



## Newsletter 1/2019

Berichtszeitraum 1. Januar - 31. März 2019

### Inhalt

I. Editorial .....	2
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR .....	9
IV. Verfahren vor dem EuGH .....	17
1) Allgemeine Fragen .....	17
2) Arbeitszeit und Arbeitsschutz .....	18
3) Befristungen.....	19
4) Betriebsübergang .....	20
5) Datenschutz .....	21
6) Gleichbehandlung.....	22
7) Soziale Sicherheit.....	25
8) Steuerrechtliche Fragen .....	29
9) Urlaubsrecht .....	29
10) Verfahrensrecht.....	30
V. Verfahren vor dem EGMR .....	32
1) Betriebliche Altersversorgung.....	32
2) Datenschutz .....	33
3) Koalitionsfreiheit.....	34
4) Meinungsfreiheit .....	34
5) Verfahrensrecht.....	35
VI. Sonstige Informationen.....	39
1) Europäische Union.....	39
2) Europarat .....	42
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	46

## I. Editorial

In der 25. Ausgabe unseres Newsletters informieren wir über aktuelle Entwicklungen im Europäischen Arbeitsrecht im 1. Quartal 2019. Mit der aktuellen Ausgabe gibt es zudem eine personelle Erweiterung: Wir freuen uns sehr, dass das HSI-Team mit Ernesto Klengel neue Unterstützung erhält, was nicht zuletzt auch die Mitarbeit am Newsletter mit einschließt.

Im Fokus der **EuGH**-Entscheidungen steht in dieser Ausgabe das sog. Karfreitags-Urteil in der Rs. *Cresco Investigation*. Dort hatte der Gerichtshof festgestellt, dass die österreichische Karfreitagsregelung, wonach dieser Tag nur für bestimmte Minderheitsreligionen ein gesetzlicher Feiertag ist, andere Arbeitnehmer wegen ihrer Religion diskriminiert. Die Entscheidung wird über den aktuellen österlichen Bezug hinaus weitergehende Bedeutung haben (s. Höller/Klengel, Anm. unter II.).

Weitere Urteile befassen sich u.a. mit Fragen der Gleichbehandlung und des Urlaubsrechts, der Auslegung der Brüssel Ia-VO, der Gewährung von Kindergeld und der Ausstellung von A1-Bescheinigungen für Drittstaatsangehörige. Zudem liegen neue Schlussanträge vor, von denen für das deutsche Arbeitszeitrecht besonders die Verfahren zur Überschreitung von Höchstarbeitszeiten in einem Referenzzeitraum und zur Frage, ob Arbeitgeber verpflichtet sind, auch für Vollzeitbeschäftigte ein System der Arbeitszeiterfassung einzuführen, Bedeutung haben. Aus den neu beim Gerichtshof anhängig gewordenen Verfahren ist auf eine Vorlage des BSG zur (fiktiven) Bemessung von Arbeitslosengeld und deren Vereinbarkeit mit Art. 62 VO (EG) 883/2004 hinzuweisen. Ferner werden auch Fragen zu A1-Bescheinigungen den Gerichtshof weiter beschäftigen.

Aus der Rechtsprechung des **EGMR** wird in dieser Ausgabe kein Urteil besonders hervorgehoben. Aus aktuellem Anlass widmet sich stattdessen Klaus Lörcher dem vielbeachteten und vielfach kritisierten Urteil des BVerfG, in dem das Streikverbot für Beamte abermals bestätigt wurde. In dieser Sache wurden jüngst mehrere Beschwerdeverfahren am EGMR eingeleitet – Grund genug, sich mit dem Urteil des BVerfG aus völkerrechtlicher Perspektive näher zu befassen. Für die Übernahme der Anm. unter III. danken wir Klaus Lörcher ganz besonders.

Der EGMR hatte sich im Berichtszeitraum u.a. mit einem datenschutzrechtlichen Verfahren und der Kürzung einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung als Folge einer schlechten wirtschaftlichen Lage befasst. Die Verfahrensübersicht zeigt zudem, dass den Gerichtshof in Zukunft einige weitere relevante Rechtsfragen beschäftigen werden, wie zum „Whistleblowing“ über Missstände in Betrieben sowie zu Benachteiligungen aufgrund gewerkschaftlicher Aktivitäten.

Die Übersicht der „**Sonstigen Informationen**“ unter VI. zeigt, dass auch die Entwicklungen im europäischen und internationalen Arbeitsrecht jenseits der EuGH- und EGMR-Judikatur weiter voranschreiten. Informiert wird hier u.a. über die legislativen Fortschritte bei der Schaffung einer Europäischen Arbeitsbehörde und die jüngst erarbeiteten Ethikleitlinien für künstliche Intelligenz, deren Einsatz auch im Arbeitsleben zunehmend an Bedeutung gewinnt. Weiter wurde auf EU-Ebene eine Einigung zum besseren Schutz von Whistleblowern erzielt. Zur Vorbereitung auf den Brexit, dessen Zeitpunkt und Modalitäten weiterhin offen sind, hat der Rat Notfallmaßnahmen zur Wahrung von Ansprüchen der sozialen Sicherheit im Falle eines Brexits ohne Abkommen gebilligt. Weiter fand eine Einigung zwischen Rat und Parlament über den Richtlinienvorschlag zur grenzüberschreitenden Mobilität von Gesellschaften (Company Mobility Package) statt, das auch zum Schutz von Arbeitnehmerrechten relevant ist, aber immer noch Schlupflöcher zur Umgehung der Unternehmensmitbestimmung eröffnet. Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte veröffentlichte seine Schlussfolgerungen zum deutschen Staatenbericht, in dem Verletzungen der in der Europäischen Sozialcharta verbürgten Rechte u.a. aufgrund des zu geringen gesetzlichen Mindestlohns und des Streikverbots für Beamte festgestellt wurden. Weiter befasste sich der Ausschuss mit verschiedenen Beschwerden, wie zum französischen Arbeitszeitrecht.

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: [hsi@boeckler.de](mailto:hsi@boeckler.de).

Für das HSI-Team  
*Dr. Daniel Hlava*  
April 2019

## II. Anmerkung zum EuGH

### Die Karfreitagsentscheidung und der Streit um den „persönlichen Feiertag“ – Anm. zu EuGH (Große Kammer) v. 22.1.2019 – C-193/17 – [Cresco Investigation](#)

von Johannes Höller und Ernesto Klengel

Zitervorschlag: Höller/Klengel, HSI-Newsletter 1/2019, Anm. unter II.

#### 1. Sachverhalt

Die vorliegende Entscheidung behandelt eine österreichische Feiertagsregelung, die den Karfreitag ausschließlich Angehörigen bestimmter Religionsgemeinschaften als gesetzlichen Feiertag garantiert. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage nach einer möglichen Diskriminierung aufgrund der Religion.

Ähnlich wie in Deutschland gilt in Österreich gemäß § 7 Abs. 1 ARG (Arbeitsruhegesetz) a.F. eine allgemeine Feiertagsruhe. Arbeitnehmer, die dennoch an einem der 13 Feiertage arbeiten, erhalten neben ihrer Entgeltfortzahlung ein zusätzliches Feiertagsentgelt in Höhe des Arbeitsentgelts, werden also doppelt vergütet (§ 9 Abs. 1, 5 ARG). Der Karfreitag gehört in Österreich nicht zu den allgemeinen Feiertagen. § 7 Abs. 3 ARG a.F. bestimmte aber, dass für Angehörige einer von vier namentlich im Gesetz genannten evangelischen und altkatholischen Kirchen der Karfreitag ein zusätzlicher Feiertag ist. Diese Sonderregelung stammt aus dem Jahre 1950 und war einer historischen Benachteiligung dieser vier kleineren Kirchen geschuldet, die im Gegensatz zur katholischen Mehrheit zu ihrem wichtigsten religiösen Fest des Jahres, dem Karfreitag, keinen Feiertag hatten ([Schlussanträge](#) des GA Bobek v. 25.7.2018 – C-193/17, Rn. 106).

Im Ausgangsverfahren beanspruchte der Kläger, der keiner der vier privilegierten Religionsgemeinschaften angehört, das zusätzliche Feiertagsentgelt für seine am Karfreitag abgeleitete Arbeit. Nachdem der Arbeitgeber dies verweigerte, machte der Kläger daraufhin unter Verweis auf eine Diskriminierung aufgrund seiner Religion das Feiertagsentgelt gerichtlich geltend. Der Oberste Gerichtshof Österreichs legte dem EuGH im Kern die Frage vor, ob eine Regelung, wonach der Karfreitag nur für Angehörige der genannten Kirchen ein Feiertag ist und im Fall der Beschäftigung ein Feiertagsentgelt zu zahlen ist, gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Religion gemäß Art. 1, Art. 2 Abs. 2 der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie 2000/78/EG (GleichbehandlungsrahmenRL) i.V.m. Art. 21 Abs. 1 EU-GRC verstößt.

#### 2. Entscheidung

Der EuGH ist der Auffassung, dass die österreichische Karfreitagsregelung eine Ungleichbehandlung wegen der Religion zwischen Arbeitnehmern, die Angehörige der betreffenden Religionsgemeinschaften sind, und solchen, die es nicht sind, bewirkt (Art. 2 Abs. 2 Buchst a GleichbehandlungsrahmenRL; vgl. Rn. 51). Hiernach prüft er, ob diese unmittelbare Diskriminierung gerechtfertigt werden kann. Bei der streitgegenständlichen Regelung könnte es sich erstens um eine Maßnahme „zum Schutz der Rechte und Interessen anderer“ gemäß Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL oder zweitens um eine „Maßnahme zur Beseitigung bestehender Nachteile“ gemäß Art. 7 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL, handeln. Beide Rechtfertigungsgründe seien aus demselben Grund nicht einschlägig: Die beanstandete Regelung sei zum Schutz der Religionsfreiheit der Angehörigen der Minderheitsreligionen nicht notwendig. In Österreich werde den religiösen Bedürfnissen von Arbeitnehmern, die keiner der in § 7 Abs. 3 ARG a.F. genannten

Kirchen angehören, generell nicht dadurch Rechnung getragen, dass sie einen zusätzlichen Feiertag an ihrem jeweiligen höchsten Feiertag beanspruchen können. Vielmehr könnte sich ein Anspruch auf Beurlaubung „lediglich“ aus der Fürsorgepflicht ihres Arbeitgebers ergeben (Rn. 60, 67).

Sodann wandte sich der Gerichtshof der Frage zu, ob als Folge der festgestellten Diskriminierung ein privater Arbeitgeber verpflichtet ist, den Karfreitag auch anderen Arbeitnehmern als Feiertag zu gewähren und ihnen, wenn sie an diesem Tag zur Arbeit herangezogen werden, ein zusätzliches Feiertagsentgelt auszuzahlen (Rn. 70).

Im Grundsatz sind Richtlinien in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten nicht unmittelbar anwendbar. Art. 2 Abs. 1 der GleichbehandlungsrahmenRL konkretisiert jedoch das Grundrecht auf Gleichbehandlung gemäß Art. 21 Abs. 1 EU-GRC. Sollte festgestellt werden, dass eine nationale Bestimmung diskriminiert, sei das nationale Gericht deshalb auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten verpflichtet, diese unangewendet zu lassen. Dies gilt auch wie hier für eine Diskriminierung wegen der Religion. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot hat zudem zur Konsequenz, dass die Leistung sämtlichen diskriminierten Beschäftigten zu gewähren ist („Angleichung nach oben“), solange der Gesetzgeber keinen unionsrechtskonformen Zustand herstellt. Auch Arbeitnehmer, die keiner der betreffenden Kirchen angehören, haben nach diesen Grundsätzen gegen ihren Arbeitgeber sowohl einen Anspruch auf den Karfreitag als Feiertag als auch, wenn sie an diesem Tag arbeiten, auf einen Feiertagszuschlag.

### 3. Kommentar

Die Entscheidung war in Österreich ein echtes Politikum. Der juristische Kern der Fragestellung betrifft den Ausgleich der betroffenen religiösen Interessen. Während sich die Angehörigen der bevorzugten Religionen darauf berufen, den nach ihrer religiösen Überzeugung wichtigsten Feiertag begehen zu können, stützt sich der Kläger darauf, nur deshalb nicht von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden, weil er nicht der betreffenden Religionsgemeinschaft angehört. Dieses Zusammenspiel der Benachteiligungen wird jedoch vom EuGH nicht näher beleuchtet.

#### 3.1 Diskriminierung der Mehrheit oder der Minderheit?

Der Gerichtshof hält die Gewährung des Feiertags nur an die Angehörigen der betreffenden Religionsgemeinschaften für diskriminierend. Dieser Befund erscheint vertretbar, die Begründung überzeugt hingegen weniger. In der Tat stellt es eine Schlechterstellung dar, wenn den Bedürfnissen anderer Arbeitnehmer lediglich im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nachgekommen wird. Aus der Entscheidung geht aber nur ansatzweise hervor, wie der Gerichtshof die gegenüberstehenden Belange der Angehörigen der verschiedenen Religionsgemeinschaften gewichtet und abwägt. Der Generalanwalt hatte in seinen Schlussanträgen noch damit argumentiert, dass die Regelung nicht sämtliche religiösen Minderheiten betrifft, sondern nur die explizit genannten, eher kleinen Kirchen ([Schlussanträge](#) des GA Bobek v. 25.7.2018 – C-193/17, Rn. 76).

Der EuGH bemängelt, dass Angehörige der genannten Religionen die Feiertagszulage auch dann erhalten, wenn sie kein Bedürfnis verspüren, an diesem Arbeitstag ihrem religiösen Bekenntnis nachzugehen, sondern arbeiten (Rn. 50). Dabei hängen auch andere Freistellungsansprüche nicht vom Nachweis eines tatsächlichen Bedürfnisses ab. Im Falle einer Schwerbehinderung, der Mutterschaft oder der Elternschaft wird ein solches völlig zu Recht generalisierend angenommen (dem EuGH zustimmend hingegen *Wienbracke*, EuZW 2019, 242, 248). Weshalb der Gesetzgeber vorliegend nicht pauschalieren durfte, erläutert der Gerichtshof nicht näher.

Dabei liegt es nahe, zu hinterfragen, ob eine Regelung, die zur Zeit ihrer Entstehung das Ziel verfolgt hat, bestehende Benachteiligungen der Minderheitsreligionen auszugleichen, hierfür noch immer angemessen ist. Schließlich hat auch in Österreich die religiöse Vielfalt erheblich zugenommen. So

waren im Jahr 2016 8 % der österreichischen Bevölkerung muslimischen und 5 % christlich-orthodoxen Glaubens (*Goujon/Jurasszovich/Potančoková*, [Demographie und Religion in Österreich](#) 2016, S. 6). Zwar ist es zulässig, gezielt eine bestimmte benachteiligte Gruppe zu fördern, ohne diesen Vorteil auf andere benachteiligte Gruppen auszudehnen. Da aber die meisten Religionen über einen „höchsten Feiertag“ verfügen, ist die Problematik hier sehr ähnlich gelagert. Die in der österreichischen Regelung getroffene Auswahl mag historische Gründe haben. Die Beschränkung auf Angehörige der genannten Religionsgemeinschaften erscheint heute aber nur schwer zu begründen.

Die Entscheidung über die Rechtsfolge der Diskriminierung entspricht wiederum der mittlerweile gefestigten Rechtsprechung: Der vorenthaltene Vorteil ist auf sämtliche Benachteiligte zu erstrecken, wobei dies zutreffend nicht nur Angehörige von Religionsgemeinschaften einschließt, sondern sämtliche Arbeitnehmer. Da der Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie zugleich einen Verstoß gegen Art. 21 EU-GRC darstellt, hat diese Rechtsfolge unmittelbare Wirkung im Arbeitsverhältnis (so zuletzt zur Benachteiligung aufgrund der Religion EuGH v. 17.4.2018 – C-414/16 – [Egenberger](#), m. Anm. *Heuschmid/Höller*, HSI-Newsletter 2/2018, Anm. unter II.; anderslautend GA *Bobek* in seinem [Schlussantrag](#) zum vorliegenden Urteil, Rn. 114; zur Ausweitung der unmittelbaren Anwendbarkeit auch auf den Urlaubsanspruch gemäß Art. 31 Abs. 2 EU-GRC vgl. die Anm. von *Buschmann*, HSI-Newsletter 4/2018, Anm. unter II.).

