinzu kommt, dass durchaus berechtigte Zweifel bestehen, ob es sich vorliegend überhaupt um einen „Niederlassungsvorgang“ i.S.v. Art. 49 AEUV handelt. Streitgegenstand ist „lediglich“ die Schließung eines unselbständigen Betriebes eines Unternehmens, das über weitere Betriebe verfügt und demzufolge auch weiter besteht. Entgegen dem Generalanwalt ist deshalb auch nicht die „interne Organisation des Unternehmens“ (Rn. 47) betroffen. Vor dem Hintergrund der mit einer extensiven Auslegung der Grundfreiheiten als Beschränkungsverbot verbundenen Gefahren sollte mit den Grundfreiheiten restriktiver umgegangen werden (Heuschmid in: Däubler Arbeitskampfrecht § 11 Rn. 67ff, 128 und 136ff). Würde man es anders sehen, bestünde für Unternehmen die Möglichkeit, allein durch die Gründung einer ausländischen „Briefkastengesellschaft“ so gut wie das ganze nationalstaatliche Arbeitsrecht im Lichte des aus den Grundfreiheiten abgeleiteten Beschränkungsverbots in Frage zu stellen. So wären dann wohl auch erhöhte Sozialplanabfindungen im Lichte der Grundfreiheiten zu bewerten.

Im Anschluss prüft der Generalanwalt die vermeintliche Beschränkung der Niederlassungsfreiheit ohne klare Linie anhand der sog. „Gebhard-Formel“ (Rn. 51ff). Zunächst wird dabei das Schutzziel der Regelung verkannt (Rn. 66). Besonders bemerkenswert sind sodann die Äußerungen, dass die griechische Regelung nicht zur Verwirklichung des Arbeitnehmerschutzes geeignet sein soll. Garniert wird dies durch Ausführungen zum Kündigungsschutz als Ganzem (Rn. 67). Der Generalanwalt sieht „das Konzept, Arbeitsverhältnisse trotz schlechter allgemeiner Wirtschaftsgrundlagen künstlich zu erhalten (...) [als] völlig gescheitert“ an (Rn. 73). Die Bewältigung der Wirtschaftskrise 2009 in den traditionellen Industriestaaten mit ausgeprägten Arbeitnehmer-Beteiligungssystemen belehrt uns hier jedoch eines Besseren. Im Ergebnis verstoße die griechische Regelung gegen die Niederlassungsfreiheit, da sie nicht für den Arbeitnehmerschutz geeignet sei und über das

hinausgehe, was zum Schutz der Arbeitnehmer erforderlich sei (Rn. 75). Auch die wirtschaftliche Krisensituation könne an dieser Sichtweise nichts ändern (Rn. 77).

Abschließend zitiert der Generalanwalt ein Memorandum of Understanding (MoU) (Rn. 80), das im Zusammenhang mit den Finanzhilfen des Europäischen Stabilitätsmechanismus 2015 mit Griechenland abgeschlossen wurde und plädiert letztlich für die Beseitigung aller Hindernisse für Unternehmen (kritisch zur Krisenpolitik und den dort entwickelten Mechanismen: Rödl/Callsen, Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion, HSI-Schriftenreihe Bd. 13). In dem MoU hat sich Griechenland u.a. zur Überprüfung seines nationalen Arbeitsrechts verpflichtet. Dazu wurde eine achtköpfige hochkarätig besetzte Beratergruppe eingesetzt, die jeweils zur Hälfte aus Mitgliedern besteht, die von der griechischen Regierung und von den sog. Institutionen (EU-Kommission, EZB, ESM, IWF – früher – vor Hinzutreten des ESM – „Troika“ genannt) vorgeschlagen wurden. Administriert wird die Beratergruppe von der EU-Kommission. Dies ist mit Sicherheit ein besserer Rahmen, um eine kohärente und nachhaltige Reform des griechischen (Arbeits-) Rechtssystems auf den Weg zu bringen. Punktuelle deregulierende Eingriffe durch den EuGH wären hingegen denkbar ungeeignet.

Auch wenn man den Schlussantrag vor dem Hintergrund der spezifischen Situation in Griechenland sieht, sollte der EuGH äußerste Zurückhaltung bei deregulierenden Eingriffen in gewachsene soziale Schutzsysteme der Mitgliedstaaten walten lassen. Demzufolge wäre der Gerichtshof gut beraten, dem Generalanwalt nicht zu folgen. Nur so wird er seine Akzeptanz bei den Bürgern und Mitgliedstaaten langfristig absichern können.]

8) Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Sechste Kammer\) vom 7. April 2016 – C-284/15 – O^NEm und M](#)

Rechtsvorschriften: Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (über soziale Sicherheit)

Schlagworte: Ergänzendes Arbeitslosengeld zum Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung – Berücksichtigung von Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten in einem anderen Mitgliedstaat

Orientierungssatz: Ein Mitgliedstaat kann im Einklang mit Art. 67 Abs. 3 Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 die Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten, die für die Bewilligung von ergänzendem Arbeitslosengeld zum Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung erforderlich ist, ablehnen, wenn der Antragsteller zuvor nie in diesem Mitgliedstaat tätig war.

[Urteil des Gerichtshofs \(Erste Kammer\) vom 14. Juni 2016 – C-308/14 – Kommission / Vereinigtes Königreich](#)

Rechtsvorschriften: Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004 und Freizügigkeitsrichtlinie 2004/38/EG

Schlagworte: Gleichbehandlung beim Zugang zu Leistungen der sozialen Sicherheit – Aufenthaltsrecht – Verweigerung von Kindergeld und Steuergutschrift für Kinder an EU-Ausländer, die sich nicht rechtmäßig im Inland aufhalten

Orientierungssatz: Großbritannien kann EU-Ausländern, die nach der Richtlinie 2004/38/EG kein Aufenthaltsrecht im Hoheitsgebiet haben, Kindergeld bzw. Steuergutschriften für Kinder verweigern. Die mittelbare Diskriminierung ist durch die Notwendigkeit, die Finanzen des Aufnahmemitgliedstaats zu schützen, gerechtfertigt.