### 3.2 Der „persönliche Feiertag“ in Österreich

Dass der EuGH den Karfreitag faktisch zum allgemeinen Feiertag erklärt hat, hat die österreichische Regierung veranlasst, kurzfristig tätig zu werden. So strich sie im Ergebnis den Karfreitag schon für das Jahr 2019 als Feiertag auch für die bevorzugten Religionsgemeinschaften. Gemäß des neuen § 7a ARG wird nun stattdessen jedem Arbeitnehmer ein „persönlicher Feiertag“ im Jahr gewährt, den er oder sie mit einem Vorlauf von drei Monaten einseitig beanspruchen kann. Es ist nicht erforderlich, einen Grund für die Gewährung des Feiertags zu nennen. Ob dieser Anspruch, die Freistellung gegen den Willen des Arbeitgebers durchzusetzen, etwas wert ist, erscheint auch angesichts des geringen Kündigungsschutzes in Österreich höchst fraglich. Das weitere Manko der Neuregelung: Der „persönliche Feiertag“ ist als Urlaubstag ausgestaltet, was zur Folge hat, dass er auf den Urlaubsanspruch angerechnet wird. Unter dem Strich wurde den Angehörigen der privilegierten Religionsgemeinschaften damit ein Feiertag genommen. Zudem führt die Einführung des „persönlichen Feiertags“ als Urlaubstag zu Unwägbarkeiten bei der Urlaubsplanung, da Urlaub nicht tageweise, sondern zusammenhängend zu gewähren ist (§ 2 Abs. 1 des österreichischen Urlaubsgesetzes).

Auch nach Inkrafttreten des Gesetzes hat die Angelegenheit in Österreich wohl ein rechtspolitisches Nachspiel. Ein Streitpunkt ist der neue § 33a Nr. 28 ARG n.F.: Dieser untersagt es, dass die bisherige Karfreitagsregelung in Kollektivverträgen aufrechterhalten wird. Der Hintergrund ist, dass die angegriffene Feiertagsregelung für die Angehörigen der Minderheitsreligionen zunächst im Generalkollektivvertrag enthalten war, bevor der Gesetzgeber sie in § 7 ARG verankert hat. Dieser Kollektivvertrag würde nach der Gesetzesreform wieder aufleben. Dies soll aber nach dem Willen des Gesetzgebers unterbunden werden.

Die Vorschrift steht jedoch unter dem Gesichtspunkt der Koalitionsfreiheit, Art. 28 EU-GRC, insbesondere auf Seiten der österreichischen Gewerkschaften in der Kritik: Zum einen sind zwar auch die Kollektivvertragsparteien an Unionsrecht gebunden, haben in Ausübung der Koalitionsfreiheit jedoch einen größeren Regelungsspielraum als der Gesetzgeber (str., so wohl EuGH v. 12.10.2010 – C-45/09 – [Rosenbladt](#), Rn. 67 ff.; dazu *Heuschmid/Lörcher* in: *Boecken/Düwell/Diller/Hanau*, *Gesamtes Arbeitsrecht*, GRCh Art. 28 Rn. 15 ff., in der Sache ebenso, aber mit abw. Verständnis der Rechtsprechung *Mohr* in: *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, Art. 16 GleichbehandlungsrahmenRL, Rn. 11 f.; von einer Regelungsbefugnis „in gleicher Weise“ spricht EuGH v. 8.9.2011 – C-297/10 u.a. – [Hennigs und Mai](#), Rn. 65). Da sich die gesetzliche Regelung an der Grenze des Zulässigen bewegt, ist die kollektivvertragliche Bestimmung möglicherweise

rechtskonform. Zum anderen muss der Gesetzgeber den Kollektivvertragsparteien Gelegenheit geben, eine diskriminierende Regelung selbst aus der Welt zu schaffen (zur Regelungsbefugnis für die Überleitung des altersdiskriminierenden BAT in den nicht diskriminierenden TVöD: EuGH v. 8.9.2011 – C-297/10 u.a. – [Hennigs und Mai](#), Rn. 91 ff.; zum Bestandsschutz als „zwingenden Grund des Allgemeininteresses“ EuGH v. 6.12.2007 – C-456/05 – [Kommission/Deutschland](#), Rn. 63).

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

In Deutschland sind Feiertagsregelungen mit Ausnahme des 3. Oktobers (vgl. Art. 2 Abs. 2 des Einigungsvertrags) Ländersache. Eine zur streitgegenständlichen österreichischen Vorschrift analoge Regelung ist in Deutschland nicht bekannt. Aber auch in Deutschland nehmen die Feiertagsgesetze (FTG) auf religiöse Interessen Rücksicht, wobei verschiedene Kategorien religiöser Feiertage gebildet werden können.

##### **4.1. Allgemeine religiöse Feiertage**

Allgemeine gesetzliche Feiertage gelten für sämtliche Arbeitnehmer, auch wenn die meisten der Feiertage katholischen oder evangelischen Ursprungs sind. Da die Zugehörigkeit zu christlichen Religionsgemeinschaften eher abnimmt, kann durchaus hinterfragt werden, ob diese recht einseitige Berücksichtigung christlicher Feste der religiösen Pluralität in Deutschland gerecht wird. Ein gleichheitsrechtlicher Anspruch auf Gewährung eines allgemeinen Feiertags zum höchsten Feiertag einer anderen Religion, etwa zum muslimischen Fastenbrechen, lässt sich daraus aber nicht ableiten, da der zu gewährende Vorteil nicht hinreichend bestimmbar ist (zu diesem Erfordernis EuGH v. 22.1.2019 – C-193/17 – [Cresco Investigation](#), Rn. 79).

##### **4.2. Freistellung nur zum Gottesdienstbesuch**

Die Landesfeiertagsgesetze einiger Bundesländer enthalten Bestimmungen, wonach Angehörige einer Religionsgemeinschaft an ihren religiösen Feiertagen für den Zeitraum des Gottesdienstbesuchs einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit haben. Gemäß § 2 Abs. 1 des Berliner FTG ist dies an Feiertagen möglich, die von „christlichen, muslimischen, jüdischen und anderen Religionsgemeinschaften“ begangen werden (z.T. ohne Nennung konkreter Religionsgemeinschaften: § 7 Brdbg. FTG; § 4 Abs. 1 Hess. FTG; § 7 Abs. 2 FTG MV; § 8 FTG NRW; § 6 Abs. 1 FTG Sachsen-Anh.; § 7 Abs. 1 FTG Schl.-Holst.). Diese Regelungen stellen auf das Selbstverständnis der jeweiligen Religion ab. Sie sind daher nicht diskriminierend. Spannend bleibt aber die Frage, inwieweit es zulässig ist, diese Fehlzeit nicht zu vergüten (zur Anwendbarkeit von § 616 BGB: LAG Hamm, Ur. v. 26.2.2002 - 5 Sa 1582/01; *Stumpf-Trümner*, in: Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid, § 38 Rn. 5, 22; *Waas-Palanka*, in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, § 616 Rn. 12).

Andere Landesfeiertagsgesetze enthalten abschließende Aufzählungen von zumeist ausschließlich christlichen Feiertagen. Angehörige der Religionsgemeinschaften haben an diesen Tagen zum Zwecke des Gottesdienstbesuchs einen Freistellungsanspruch (§ 4 Abs. 2 FTG BaWü; § 10 i.V.m. § 7 FTG Nds.; § 3 Abs. 1, 3 Nr. 2 FTG Sachsen; § 3 Abs. 1, 3 Nr. 2 Thüringer FTG; § 8 FTG Bremen sowie § 3a des FTG Hamburg enthalten auch jüdische und muslimische Feiertage). In Anbetracht der vorliegenden Entscheidung ist es durchaus zweifelhaft, ob eine solche abschließende Aufzählung von Feiertagen zulässig ist. Denn es handelt sich bei der Freistelloption um einen Vorteil aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religionsgemeinschaft.

##### **4.3. Ganztägige Freistellung für Angehörige von bestimmten Religionsgemeinschaften**

Anderen Feiertagsregelungen zufolge sind Angehörige einer Religionsgemeinschaft zu einem bestimmten Feiertag generell von der Arbeitsleistung freizustellen, während alle anderen Beschäftigten arbeiten müssen (z.B. Mariä Himmelfahrt und Buß- und Betttag gemäß Art. 4 Nr. 2 FTG



Bayern; vgl. auch § 4 Abs. 1 FTG BaWü; § 9 Abs. 2 FTG Rhl.-Pfalz; § 7 Abs. 3 FTG Schl.-Holst.; § 3 Abs. 4 Thüringer FTG. Der § 6a Abs. 1 FTG Saarl. gewährt ein Recht auf Freistellung nur Angehörigen des jüdischen Glaubens). Diese Regelung kommt der für unzulässig erklärten österreichischen Vorschrift am nächsten: Hier wie dort knüpft die Ungleichbehandlung direkt an die Religionszugehörigkeit an und nicht an das konkrete Bedürfnis, die Religion auszuüben. Der Unterschied zur österreichischen Regelung besteht darin, dass in Österreich ein Feiertagsentgelt zu zahlen ist, sofern die Beschäftigten zur Arbeit herangezogen werden. Dieser Unterschied betrifft aber nicht den Anspruch auf bezahlte Freistellung an sich. Es spricht daher einiges dafür, dass sich sämtliche Arbeitnehmer unabhängig von der Religionszugehörigkeit auf die Freistellung berufen können.

Eine weitere Kategorie bilden Regelungen, wonach bestimmte religiöse Festtage als „allgemeine“ Feiertage für alle Beschäftigten in Gemeinden gelten, deren Bewohner überwiegend einer Religionsgemeinschaft angehören. Zumeist richtet sich die Entscheidung nach der konkreten Zusammensetzung der Bevölkerung, die im Zensus ermittelt wird (vgl. Art. 1 Abs. 1 Nr. 2 FTG Bayern; § 8 FTG Nds.; § 3 Abs. 2 Thüringer FTG; in der FronleichnamsVO Sachsen werden die betreffenden Gemeinden explizit aufgeführt). Auch solche Feiertagsregelungen sind in Hinblick auf die Gleichbehandlung der religiösen Überzeugungen problematisch, da stets nur bestimmte christliche Feiertage erfasst sind.

## 5. Fazit

Das Urteil in Sachen *Cresco Investigation* kann in der Sache nicht überraschen. Insbesondere bewegt sich der Gerichtshof in gewohntem Fahrwasser, wenn er die unmittelbare Anwendbarkeit des Verbots der Diskriminierung aufgrund der Religion anerkennt und als Konsequenz der ungerechtfertigten Benachteiligung den vorenthaltenen Vorteil auf alle Angehörige der Bezugsgruppe erstreckt. Es verwundert aber, dass der EuGH ausschließlich auf die allgemein eingreifende Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abstellt, einen religiös begründeten Freistellungswunsch zu berücksichtigen, um zu begründen, dass die Regelung nicht notwendig i.S.v. Art. 2 Abs. 5 der GleichbehandlungsrahmenRL ist. Es hätte näher gelegen, auf die Frage einzugehen, ob die Regelung, die ursprünglich einen Ausgleich für gewisse Benachteiligungen von bestimmten kleineren christlichen Religionsgemeinschaften darstellte, auch in Zeiten wachsender religiöser Pluralität noch angemessen ist.

Die vorliegende Entscheidung erzwingt zwar keine neue Sicht auf religiöse Feiertage, wirft aber ein Schlaglicht auf mögliche, in diesem Bereich schlummernde Diskriminierungsfälle. Die Landesgesetzgeber sollten hier für rechtssichere Lösungen sorgen, die die religiöse Vielfalt stärker berücksichtigen. Der österreichische Gesetzgeber weist mit seinem voraussetzungslosen Anspruch auf einen persönlichen Feiertag einen gangbaren Weg. Allerdings ist davon abzusehen, das Urlaubs- mit dem Feiertagsrecht zu vermischen und den „persönlichen Feiertag“ de facto vom Urlaubsanspruch abzuziehen.



### III. Anmerkung zum EGMR

#### **BVerfG: Beamtenstreikverbot widerspricht nicht der EMRK? – Anm. zu BVerfG v. 12.6.2018 - [2 BvR 1738/12](#)**

von Klaus Lörcher

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Newsletter 1/2019, Anm. unter III.

#### **1. Sachverhalt**

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hatte in den Jahren 2009/2010 in verschiedenen Landesverbänden angestellte wie beamtete Mitglieder zur Teilnahme an Kundgebungen, verbunden mit Arbeitsniederlegungen aufgerufen: Z.B. ging es in Schleswig-Holstein gegen eine Arbeitszeitverlängerung, in Niedersachsen um Tarif- und Besoldungsforderungen, in Nordrhein-Westfalen u.a. gegen die Abschaffung der Altersteilzeit.

Soweit die aufgerufenen Lehrkräfte daran teilgenommen haben, wurden in der Regel Disziplinarmaßnahmen gegen sie ergriffen, die von Verweisen bis zu Geldbußen reichten. Dagegen beschritten mehrere den Rechtsweg, wobei sie letztlich erfolglos blieben (vgl. z.B. [OVG Lüneburg v. 12.6.2012 – 20 BD 8/11](#)). Vier von ihnen legten Verfassungsbeschwerde ein, über die vom [BVerfG](#) mit Ur. v. 12.6.2018 entschieden wurde (s. dazu näher *Schröder/Löber*, PersR 3/2019, 8 ff.).

#### **2. Entscheidung**

Das BVerfG hat die Verfassungsbeschwerden zurückgewiesen. Da sein Urteil schon vielfach besprochen und auch durchaus kritisiert (s. dazu näher z.B. u.a. *Klein*, AuR 2018, 479 ff.; a.A. z.B. *Breuer* auf [verfassungsblog.de](#): „überwiegend gelungen“) worden ist, beschränken sich nachfolgende Ausführungen im Wesentlichen auf die völkerrechtlichen, v.a. auf die EMRK bezogenen Fragen.

Das BVerfG setzt sich in zwei wesentlichen Passagen mit der EMRK auseinander. Zum einen beschreibt es die Grundsätze seiner Herangehensweise (unter C.I.3. der Gründe, Rn. 126 – 135), zum anderen wendet es diese auf den konkreten Sachverhalt an (unter C.II.4. der Gründe, Rn. 163 – 188).

Nach Einordnung der EMRK in das Normensystem der Bundesrepublik (Rn. 127) trifft es wichtige Aussagen zur Orientierungs- und Leitungsfunktion der EMRK und der EGMR-Rspr. auch in den Fällen, in denen keine unmittelbare Bindungswirkung aufgrund eines gegen den betroffenen Staat getroffenen Urteils nach Art. 46 EMRK besteht (Rn. 128 – 130). Schließlich hat der EGMR bisher gegenüber Deutschland noch kein Urteil zum Beamtenstreik gefällt. Danach legt das BVerfG jedoch verschiedene Einschränkungen und Grenzen fest, die kurz wie folgt zusammengefasst werden können: Die Bestimmungen des Grundgesetzes sind völkerrechtsfreundlich auszulegen (Rn. 126). Während die Vertragsstaaten gemäß Art. 46 EMRK ein gegen sie ergangenes Urteil des Gerichtshofs zu befolgen haben, haben sie Urteile, die einen anderen Verfahrensgegenstand betreffen, als Auslegungshilfe der EMRK zu berücksichtigen (Rn. 129). Das BVerfG hebt hervor, dass in diesem Zuge keine schematische Parallelisierung verfassungsrechtlicher Begriffe statthaft sei (Rn. 131) und betont die Bedeutung, die Urteile des EGMR innerhalb der jeweiligen Rechtsordnung zu kontextualisieren (Rn. 132). Die Grenzen einer völkerrechtsfreundlichen Auslegung ergäben sich aus dem Grundgesetz. Die Möglichkeiten einer konventionsfreundlichen Auslegung endeten dort, wo diese nach den anerkannten Methoden der Gesetzesauslegung und Verfassungsinterpretation nicht mehr vertretbar

erschienen (Rn. 133). Dieses Rezeptionshemmnis könne vor allem in mehrpoligen Grundrechtsverhältnissen relevant werden, in denen das „Mehr“ an Freiheit für den einen Grundrechtsträger zugleich ein „Weniger“ für einen anderen bedeutet (Rn. 134). Im Übrigen sei die EMRK möglichst schonend in das vorhandene Rechtssystem einzupassen (Rn. 135).