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Najvyšší súd Slovenskej republiky \(Slowakei\) – C-89/16 – Szoja](#)

Rechtsvorschriften: Koordinierungsverordnung (EG) Nr. 883/2004 und Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Verhältnis von Koordinierungs- und Durchführungsverordnung – Umgang mit Widersprüchen zwischen den Verordnungen – Normhierarchie

[Vorabentscheidungsersuchen des Högsta förvaltningsdomstolen \(Schweden\) – C-189/16 – Zaniewicz-Dybeck](#)

Rechtsvorschriften: Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 (über soziale Sicherheit)

Schlagworte: Berücksichtigung von Versicherungszeiten in einem anderen Mitgliedstaat für Berechnung einer Garantierente – Bemessung des Rentenwerts – Berücksichtigung von anderen Renten bei der Bestimmung des Anspruchs auf eine Garantierente

9) Steuerrechtliche Fragen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil des Gerichtshofs \(Zehnte Kammer\) vom 26. Mai 2016 – C-300/15 – Kohll und Kohll-Schlesser](#)

Rechtsvorschriften: Art. 21 AEUV (Freizügigkeit) und Art. 45 AEUV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer)

Schlagworte: Einfluss von Art. 21 und Art. 45 AEUV auf Regelungen zur Steuergutschrift für Ruhegehaltsempfänger – Voraussetzungen der Gewährung – Besitz einer von der nationalen Verwaltung ausgestellten Lohnsteuerkarte

Orientierungssatz: Eine Steuergutschrift für Ruhegehaltsempfänger darf nach Art. 21 und 45 AEUV nicht davon abhängig gemacht werden, dass der Steuerpflichtige im Besitz einer Lohnsteuerkarte ist.

[Urteil des Gerichtshofs \(Erste Kammer\) vom 2. Juni 2016 – C-122/15 – C](#)

Rechtsvorschriften: Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG und Art. 21 EU-GRC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG – Zuständigkeit der EU im Steuerrecht – höhere Besteuerung für Einkünfte aus Altersrente als für Einkünfte aus Erwerbsarbeit

Orientierungssatz: Die Erhebung einer nationalen Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte fällt nicht in den Anwendungsbereich von Art. 3 Abs. 1 Buchst. c Richtlinie 2000/78/EG und Art. 21 Abs. 1 EU-GRC.

10) Teilzeitarbeit

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona \(Spanien\) – C-98/15 – Espadas Recio](#)

Rechtsvorschriften: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch Richtlinie 97/81/EG) und Richtlinie 79/7/EWG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen)

Schlagworte: Bezugsdauer Arbeitslosengeld – Teilzeitarbeit an drei Tagen pro Woche – Nichtberücksichtigung der Tage, an denen nicht gearbeitet wurde, bei der Berechnung der Anspruchsdauer

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Daniel Hlava, LL.M.

1) Gleichbehandlung

Urteile

[Urteil \(Große Kammer\) vom 26. April 2016 – Nr. 62649/10 – İzzettin Doğan u.a. / Türkei](#)

Rechtsvorschriften: Art. 9 EMRK (Religionsfreiheit) und Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Weigerung, den religiösen Führern der Aleviten Beamtenstatus zu gewähren – Fehlende Anerkennung des religiösen Charakters der alevitischen Glaubensgemeinschaft – Diskriminierung

Orientierungssatz: Die staatlichen Restriktionen gegen die alevitische Glaubensgemeinschaft (Verweigerung finanzieller Mittel und den religiösen Führern Beamtenstatus zu gewähren) verstößt gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 14 i.V.m. Art. 9 EMRK.

[**Hinweis:** Das Alevitentum stellt in der Türkei die zweitgrößte Religionsgemeinschaft dar. Die Religionsausübung der alevitischen Gemeinschaft sei gegenüber den Sunniten schlechter gestellt. Dies betrifft bspw. die fehlende Gewährung des Beamtenstatus für die religiösen Führer der Aleviten. Das Urteil stärkt die Religionsfreiheit in der Türkei (näher Simsek unter [Völkerrechtsblog](#))].

[Urteil \(Dritte Sektion\) vom 14. Juni 2016 – Nr. 35214/09 – Aldeguer Tomás / Spanien](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Versagung von Witwerrente für gleichgeschlechtlichen Partner aus einer „eheähnlichen Beziehung“ – gesetzliche Unmöglichkeit des Eingehens einer gleichgeschlechtlichen Ehe zum Todeszeitpunkt

Orientierungssatz: Die Vertragsstaaten haben einen Ermessensspielraum, wann sie Gesetzesänderungen zur Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften vornehmen. Ein Heiratsverbot gleichgeschlechtlicher Paare ist nicht mit einem Verbot der Wiederverheiratung von Paaren unterschiedlichen Geschlechts vergleichbar und stellt insofern keine Diskriminierung nach Art. 14 EMRK dar.

[**Hinweis:** Die Heirat gleichgeschlechtlicher Paare wurde in Spanien 2005 gesetzlich zugelassen und die Vorschriften zur Beziehung einer Witwerrente anschließend angepasst. Hier ging es um einen Fall, in dem der gleichgeschlechtliche Partner vor der Gesetzesänderung verstarb. Anknüpfend an seine Rechtsprechung in der Rs. [Schalk und Kopf / Österreich](#) (Urt. v. 24.6.2010 – Nr. 30141/04) hob der EGMR hervor, dass die Vertragsstaaten einen Ermessensspielraum haben, wann sie ihre nationalen Gesetze auf das Ziel der Gleichbehandlung anpassen. Der Gerichtshof sah daher keinen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Die deutsche Rechtspraxis wird durch das Urteil des EGMR bestätigt. Nach der Rechtsprechung des BAG findet eine Gleichbehandlung gleichgeschlechtlicher Lebenspartner bei der Hinterbliebenenversorgung erst seit Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetzes 2005 statt und findet keine Anwendung, wenn der Partner vor diesem Zeitpunkt verstorben ist (BAG v. 14.1.2009 – 3 AZR 20/07; s. auch Ahrendt, RdA 2016, 129, 139). Vor dem EuGH ist derzeit ein Verfahren über die Frage anhängig, ob eine betriebliche Hinterbliebenenrente für gleichgeschlechtliche Lebenspartner davon abhängig gemacht werden darf, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft vor Vollendung des 60. Lebensjahrs begründet wurde, obwohl den Betroffenen zugleich das Eingehen einer solchen Lebenspartnerschaft vor Erreichen dieser Altersgrenze rechtlich unmöglich war. Die Generalanwältin Kokott hatte sich in ihrer Stellungnahme für die Anerkennung einer Diskriminierung ausgesprochen (s. oben). Es bleibt daher abzuwarten, welche Maßstäbe der EuGH an die Hinterbliebenenversorgung für gleichgeschlechtliche Partner stellen wird.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 54467/12 – Kužmarskienė / Litauen \(Vierte Sektion\) eingereicht am 16. August 2012 – zugestellt am 25. April 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Art. 14 (Diskriminierungsverbot) EMRK

Schlagworte: Bewerbungsverfahren um eine Stelle als Gefängnispsychologe – Bewerbung einer kleinwüchsigen Frau – Ausschluss, da sie aufgrund ihrer Größe ungeeignet sei in Sicherheits- und Strafverfolgungsbehörden zu arbeiten – Diskriminierung wegen einer Behinderung?

[**Hinweis:** Im vorliegenden Verfahren geht es um eine kleinwüchsige Frau, die wegen ihrer Körpergröße im Bewerbungsverfahren um eine Stelle als Gefängnispsychologin abgelehnt wurde. Dieser pauschale Ausschluss ist nicht mit dem Diskriminierungsverbot nach Art. 14 EMRK vereinbar. Eine mögliche Rechtfertigung ist bereits nicht ersichtlich, zumal die kleinwüchsige Bewerberin nicht in der Gefangenenaufsicht, sondern als Gefängnispsychologin tätig werden wollte. Allgemein ist ein pauschaler Ausschluss mit Blick auf die UN-Behindertenrechtskonvention kritisch zu sehen. Der EGMR zieht diese zur näheren Bestimmung von Art. 14 EMRK heran, sodass auch geprüft werden muss, ob durch angemessene Vorkehrungen (Art. 2 UAbs. 4 UN-BRK) zum Ausgleich der Behinderung eine Beschäftigung ermöglicht werden könnte (s. Ur. v. 23.2.2016 – Nr. 51500/08 – [Çam / Türkei](#), vgl. Hinweis in HSI-Newsletter 1/2016). Das Verfahren ist auch für die deutsche Rechtspraxis von Bedeutung. Nicht selten wird für die Einstellung in den Justizvollzugs- und Polizeidienst eine Mindestgröße gefordert. Jüngere Urteile nationaler Gerichte stellen diese Anforderungen in Frage. So hatte das VG Schleswig-Holstein am 26.3.2015 (Az. 12 A 120/14) hinsichtlich der Ablehnung einer Bewerberin um den höheren Polizeivollzugsdienst entschieden, dass die Mindestgröße von 1,63 m bei der Bundespolizei eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts darstelle. Diese sei auch nicht gerechtfertigt.]

[Nr. 40075/14 – Morozov / Russland \(Dritte Sektion\) eingereicht am 23. Mai 2014 – zugestellt am 27. April 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Schaffung behinderungsgerechter Arbeitsbedingungen für einen blinden therapeutischen Masseur – Barrierefreie Arbeitsstätten – Arbeitsunfall – anschließende Schulung in Unfallverhütung – Weigerung einen Bericht über die Schulung zu unterzeichnen, da die Sicherheitsbestimmungen nicht eingehalten werden könnten, wenn der Arbeitgeber keine behinderungsgerechten Arbeitsbedingungen schafft – Kündigung – Diskriminierung wegen einer Behinderung?

[**Hinweis:** In dem Verfahren [Çam / Türkei](#) (Nr. 51500/08) hatte der EGMR unter Bezugnahme auf die UN-Behindertenrechtskonvention entschieden, dass eine Diskriminierung nach Art. 14 EMRK auch dann vorliegt, wenn angemessene Vorkehrungen zur gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen versagt werden (s. Hinweis in HSI-Newsletter 1/2016). Das nun vorliegende Verfahren bietet dem EGMR die Möglichkeit, seine dahingehende Rechtsprechung mit Blick auf die Barrierefreiheit von Arbeitsstätten weiterzuentwickeln.]

[Nr. 52969/14 – Legeza / Ungarn \(Vierte Sektion\) eingereicht am 16. Juli 2014 – zugestellt am 18. April 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) und Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Abfindung bei Entlassung aus staatlichem Unternehmen – Steuersatz von 75 % auf diese Abfindung, während bei Entlassungen im privaten Sektor der Steuersatz nicht angewendet wird

[Nr. 6248/15 – Holló / Ungarn \(Vierte Sektion\) eingereicht am 26. Januar 2015 – zugestellt am 18. April 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) und Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Abfindung bei Entlassung aus staatlichem Unternehmen – Steuersatz von 75 % auf diese Abfindung, während bei Entlassungen im privaten Sektor der Steuersatz nicht angewendet wird

[Nr. 9577/15 – Fekete / Ungarn \(Vierte Sektion\) eingereicht am 13. Februar 2015 – zugestellt am 18. April 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) und Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Abfindung bei Entlassung aus staatlichem Unternehmen – Steuersatz von 75 % auf diese Abfindung, während bei Entlassungen im privaten Sektor der Steuersatz nicht angewendet wird

[Nr. 7833/15 – Don / Ungarn \(Vierte Sektion\) eingereicht am 4. Februar 2015 – zugestellt am 18. April 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) und Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Abfindung bei Entlassung aus staatlichem Unternehmen – Steuersatz von 75 % auf diese Abfindung, während bei Entlassungen im privaten Sektor der Steuersatz nicht angewendet wird

2) Koalitionsrechte

Urteile

[Urteil \(Zweite Sektion\) vom 24. Mai 2016 – Nr. 37273/10 u.a. – Süleyman Çelebi u.a. / Türkei](#)

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Gewerkschaftlich organisierte Demonstration zur Erinnerung an das „Taksim-Massaker“ vom 1.5.1977 – Verbot – gewaltsames Vorgehen der Sicherheitskräfte gegen Demonstranten – Verletzung des Rechts auf Versammlungsfreiheit

Orientierungssatz: Das unverhältnismäßig gewaltsame Vorgehen gegen Demonstranten, die an das „Taksim-Massaker“ vom 1.5.1977 erinnern wollten, stellt einen Verstoß gegen die Versammlungsfreiheit dar.

[Urteil \(Fünfte Sektion\) vom 2. Juni 2016 – Nr. 23646/09 – Geotech Kancev GmbH / Deutschland](#)

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit) und Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Zusatzversorgungskasse für das Baugewerbe (SOKA-BAU) – Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe – Beitragspflicht eines Unternehmens, das nicht Mitglied einer Arbeitgeberorganisation ist, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat – keine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit und der Eigentumsfreiheit

Orientierungssatz: Die Beitragspflicht zur SOKA-BAU kann zwar einen Anreiz zur Mitgliedschaft darstellen, um Einfluss auf die Aktivitäten der Sozialkassen zu nehmen. Dieser Anreiz ist aber zu vage, um die Vereinigungsfreiheit im Kern zu berühren und stellt daher keinen Eingriff dar. Der Eingriff in das Recht auf Eigentum dient einem legitimen Ziel und ist verhältnismäßig.

[Hinweis: Siehe Anmerkung unter III.]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Entscheidung \(Erste Sektion\) vom 3. Mai 2016 – Nr. 65397/13 – Unite the Union / Vereinigtes Königreich](#)

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Auflösung eines Gremiums, das Mindestlöhne und -bedingungen in der Landwirtschaft festlegt

Orientierungssatz: Art. 11 EMRK enthält keine positive Verpflichtung des Staates, einen zwingenden gesetzlichen Mechanismus für Kollektivverhandlungen im Agrarsektor bereitzustellen.