Bei der Anwendung auf den konkreten Sachverhalt wird zunächst die bisherige Rspr. des EGMR zur Koalitionsfreiheit und zum Streikrecht dargestellt (unter C.II.4.a) der Gründe, Rn. 164 ff.) und darauf aufbauend begründet, warum kein Eingriff in Art. 11 EMRK vorliegen soll (Rn. 172 ff.). Hilfsweise sieht das BVerfG einen Eingriff auch als gerechtfertigt an (unter C.II.4.c), Rn. 176 ff.). Im Hinblick auf die drei Anforderungen nach Art. 11 Abs. 2 S. 1 EMRK hält es den Eingriff für „gesetzlich vorgesehen“ (Rn. 177) und von einem „legitimen Ziel“ getragen (Rn. 178). Ausführlicher setzt es sich mit der besonders umstrittenen Frage auseinander, ob der Eingriff „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ ist, und bejaht auch diese Voraussetzung (Rn. 179 ff.). Zum Schluss sieht es den Eingriff zusätzlich durch die spezifische Einschränkungsmöglichkeit für die Staatsgewalt nach Art. 11 Abs. 2 S. 2 EMRK als gerechtfertigt an (Rn. 184 ff.).

### **3. Kommentar**

In Bezug auf die EMRK kann dieses Urteil sowohl in der Methodik als auch in den einzelnen Begründungen nicht überzeugen.

Zunächst fällt bei einem Vergleich mit anderen Entscheidungen auf, dass sich das BVerfG zwar recht ausführlich mit der EMRK auseinandersetzt. Dies ist jedoch leicht dadurch zu erklären, dass gerade durch die jüngere Rspr. des EGMR zur Anerkennung des Beamtenstreikrechts Bewegung in die Diskussion und vor allem auch in die verwaltungsgerichtliche Rspr. gekommen war. Darauf (sowie auf die sonstige völkerrechtliche Kritik der UNO, der ILO und der ESC, s. auch 3.2.3) hatte sich auch das Vorbringen der Beschwerdeführer fokussiert. Das betroffene Menschenrecht lautet wie folgt:

#### *Artikel 11 - Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit*

1. Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.

2. Die Ausübung dieser Rechte darf nur Einschränkungen unterworfen werden, die gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig sind für die nationale oder öffentliche Sicherheit, zur Aufrechterhaltung der Ordnung oder zur Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit oder der Moral oder zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer. Dieser Artikel steht rechtmäßigen Einschränkungen der Ausübung dieser Rechte für Angehörige der Streitkräfte, der Polizei oder der Staatsverwaltung nicht entgegen.

#### **3.1. Zum methodischen Vorgehen des BVerfG**

Zunächst entsteht aufgrund des Umfangs, den die Auseinandersetzung mit der EMRK einnimmt, der Eindruck, dass das BVerfG die EMRK ernst nimmt. Genauer betrachtet zeigt sich jedoch ein anderes Bild: Es werden Hürden aufgebaut, die das deutsche System möglichst „immun“ vor Einflüssen von außen machen sollen.

Selbst wenn man dem BVerfG darin recht gibt, dass nur Art. 46 EMRK eine unmittelbare Bindungswirkung vorschreibt, so bleibt doch die zentrale Frage, wie sich Konventionsverletzungen am besten vermeiden lassen. Das BVerfG geht auf diese Frage zwar ein, lässt jedoch erkennen, dass eine Harmonisierung mit der EMRK nicht der gewünschte Weg ist: „Die Beseitigung oder Vermeidung einer Völkerrechtsverletzung wird zwar vielfach leichter zu erreichen sein, wenn das innerstaatliche Recht mit der Konvention harmonisiert wird“ (Rn. 131). Unmittelbar darauf folgend leitet es dann aus

der Freiheit der Umsetzungsmittel und der aus seiner Sicht erforderlichen „Kontextualisierung“ der EGMR-Urteile eine Abweichungsbefugnis des innerstaatlichen Rechts ab (die es nicht ausdrücklich als solche bezeichnet). Dieses Vorgehen verletzt aber Sinn und Zweck der Konventionsgarantien, denn die Frage sollte nicht sein „Wie schütze ich am besten das bestehende System vor menschenrechtlichen Einflüssen des EGMR?“, sondern „Wie werde ich am besten den entsprechenden Menschenrechtsgarantien gerecht?“.

Obwohl das BVerfG also nicht „harmonisieren“ (d.h. das Beamtenstreikrecht anerkennen) will, will es dennoch eine offene Konventionswidrigkeit vermeiden. Methodisch wird dazu eine Art „Meta-Ebene“ eingezogen: die „(Grund-)Wertungen“ der Konvention, also nicht mehr die unmittelbaren Aussagen insbes. der EGMR-Rspr. (allgemein entwickelt in Rn. 132 und 135, und konkret auf den Sachverhalt angewandt in Rn. 173 f.). Danach soll es für eine Rechtskonformität genügen, wenn diesen Wertungen Rechnung getragen wurde.

Dieser Ansatz ist verfehlt: Für eine EMRK-Konformität müsste sich das BVerfG um weitestmögliche Harmonisierung mit den entsprechenden Vorgaben bemühen. Indem es sich aber gegen diese „Harmonisierung“ ausspricht, wird eine Konventionswidrigkeit bewusst in Kauf genommen. Das wird deutlich, wenn das BVerfG in Rn. 133 unter den „Grenzen der Auslegung“ auch „eindeutig entgegenstehendes Gesetzesrecht“ nennt. Das trifft zwar für die Fachgerichte zu, nicht jedoch für das BVerfG selbst, das seinen eigenen Vorgaben gemäß das GG völkerrechtsfreundlich auszulegen hat (hier also Art. 33 Abs. 5 GG) und ggf. einfaches Gesetzesrecht auch für verfassungswidrig zu erklären hätte.

Das vorliegende Verfahren zeigt die Problematik dieser Vorgehensweise eindrücklich auf. Hier gibt es kein „eindeutig entgegenstehendes Gesetzesrecht“. Für die erforderliche Auslegung wird deutlich, dass das BVerfG-Urteil die EMRK unter drei Gesichtspunkten verletzt (s. dazu näher unter 3.2 - 3.4).

Insgesamt ist die Vorgehensweise des BVerfG von einer unausgesprochenen Abwehrhaltung geprägt. Man fühlt sich insoweit an die Abwehr-Strategie des EuGH in seinem [Gutachten 2/13](#) v. 18.12.2014 erinnert, in dem er sich ebenfalls gegenüber der EMRK und vor allem dem EGMR „immunisiert“ hat.

### **3.2. Zur Verletzung von Art. 11 EMRK**

Damit eine Verletzung der EMRK festgestellt werden kann, muss zunächst der Schutzbereich des entsprechenden Menschenrechts (hier also Art. 11 Abs. 1 EMRK) eröffnet sein sowie ein Eingriff in dieses Recht vorliegen. Ein solcher Eingriff kann dann nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen gerechtfertigt werden (Art. 11 Abs. 2 S. 1 und 2 EMRK).

#### **3.2.1. Schutzbereich von Art. 11 Abs. 1 EMRK und Eingriff in das Koalitionsrecht**

Nach der EGMR-Rspr. ist es eindeutig, dass schon ein wegen Streikteilnahme eines Beamten als förmliche Disziplinarmaßnahme erteilter Verweis nicht nur in den Schutzbereich von Art. 11 Abs. 1 EMRK fällt, sondern auch einen unzulässigen Eingriff darstellt (s. die gegen die Türkei ergangenen Urteile in den Beschwerdeverfahren [Karaçay](#), v. 27.3.2007 – Nr. 6615/03; [Kaya und Seyhan](#), v. 15.9.2009 – Nr. 30946/04; [Çerikçi](#), v. 13.7.2010 – Nr. 33322/07: „avertissement“; [Sezer](#), v. 24.3.2015 – Nr. 36807/07: „blâme“; [Güler](#), v. 24.4.2018 – Nr. 56237/08: „warning“).

Das BVerfG verneint indes eine Kollisionslage mit der EMRK unter Berufung darauf, dass die in Bezug genommenen Urteile „vor dem Hintergrund des jeweils maßgeblichen

Rechtssystems getroffen wurden und dass begriffliche Ähnlichkeiten nicht über Unterschiede, die sich aus dem Kontext der Rechtsordnungen ergeben, hinwegtäuschen dürfen“ (Rn. 173). Im Klartext heißt das: Was für die Türkei gilt, soll – zumindest so – nicht für Deutschland gelten. Vor diesem Hintergrund wird dann die Anerkennung des Beamtenstreikrechts im EGMR-Urteil [Enerji Yapi-Yol Sen](#) (v. 21.4.2009 – Nr. 68959/01, AuR 2009, 274 ff.) darauf reduziert, „dass der Streik eine Möglichkeit

der Gewerkschaften darstelle, sich Gehör zu verschaffen und dadurch ihre Interessen zu schützen“ (Rn. 174). Dabei wird jedoch unterschlagen, dass der EGMR unmittelbar im Anschluss an diese (kurze) Aussage in längeren Ausführungen auf die Anerkennung des Streikrechts durch die ILO und die ESC abhebt. Außerdem werden die weiteren klaren Aussagen des Gerichtshofs zur Konventionswidrigkeit des Beamtenstreikverbots insgesamt ausgeblendet:

„Wenn das Verbot des Streikrechts auch bestimmte Beamtenkategorien erfassen kann [...], kann es sich jedoch nicht – wie im vorl. Fall – auf Beamte im Allgemeinen erstrecken [...]. Daher müssen die gesetzlichen Einschränkungen des Streikrechts ebenso klar und eng wie möglich die Kategorien der betroffenen Beamten festlegen.“ ([Enerji Yapi-Yol Sen](#), s.o. Rn. 32)

Hier zeigt sich deutlich die Problematik der oben vorgestellten methodischen Vorgehensweise des BVerfG: Eine einzelne Formulierung und zwar die am ehesten auslegungsfähige Aussage des EGMR-Urteils wird verabsolutiert und aus dem gesamten Kontext der Entscheidung herausgelöst. Das entspricht eben nicht „den Wertungen“ des EGMR, sondern denen des BVerfG. Es bleibt also dabei, dass in den Schutzbereich von Art. 11 Abs. 1 EMRK eingegriffen wurde.

### **3.2.2. Zur Rechtfertigung eines Eingriffs zur Aufrechterhaltung der Ordnung gem. Art. 11 Abs. 2 S. 1 EMRK**

Von seinem Standpunkt aus „hilfsweise“ setzt sich das BVerfG mit der Rechtfertigung auseinander. Angesichts der allseits erwarteten Überprüfung durch den EGMR konnte es darauf natürlich nicht verzichten. So sollen auch diese Argumente näher überprüft werden.

Für die Rechtfertigung eines Eingriffs nach Art. 11 Abs. 2 S. 1 EMRK liegt das erste Problem darin, dass das BVerfG die Voraussetzung des Merkmals „**gesetzlich vorgesehen**“ ohne Weiteres als gegeben ansieht. Dies ist jedoch nicht der Fall. Das BVerfG räumt selbst ein, dass der Text des GG kein ausdrückliches Verbot des Beamtenstreiks enthält (Rn. 2) und dass sich „dem Wortlaut des Art. 33 Abs. 5 GG eine Konkretisierung dessen, was die Verfassung als hergebrachten Grundsatz ansieht, nicht entnehmen lässt.“ (Rn. 145). Ausdrückliche Aussagen seien auch nicht in den Verfassungstext (weder zu einem Streikrecht noch zu einem Streikverbot für Beamte) aufgenommen worden. Weiter enthalten weder das BeamtStG, noch die Beamtengesetze des Bundes oder der Länder oder die entsprechenden Disziplinalgesetze ein ausdrückliches Streikverbot, sondern allein den Begriff des Dienstvergehens. Damit sind die Erfordernisse der Transparenz und der Vorhersehbarkeit nicht erfüllt.

Der mögliche Einwand, dass eine feststehende Rechtsprechung bestanden habe und damit inhaltlich den beiden genannten Erfordernissen entsprochen sei, greift nicht durch. Denn bevor das jetzt angegriffene BVerfG-Urteil ergangen ist, war die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte uneinheitlich, also nicht vorhersehbar. Folgende Beispiele mögen das belegen: kein Streikverbot ([VG Kassel](#), Urt. v. 27.7.2011 – 28 K 574/10.KS.D, Rn. 33), Disziplinarmaßnahme wegen Streikteilnahme unzulässig ([VG Düsseldorf](#), Urt. v. 15.12.2010 – 31 K 3904/10.O), Gewährleistung des Streikrechts nach Art. 11 EMRK, zuständig ist aber der Gesetzgeber ([BVerwG](#), Urt. v. 27.2.2014 – 2 C 1/13).

Der EGMR hat jedoch im Urteil [Tymoshenko](#) (2.10.2014 – Nr. 48408/12, Rn. 80) ausgeführt, die Einschränkung müsse „mit ausreichender Präzision formuliert sein“ und so die betroffenen Personen in die Lage versetzen, „bis zu einem den Umständen nach angemessenen Maß die Folgen, die eine bestimmte Handlung nach sich ziehen könnte, vorherzusehen.“ Vor dem beschriebenen Hintergrund der divergierenden Rechtsprechung und des offenen Wortlauts des vom BVerfG herangezogenen Art. 33 Abs. 5 GG („hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums“) sind diese Anforderungen nicht erfüllt.

Weiter verlangt die Rechtfertigung eines Eingriffs ein **legitimes Ziel**. Dazu stellt Art. 11 Abs. 2 S. 1 EMRK einen Kanon von Zielen auf, der neben der nationalen oder öffentlichen Sicherheit oder der

Verhütung von Straftaten u.a. auch die Aufrechterhaltung der Ordnung enthält. Auf letzteres stützt sich das BVerfG in Rn. 178:

„Die zur Begründung der Disziplinarmaßnahmen herangezogene Gewährleistung einer funktionsfähigen öffentlichen Verwaltung, konkret im Falle der Beschwerdeführer die Gewährleistung des staatlichen Bildungs- und Erziehungsauftrages und eines funktionierenden Schulwesens (Art. 7 Abs. 1 GG), dient der Aufrechterhaltung der Ordnung und verfolgt damit ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 11 Abs. 2 Satz 1 EMRK.“

Dieses Argument hatte auch die türkische Regierung in den Fällen [Urcan](#) (s.o., Rn. 28) und [Enerji Yapi-Yol Sen](#) vorgebracht. Ohne letztlich darüber entscheiden zu müssen, hat der EGMR in diesen Fällen dennoch seine Zweifel zum Ausdruck gebracht (Rn. 29 im [Urcan](#)-Urteil und [Enerji Yapi-Yol Sen](#) Rn. 28, unter Berufung auf [Urcan](#)). In der Tat scheint es sehr zweifelhaft, ob Tätigkeiten der Leistungsverwaltung zunächst einmal vom Begriff, aber auch von der Qualität her der Ordnungsverwaltung gleichgesetzt werden können.

Losgelöst vom Vorliegen eines legitimen Ziels fehlt es auch an der inhaltlich wichtigsten Voraussetzung für eine Konventionskonformität („**notwendig in einer demokratischen Gesellschaft**“) für ein Totalverbot des Beamtenstreiks, im Zuge derer eine Interessenabwägung vorzunehmen ist. Das BVerfG beruft sich auf verschiedene Rechtfertigungsgründe, die jedoch nicht durchschlagen:

- *Keine Rechtfertigung durch Verweis auf „nationale Besonderheiten“*

Das BVerfG hält im Gegensatz zur Rechtsprechung des EGMR ein allein statusbezogenes Totalverbot von Beamtenstreiks wegen der „Besonderheiten des deutschen Systems des Berufsbeamtentums“ (Rn. 179) für gerechtfertigt.