[**Hinweis:** Die Mindestlohngesetzgebung und Einrichtung des Agricultural Wages Board of England and Wales (AWB), das aus Arbeitnehmern, Arbeitgebern und staatlich ernannten Mitgliedern bestand, erfolgte zum Schutz der besonders abhängigen Arbeitnehmer in der Landwirtschaft nach dem Ende der Weltkriege. Mit Blick auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Großbritannien und die veränderten Bedingungen in der Landwirtschaft, wurde dieses Board abgeschafft. Auch der Bürokratieabbau spielte dabei eine bedeutende Rolle. Gegen die Abschaffung des AWB wehrte sich die Gewerkschaft Unite the Union, da sie hierin eine Ablehnung ihres nach Art. 11 EMRK gewährten Rechts auf effektive Tarifverhandlungen sah. Ohne das AWB gebe es keinen wirksamen rechtlichen Mechanismus zur Förderung oder Notwendigkeit von Kollektivverhandlungen. Der EGMR sah die Gewerkschaft jedoch nicht daran gehindert, Kollektivverhandlungen aufzunehmen. Die positiven Verpflichtungen aus Art. 11 EMRK erstreckten sich nicht darauf, dass der Staat einen zwingenden gesetzlichen Mechanismus für Kollektivverhandlungen im Agrarsektor bereitstellen müsse. Die Beschwerde wurde daher als unzulässig abgewiesen.]

[Entscheidung \(Vierte Sektion\) vom 3. Mai 2016 – Nr. 72417/10 – Predescu / Rumänien](#)

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Betriebsbedingte Kündigung eines Gewerkschaftsmitglieds – ehrenamtlicher Gewerkschaftsfunktionär – Kündigungsschutz

Orientierungssatz: Wird ein Gewerkschaftsmitglied betriebsbedingt nach objektiven Kriterien, die auf einem Kollektivvertrag basieren, gekündigt, stellt dies – ohne Vorliegen weiterer Anhaltspunkte – keinen Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit nach Art. 11 EMRK dar.

[**Hinweis:** Vorliegend ging es um die Frage, wie weit der Kündigungsschutz von Gewerkschaftsmitgliedern bei einer betriebsbedingten Kündigung reicht. Die (Sozial-)Auswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer wurde hier nach kollektivvertraglich vereinbarten Kriterien vorgenommen. Der Beschwerdeführer war Mitglied eines Kontrollausschusses der Gewerkschaft. Der EGMR sah die Beschwerde gegen die Kündigung als unzulässig an, da kein Zusammenhang zwischen der Kündigung und der Gewerkschaftstätigkeit erkennbar war. Die Entscheidung, den Beschwerdeführer zu kündigen, wurde aufgrund objektiver Kriterien getroffen. Zudem wurde ihm die Möglichkeit geboten, sich auf einen alternativen, nicht von der Umstrukturierung bedrohten Arbeitsplatz zu bewerben, was er ablehnte.]

3) Meinungsfreiheit

Urteile

[Urteil \(Vierte Sektion\) vom 21. Juni 2016 – Nr. 79972/12 – Soares / Portugal](#)

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Internes Whistleblowing im Militärdienst – auf Basis von Gerüchten Vorwurf der Veruntreuung öffentlicher Gelder – Untersuchung – kein Verstoß festgestellt – Verleumdungsklage und Disziplinarmaßnahmen

Orientierungssatz: Wird ein Militärangehöriger wegen Verleumdung verurteilt, weil er nur auf Basis

von Gerüchten das Begehen einer Straftat behauptet hat, verletzt dies nicht seine Freiheit der Meinungsäußerung nach Art. 10 EMRK.

[Hinweis: Vorliegend ging es um die Frage, unter welchen Voraussetzungen internes Whistleblowing im Dienstverhältnis durch die Meinungsäußerungsfreiheit geschützt ist. Ein Militärangehöriger informierte die Generalinspektion für innere Verwaltung über Gerüchte, wonach ein Kommandant öffentliche Gelder veruntreue. In dem daraufhin eingeleiteten Untersuchungsverfahren wurde dem Kommandanten kein Verstoß nachgewiesen. Es folgten Straf- und Disziplinarmaßnahmen wegen Verleumdung. Der EGMR sieht hierin keinen Verstoß gegen Art. 10 EMRK. Er wies auf die ernsthaften Konsequenzen hin, die die Beschuldigung einer Veruntreuung für einen Angehörigen des öffentlichen Dienstes habe. Die Behauptung müsse daher mit Fakten begründet sein und dürfe sich nicht allein auf Gerüchte stützen (Rn. 46). Hier wurden jedoch keine Versuche unternommen, die Echtheit des Gerüchts zu überprüfen, bevor es an die Generalinspektion weitergegeben wurde. Zudem wurden die Befehlskette bzw. die internen Beschwerdemöglichkeiten nicht eingehalten. Insoweit unterscheidet sich der Fall auch von den Urteilen in den Rs. [Guja / Moldavien](#) (Nr. 14277/04) und [Heinisch / Deutschland](#) (Nr. 28274/08), wonach „Whistle-Blower“ bei begründeten Informationen einen besonderen Schutz nach Art. 10 EMRK genießen (hierzu Grote/Wenzel in: Dörr/Grote/Marauhn, EMRK/GG, Kap. 18 Rn. 113).]

[Urteil \(Große Kammer\) vom 23. Juni 2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren) und Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Präsident des Obersten Gerichtshofs Ungarns – kritische öffentliche Meinungsäußerungen zu Justizreform – vorzeitige Beendigung des Amtes durch Gesetzgebung – kein Zugang zum Gericht

Orientierungssatz: Ungarn hat gegen die Meinungsfreiheit nach Art. 10 EMRK verstoßen, indem es einen Richter aufgrund kritischer Äußerungen zur ungarischen Gerichtsreform vorzeitig entlassen hat. Zudem verstößt es gegen das Recht auf ein faires Verfahren nach Art. 6 EMRK, wenn für den Richter keine Möglichkeit besteht, gegen seine Entlassung gerichtlich vorzugehen.

[Hinweis: Das Urteil ist rechtlich bedeutsam und von politischer Brisanz. Der EGMR sieht damit auch die öffentliche Kritik eines obersten Richters an der Justizreform Ungarns als von der Meinungsfreiheit geschützt an. Hierzu kommt der EGMR unter Berücksichtigung der konkreten Umstände und dass die Debatte über das Funktionieren des Justizsystems im öffentlichen Interesse liege und allgemein besonderen Schutz aus Art. 10 EMRK genieße (Rn. 165). Weiter müsse auch die vorzeitige Entlassung eines Richters gerichtlich überprüfbar sein. Die Große Kammer bestätigt damit die Entscheidung der Zweiten Kammer in derselben Sache vom 27.5.2014. Näher hierzu siehe Hinweis in HSI-Newsletter 3/2014.]

4) Soziale Sicherheit

Urteile

[Urteil \(ehem. Dritte Sektion\) vom 14. Juni 2016 – Nr. 71148/10 – Philippou / Zypern](#)

Rechtsvorschriften: Art. 1, 12. Zusatzprotokoll (Diskriminierungsverbot) und Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums) i.V.m. Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Öffentlicher Dienst – Kündigung aufgrund von Amtsmissbrauch und Betrug (223 Strafverfahren) – Verlust des Anspruchs auf Pensionszahlungen

Orientierungssatz: Die Abwägung der Schwere der begangenen Straftaten mit den Wirkungen der Disziplinarmaßnahmen führt hier unter Berücksichtigung aller Aspekte des Falls zu dem Ergebnis, dass der Verlust der Pensionsansprüche gerechtfertigt ist.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 21698/08 – Sorocinskis / Lettland \(Fünfte Sektion\) eingereicht am 14. Januar 2008 – zugestellt am 4. Mai 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten aus anderen Staaten für Rentenleistung – Unterscheidung zwischen lettischen Staatsangehörigen und „Nichtbürgern mit festem Wohnsitz in Lettland“ – Diskriminierung aufgrund des Zeitpunkts, zu dem die lettische Staatsbürgerschaft verliehen wurde?

[Nrn. 57101/10 und 57123/10 – Ribač und Aleksić / Slowenien \(Vierte Sektion\) eingereicht am 29. September 2010 bzw. 1. Oktober 2010 – zugestellt am 9. Juni 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 1, 1. Zusatzprotokoll (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Militärpension – Ablehnung wegen fehlender slowakischer Staatsbürgerschaft

5) Verfahrensrecht

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 52184/13 – Veličkov / Mazedonien \(Erste Sektion\) eingereicht am 7. August 2013 – zugestellt am 4. Mai 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Besondere Sozialleistung für Arbeitnehmer von bankrotten staatlichen Unternehmen – Ablehnung, da ehemaliger Arbeitgeber nicht in der an das Arbeitsamt übermittelten Liste staatlicher Unternehmen geführt sei – Möglichkeit der Einsicht in diese Liste – Prinzip der Waffengleichheit im Verfahren

[Nr. 5917/16 – Vrbanić / Kroatien \(Zweite Sektion\) eingereicht am 18. Januar 2016 – zugestellt am 2. Juni 2016](#)

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Kündigungsschutzverfahren – Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags während Kündigungsfrist noch läuft – spätere Bestreitung des Arbeitgebers, dass es sich um einen Arbeitsvertrag gehandelt hat – Beibehaltung des ursprünglichen Entlassungstermins – Klageabweisung, obwohl in einem identischen Fall stattgegeben wurde – stellt abweichende Rechtsprechung eine Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren dar?

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Thomas Klein, Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Union (IAAEU) Trier

1) Europäische Union

Europäisches Parlament

(Die folgenden Informationen sind den „[Pressemitteilungen](#)“ des Europäischen Parlaments entnommen.)

Am 14. April 2016 hat das Europäische Parlament die [Datenschutz-Grundverordnung](#) in abschließender Beratung verabschiedet. Die Verordnung enthält unter anderem Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz. Sie löst die Richtlinie 95/46/EG ab.

[**Hinweis:** Die [Verordnung](#) ist am 25. Mai 2016 in Kraft getreten und gilt ab dem 25. Mai 2018. Zu den Auswirkungen auf den Arbeitnehmerdatenschutz siehe HSI-Newsletter 4/2015 sowie in der Literatur: Däubler, [Datenschutz wird europäisch](#), AiB 2016, Heft 4, S. 26.]

Am 28. April 2016 hat das Parlament eine [Entschließung](#) zur **unionsweiten Anerkennung der Arbeit von Hausangestellten und Pflegekräften** verabschiedet. Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Hausangestellte und Pflegekräfte in allen Arbeits-, Gesundheits-, Sozialschutz-, Versicherungs- und Antidiskriminierungsgesetzen zu berücksichtigen und ihnen das Koalitionsrecht zu garantieren. Zudem sollen die Mitgliedstaaten durch erschwingliche und hochwertige Betreuungsangebote Anreize für die Inanspruchnahme illegaler Pflegeleistungen abbauen. Die Kommission wird aufgefordert, einen Vorschlag für einen Rechtsrahmen zur Anerkennung des Status von nicht-professionellem Pflegepersonal vorzulegen, durch den eine Entlohnung und sozialer Schutz garantiert werden.

Am 11. Mai 2016 hat das Parlament neue Regelungen zur [Erleichterung von Studien- und Forschungsaufenthalten](#) in der EU beschlossen. Die Richtlinie über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Teilnahme an einem Schüleraustausch, einem bezahlten oder unbezahlten Praktikum, einem Freiwilligendienst oder zur Ausübung einer Au-pair-Beschäftigung ([COM/2013/0151 final - 2013/0081 \(COD\)](#)) löst die Richtlinien 2004/114/EG und 2005/71/EG ab.

Das Europäische Parlament hat am 12. Mai 2016 eine [Entschließung](#) zur **Verbesserung der Durchsetzung der gemeinsamen Vorschriften zum Elternurlaub** beschlossen. Danach sollen die Mitgliedstaaten erwerbstätigen Eltern vier Monate unbezahlte Freistellung gewähren, unabhängig davon, wo und wie sie angestellt sind. Insbesondere Väter sollten ermutigt werden, diese Freistellung zu beantragen.

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hat am 30. Mai 2016 einen [Bericht](#) zum Thema „**Flüchtlinge – soziale Inklusion und Integration in den Arbeitsmarkt**“ verabschiedet. Der Bericht enthält eine Bestandsaufnahme und Empfehlungen an die Mitgliedstaaten und die Kommission, um eine schnelle und vollständige Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und deren soziale Inklusion zu erreichen. Gefordert werden insbesondere eine schnelle Bearbeitung der Aufnahmeverfahren, frühzeitige Sprachkurse für Flüchtlinge, ein frühzeitiger und einfacher Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, einschließlich Praktika, eine Überarbeitung der "Blue Card"-Richtlinie sowie eine Verstärkung der Bemühungen zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Der Berichterstatter des Ausschusses, Brando Benifei, hat sich zu diesem Thema in einem [Interview](#) geäußert.

Europäische Kommission

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

Der quartalsweise erscheinende [Beschäftigungsbericht](#) der Kommission wurde am 12. April 2016 veröffentlicht. Hiernach bietet der Anstieg der Beschäftigtenzahlen auch mehr Chancen für ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt (vgl. [PM v. 12.4.2016](#)). Ein weiterer [Beschäftigungsbericht](#) folgte am 28. Juni 2016.

Die Kommission hat den [Vorschlag der Sozialpartner zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Fischereisektor](#) angenommen. Durch den Vorschlag soll das Unionsrecht an das [ILO-Übereinkommen über die Arbeit im Fischereisektor](#) angepasst werden. Die Vereinbarung der Sozialpartner soll durch eine Richtlinie in europäisches Recht umgesetzt werden. Sie enthält Regelungen über ein Mindestalter für die Arbeit an Bord, Informationspflichten im Arbeitsvertrag, Unterkunft und Verpflegung, Arbeitszeitbegrenzungen, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

Der Vorschlag der Kommission zur [Reform der Entsenderichtlinie](#) (s. hierzu HSI-Newsletter 1/2016) hat die "gelbe Karte" von 14 nationalen Parlamenten erhalten. Diese haben **Subsidiaritätsrügen** gegen den Richtlinienvorschlag erhoben. Die Kommission wird voraussichtlich am 20. Juli 2016 darüber entscheiden, wie sie mit diesen Rügen umgehen wird. Das EU-Parlament hat im Juni 2016 eine **Studie** über "[Posting of Workers Directive - current situation and challenges](#)" veröffentlicht, die sich mit dem Thema Entsendung befasst.