Dieser Ansatz stellt den Geltungsansatz der Konvention grundsätzlich in Frage. Mehr noch: Das BVerfG bezweifelt damit die Verbindlichkeit von Urteilen des Gerichtshofs. Würden nationale Besonderheiten als Ausnahme von den Gewährleistungen der Konvention anerkannt, könnte sich jeder Vertragsstaat darauf berufen, um Verstöße zu rechtfertigen. Der Gerichtshof hat nationale Besonderheiten nie als „in einer demokratischen Gesellschaft notwendig“ anerkannt. Dieser Ansatz verstößt schon gegen die Präambel der Konvention, nach der

„diese Erklärung bezweckt, die universelle und wirksame Anerkennung und Einhaltung der in ihr aufgeführten Rechte zu gewährleisten; [...] die am besten durch [...] ein gemeinsames Verständnis und eine gemeinsame Achtung der diesen Grundfreiheiten zugrunde liegenden Menschenrechte gesichert werden.“

Vor diesem Hintergrund erkannte der Gerichtshof schon im [Pellegrin](#)-Urteil (v. 8.12.1999 – Nr. 28541/95, Rn. 63):

„eine **autonome Auslegung** des Begriffs "öffentlicher Dienst", die es ermöglicht, Beamten, die in den Vertragsstaaten der Konvention gleichwertige oder ähnliche Pflichten ausüben, unabhängig vom innerstaatlichen Beschäftigungssystem eine gleiche Behandlung zu gewähren, und insbesondere unabhängig von der Art des Rechtsverhältnisses zwischen dem Beamten und der Behörde (unabhängig davon, ob dies vertraglich geregelt ist oder den gesetzlichen und administrativen Dienstregelungen unterliegt)“. (Hervorhebung nicht im Original)

Dass der Begriff des öffentlichen Dienstes autonom auszulegen ist, bezog der EGMR im Urteil [National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. The United Kingdom](#) ([RMT](#) - v. 8.4.2014 – Nr. 31045/10, Rn. 98) auf Art. 11 EMRK:

„Es ist nicht Aufgabe des Gerichtshofs, allgemein das einschlägige innerstaatliche Recht zu überprüfen, sondern zu bestimmen, ob die Art und Weise, in der es den Beschwerdeführer konkret betroffen hat, seine Rechte nach Artikel 11 der Konvention verletzt hat.“

- Keine Rechtfertigung durch Verweis auf [RMT-Urteil](#)

Unter Bezug auf dieses Urteil meint das BVerfG unter Rn. 181:

„Teilweise wollten die Beschwerdeführer mit ihrer Streikteilnahme eine solche Übertragung [der in Tarifverhandlungen für Angestellte im öffentlichen Dienst erzielten Ergebnisse auf Beamtinnen und Beamte] erreichen. Dieses Verhalten, das (jedenfalls auch) zur Unterstützung eines auf den Abschluss eines Tarifvertrags gerichteten Streiks gedacht war und eine gewisse Nähe zum Unterstützungstreik aufweist, fällt damit nicht in den Kernbereich der Gewährleistungen des Art. 11 Abs. 1 EMRK.“

Das ist ein Widerspruch in sich. Die Tatsache, dass sich hier Beamte und ihre Gewerkschaft für eigene Ziele einsetzen, macht gerade den Unterschied zum *RMT*-Fall aus. Diesen Unterschied hat der Gerichtshof im [RMT-Urteil](#) (Rn. 88) selbst herausgearbeitet:

„Aus diesem Grund ist der Fall von den in Rn. 84 angeführten Fällen zu unterscheiden [[Karacay](#), s.o., [Dilek](#) v. 17.7.2007 – Nr. 74611/01; [Urcan](#), s.o., und [Enerji Yapi-Yol Sen](#), s.o.], die sich auf Beschränkungen bei „primären“ oder direkten Arbeitsk Kampfmaßnahmen durch Beschäftigte des öffentlichen Sektors bezogen.“

Eindeutig handelte es sich bei den Arbeitsniederlegungen der Beschwerdeführer\*innen nicht um einen Solidaritätstreik, sondern um kollektives Eintreten für legitime eigene Interessen. Ob darüber förmliche Tarifverträge abgeschlossen werden, ist aus Sicht der EMRK irrelevant. Dies entspricht der (als weitestgehenden „Sanktion“ im Rahmen der ESC-Überprüfung vorgesehenen) „Empfehlung“ des Ministerkomitees des Europarats vom 4.2.1998 ([Recommendation No. R ChS \(98\) 2](#), AuR 1998, 156) zur Zulässigkeit eines nicht auf den Abschluss eines Tarifvertrags bezogenen Streiks. Diese Auffassung ist jüngst vom Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte ausdrücklich wiederholt worden ([Conclusions XXI-3 \(2018\), Germany, Article 6 para. 4](#), angenommen am 24.1.2019), der eine Verletzung von Art. 6 Abs. 4 ESC im Hinblick auf das Totalverbot des Beamtenstreiks wie folgt bestätigt:

„Die Verneinung des Streikrechts gegenüber Beamten insgesamt, unabhängig davon, ob sie öffentliche Gewalt ausüben, stellt eine übermäßige Einschränkung des Streikrechts dar.“

Kurz zuvor hatte der UN-Sozialpaktausschuss ([Concluding observations](#), E/C.12/DEU/CO/6, 27.11.2018, Rn. 45) seine bisherige Kritik ebenfalls bekräftigt mit der abschließenden Empfehlung,

„[...] sicherzustellen, dass alle Beamten, deren Dienste nicht als wesentlich betrachtet werden können, gemäß Art. 8 des [UN-Sozial-]Pakts und des ILO-Übereinkommens Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (1948) Anspruch auf das Streikrecht haben.“

Zudem könnte diese selektive Bezugnahme auf das *RMT*-Urteil logisch kein Totalverbot von Beamtenstreiks jeglicher Art rechtfertigen (nur „Einschränkungen“ sind zulässig), das in seinen Konsequenzen neben der Staatsverwaltung auch Leistungsverwaltung wie den Bildungsbereich und sogar Beamte in privatisierten, d.h. profitorientierten Wirtschaftsunternehmen erfassen würde (s. dazu näher *Klein*, Das Kollektivvertrags- und Streikrecht für Beamte in privatisierten Unternehmen, 2017).

- Keine Rechtfertigung durch Anhörung der Gewerkschaften als Kompensation

Unter Rn. 183 nennt das BVerfG als Kompensation des Streikverbots die Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften bei der Vorbereitung gesetzlicher Regelungen der beamtenrechtlichen Verhältnisse, räumt aber unter Rn. 162 ein, dass diese „prozedurale Mitwirkungspflicht (...) das ‚letzte Wort‘ des Dienstherrn unberührt [lasse].“ Dass ein Anhörungsrecht der von Art. 11 EMRK geforderten Mitbeteiligung der Beschäftigten bei der Gestaltung der eigenen



Verhältnisse nicht äquivalent ist, versteht sich von selbst. Ein essentielles Element („corollaire indissociable“) des Art. 11 EMRK kann ohnehin nicht durch andere Gespräche kompensiert werden.

### **3.2.3. Zur Rechtfertigung eines Eingriffs in das Streikrecht für Angehörige der Staatsverwaltung gem. Art. 11 Abs. 2 S. 2 EMRK**

Unter Rn. 184 ordnet das BVerfG die beamteten Lehrerinnen der Staatsverwaltung im Sinne von Art. 11 Abs. 2 S. 2 EMRK zu. Dem steht die ausdrückliche Feststellung des BVerfG (Urt. v. 27.2.2014 – 2 C 1/13, Rn. 46) ebenso entgegen wie die klare Konturierung der hoheitlichen Staatsverwaltung in der Rechtsprechung des Gerichtshofs (zuletzt als Kontrast zu Polizisten wiederholt im Urteil [ER.N.E.](#), Nr. 45892/09, Rn. 33 und 37). Das BVerfG verkennt diese klare Unterscheidung. Zudem könnte auch selbst eine solche Zuordnung kein Totalverbot von Beamtenstreiks jeglicher Art rechtfertigen.

Auch hat die Auslegung der EMRK auf der Grundlage des [Demir und Baykara](#)-Urteils (v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97, Rn. 85) unter Berücksichtigung der Auslegungen der zuständigen Organe internationaler Gerichte und Gremien zu erfolgen (zu den Einzelheiten s. z.B. [Lörcher](#), in: Däubler (Hrsg.), *Arbeitskampfrecht*, 4. Aufl. 2018, § 10, Rn. 81). Zuletzt stellte der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte in seinen erwähnten [Schlussfolgerungen](#) vom 24.1.2019 fest,

„[...] dass bei Beamten, die keine öffentliche Gewalt ausüben, nur eine Einschränkung gerechtfertigt sein kann, kein absolutes Verbot (Schlussfolgerungen XVII-1 (2005) Deutschland). Nach diesen Grundsätzen sollten alle öffentlichen Bediensteten, die keine Autorität im Namen des Staates ausüben, einen Streik zur Verteidigung ihrer Interessen in Anspruch nehmen können.“

Die Zuordnung von Lehrkräften zur Staatsverwaltung würde das Streikrecht auch nicht-beamteter Lehrkräfte in Frage stellen und damit die Dimensionen des Streikverbots sogar noch erweitern. Dem steht jedoch die ständige Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Arbeitsniederlegungen beamteter Lehrkräfte entgegen. Die Treuepflicht beamteter wie angestellter Lehrer\*innen besteht darin, guten Unterricht zu halten und Schülerinnen und Schüler an die Verwirklichung der Lernziele heranzuführen. Auch die Qualität des Unterrichts hängt nicht vom Status des Beschäftigungsverhältnisses ab. Selbst wenn man Lehrkräfte der Staatsverwaltung zuordnete, ließe sich damit kein Totalverbot von Beamtenstreiks jeglicher Art rechtfertigen.

### **3.3. Zur Verletzung von Art. 11 i.V.m. Art. 14 EMRK**

Durch die Disziplinarmaßnahmen und ihre Folgen wurden die betroffenen Beamt\*innen gegenüber ihren nicht-beamteten, angestellten Kolleg\*innen benachteiligt. Die Aufgaben der Lehrkräfte in der Schule unterscheiden jedoch ebenso wenig nach Beamten- oder Angestelltenstatus, wie der Aufruf zum gewerkschaftlichen Aktionstag. Zutreffend wird das Streikrecht angestellter Beschäftigter als selbstverständlich und auch vom BVerfG (v. 26.6.1991 – 1 BvR 779/85) als verfassungsrechtlich (Art. 9 Abs. 3 GG) garantiert verstanden. Dementsprechend hat es auch im Ausgangsfall keine Sanktionen gegen streikende Angestellte gegeben, gegen die Beschwerdeführer aber doch. Diese allein auf dem unterschiedlichen Beschäftigtenstatus beruhende Diskriminierung ist nicht zu rechtfertigen. Auch Art. 1 Abs. 2 des ILO-Übereinkommens 111 erlaubt nur eine Unterscheidung, „die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung“ begründet ist.

### **3.4. Zur Verletzung von Art. 6 Abs. 1 EMRK**

Vor den Verwaltungsgerichten sowie in der Verfassungsbeschwerde hatten sich die Beschwerdeführer noch vor Art. 11 EMRK auf das gesamte einschlägige internationale Recht, einschließlich ILO, Europäischer Sozialcharta, UN-Zivilpakt und UN-Sozialpakt bezogen und die Verletzung der daraus resultierenden Verpflichtungen durch das Totalverbot des Beamtenstreiks im Einzelnen belegt (s. dazu näher [Lörcher](#), in: Däubler (Hrsg.), *Arbeitskampfrecht*, 4. Aufl. 2018, § 10 „Internationale Rechtsgrundlagen des Streikrechts“). Dies zitiert das BVerfG zwar unter Rn. 43 und 75, geht aber in seinen Gründen hierauf gar nicht ein. Art. 6 EMRK verlangt eine begründete



Befassung mit den tragenden Argumentationen der Beschwerdeführer, die das BVerfG hier vollständig unterlassen hat (dazu EGMR, [Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights - Right to a fair trial \(civil limb\)](#) (aktualisiert 31.12.2018), Rn. 377 f.).

#### 4. Weiterer Verfahrensgang

Nicht nur gegen das Urteil des BVerfG v. 12.6.2018, in dem vier Verfahren gemeinsam entschieden worden waren, sondern gegen alle sonstigen Beschlüsse des BVerfG, die in der Folge ergangen sind, sind inzwischen Menschenrechtsbeschwerden beim EGMR eingeleitet worden (Nr. 59443/18, 59477/18, 59481/18, 59494/18 – 2187/19, 2258/19, 2278/19, 2281/19, 2328/19, 2347/19, 2353/19).

Im Grundsatz ist damit zu rechnen, dass die Beschwerden in absehbarer Zeit der Bundesregierung zur Stellungnahme zugeleitet werden. Dies erfolgt in den Fällen, die nicht von vornherein unzulässig sind – im Jahr 2018 wurden ca. 1/6 der neu eingegangenen Beschwerden an die jeweils betroffene Regierung zugestellt. Danach werden Schriftsätze gewechselt, auch Dritrinterventionen (Art. 36 Abs. 2 EMKR) sind möglich.

Im Fall eines den Beschwerden stattgebenden, d.h. eine Verletzung der EMRK feststellenden Urteils würde sich die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Disziplinarverfahren ergeben (s. dazu u.a. *Klein*, AuR 2018, 484). Daneben sieht Art. 46 EMRK ein besonderes Überprüfungsverfahren des Europarats vor (Supervision of execution of judgments of the European Court of Human Rights), mit dem gewährleistet werden soll, dass ein Vertragsstaat, dem der EGMR einen Menschenrechtsverstoß zur Last legt, diesen generell abstellt und – soweit der Gerichtshof darauf erkannt hat – das Opfer entschädigt. Karlsruhe locuta, causa non finita!

## IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt von Dr. Daniel Hlava, Ref. jur. Johannes Höller und Ernesto Klengel

### 1) Allgemeine Fragen

#### Schlussanträge

##### [Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 29. Januar 2019 – Gutachtenverfahren 1/17](#)

**Rechtsvorschriften:** Kap. 8 Abschnitt F Wirtschafts- und Handelsabkommen (CETA), Art. 20 EU-GRC (Gleichheit vor dem Gesetz), Art. 21 EU-GRC (Nichtdiskriminierung), Art. 47 EU-GRC (Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht)

**Schlagworte:** Wirtschafts- und Handelsabkommen zwischen Kanada, der EU und ihren Mitgliedstaaten (CETA) – Streitbeilegung zwischen Investoren und Staaten (ISDS) – Errichtung eines Gerichts und einer Rechtsbehelfsinstanz – Vereinbarkeit mit dem Primärrecht der Union – Erfordernis der Autonomie der Unionsrechtsordnung und des Gerichtssystems der Union – Anwendbarkeit der EU-GRC auf den Abschluss eines völkerrechtlichen Abkommens – Grundsatz der Gleichbehandlung – Recht auf Zugang zu einem unabhängigen und unparteiischen Gericht

**Kernaussage:** Der im Freihandelsabkommen CETA zwischen der EU und Kanada vorgesehene Mechanismus zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Investoren und Staaten ist mit dem Unionsrecht vereinbar.

##### [Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 28. Februar 2019 – C-377/17 – Kommission/Deutschland](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 15 Abs. 2, 3 DienstleistungsRL 2006/123/EG

**Schlagworte:** Dienstleistungsfreiheit – verbindliche Honorarordnung für Architekten- und Ingenieurleistungen

**Kernaussage:** Die deutsche Honorarordnung für Architekten- und Ingenieurleistungen, in der zwingende Mindest- und Höchstsätze enthalten sind, verstößt gegen Unionsrecht.

**[Hinweis:** Die [Honorarordnung für Architekten und Ingenieure](#) (HOAI) steht auf dem Prüfstand des Unionsrechts, genauer: der Dienstleistungsfreiheit. Die HOAI, eine Rechtsverordnung der Bundesregierung, legt sowohl Mindest- als auch Höchstsätze für die Vergütung von Architekten- und Ingenieurleistungen fest (§ 7 Abs. 2 – 4 HOAI). In mehreren Mitgliedstaaten bestehen vergleichbare Regelungen. Die Kommission hält solche Grenzen für unvereinbar mit der Dienstleistungsfreiheit gemäß Art. 15 Abs. 1, Abs. 2 Buchst. g und Abs. 3 DienstleistungsRL 2006/123/EG sowie der Niederlassungsfreiheit, Art. 49 AEUV. Die HOAI verhindere, dass Wettbewerber ihre Dienstleistungen zu niedrigeren Preisen als in Deutschland zugelassene Anbieter anbieten können. Höherwertige Leistungen könnten nicht besser vergütet werden. Die Kommission hat gegen die deutsche HOAI deshalb ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet, das als „Pilotverfahren“ betrieben wird. Die Bundesrepublik hat in ihrer Stellungnahme zum Verfahren den Standpunkt vertreten, dass Gründe des Verbraucherschutzes, der Bausicherheit, der Baukultur sowie des Ziels des ökologischen Bauens besondere öffentliche Interessen darstellten, die eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit rechtfertigen kann, soweit planerische Leistungen betroffen sind. Das Honorar für Beratungsleistungen hingegen sei frei verhandelbar. Die HOAI enthalte zudem zahlreiche Ausnahmegesetze, was gewährleiste, dass ein einzelfallgerechtes Honorar vereinbart werden könne. Damit erfülle das deutsche Recht die Voraussetzungen, die sich aus der bisherigen Rechtsprechung des EuGH ergäben (vgl. EuGH v. 28.4.2009 – C-518/06 – [KOM/Italien](#)).

GA Szpunar folgt dem nicht. Die Regelungen der HOAI griffen in die Privatautonomie der Wirtschaftsteilnehmer ein und beschränkten deren Niederlassungsfreiheit. Aus Art. 15 Abs. 2 Buchst. g RL 2006/123/EG ergebe sich aber die konkrete Zielsetzung, Mindest- und Höchstpreise abzuschaffen. Die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit sei auch nicht gerechtfertigt. Zur Rechtfertigung seien ausschließlich „zwingende Gründe des Allgemeininteresses“ heranzuziehen, die

in Art. 4 Nr. 8 RL 2006/123/EG definiert sind. Es sei nicht hinreichend konkret dargelegt worden, dass ein verstärkter Preiswettbewerb die Qualität der Dienstleistungen vermindere. Der Preiswettbewerb zwischen Dienstleistungserbringern gelte als notwendiger, gewünschter und wirksamer Mechanismus der Marktwirtschaft. Auch mit denkbaren alternativen Regelungsmöglichkeiten setze sich die Bundesrepublik nicht hinreichend auseinander, sodass auch die Erforderlichkeit verneint werden müsse. Die Angemessenheit der Grenzen könne daher dahinstehen.

Die Bedeutung des Verfahrens weist weit über die deutsche HOAI hinaus. Sollte sich die Unionsrechtswidrigkeit der Honorarordnung herausstellen, so stehen potentiell auch die Honorarordnungen für Rechtsanwälte (vgl. § 49b BRAO) und Steuerberater (StBVV) sowie der Ärzte (GOÄ) und Zahnärzte (GOZ) auf dem Prüfstand. Entscheidend dürfte es darauf ankommen, welche Beweisanforderungen der EuGH zur Rechtfertigung der Mindest- und Höchstsätze stellt (vgl. zur bisherigen Rspr. EuGH v. 19.10.2016 – C-148/15 – [Deutsche Parkinson](#), Rn. 35 f. einerseits und EuGH v. 29.3.2011 – C-565/08 – [Kommission/Italien](#), Rn. 52 f. andererseits).

Zudem könnte das Urteil auf den ersten Blick den Regelungsspielraum für Mitgliedstaaten einschränken, soziale Mindestbedingungen für Solo-Selbstständige vorzusehen. Diese Frage könnte in der Digitalwirtschaft erheblich an Bedeutung gewinnen. Wie die Bundesregierung hat sich auch GA Szpunar im vorliegenden Zusammenhang von Architekten- und Ingenieurleistungen jedoch nicht mit der Frage auseinandergesetzt, ob soziale Gesichtspunkte die Einführung von Mindestvergütungsbedingungen rechtfertigen können (näher hierzu Bayreuther, Sicherung der Leistungsbedingungen von (Solo-)Selbstständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten, [HSI-Schriftenreihe Bd. 26](#), Frankfurt a.M. 2018, S. 42 ff.; Heuschmid/Hlava: Entwurf eines Gesetzes über Mindestentgeltbedingungen für Selbstständige ohne Arbeitnehmer (Solo-Selbstständige), [HSI-Working Paper Nr. 12](#), 2. Aufl. 2018, S. 6 f.). Für Regulierung mit sozialer Zielsetzung wäre dies zwingend: Marktfehlern im Interesse der Qualitätssicherung entgegenzuwirken schafft andere Rechtfertigungsvoraussetzungen als die Gewährleistung des sozialen Schutzes der Dienstleistungserbringer, zumal die Bedeutung der sozialen Dimension im Zuge des Lissabon-Vertrags gestärkt worden ist, vgl. Art. 3 Abs. 3 UAbs. 2 EUV; Art. 9 AEUV; 3. Punkt der Präambel des AEUV. Sofern der Gerichtshof den Schlussanträgen folgt, bleibt zu hoffen, dass die Urteilsbegründung erkennen lässt, ob der Gerichtshof willens ist, sachgerecht zu differenzieren.]

## 2) Arbeitszeit und Arbeitsschutz

### Schlussanträge

[Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 28. Februar 2019 – C-254/18 – \*Syndicat des cadres de la sécurité intérieure\*](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 6, 16, 17 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Arbeitszeitgestaltung – Wahl zwischen einem gleitenden und einem festen Bezugszeitraum – Abweichungskompetenz bezüglich Länge und gleitendem Charakter des Bezugszeitraums

**Kernaussage:** Eine nationale Regelung kann für die Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit neben „gleitenden“ Bezugszeiträumen auch solche mit Beginn und Ende an festen Kalendertagen vorsehen. In diesem Fall muss es aber wirksame präventive Instrumente zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer geben.

**[Hinweis:** Zu diesem auch für die deutsche Rechtslage relevanten Verfahren ist am 11.04.2019 die Entscheidung der Zweiten Kammer des EuGH ergangen. Der Gerichtshof ist den Schlussanträgen im Ergebnis gefolgt. Die Auswirkungen des Urteils werden in der nächsten Ausgabe des HSI-Newsletters 2/2019 näher beleuchtet.]

### Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 31. Januar 2019 – C-55/18 – CCOO

**Rechtsvorschriften:** Art. 3, 5, 6, 16 und 22 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 4 Abs. 1, 11 Abs. 3 und 16 Abs. 3 ArbeitsschutzrahmenRL 89/391/EWG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC (Recht auf bezahlten Jahresurlaub)

**Schlagworte:** Erforderliche Maßnahmen zur Einhaltung der täglichen Arbeitszeit sowie der vorgesehenen Ruhezeiten – Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems zum Schutz von Vollzeitarbeitnehmern, die sich nicht zur Ableistung von Überstunden verpflichtet haben

**Kernaussage:** Unternehmen sind auch bei Vollzeitbeschäftigten verpflichtet, ein System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzuführen.

[**Hinweis:** Im vorliegenden Verfahren erhob die spanische Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), unterstützt von vier weiteren Gewerkschaften, vor dem Nationalen Gerichtshof Spaniens eine Verbandsklage gegen die Deutsche Bank SAE mit dem Ziel, dass diese ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einführt, damit auf diese Weise die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit kontrolliert werden könne. In diesem Kontext wurde der EuGH mit der Frage befasst, ob der Arbeitgeber verpflichtet werden muss, zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz – Ziele, die nach der RL 2003/88/EG u.a. durch Höchstarbeitszeiten erreicht werden sollen – Instrumente zur Messung der tatsächlichen (täglichen und wöchentlichen) Arbeitszeit einführen muss.

GA Pitruzzella zeigt vorliegend ein zutreffendes Verständnis von der gegenüber dem Arbeitgeber regelmäßig schwächeren Position, in der sich Arbeitnehmer i befinden. So weist er auch explizit darauf hin, dass es für die tatsächliche Einhaltung der Arbeitszeitvorgaben aus der RL 2003/88/EG nicht ausreicht, dass der Arbeitnehmer seine Ansprüche gerichtlich geltend machen könne. Denn „ohne ein geeignetes System zur Messung der Regelarbeitszeit wird dem Arbeitnehmer nämlich eine viel schwerere Beweislast für den Fall auferlegt, dass er gegen den Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen die Verpflichtungen (...) eine Klage erhebt“ (Rn. 64). Ohne ein solches Arbeitszeiterfassungssystem fehlten ihm wesentliche Nachweismöglichkeiten, die auch nicht durch mögliche Zeugenaussagen kompensiert werden könnten, da Kollegen „aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen“ des Arbeitgebers sich möglicherweise zurückhielten, gegen den Arbeitgeber auszusagen (Rn. 65 f.). Ebenso würden das Recht auf Unterrichtung und die Kontrolle durch Gewerkschaftsvertreter ohne ein solches System erheblich geschwächt (Rn. 71). Etwaige datenschutzrechtliche Bedenken, die mit der Arbeitszeiterfassung im Zusammenhang stehen, weist der GA unter Bezugnahme auf die Entscheidung [Worten](#) (EuGH v. 30.05.2013 – C-342/12, Rn. 27 f.) zurück. Dort hatte der EuGH festgestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet werden kann, den zuständigen Überwachungsbehörden die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten so bereit zu stellen, dass sie unverzüglich eingesehen werden können. Weiter überträgt der GA die vom EuGH jüngst gewonnenen Erkenntnisse zum Urlaub (Urt. v. 06.11.2018 – C-569/16 – [Stadt Wuppertal / Bauer](#), C-570/16 – [Willmeroth](#), C-619/16 – [Kreuziger](#) und C-684/16 – [Shimizu](#); s. hierzu Buschmann, [HSI-Newsletter 4/2018, Anm. unter II.](#)) auf Arbeitszeitbegrenzungen und Ruhezeiten, die ebenso grundrechtlich durch Art. 31 Abs. 2 EU-GRC geschützt sind (s. auch Buschmann, AuR 2019, 142, 144). Das Vorlageverfahren könnte erneut zu einem Paukenschlag auch für den deutschen Arbeitsschutz werden, sofern der EuGH den Schlussanträgen des GA folgt. Auch im Falle von Vertrauensarbeitszeit dürfte nicht pauschal auf eine Erfassung der Arbeitszeit verzichtet oder diese ohne Weiteres auf die Arbeitnehmer übertragen werden (hierzu Buschmann, AuR 2019, 142, 143).]

### 3) Befristungen

#### Schlussanträge

### Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 12. März 2019 – C-72/18 – Ustariz Aróstegui

**Rechtsvorschriften:** § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

**Schlagworte:** Besoldung bei Beförderung – Ungleichbehandlung von befristeten und unbefristeten

Beamten im öffentlichen Dienst

**Kernaussage:** Die Zuerkennung und Zahlung einer Gehaltszulage darf nicht auf unbefristet beschäftigte Beamte beschränkt werden, wenn dabei ausschließlich an die abgeleisteten Dienstzeiten angeknüpft wird.

#### 4) Betriebsübergang

##### Schlussanträge

##### Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 23. Januar 2019 – C-509/17 – Plessers

**Rechtsvorschriften:** Art. 3, 5 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

**Schlagworte:** Betriebsübergang – „Gerichtliche Reorganisation durch Übertragung unter der Autorität des Gerichts“ – Nationale Rechtsvorschriften, die es dem Erwerber nach der Übertragung erlauben, Arbeitnehmer seiner Wahl zu übernehmen

**Kernaussage:** Bei einem Betriebsübergang, im Rahmen eines gerichtlichen Umstrukturierungsverfahrens, darf dem Erwerber nicht das Recht eingeräumt werden, die Arbeitnehmer, die er übernehmen möchte, selbst auszuwählen. Außerdem erfüllt ein gerichtliches Umstrukturierungsverfahren nicht alle Voraussetzungen eines Insolvenzverfahrens nach Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG, sodass von den Schutzvorschriften der Art. 3 (Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang) und Art. 4 (Verbot der Kündigung) RL 2001/23/EG nicht abgewichen werden kann.

**[Hinweis:** Art. 5 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG enthält eine Ausnahme vom Anwendungsbereich der Bestimmungen, die den arbeitsrechtlichen Bestandsschutz nach einem Betriebsübergang gewährleisten. Erfolgen Betriebsübergänge im Rahmen eines Insolvenzverfahrens oder eines entsprechenden Verfahrens, das unter Aufsicht einer öffentlichen Stelle steht und das Ziel der Auflösung des Vermögens des Veräußerers verfolgt, gelten Art. 3 und Art. 4 RL 2001/23/EG nicht. Im vorliegenden Rechtsstreit geht es darum, ob ein Verfahren nach belgischem Recht unter diese Bereichsausnahme fällt. Besonderheit dieses belgischen Verfahrens ist es, dass anstatt eines Insolvenzverfahrens ein Antrag auf gerichtliche Reorganisation gestellt wird, im Zuge dessen das Gericht eine Übertragung des Unternehmens auf einen neuen Inhaber anordnen kann. Für den Vollzug dieser Übertragung wird ein gerichtlicher Mandatsträger bestellt. Die Besonderheit der belgischen Rechtslage: Der Erwerber kann sich die Arbeitnehmer aussuchen, die er übernehmen möchte. Es liegt auf der Hand, dass letzteres nur zulässig ist, falls das Verfahren unter Art. 5 RL 2001/23/EG fällt. Mit dieser Frage setzt sich der GA auseinander.

Zunächst befasst er sich mit der Entstehung sowie der bisherigen Rechtsprechung zu Art. 5 RL 2001/23/EG. Er nimmt insb. auf die Entscheidung v. 22.7.2017 – C-126/16 – [Federatie Nederlandse Vakvereniging](#) – Bezug. Das Hauptkriterium eines von Art. 5 Abs. 1 RL 2001/23/EG erfassten Verfahrens bestehe in dessen Ziel: Sofern eine möglichst hohe kollektive Befriedigung der Gläubiger erreicht werden soll, sei das Verfahren auf die Auflösung gerichtet, sodass Art. 5 RL 2001/23/EG Anwendung finden könne. Bezwecke das Verfahren hingegen die Fortführung der Geschäftstätigkeit des betroffenen Unternehmens, sei die Bereichsausnahme nicht einschlägig, sodass Art. 3, 4 RL 2001/23/EG zur Anwendung kommen. Der GA stellt fest, dass das streitgegenständliche Verfahren darauf abziele, unter der Aufsicht des Richters „den Fortbestand der Gesamtheit oder eines Teils des Unternehmens in Schwierigkeiten oder seiner Tätigkeiten“ (Rn. 64) zu ermöglichen. Hierfür stelle es Instrumente wie einen Zahlungsaufschub, die Einigung auf einen Reorganisationsplan und Übertragung wie im Falle des Ausgangsverfahrens bereit. Außerdem erfasse die Übertragung die gesamte betriebliche Einheit und sei auf deren Erhalt gerichtet. Es handele sich daher nicht um ein unter Art. 5 Abs. 1 RL 2001/23/EG fallendes Verfahren.

Hinzu trete, dass das Verfahren nicht unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle i.S.v. Art. 5 Abs. 1 RL 2001/23/EG stehe, da die Übertragung „im Namen und für Rechnung des Schuldners“ erfolge.

Der GA äußert sich abschließend zu der Frage, ob die Regelung, die es dem Erwerber erlaube, die

Arbeitnehmer auszuwählen, mit denen er weiterarbeiten möchte, mit Art. 3, 4 RL 2001/23/EG zu vereinbaren ist. Eine solche Regelung beraube dem von Art. 3, 4 RL 2001/23/EG gewährleisteten Bestandsschutz seine praktische Wirksamkeit und sei deshalb unzulässig.]

**[Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 7. Februar 2019 – C-664/17 – Ellinika Nafpigeia AE/Panagiotis Anagnostopoulos u. a.](#)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

**Schlagnote:** Betriebsübergang – Begriff der „wirtschaftlichen Einheit“ – notwendige Voraussetzungen

**Kernaussage:** Art. 1 Abs. 1 Buchst. b BetriebsübergangsRL 2001/23/EG definiert den Betrieb als eine „ihre Identität bewahrende wirtschaftliche Einheit im Sinne einer organisierten Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit“. Für die Voraussetzung der „wirtschaftliche Einheit“, muss nicht zwingend die organisatorische Autonomie des übertragenen Betriebs oder Betriebsteils beibehalten werden, jedoch muss der funktionale Zusammenhang zwischen den verschiedenen übertragenen Produktionsfaktoren erhalten bleiben, der es dem Erwerber ermöglicht, sie auf Dauer für die gleiche oder eine ähnliche wirtschaftliche Tätigkeit zu verwenden.

**[Hinweis:** Im Ausgangsverfahren veräußert ein Schiffsbauer eine Betriebsstätte, wobei es um die Frage geht, ob ein Betriebsübergang i.S.d. BetriebsübergangsRL 2001/23/EG vorliegt. Problematisch ist u.a. ob dem entgegensteht, dass die Übertragung mit dem Ziel der Abwicklung des Betriebs erfolgt ist. Der GA prüft in vier Schritten: Erstens müsse die übertragene Einheit eine ausreichende Selbstständigkeit aufweisen, was vorliegend zu unterstellen sei. Zweitens müsse die Identität des übertragenen Unternehmens erhalten bleiben. Dies erzwingt aber – drittens – nicht, dass der Betriebszweck unverändert fortbesteht und dass die übertragene Einheit wirtschaftlichen Erfolg habe. Viertens sei es auch nicht zwingende Voraussetzung für einen Betriebsübergang, dass die übertragene Einheit ihre organisatorische Autonomie beibehalte. Es genüge, wenn die funktionale Verbindung zwischen den verschiedenen übertragenen Produktionsfaktoren aufrechterhalten wird und diese Verbindung es dem Erwerber möglich macht, eine identische oder ähnliche wirtschaftliche Tätigkeit dauerhaft auszuüben.]