Die Kommission hat am 13. Mai 2016 einen [Vorschlag für einen besseren Schutz der Arbeitnehmer vor krebserzeugenden Chemikalien](#) vorgelegt, der die Aufnahme von 13 neuen oder geänderten Grenzwerten in die [Richtlinie über Karzinogene und Mutagene](#) (2004/37/EG) vorsieht (vgl. [Mitteilung v. 13.5.2016](#)).

Am 18. Mai 2016 hat die Kommission ihren [Bericht über die Anwendung der EU-GRC](#) im Jahr 2015 (COM(2016) 265 final) veröffentlicht. Der Bericht gibt einen Überblick darüber, wie die Grundrechte in einer Reihe von EU-Politikbereichen und in den Mitgliedstaaten angewendet wurden. Informiert wird u.a. über die Reformen im Bereich des Datenschutzes (vgl. [PM v. 19.5.2016](#)).

Ebenfalls am 18. Mai 2016 hat die Kommission ihre **länderspezifischen Empfehlungen** zur Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten in den kommenden 12 bis 18 Monaten vorgelegt ([PM v. 18.5.2016](#)). In den [Empfehlungen für Deutschland](#) (COM(2016) 326 final) schlägt die Kommission u.a. vor, Anreize für einen späteren Renteneintritt zu schaffen, Hemmnisse für Zweitverdiener zu verringern, die hohe Steuerbelastung für Geringverdiener zu reduzieren und den Übergang von Mini-Jobs in reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu fördern.

Am 27. Mai 2016 wurde eine [Europäische Plattform zur Bekämpfung von Schwarzarbeit](#) eingeführt. Bei der Plattform handelt es sich um ein Netzwerk aus den zuständigen Behörden aller Mitgliedstaaten und Vertretern branchenübergreifender Sozialpartner auf EU-Ebene unter dem Vorsitz der Kommission. Ziel der Plattform ist es, Strategien und Maßnahmen zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit zu entwickeln und die Zusammenarbeit zwischen nationalen Behörden und anderen Akteuren zu verbessern.

Die Kommission hat am 2. Juni 2016 die [Leitlinien](#) einer **europäischen Agenda für die kollaborative Wirtschaft** (COM(2016) 356 final) vorgelegt. Diese sollen es Verbrauchern, Unternehmen und Behörden erleichtern, an der sharing economy mitzuwirken (vgl. [PM v. 2.6.2016](#)).

Am 7. Juni 2016 hat die Kommission eine [europäische Kompetenzagenda](#) verabschiedet (vgl. [Mitteilung v. 7.6.2016](#)). Mit der Agenda werden die Mitgliedstaaten und die Interessenträger aufgerufen, die Qualität der Kompetenzen (u.a. Lese-, Schreib- und Rechenkompetenzen,

Schlüsselkompetenzen sowie digitale Kompetenzen) und deren Relevanz für den Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Kommission wird zehn Maßnahmen auf den Weg bringen, die die Kompetenzen besser sichtbar machen und ihre Anerkennung auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene in allen Bereichen verbessern sollen.

Die Kommission hat am 16. Juni 2016 die zweite Stufe des **Vertragsverletzungsverfahrens gegen Deutschland** wegen der **Anwendung des deutschen Mindestlohngesetzes im Verkehrssektor** eingeleitet. Nach Ansicht der Kommission würde die Anwendung der Mindestlohnvorschriften im grenzüberschreitenden Transportverkehr unverhältnismäßige Verwaltungshürden für ausländische Spediteure schaffen. Deutschland hat nun zwei Monate Zeit, auf die Stellungnahme der Kommission zu reagieren. Als nächste Stufe könnte die Kommission ein Verfahren vor dem EuGH einleiten. Wegen der Anwendung von Mindestlohnvorschriften im Verkehrssektor hat die Kommission am 16. Juni 2016 zudem ein **Vertragsverletzungsverfahren gegen Frankreich** eingeleitet (s. [PM v. 16.06.2016](#)).

Am 27. Juni 2016 haben Vertreter der Kommission, die europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner (EGB, BusinessEurope, UEAPME, CEEP) und der niederländische Vorsitz des Rates der Europäischen Union eine **Erklärung zu einem „Neubeginn für den sozialen Dialog“** unterzeichnet. Die Erklärung enthält Maßnahmen, die die Unterzeichner auf europäischer und nationaler Ebene zur weiteren Verbesserung des sozialen Dialogs ergreifen werden. Unter anderem wird betont, dass die Kommission sich auch außerhalb des Geltungsbereichs der Art. 153 und 154 AEUV um die Einbeziehung der Sozialpartner bemühen wird, wenn ihre Initiativen erhebliche Auswirkungen auf die Sozial- und Beschäftigungssituation haben.

Rat der Europäischen Union

Der Rat hat am 16. Juni 2016 **Schlussfolgerungen zur Gleichstellung von LGBTI** (lesbische, schwule, bi-, trans- und intersexuelle Personen) verabschiedet. Darin wird die Kommission u.a. aufgefordert, ihr Engagement auf dem Gebiet der gezielten Sensibilisierungsmaßnahmen in Schlüsselbereichen wie Beschäftigung, Bildung, Gesundheit und Sport zu verstärken.

Des Weiteren hat der Rat **Schlussfolgerungen zur Gleichstellung der Geschlechter** verabschiedet. In den Schlussfolgerungen werden die Kommission und die Mitgliedstaaten u.a. aufgefordert, die in ihrem strategischen Engagement umrissenen Maßnahmen unverzüglich und in Übereinstimmung mit dem darin festgelegten Zeitplan umzusetzen und neue Initiativen vorzulegen, um den Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und Betreuern gerecht zu werden.

Ferner fordert der Rat die Kommission und die Mitgliedsstaaten auf, eng zusammenzuarbeiten, um ein **System zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung** zu entwickeln. Dies soll durch eine angemessene Unterstützung von Menschen mit niedrigem Einkommen, durch den Zugang zu hochwertigen Dienstleistungen und zum integrativen Arbeitsmarkt sowie durch die Gewährleistung der Chancengleichheit von Männern und Frauen erreicht werden.

Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH)

Das Gericht der Europäischen Union (EuG) hat seine **neue Struktur** festgelegt, die ab dem 1. September 2016 gelten wird. Danach werden neun Kammern mit jeweils fünf Richtern gebildet. Die neue Struktur steht im Zusammenhang mit der Reform des Gerichtssystems, die eine Erhöhung der Anzahl der Richter am Gericht der Europäischen Union und eine Auflösung des Gerichts für den öffentlichen Dienst vorsieht ([PM Nr. 35/16](#)).

Mit Beschlüssen vom 23. März 2016 und vom 24. Mai 2016 wurden insgesamt zehn neue Richterinnen und Richter am Gericht der Europäischen Union ernannt. Zudem wurden durch Beschluss vom 22. März 2016 zwei neue Richter am Gericht für den öffentlichen Dienst ernannt ([PM Nr. 59/16](#) und [PM Nr. 38/16](#)).

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)

Im Mai 2016 hat die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) ihren „[Fundamental Rights Report 2016](#)“ veröffentlicht. Der Grundrechte-Bericht analysiert die Entwicklungen und Herausforderungen für die EU und ihre Mitgliedstaaten. Ein Überblick über die größten Herausforderungen im Grundrechtebereich sind (in deutscher Sprache) den [FRA Stellungnahmen](#) zum Bericht zu entnehmen.

Im Rahmen des Grundrechteforums in Wien präsentierte die FRA in Kooperation mit dem EGMR am 22. Juni 2016 einen neuen [Praxis-Leitfaden bezüglich des Zugangs zur Justiz](#), der sich vor allem an Richter, Anwälte und Rechtspraktiker richtet. Dabei wird im Leitfaden betont, dass das Recht zum Zugang zur Justiz selbst einen sehr hohen Stellenwert genießt, da es Voraussetzung zur Durchsetzung anderer Grundrechte ist. Der Leitfaden gibt dem Betroffenen all jene Informationen, die er benötigt, um vollumfänglichen und effektiven Rechtsschutz zu erhalten. Hierbei orientiert er sich vor allem an der geltenden Rechtsprechung des EuGH und des EGMR. Es wird dargestellt, wie ein fairer Prozess zustande kommt und welche effektiven Rechtsmittel zur Verfügung stehen. Der Fokus liegt hierbei auf dem zivil- sowie strafrechtlichen Bereich. Der Leitfaden beschäftigt sich unter anderem mit der Anhörung vor unabhängigen, unparteiischen Gerichten und mit der Prozessdauer. Zudem wird gesondert auf bestimmte Personengruppen, wie etwa behinderte Menschen oder Inhaftierte, eingegangen.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Nach Ansicht des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses muss die **Freizügigkeit fairer ausgestaltet** werden. Der Ausschuss hat diesbezüglich eine [Stellungnahme](#) mit konkreten Lösungsvorschlägen verabschiedet.

Ein [Bericht](#) des Konsortiums „Track and Trace Your Pension in Europe“, der auf einer Konferenz mit dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss vorgestellt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass ein **europäischer Pensions-Übertragungs-Service** realisierbar und für die Bürger und Altersvorsorgeanbieter gleichermaßen vorteilhaft ist.

Die **Auswirkungen neuer Beschäftigungsformen** (z.B. Null-Stunden-Verträge, Mini-Jobs oder Crowdwork) müssen nach [Auffassung des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses](#) wegen ihrer zunehmenden Verbreitung sowie wegen ihrer wirtschaftlichen und sozialen Folgen vollständig neu bewertet werden. Zu diesem Ergebnis kommt der Ausschuss in einer [Stellungnahme](#) vom 25. Mai 2016.

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

Eine am 20. Mai 2016 veröffentlichte [EUROFOUND-Studie](#) zu den **Erfahrungen von LGBT** (lesbische, schwule, bi-, trans- und intersexuelle Personen) **im Arbeitsleben** zeigt deutliche Nachteile auf dem Arbeitsmarkt in der gesamten EU, die von Diskriminierungen bei Einstellungen und Löhnen bis hin zu Belästigungen und Mobbing reichen.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen hat eine [Studie](#) zur **Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Machtpositionen** für die östlichen Partnerländer der EU (Armenien, Aserbeidschan, Weißrussland, Georgien, Moldawien und Ukraine) veröffentlicht. Die Studie zeigt, dass diese Positionen von Männer dominiert werden.

2) Europarat

Beschwerdesystem der ESC

Am 4. Juli 2016 wurde die Entscheidung des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte in der Beschwerdesache des [European Council of Police Trade Unions \(CESP\) gegen Frankreich](#) (Nr. 101/2013) veröffentlicht. Beschwerdegegenstand war der Ausschluss der Gewerkschaftsrechte (Art. 5 und 6 ESC) für die Mitglieder der Gendarmerie. Der Ausschuss hat einstimmig eine Verletzung der Vereinigungsfreiheit aus Art. 5 ESC für die Bereiche festgestellt, in denen die Gendarmerie funktional äquivalent zu einer Polizei ist. Dagegen liegt keine Verletzung von Art. 5 ESC in den Bereichen vor, in denen die National Gendarmerie funktional äquivalent zu einer Streitkraft ist. Eine Verletzung von Art. 6§1 ESC (Förderung gemeinsamer Beratungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern) hat der Ausschuss einstimmig abgelehnt, da die vorhandenen Konsultationsmechanismen ausreichend seien (Rn. 135, 147). Art. 6§2 ECS (Förderung wirksamer Kollektivverhandlungen) ist nach einstimmiger Feststellung des Ausschusses hingegen verletzt.

Am 11. April 2016 wurde die Entscheidung des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte vom 12. Oktober 2015 in der Sache [Confederazione Generale Italiana del Lavoro \(CGIL\) gegen Italien](#) (Nr. 91/2013) veröffentlicht. Beschwerdegegenstand war die Anwendung einer italienischen Norm, welche praktizierenden Ärzten die Verweigerung von Abtreibungen aus Gewissensgründen eröffnet, gleichzeitig aber erfordert, dass Frauen ein umfassender Zugang zu Abtreibungen nach vorgeschriebenen Verfahren gewährleistet werden muss. Neben Verstößen gegen Art. 11 Abs. 1 RESC (Recht auf Gesundheit) in Bezug auf die Abtreibungen ersuchenden Frauen wurden die Verletzungen verschiedener Rechte von Ärzten gerügt, die die Abtreibungen nicht verweigerten. Der Ausschuss stellte Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot aus Art. 1 Abs. 2 RESC (Recht auf Arbeit) sowie gegen Art. 26 Abs. 2 RESC (Recht auf Würde am Arbeitsplatz) fest. Diese ergaben sich insbesondere aus der Benachteiligung von nicht verweigernden Ärzten in Bezug auf Arbeitsbelastung, Aufgabenverteilung und Karriereentwicklung sowie hinsichtlich Belästigungen ihnen gegenüber, welche durch die italienische Regierung weder widerlegt noch gerechtfertigt werden konnten. **[Hinweise:** Im Vergleich zu der bereits am 10. September 2013 ergangenen Entscheidung des Ausschusses in der Sache *IPPF EN gegen Italien* (Nr. 87/2012), in welcher aus ähnlichen Gründen ein Verstoß gegen Art. 11 Abs. 1 RESC festgestellt wurde, besteht die Besonderheit dieser Entscheidung darin, dass sie sich mit den Rechten der Ärzte befasst, die Abtreibungen vornehmen und nicht verweigern. In Bezug auf eine Verletzung des Diskriminierungsverbots aus Art. 1 Abs. 2 RESC (Recht auf Arbeit) erging die Entscheidung des Ausschusses nur mit einer knappen Mehrheit von 6 zu 5 Stimmen. Die dagegen stimmenden Richter vertreten in einem abweichenden Sondervotum, dass die dargelegten Nachteile der nicht verweigernden Ärzte nicht in den Schutzbereich des Diskriminierungsverbots fallen. Dieser umfasse insbesondere Benachteiligungen in Bezug auf Vergütung, Ausbildung, Beförderung, Versetzung und Entlassung.]