## 5) Datenschutz

### Urteile

**[Urteil des Gerichtshofs \(Zweite Kammer\) vom 14. Februar 2019 – C-345/17 – Buivids](#)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 3, 9 DatenschutzRL 95/46/EG (Verarbeitung personenbezogener Daten und Meinungsfreiheit)

**Schlagnote:** Verarbeitung personenbezogener Daten und Freiheit der Meinungsäußerung – „Haushaltsausnahme“ – „journalistische Tätigkeit“ – Medienprivileg

**Kernaussage:** Werden Videoaufzeichnungen von Polizeibeamten, die bei der Verrichtung ihrer Dienste in einer Polizeidienststelle zu sehen sind, auf einer öffentlichen Video-Website hochgeladen, fallen diese in den Anwendungsbereich der DatenschutzRL 95/46/EG. Diese Aufnahmen können aber eine Verarbeitung personenbezogener Daten allein zu „journalistischen Zwecken“ iSd RL darstellen und somit gerechtfertigt sein, sofern sich aus dem Video ergibt, dass das Ziel der Aufzeichnung und Veröffentlichung ausschließlich die Verbreitung von Informationen, Meinungen oder Ideen in der Öffentlichkeit war.

**[Hinweis:** Herr Buivids musste im Rahmen eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens eine Aussage in den Räumlichkeiten der lettischen Polizei machen. Hiervon fertigte er eine Videoaufzeichnung an, auf der auch Polizeibeamte bei der Durchführung ihres Dienstes zu sehen waren. Anschließend lud er die Aufzeichnung auf die Internetplattform YouTube hoch. Die lettische Datenschutzbehörde sah darin einen Verstoß gegen die Aufklärungspflichten der zu diesem Zeitpunkt noch geltenden Europäischen DatenschutzRL 95/46/EG.



Das vorliegende Gericht wollte nun vom EuGH wissen, ob der Anwendungsbereich der RL 95/46/EG eröffnet ist und bejahendenfalls, ob der Ausnahmetatbestand der „journalistischen Zwecken“ iSd Art. 9 RL 95/46/EG greift.

Seiner gefestigten Rechtsprechung folgend, klassifizierte der EuGH die von den Polizeibeamten gemachten Videoaufnahmen als Verarbeitung „personenbezogener Daten“. Zum einen seien die Polizisten in dem Video identifizierbar gewesen und zum anderen sei das dauerhafte Aufzeichnen des Videos auf dem Speichermedium der Kamera (vgl. Urt. v. 11.12.2014 – C-212/13 – [Rynes](#), Rn. 23, 25) sowie das anschließende Hochladen als automatisierte Verarbeitung anzusehen (vgl. Urteile v. 6.11.2003 – C-101/01 – [Lindqvist](#), Rn. 25, und v. 13.5.2014 – C-131/12 – [Google Spain und Google](#), Rn. 26).

Die von Herrn Buivids angeführte „Haushaltsausnahme“ nach Art. 3 Abs. 2 Alt. 2 RL 95/46/EG sei vorliegend nicht einschlägig, da der Kläger durch das Hochladen des Videos auf eine öffentliche Internetplattform offensichtlich seinen von der Norm geschützten abgegrenzten Privatbereich verlasse.

Im Anschluss widmete sich der EuGH der Frage, ob die vorliegende Verarbeitung personenbezogener Daten dann von den datenschutzrechtlichen Pflichten ausgenommen sein könnte, wenn sie „journalistischen Zwecken“ dient (nach Art. 9 RL 95/46/EG, heute Art. 85 Abs. 2 DSGVO). Hierbei geht es um die gewichtige Frage nach der Reichweite des datenschutzrechtlichen Medienprivilegs. Um der besonderen Stellung der Meinungsfreiheit gerecht zu werden, sind die sie betreffenden Rechtsbegriffe weit auszulegen. „Journalistische Tätigkeiten“ seien deshalb solche, die bezwecken, Informationen, Meinungen oder Ideen, in die Öffentlichkeit zu verbreiten (vgl. EuGH v. 16.12.2008 – C-73/07 – [Satakunnan Markkinapörssi und Satamedia](#), Rn. 61). Dabei komme es nicht darauf an, dass Herr Buivids kein Berufsjournalist sei. Auch das Hochladen im Internet sei noch kein Gegenbeweis gegen die journalistische Tätigkeit, da diese unabhängig vom Medium zu bewerten sei.

Die Entscheidung erging zwar noch zur RL 95/46/EG, die Erkenntnisse aus diesem Urteil können jedoch zur Auslegung der DSGVO herangezogen werden. Es wird sich zeigen, wie die Mitgliedstaaten das in Art. 85 Abs. 2 DSGVO geregelte Medienprivileg ausgestalten, um so die nationalen Datenschutzregelungen mit dem Recht auf freie Meinungsäußerung in Einklang zu bringen. In Deutschland sind vor allem die großen Medienanstalten gesetzlich geschützt (bspw. ARD, ZDF, etc. durch § 57 RStV). Fraglich ist, ob nicht in Zeiten der digitalen Informationsgesellschaft und zunehmendem „Bürgerjournalismus“ eine Ausweitung der gesetzlichen Privilegierung angebracht und europarechtlich geboten wäre.]

## 6) Gleichbehandlung

### Urteile

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 26. März 2019 – C-621/16 P – Kommission / Italien](#)

**Rechtsvorschriften:** VO (EWG) Nr. 1/58 (zur Regelung der Sprachenfrage für die EWG)

**Schlagworte:** Beamtenstatut – Allgemeine Auswahlverfahren zur Einstellung von Verwaltungsbeamten – Erforderliche Sprachkenntnisse – Begrenzung der Wahl der Sprache der Auswahlverfahren auf Englisch, Französisch und Deutsch – Diskriminierung aufgrund der Sprache

**Kernaussage:** In den Verfahren zur Auswahl des Personals der Unionsorgane sind Ungleichbehandlungen aufgrund von Sprache grundsätzlich unzulässig.

**[Hinweis:** Das Europäische Amt für Personalauswahl (EPSO) veröffentlichte im Jahr 2014 zwei Stellenausschreibungen. Als zweite Sprache des Auswahlverfahrens konnten die Bewerber lediglich Englisch, Französisch oder Deutsch wählen. Außerdem musste für die Kommunikation zwischen den Bewerbern und dem EPSO eine dieser drei Sprachen verwendet werden. Die Italienische Republik klagte gegen diese Beschränkung auf die drei genannten Sprachen in erster Instanz vor dem Europäischen Gericht (EuG) und hatte Erfolg. Die Kommission verfolgt gegen dieses Urteil das Rechtsmittelverfahren vor dem EuGH.

Mit seinem Urteil wies der EuGH (Große Kammer) die geltend gemachten Rechtsmittelgründe



zurück. In der Sache setzte er sich mit der Frage auseinander, inwiefern im Besetzungsverfahren Sprachanforderungen gemacht werden dürfen. Art. 1d des Beamtenstatuts setze dem Gestaltungsspielraum bei der Bewerberauswahl Grenzen. Danach seien Ungleichbehandlungen aufgrund der Sprache nur zulässig, sofern die Einschränkung objektiv gerechtfertigt ist und sich nach den tatsächlichen dienstlichen Anforderungen richtet. Werden spezielle Sprachkenntnisse verlangt, müssen diese verhältnismäßig sein und auf klaren, objektiven und vorhersehbaren Kriterien beruhen, anhand derer die Bewerber nachvollziehen können, warum sie diese Voraussetzung erfüllen müssen. Die Unionsgerichte müssen überprüfen können, ob die Voraussetzungen für die Sprachanforderung vorliegen. Die Beweislast obliege der Kommission als Arbeitgeberin. Das EuG habe rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Kommission diesen Anforderungen nicht hinreichend nachgekommen ist.]

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 26. März 2019 – C-377/16 – Spanien / Parlament](#)

**Rechtsvorschriften:** VO (EWG) Nr. 1/58 (zur Regelung der Sprachenfrage für die EWG)

**Schlagworte:** Sprachenregelung – Verfahren zur Auswahl von Vertragsbediensteten – Fahrer – Beschränkung der Wahl der Sprache des Auswahlverfahrens auf die englische, die französische und die deutsche Sprache – Kommunikationssprache – Beamtenstatut – Diskriminierung aufgrund der Sprache – Rechtfertigung – Dienstliches Interesse

**Kernaussage:** In den Verfahren zur Auswahl des Personals der Unionsorgane sind Ungleichbehandlungen aufgrund der Sprache grundsätzlich unzulässig.

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 15. Januar 2019 – C-258/17 – E.B.](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Verbot der Diskriminierung aus Gründen der sexuellen Ausrichtung – Homosexuelle Beziehungen mit Minderjährigen – Disziplinarsanktionen gegen Polizeibeamten nach einem Strafurteil – Aufrechterhaltung der Wirkungen der Disziplinentcheidung

**Kernaussage:** Die GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG ist mit Ablauf ihrer Umsetzungsfrist auf die zukünftigen Wirkungen einer vor diesem Zeitpunkt erlassenen und rechtskräftigen Disziplinentcheidung anwendbar. Somit muss das nationale Gericht zwar nicht die Disziplinarstrafe selbst (Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand), wohl aber die damit einhergehende Kürzung der Ruhebezüge prüfen, ob diese nicht in diskriminierender Weise berechnet wurden.

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Große Kammer\) vom 22. Januar 2019 – C-193/17 – Cresco Investigation](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 21 Abs. 1 EU-GRC (Diskriminierungsverbot), Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 2 Abs. 5, Art. 7 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Regelung, die einer begrenzten Gruppe von Arbeitnehmern aufgrund ihrer Religion bestimmte Rechte gewährt – Vergleichbarkeit – Unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion – Positive und spezifische Maßnahme – Horizontale Wirkung der EU-GRC

**Kernaussage:** Die Gewährung eines bezahlten Feiertags am Karfreitag in Österreich allein für diejenigen Arbeitnehmer, die bestimmten Religionen angehören, stellt eine unionsrechtlich verbotene Diskriminierung wegen der Religion dar.

[Hinweis: S. Anmerkung von Höller/Klengel unter II.]

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Zweite Kammer\) vom 7. Februar 2019 – C-49/18 – Escrivano Vindel](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 1, 2, 6 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 21 EU-GRC, Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV

**Schlagworte:** Haushaltssparmaßnahmen – Kürzung der Bezüge von Beschäftigten im öffentlichen Dienst – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

**Kernaussage:** Erfolgen Gehaltskürzungen bei verschiedenen Besoldungsgruppen in unterschiedlicher Höhe, ist dies auch dann unionsrechtskonform, wenn in der prozentual stärker gekürzten Besoldungsgruppe vermehrt jüngere Richter mit weniger Dienstjahren vertreten sind. Für die Gewährung der Unabhängigkeit des richterlichen Urteils kommt es darauf an, dass die Höhe der Bezüge der von den Richtern ausgeübten Funktion entspricht.

[**Hinweis:** Um das von der EU vorgegebene Ziel der Reduzierung des spanischen Haushaltsdefizits zu erreichen, wurde in Spanien die Richterbesoldung gekürzt. Von der Kürzung waren nicht alle Besoldungsgruppen gleichermaßen betroffen, sondern die unteren Besoldungsstufen mit einem höheren Prozentsatz. Richter, die in einer solchen Besoldungsgruppe mit niedrigeren Bezügen eingruppiert sind, sind im Allgemeinen jünger und haben ein geringeres Dienstalalter als Richter in höheren Besoldungsstufen. Im Ausgangsverfahren stellte sich die Frage, ob deren prozentual höhere Besoldungskürzung einen Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 21 EU-GRC und Art. 2 RL 2000/78/EG sowie allgemein gegen den Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit in Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV darstellt.

Der EuGH erkannte keinen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot, da die verschiedenen Richter kategorien, in die eine Eingruppierung erfolge, nicht miteinander vergleichbar seien (Rn. 53, 55). Auch liege kein Verstoß gegen die richterliche Unabhängigkeit vor, sofern die Bezüge dadurch nicht in einem Maße sinken würde, wonach die Besoldung nicht mehr der Bedeutung der von einem Richter ausgeübten Funktionen entspricht und damit die Unabhängigkeit seines Urteils gefährdet wäre.

In einem portugiesischen Vorlageverfahren hatte der EuGH bereits entschieden, dass die Maßnahmen Portugals zur allgemeinen Kürzung der Bezüge in der öffentlichen Verwaltung, die mit dem Abbau des Haushaltsdefizits und einem Finanzhilfeprogramm der EU zusammenhängen und von denen auch Richter betroffen waren, nicht gegen den Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit verstoßen (EuGH v. 27.02.2018 – C-64/16 – [Associação Sindical dos Juizes Portugueses](#); vgl. zur Krisenpolitik in der EU und dem damit verbundenen Abbau von Sozialstandards ferner Rödl/Callsen, Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion – Schutz durch Art. 28 EU-Grundrechtecharta?, [HSI-Schriftenreihe Bd. 13](#); mit Bezug auf Griechenland Däubler, Wiederaufbau statt Deregulierung in Griechenland, HSI-Working-Paper Nr. 9).]

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 14. Februar 2019 – C-154/18 – Horgan und Keegan**

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 Abs. 2 Buchst. b GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

**Schlagworte:** Mittelbare Diskriminierung wegen des Alters – Neu eingestellte Lehrkräfte – Ungünstigere Entgeltskala und Einstufung bei Neueinstellungen im Vergleich zu bereits beschäftigten Lehrkräften

**Kernaussage:** Werden Lehrkräfte ab einem gesetzlich bestimmten Zeitpunkt zu ungünstigeren Bedingungen als denjenigen, die für bereits beschäftigte Lehrkräfte gelten, eingestellt, stellt dies keine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters dar.

[**Hinweis:** In dem Verfahren wird die Zulässigkeit einer Absenkung von Arbeitsbedingungen für Neuanstellungen unter einem interessanten Gesichtspunkt thematisiert: dem Verbot der Altersdiskriminierung in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG. Im Jahre 2011 war Irland von einer Wirtschaftskrise erfasst worden. Die öffentlichen Haushalte sollten saniert werden, indem im Personalbereich gekürzt wurde. Die Vergütung für neu eingestellte Lehrkräfte wurde um 10 % verringert, außerdem wurden neu einzustellende Lehrkräfte ungünstiger in das Entgeltsystem eingestuft. Hintergrund dieser Regelung ist es, dass Entgeltsenkungen der vor 2011 eingestellten Bediensteten tarifvertraglich verboten sind. Kürzungen im Personalbereich waren also nur für neu eingestellte Beschäftigte möglich.

Der EuGH verneinte eine Diskriminierung der nach 2011 eingestellten Lehrkräfte aufgrund des Alters mit wenigen Worten. Das einzige relevante Kriterium für die Anwendung der neuen Regelung in Bezug auf die Entgeltskala und die Einstufung sei der Einstellungszeitpunkt. Dieser habe offensichtlich nichts mit dem Alter der eingestellten Personen zu tun, weshalb auch eine mittelbare Diskriminierung ausscheide. Lehrkräfte, die vor 2011 eingestellt worden sind und solche, die nach 2011 eingestellt worden sind, gehörten nicht zu einem vergleichbaren Personenkreis. Zudem sei das Alter, zu dem Beschäftigte eingestellt worden sind, nach der Reform nicht erheblich gesunken. Mit ähnlichen Argumenten hatte der Gerichtshof bereits eine Ungleichbehandlung von Beamten der EU durch Veränderungen im Beamtenstatut abgelehnt (EuGH v. 22. 12. 2008 – C-443/07 P – [Centeno Mediavilla u.a.](#), Rn. 81, 83).

Die Klägerin und der Kläger hatten gegenteilig – und im rechtlichen Ausgangspunkt einleuchtend –

argumentiert, dass zwischen den neu eingestellten und den vor 2011 eingestellten Lehrkräften offensichtlich ein Altersunterschied bestünde. Aufgrund der Entgeltabsenkung gäbe es nunmehr zwei Kategorien von Beschäftigten und zwar diejenigen die dieselben Aufgaben übernähmen, aber nach unterschiedlichen Entgeltsystemen bezahlt würden. Der Gerichtshof setzte sich mit diesem Argument nicht näher auseinander.]