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Allgemeines

Die ILO hat eine [Studie](#) veröffentlicht, die die **sozio-ökonomischen Unterschiede** zwischen den EU-Mitgliedstaaten untersucht und politische Handlungsoptionen formuliert, um eine Konvergenz zu fördern.

Internationale Arbeitskonferenz

Vom 30. Mai bis zum 10. Juni 2016 fand die **105. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** in Genf statt. Berichte, Dokumente und Statements zu dieser Tagung sind auf der [Internetseite der ILO](#) abrufbar. Ausgewählte Berichte sind auch [in deutscher Sprache](#) verfügbar. Beraten wurde u.a. ein [Bericht](#) über „Menschenwürdige Arbeit in globalen Lieferketten“, zu dem eine [EntschlieÙung und Schlussfolgerungen](#) beschlossen wurden. Ebenso wurde zu einem [Bericht](#) über die Förderung sozialer Gerechtigkeit eine [EntschlieÙung](#) verabschiedet. Zudem hat die Konferenz Änderungen des [Codes des Seearbeitsübereinkommens 2006](#) und des [Übereinkommens Nr. 185 über Ausweise für Seeleute](#) angenommen.

Der Normenanwendungsausschuss (Committee on the Application of Standards – CAS) hat seinen Bericht über die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen ([Part 1](#) und [Part 2](#)) veröffentlicht.

Der Sachverständigenausschuss (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – CEACR) hat seinen [Bericht](#) für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen und seinen [General Survey](#) zu Instrumenten für Wanderarbeiter veröffentlicht.

Verwaltungsrat

Am 11. Juni 2016 fand die [327. Sitzung des ILO-Verwaltungsrats](#) statt.

Dr. Ulrich Seidenberger (deutscher Botschafter der Ständigen Vertretung Deutschlands beim Büro der Vereinten Nationen in Genf) wurde in der 327. Sitzung für die Amtsperiode 2016-2017 zum Verwaltungsratsvorsitzenden [gewählt](#).

Der Ausschuss für Vereinigungsfreiheit hat im Juni seinen [378. Bericht](#) und [379. Bericht](#) veröffentlicht.

4) Vereinte Nationen

Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Vom 6. bis 24. Juni 2016 fand die [58. Sitzung](#) des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte statt.

5) EFTA-Gerichtshof

Mit [Urteil vom 19. April 2016 – E-14/15 – Holship Norge AS / Norsk Transportarbeiderforbund](#) hat der Gerichtshof Fragen des Obersten Gerichtshofs Norwegens zur Auslegung der Art. 31, 53 und 54 des EWR-Abkommens beantwortet. Das Verfahren betraf den Boykott durch eine Gewerkschaft zur Durchsetzung eines Kollektivvertrages, mit dem ein Hafennutzer verpflichtet werden sollte, für die Lösch- und Ladevorgänge im Hafen anstatt der eigenen Beschäftigten vorrangig Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens einzusetzen. Der Gerichtshof stellt in seinem Urteil fest, dass eine solche kollektivvertragliche Bestimmung sowie ein Boykott zur deren Durchsetzung in diesem Fall nicht von der Anwendung der EWR-Wettbewerbsregeln ausgenommen sind. Zudem sieht der Gerichtshof in einem Boykott zur Durchsetzung einer solchen kollektivvertraglichen Vorrangregelung eine Beeinträchtigung der Niederlassungsfreiheit aus Art. 31 des EWR-Abkommens. Nähere Informationen zum Sachverhalt und zur Begründung können auch der deutschen [Pressemitteilung des EFTA-Gerichtshofs](#) (Nr. 03/2016) entnommen werden.

[**Hinweis:** Das Urteil des EFTA-Gerichtshofs weist Parallelen zu den kritikwürdigen Entscheidungen des EuGH in den Rs. [Viking](#) (Urt. v. 11.12.2007 – C-438/05) und [Laval](#) (Urt. v. 18.12.2007 – C-341/05) auf, in denen das Recht auf Ausübung von Kollektivmaßnahmen einer Gewerkschaft durch die wirtschaftlichen Grundfreiheiten der EU begrenzt wurde (die Kritik an diesen Urteilen zusammengefasst bei Jacobs/Münder/Richter, HSI-Schriftenreihe Bd. 17, S. 35 ff). In dem vom EFTA-Gerichtshof entschiedenen Fall bestanden jedoch einige Besonderheiten. Zunächst erkennt der Gerichtshof zutreffend an, dass ein Kollektivvertrag nicht unter die EWR-Wettbewerbsregeln fällt, wenn er aufgrund von Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abgeschlossen wurde und die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum Ziel hat (Rn. 40, 42). Letztere Voraussetzung sieht der Gerichtshof hier jedoch nicht als gegeben an. Nur die begrenzte Gruppe von Arbeitnehmern des (kollektivvertraglich eingerichteten) Verwaltungsbüros für Hafendarbeiten in Drammen (AO) würde von der Regelung bevorzugt, was zugleich zum Nachteil der Mitarbeiter des Spediteurs Holship erfolge. Zudem müsse der Boykottaufruf der Gewerkschaft auch AO zugerechnet werden, da die Gewerkschaft ein Teil des Managements von AO sei. Die Gewerkschaft verfolge mit dem Kollektivvertrag daher auch ein (eigenes) wirtschaftliches Interesse, was über die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinausgehe. Es ist zu begrüßen, dass der EFTA-Gerichtshof die grundsätzliche Bereichsausnahme für Kollektivverträge im Wettbewerbsrecht bestätigt. Seine Nicht-Anwendung auf den vorliegenden Fall muss den besonderen Umständen geschuldet sein, wobei das Abstellen auf mögliche wirtschaftliche Interessen der Gewerkschaft „an den Haaren herbeigezogen“ erscheint. Ein Tarifvertrag dient nur der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der organisierten Arbeitnehmer.]

© 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](#)