## Schlussanträge

### Schlussanträge des Generalanwalts Tanchev vom 28. März 2019 – C-171/18 – Safeway

**Rechtsvorschriften:** Art. 157 AEUV (gleiches Entgelt), Art. 47 EU-GRC

**Schlagworte:** Gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitnehmer – Umsetzung der Entscheidung [Barber](#) (C-262/88) zu gleichem Entgelt in Hinblick auf das Rentenalter – Reichweite des Verbots der rückwirkenden Angleichung des Rentenalters nach unten

**Kernaussage:** Die Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt nach Art. 157 EUV im Hinblick auf das „normale Rentenalter“ darf nicht praktisch unmöglich gemacht oder übermäßig erschwert werden. Dabei ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Hinblick auf das „normale Rentenalter“ durch ein Rechtsbehelfssystem zu gewährleisten. Eine rückwirkende Angleichung nach unten schließt das Unionsrecht aus

## 7) Soziale Sicherheit

### Urteile

#### Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 14. März 2019 – C-372/18 – Dreyer

**Rechtsvorschriften:** Art. 3 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Abkommen EG-Schweiz über die Freizügigkeit – Abgaben auf Einkünfte aus dem Vermögen einer in einem EU-Mitgliedstaat wohnenden Person, die in der schweizerischen Sozialversicherung versichert ist – Abgaben zur Finanzierung von Sozialleistungen des Mitgliedstaats – Begriff der Leistung der sozialen Sicherheit – Berücksichtigung der Mittel des Antragstellers bei der Berechnung der Höhe der Leistungen

**Kernaussage:** Einkünfte aus dem Vermögen von in Frankreich wohnenden Personen, die in der schweizerischen Sozialversicherung versichert sind, dürfen nicht Sozialbeiträgen unterworfen werden, die der Finanzierung von Leistungen der sozialen Sicherheit in Frankreich dienen.

#### Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 7. Februar 2019 – C-322/17 – Bogatu

**Rechtsvorschriften:** Art. 67, 68 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer – Kindergeld für Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren und Familienangehörige haben, die nicht im Beschäftigungsmitgliedstaat wohnen – Vorrangregelung bei Überschneidungen – Begriff der „Tätigkeit als Arbeitnehmer“

**Kernaussage:** Unionsbürger, die in einem anderen Mitgliedsstaat leben, müssen weder eine Beschäftigung ausüben noch infolge einer Beschäftigung eine Geldleistung beziehen, um Kindergeld zu erhalten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Kinder im selben Land oder weiterhin im Heimatland wohnen.

**[Hinweis:** In dem Verfahren geht es um den Anspruch auf Zahlung von Kindergeld an einen rumänischen Staatsbürger. Dieser ist in Irland für sechs Jahre einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgegangen. Nachdem er 2009 seinen Arbeitsplatz verlor, bezog er zunächst ein beitragsabhängiges Arbeitslosengeld und sodann eine beitragsunabhängige Arbeitslosenunterstützung sowie eine Krankenunterstützung. Der Kläger erhielt zunächst Kindergeld für seine im Ausland lebenden Kinder. Die irischen Behörden stellten die Zahlungen für den Zeitraum, in dem der Kläger beitragsunabhängige Sozialleistungen bezog, jedoch ein. Dagegen ging der Kläger vor.

Maßgeblich für die Gewährung von Familienleistungen an EU-Ausländer ist Art. 67 VO (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Für Familienangehörige, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, besteht danach ein Anspruch auf Familienleistungen so, als ob die Familienangehörigen in diesem Mitgliedstaat wohnen würden (Rn. 21). Allerdings richtet sich der Anspruch „nach den Rechtsvorschriften des zuständigen Mitgliedstaats“.

Nach Auffassung der irischen Behörden setze die Auszahlung von Kindergeld an Eltern, deren Kinder im Ausland wohnten, nach dieser Vorschrift voraus, dass diese entweder in Irland eine Beschäftigung ausüben oder eine beitragsabhängige Leistung beziehen. Der EuGH tritt dem entgegen: Art. 68 Abs. 1 lit. a) VO (EG) Nr. 883/2004 stellt Regeln zur Auflösung einer Kollision von Leistungen verschiedener Mitgliedstaaten auf, die danach differenzieren, ob eine Familienleistung durch eine Beschäftigung, eine Rente oder den Wohnort ausgelöst wird. Es sei also ausdrücklich anerkannt, dass Familienleistungen aus anderen Gründen zu zahlen sein könnten als der Beschäftigung (Rn. 24 f.). Weiterhin sei in Art. 67 der VO von Personen, nicht von Arbeitnehmern die Rede, was nahelege, dass die Leistung nicht an die Erwerbstätigkeit anknüpfe. Dies entspreche auch dem Willen des Unionsgesetzgebers. Demnach knüpft die Gewährung von Familienleistungen nicht an die Ausübung einer Beschäftigung oder den Bezug von beitragsabhängigen Sozialleistungen an.

Noch im Jahr 2016 hatte der EuGH in einem britischen Fall kurz vor dem Brexit-Referendum entschieden, dass die Zahlung von Kindergeld an Personen ohne wirksamen Aufenthaltstitel verweigert werden kann (EuGH v. 14.6.2016 – C-308/14 – [Kommission/UK](#)). Das BMAS hat eine entsprechende Regelung für das deutsche Recht erarbeitet (§ 61 Abs. 1a EStG n.F. gemäß des [Gesetzesentwurfs der Bundesregierung v. 19.2.2019](#)).

In Österreich wiederum wurde das Kindergeld „indexiert“, also seine Höhe an die Kaufkraft des Landes angepasst, in dem die Kinder wohnen, § 8a Familienlastenausgleichsgesetz n.F. Zwar könnte auch eine solche Regelung als „Rechtsvorschrift des zuständigen Mitgliedstaats“ anzusehen sein, die die Kindergeldgewährung für im Ausland lebende Kinder ausgestaltet. Die Entscheidungsbegründung des EuGH in der vorliegenden Rs. *Bogatu* verweist aber darauf, dass eine Benachteiligung in solchen Fällen unzulässig ist. Die EU-Kommission hat ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich eingeleitet (vgl. [PM der Kommission vom 24.1.2019](#)).

#### **Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 24. Januar 2019 – C-477/17 – Balandin u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 VO (EU) Nr. 1231/2010 (Ausdehnung der KoordinierungsVO auf Drittstaatsangehörige)

**Schlagworte:** Anwendung von A 1-Bescheinigungen auf Drittstaatsangehörige, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat haben – Recht, sich in der EU frei zu bewegen und aufzuhalten

**Kernaussage:** A 1-Bescheinigungen können auch für Drittstaatsangehörige ausgestellt werden, die sich rechtmäßig vorübergehend in verschiedenen Mitgliedstaaten aufhalten und dort für einen in einem Mitgliedstaat ansässigen Arbeitgeber arbeiten.

**[Hinweis:** Der persönliche Geltungsbereich der KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 und ihrer DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009 erfasst grundsätzlich nur Unionsbürger, Staatenlose und Flüchtlinge mit Wohnort in einem Mitgliedstaat, dessen Rechtsstatut sie unterliegen (sowie für ihre Familienangehörigen und Hinterbliebenen), Art. 2 VO (EG) Nr. 883/2004. Damit kann in Entsendekonstellationen eine auf diesen VO beruhende A1-Bescheinigung, mit der das Fortbestehen der Sozialversicherung im Entsendestaat verbindlich bescheinigt wird, i.d.R. nur für diese Personengruppen ausgestellt werden. Art. 1 VO (EU) Nr. 1231/2010 erstreckt den Anwendungsbereich dieser Koordinierungsverordnungen darüber hinaus auf Drittstaatsangehörige, die allein aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits von den VO (EG) Nr. 883/2004 und VO (EG) Nr. 987/2009 erfasst werden, vorausgesetzt, dass sie ihren rechtmäßigen Wohnsitz in einem Mitgliedstaat haben und sich in einer Situation befinden, die nicht nur einen einzigen Mitgliedstaat betrifft.

Im Ausgangsverfahren waren zwei drittstaatsangehörige Eiskunstläufer bei einem niederländischen Unternehmen angestellt, um regelmäßig in anderen Ländern (Mitgliedstaaten und Drittstaaten) aufzutreten. Der zuständige niederländische Sozialleistungsträger weigerte sich (für die letzten

Wochen der Saison) eine A1-Bescheinigung für die beiden entsandten Arbeitnehmer auszustellen. Fraglich war vorliegend, ob die Eiskunstläufer einen „rechtmäßigen Wohnsitz“ i.S.v. Art. 1 VO (EU) Nr. 1231/2010 in einem Mitgliedstaat haben. Das vorlegende niederländische Gericht wollte wissen, wie der Begriff zu verstehen sei, da die unterschiedlichen Sprachfassungen der VO (EU) Nr. 1231/2010 hier Interpretationsspielräume hinsichtlich der Dauer des Aufenthalts in einem Mitgliedstaat eröffneten.

Der EuGH legte den Begriff „rechtmäßiger Wohnsitz“ in Art. 1 VO (EU) Nr. 1231/2010 unionsrechtsautonom aus. Dieser habe zwar zunächst dieselbe Bedeutung wie der Begriff „Wohnort“ i.S.v. Art. 1 VO (EG) Nr. 883/2004, der dort unter Buchst. j als „Ort des gewöhnlichen Aufenthalts einer Person“ definiert wird. Die Begriffe „Wohnort“ und „rechtmäßiger Wohnsitz“ würden in den beiden Verordnungen jedoch zu unterschiedlichen Zwecken verwendet (Rn. 34 ff.). Den Gesetzgebungsmaterialien (KOM[2007] 439 endg.) zufolge sollten sich Drittstaatsangehörige auch dann auf die KoordinierungsVO berufen können, wenn sie die Wohnsitzvoraussetzung nicht erfüllen, sondern sich ggf. nur vorübergehend in einem Mitgliedstaat aufhalten (Rn. 40). Weiter stellte der EuGH systematische Erwägungen an, wonach Art. 12 RL 2011/98/EU für sich vorübergehend in der EU aufhaltende Drittstaatsangehörige ein Recht auf Gleichbehandlung in den Zweigen der Sozialversicherung enthält. Unter Berücksichtigung des effet utile der VO (EU) Nr. 1231/2010 kommt der EuGH daher zu dem Schluss, dass sich drittstaatsangehörige Arbeitnehmer bereits dann auf die VO (EG) Nr. 883/2004 und VO (EG) Nr. 987/2009 berufen können, wenn sie sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten und dort rechtmäßig arbeiten.]

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Zehnte Kammer\) vom 23. Januar 2019 – C-272/17 – Zyla](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit), Art. 7 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 3, 4, 5, 11 Abs. 1 Titel II KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Innerhalb eines Jahres nur teilweise bestehende Sozialversicherung in einem Mitgliedstaat – Berücksichtigung nur eines zeitlich proportional zum Versicherungszeitraum bemessenen Teils des Beitrags bei der allgemeinen Steuergutschrift – Wohnen des Arbeitnehmers während der Nichteinbeziehung in die Sozialversicherung in einem anderen Mitgliedstaat

**Kernaussage:** Ein Mitgliedstaat darf für evtl. Vergünstigungen bei der Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen die Zeiträume ausschließen, in denen ein Arbeitnehmer in einem anderen Mitgliedstaat wohnte, ohne dort berufstätig zu sein.

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Zehnte Kammer\) vom 13. Februar 2019 – C-179/18 – Rohart](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 4 Abs. 3 EUV (Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit), Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 (Beamtenstatut)

**Schlagworte:** Berechnung der Altersrente eines Arbeitnehmers – Ununterbrochene Tätigkeit als EU-Beamter – Anrechnung des Wehrdienstes

**Kernaussage:** Der Wehrdienst darf bei der Berechnung der Altersrente eines Arbeitnehmers nicht deshalb unberücksichtigt bleiben, weil der Betroffene zum Zeitpunkt seines Wehrdienstes und auch danach ununterbrochen Beamter der Union war.

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Achte Kammer\) vom 14. März 2019 – C-134/18 – Vester](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 45 AEUV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer), Art. 48 AEUV (Sicherstellung der Ansprüche und Leistungen der sozialen Sicherheit), Art. 57 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Wanderarbeitnehmer – Leistungen bei Invalidität – Je nach Mitgliedstaat unterschiedliche Entschädigungsregelungen – Gewährung einer Entschädigung wegen Arbeitsunfähigkeit – Wartezeit

**Kernaussage:** Wird der Invalidenstatus eines Arbeitnehmers in dem Mitgliedstaat, in dem er alle seine Versicherungszeiten zurückgelegt hat, erst ein Jahr später anerkannt als in seinem aktuellen Wohnsitzmitgliedstaat, ist ihm für die weitere notwendige Wartezeit eine Entschädigung wegen Arbeitsunfähigkeit zu gewähren.



## Schlussanträge

### [Schlussanträge der Generalwältin Sharpston vom 26. März 2019 – C-95/18 und C-96/18 – van den Berg und Giesen](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 13 Abs. 2 KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch VO (EG) Nr. 883/2004)

**Schlagworte:** Tätigkeiten, die einen bestimmten Schwellenwert an Arbeitsstunden oder Einkommen in einem anderen Mitgliedstaat als dem Wohnsitzmitgliedstaat nicht überschreiten – Anwendbares Recht – Weigerung, Familienleistungen zu gewähren und Kürzung der Altersrente im Wohnsitzmitgliedstaat – Abkommen zwischen zwei Mitgliedstaaten

**Kernaussage:** Ein Wanderarbeitnehmer, der im Beschäftigungsmemberstaat nicht sozialversichert ist und daher keinen Anspruch auf eine Altersrente oder Familienzulage hat, darf in seinem Wohnsitzstaat nicht vom Anspruch auf Sozialleistungen ausgeschlossen werden.

### [Schlussanträge des Generalwalts Pitruzzella vom 26. Februar 2019 – C-33/18 – V](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 87 Abs. 8 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Wandererwerbstätiger mit Arbeitsverhältnis in Luxemburg und selbständiger Tätigkeit in Belgien – Ausnahmen vom Grundsatz der Anwendung nur eines nationalen Rechts – Doppelte Zugehörigkeit – Ausdrücklicher Antrag auf Anwendbarkeit der KoordinierungsVO

**Kernaussage:** Ein Wandererwerbstätiger, der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 eine abhängige Beschäftigung in einem Mitgliedstaat und eine selbständige Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübte und so einer doppelten Zugehörigkeit in den Sozialversicherungssystemen unterlag, war nicht verpflichtet, gem. Art. 87 Abs. 8 KoordinierungsVO einen ausdrücklichen Antrag auf Anwendung der VO zu stellen.

### [Schlussanträge des Generalwalts Pitruzzella vom 10. Januar 2019 – C-631/17 – Inspecteur van de Belastingdienst](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 11 Abs. 3 lit. e KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats, der an Bord eines Schiffes unter der Flagge eines Drittstaats als Seemann beschäftigt ist – Arbeitgeber, der in einem anderen Staat als dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers ansässig ist – Persönlicher Geltungsbereich der KoordinierungsVO

**Kernaussage:** Ein Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats, der im Dienst eines in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassenen Arbeitgebers als Seemann an Bord eines Schiffes unter der Flagge eines Drittstaats tätig ist und der sich während seiner Arbeit außerhalb des Hoheitsgebiets der EU befindet, unterliegt für diesen Zeitraum den Rechtsvorschriften seines Wohnsitzmitgliedstaats.

### [Schlussanträge des Generalwalts Hogan vom 7. März 2019 – C-32/18 – Moser](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 60 Abs. 1 S. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

**Schlagworte:** Familienleistungen – Anspruch auf die Differenz zwischen dem im vorrangig zuständigen Mitgliedstaat gezahlten Elterngeld und dem im nachrangig zuständigen Mitgliedstaat gezahlten Kinderbetreuungsgeld

**Kernaussage:** Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld ist unter Bezugnahme auf das Einkommen zu berechnen, das aus einer vergleichbaren Erwerbstätigkeit im nachrangig zuständigen Mitgliedstaat hypothetisch erzielt werden könnte.

## Neu anhängige Verfahren

### [Vorabentscheidungsersuchen der Cour de cassation \(Frankreich\) – C-17/19 – Bouygues travaux publics u.a.](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 11 VO (EWG) Nr. 574/72, Art. 14 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b VO Nr. 1408/71, Art. 13 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** E 101-Bescheinigung (jetzt: A1 Bescheinigung) – Bindungswirkung – betrügerische

Erlangung

[**Hinweis:** Das Vorlageverfahren betrifft die Frage, ob eine vom Sozialversicherungsträger des Entsendestaats ausgestellte E 101-Bescheinigung (heute: A1-Bescheinigung) auch dann die Gerichte des Beschäftigungsstaats bindet, wenn das Dokument auf betrügerische Weise erlangt wurde. In der Rs. [Altun u.a.](#) hatte der EuGH bereits entschieden, dass eine A1-Bescheinigung in einem solchen Fall ausnahmsweise außer Acht gelassen werden darf (Urt. v. 06.02.2018 – C-359/16; mit Hinweis in HSI-Newsletter 1/2018 unter IV.7) Das Verfahren bietet dem Gerichtshof die Gelegenheit, seine Rechtsprechung zu festigen und weiter auszudifferenzieren. Das Vorlagegericht wirft weiter die Frage auf, ob die Bindungswirkung von A1-Bescheinigungen nicht nur bei der Bestimmung der für das System der sozialen Sicherheit geltenden Rechtsvorschriften, sondern auch für die Geltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen relevant ist.]

### [Vorabentscheidungsersuchen des Bundessozialgerichts \(Deutschland\) – C-29/19 – Bundesagentur für Arbeit](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 62 Abs. 1, 2 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Berechnung von Arbeitslosenunterstützung – „erhaltenes Entgelt“ als Berechnungsgrundlage – Probleme bei unzureichender Dauer bzw. verspäteter Abrechnung des Entgeltbezugs – fiktive Ersatzbemessung

[**Hinweis:** Für die Berechnung des Arbeitslosengelds anhand des bisherigen Arbeitsentgelts wird nach § 150 Abs. 1 S. 2 SGB III i.d.R. ein Bemessungszeitraum von einem Jahr zugrunde gelegt. Er wird auf zwei Jahre erweitert, wenn der Bemessungszeitraum anderenfalls weniger als 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt enthält (§ 150 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB III). Kommen auch innerhalb des zweijährigen Bemessungszeitraums keine 150 Tage mit Anspruch auf Arbeitsentgelt zusammen, wird als Bemessungsentgelt ein fiktives Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das sich nach der beruflichen Qualifikation richtet (näher § 152 SGB III).

In dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen des BSG (Vorlagebeschl. v. 23.10.2018 – B 11 AL 9/17 R) geht es um die Frage, ob die fiktive Bemessung mit Art. 62 Abs. 1 i.V.m. Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004 vereinbar ist, wenn die arbeitslose Person in ihrer letzten Beschäftigung im zuständigen Mitgliedstaat weder einen Anspruch auf Arbeitsentgelt über 150 Tage im zweijährigen Bemessungszeitraum erworben hat noch der Arbeitgeber das Entgelt rechtzeitig abgerechnet hat (vgl. auch Körtek, jurisPR-SozR 6/2019, Anm. 1).]

## 8) Steuerrechtliche Fragen

### Neu anhängige Verfahren

### [Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal de première instance de Liège \(Belgien\) – C-35/19 – Belgischer Staat](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 45 ff. (Arbeitnehmerfreizügigkeit) und die Art. 56 ff. (Dienstleistungsfreiheit) AEUV

**Schlagworte:** Beihilfen für Personen mit Behinderung – Steuerbefreiung – Diskriminierung aufgrund des Wohnsitzes

## 9) Urlaubsrecht

### Urteile

### [Urteil des Gerichtshofs \(Fünfte Kammer\) vom 13. März 2019 – C-437/17 – Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 7 Abs. 1 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 45 AEUV (Arbeitnehmerfreizügigkeit)



**Schlagworte:** Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit – Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub in Abhängigkeit von der Dienstzeit bei demselben Arbeitgeber – Nur teilweise Berücksichtigung von Dienstzeiten, die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt wurden

**Kernaussage:** Es ist mit Unionsrecht vereinbar, wenn einem Arbeitnehmer, der insgesamt 25 Dienstjahre bei wechselnden österreichischen Arbeitgebern absolviert hat, eine Urlaubswoche weniger zugesprochen wird als einem Arbeitnehmer, der die gleichen Dienstjahre bei demselben Arbeitgeber gearbeitet hat.

**[Hinweis:** Das vorliegende Verfahren hat eine Regelung des österreichischen Urlaubsrechts zum Gegenstand. Danach beträgt die Länge des Jahresurlaubs bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Dienstjahres auf 36 Werktage. Für die Bemessung der Dienstzeit ist maßgeblich, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen ist. Beschäftigungsverhältnisse bei anderen Arbeitgebern können jedoch im Umfang von fünf Jahren berücksichtigt werden. Dies gilt zwar dem Wortlaut des Gesetzes nach nur für im Inland zugebrachte Dienstzeiten; der Rechtsprechung zufolge fallen darunter aber auch im EU-Ausland zurückgelegte Beschäftigungszeiten.

Der EuGH hatte bereits festgestellt, dass eine lange Dienstzugehörigkeit honoriert werden kann, ohne dass eine verbotene mittelbare Altersdiskriminierung vorliegt (Preis/Reuter, in: Preis/Sagan, Rn. 6.68 ff.; s. bereits EuGH v. 17.10.1989 – 109/88 – [Danfoss](#), Rn. 24). Vorliegend stützt sich der Kläger nicht auf das Vorliegen einer Altersdiskriminierung. Er ist der Auffassung, dass schon die unterschiedliche Behandlung von Dienstzeiten, die bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt werden, und solchen, die bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt werden, eine Benachteiligung aufgrund der Staatsangehörigkeit (Art. 45 Abs. 2 AEUV und Art. 7 Abs. 1 VO (EU) Nr. 492/2011) darstellt. Denn letzteres sei überwiegend bei ausländischen Arbeitnehmern der Fall, die regelmäßig erst im Laufe ihres Berufslebens ihre Tätigkeit in Österreich aufnahmen und somit kaum einmal in den Genuss des erhöhten Urlaubsanspruchs kämen. Der Gerichtshof folgt dieser Argumentation nicht. Nach den vorliegenden Tatsachen sei nicht nachgewiesen, dass die Regelung inländische Arbeitnehmer bevorzugt.

Auch ein Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit liege nicht vor. Der EuGH greift sein Diktum aus dem Urteil v. 18.7.2017 – C-566/15 – [Erzberger](#) (s. dazu Heuschmid, [HSI-Newsletter 3/2017, Anm. unter II.](#)) auf: Das Primärrecht der Union könne einem Arbeitnehmer nicht garantieren, dass ein Umzug in einen anderen Mitgliedstaat als seinen Herkunftsmitgliedstaat in sozialer Hinsicht neutral sei, da ein solcher Umzug aufgrund der Unterschiede, die zwischen den Systemen und Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten bestehen, für die betreffende Person je nach Einzelfall Vorteile oder Nachteile in diesem Bereich haben kann. Er stellt unter Verweis auf die Ausführungen des GA fest, dass die Vermutung, Arbeitnehmer könnten durch die Regelung von der Wahrnehmung der Arbeitnehmerfreizügigkeit abgehalten werden, sich auf Umstände stützt, die „zu ungewiss und indirekt“ seien, „als dass diese Regelung die Arbeitnehmerfreizügigkeit beeinträchtigen könnte“ (Rn. 40).]

## 10) Verfahrensrecht

### Urteile

#### [Urteil des Gerichtshofs \(Zweite Kammer\) vom 28. Februar 2019 – C-579/17 – Gradbeništvo Korana](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 1, 53 VO (EU) Nr. 1215/2012 Brüssel Ia-VO (über die gerichtliche Zuständigkeit bei Verbrauchersachen)

**Schlagworte:** Brüssel-Ia-VO – Zivil- und Handelssachen – Soziale Sicherheit – Antrag auf Ausstellung der Bescheinigung über die Vollstreckbarkeit der vom Ursprungsgericht erlassenen Entscheidung – Gerichtlich festgestellter Anspruch eines Sozialversicherungsträgers gegen einen Arbeitgeber auf Zuschläge für das Urlaubsentgelt

**Kernaussage:** Die Brüssel-Ia-VO ist anwendbar, wenn eine Urlaubskasse (in der Rechtsform einer

Körperschaft öffentlichen Rechts) gegen ein Entsendeunternehmen in einem Drittstaat die Begleichung einer in einem Mitgliedstaat festgestellten Forderung geltend macht, die auf Zuschläge für das Urlaubsentgelt gerichtet ist, soweit die Modalitäten der Klage nicht von den allgemeinen Regelungen abweichen und das angerufene Gericht die Richtigkeit der Forderung überprüfen kann. **[Hinweis:** Vorliegend geht es um die Vollstreckung einer Forderung der österreichischen Urlaubskasse im Baugewerbe (BUAK) gegen ein in Slowenien ansässiges Unternehmen. Die BUAK ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Ihre Aufgabe ist es, für jeden in Österreich tätigen Arbeitnehmer der Bauwirtschaft von dessen Arbeitgeber auf der Grundlage gesetzlicher Berechnungsmethoden Zuschläge für das Urlaubsentgelt einzuziehen. Im Fall der Inanspruchnahme des Urlaubs zahlt die BUAK das entsprechende Urlaubsentgelt direkt an die Arbeitnehmer aus. Damit wird trotz der witterungsbedingt hohen Fluktuation in der Branche eine gerechte Verteilung der Urlaubszulagen gewährleistet.

Im Ausgangsverfahren wurde der BUAK in einem Verfahren vor den österreichischen Arbeits- und Sozialgerichten ein Anspruch gegen einen slowenischen Arbeitgeber zuerkannt, der seine Arbeitnehmer für Bauarbeiten nach Österreich entsandte. Zur Vollstreckung des Urteils im Sitzstaat des Unternehmens (Slowenien) beantragte die BUAK beim Ursprungsgericht in Österreich eine Bescheinigung nach Art. 53 Brüssel Ia-VO (EU) Nr. 1215/2012 mit der bescheinigt wird, dass das Urteil vollstreckbar ist. Das Ursprungsgericht legte daraufhin dem EuGH die Frage vor, ob es sich vorliegend um eine Zivil- oder Handelssache handelt, was Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Brüssel Ia-VO ist.

Der EuGH bekräftigte seine frühere Rspr., wonach der Begriff „Zivil- und Handelssachen“ in Art. 1 Abs. 1 VO (EU) Nr. 1215/2012 unionsrechtsautonom auszulegen ist (vgl. EuGH v. 09.03.2017 – C-551/15 – [Pula Parking](#), Rn. 33). Sodann prüfte der EuGH, ob die BUAK mit der Geltendmachung von Zuschlägen für das Urlaubsentgelt hoheitsrechtlich gehandelt hat, was bedeuten würde, dass der Rechtsstreit keine Zivil- und Handelssachen betrifft (Rn. 49; vgl. EuGH v. 23.10.2014 – C-302/13 – [flyLAL-Lithuanian Airlines](#), Rn. 31). Die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Zuschläge beruhe auf tarifvertraglicher Grundlage – die österreichische Verordnung gebe lediglich die Berechnungsmodalitäten vor – und sei daher untrennbar mit dem zivilrechtlichen Anspruch der Arbeitnehmer auf das Urlaubsentgelt verbunden, weshalb auch die Zahlungsklage der BUAK zivilrechtlicher Natur sei (Rn. 54). Die BUAK könne daher vom Ursprungsgericht eine Vollstreckbarkeitsbescheinigung nach Art. 53 VO (EU) Nr. 1215/2012 fordern. Etwas anders gelte nur, wenn die BUAK aufgrund eines öffentlich-rechtlichen Vorrechts eine erweiterte Rechtsposition hätte, aufgrund derer die von ihr festgelegte Höhe des Zuschlags nicht mehr gerichtlich überprüft werden könnte (Rn. 60 f.).]

## V. Verfahren vor dem EGMR

*Zusammengestellt von Karsten Jessolat, DGB Rechtsschutz GmbH, Gew. Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel*

### 1) Betriebliche Altersversorgung

#### Urteile

#### [Urteil \(2. Sektion\) vom 5. März 2019 – Nr. 36366/06 – Yavaş u. a. / Türkei](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

**Schlagworte:** Kürzung einer Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung – wirtschaftliche Defizite des Unternehmens – Anpassung durch gesetzliche Regelung – überlange Verfahrensdauer

**Kernaussage:** Die Kürzung einer Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ist auch in dem Fall, dass die Anwartschaft um fast die Hälfte gekürzt wird, dann nicht unangemessen, wenn sie auf einer gesetzlichen Regelung beruht, deren Ziel es ist, die Verluste des die Altersversorgung gewährenden Unternehmens soweit wie möglich zu begrenzen.

**[Hinweis:** Die Beschwerdeführer waren bei einer staatlichen Versicherungsgesellschaft beschäftigt. Im Jahre 2001 beliefen sich deren Verluste auf ca. 5,7 Mio. Euro. Durch ein Gesetz wurde festgelegt, dass die Altersrenten der Beschwerdeführer ab dem 1. Februar 2002 durch „Anpassung“ gekürzt werden. Eine hiergegen erhobene Klage vor dem Arbeitsgericht hatte erstinstanzlich noch Erfolg. Das Berufungsgericht hob die Entscheidung auf und bestätigte die durch Gesetz festgelegte Kürzung der betrieblichen Altersversorgung. Dagegen erhobene Beschwerden blieben erfolglos.

Der Gerichtshof stellt zwar fest, dass die Kürzung der betrieblichen Altersversorgung einen Eingriff in das Recht auf Eigentum darstellen kann (vgl. [Pravednaya / Russland](#), Urteil vom 18.11.2004 – Nr. 69529/01; [Maggio u. a. / Italien](#), Urteil vom 31.05.2011 – Nr. 46286/09; [Varesi u. a. / Italien](#), Urteil vom 12.03.2013 – Nr. 49407/08). Jedoch beruht im vorliegenden Fall der Eingriff in das Recht auf Eigentum auf einer gesetzlichen Grundlage. Diese ist auch nicht unverhältnismäßig, da die Rente weiterhin ohne Diskriminierung oder Benachteiligung gewährt wird. Zudem hat die Anpassung auch keine rückwirkende Wirkung gehabt (vgl. [Bélané Nagy / Ungarn](#), Urteil vom 13.12.2016 – Nr. 53080/13; s. Hinweis in HSI-Newsletter 4/2016 unter V.4). Der Gerichtshof hat daher keinen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt. Auch einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK wegen einer überlangen Verfahrensdauer hat der Gerichtshof bei der Dauer des Verfahrens von fast vier Jahren vor den nationalen Gerichten nicht feststellen können.]

#### [Urteil \(4. Sektion\) vom 19. Februar 2019 – Nr. 57123/10 – Aleksic / Slowenien](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 EMRK (Verbot der Diskriminierung) i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Wegfall einer staatlichen Altersversorgung – Diskriminierung wegen der Staatsbürgerschaft – Teilnahme an einer militärischen Intervention gegen den Staat als möglicher Rechtfertigungsgrund für Diskriminierung

**Kernaussage:** Auch wenn dem Staat im Bereich der sozialen Sicherheit ein Ermessensspielraum eingeräumt ist, müssen sehr schwerwiegende Gründe vorliegen, um eine Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit rechtfertigen zu können.

**[Hinweis:** Der Beschwerdeführer war Bürger der Republik Serbien in der sozialistischen Bundesrepublik Jugoslawien. Nach deren Auflösung behielt er die Staatsangehörigkeit der damaligen Bundesrepublik Jugoslawien. Er hatte seit 1977 seinen ständigen Wohnsitz in Slowenien. Dort beantragte er die Gewährung der gesetzlich vorgesehenen Militärrente. Diese wurde ihm mit dem Hinweis versagt, dass er diese als serbischer Staatsangehöriger in der Republik Serbien beantragen müsse. Sein ständiger Wohnsitz in Slowenien sei der slowenischen Staatsbürgerschaft nicht gleichzusetzen. Die vor der serbischen Sozialgerichtsbarkeit erhobene Klage blieb in allen Instanzen

erfolglos.

Der Gerichtshof nimmt zur Begründung seiner Entscheidung im Wesentlichen Bezug auf das Urteil in der Sache [Ribač / Slowenien](#), Urteil vom 05.12.2017 – Nr. 57101/10; vgl. Hinweis in [HSI-Newsletter 4/2017 unter V.6](#)) und stellt einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 fest.]

## 2) Datenschutz

### Urteile

#### [Urteil \(1. Sektion\) vom 24. Januar 2019 – Nr. 43514/15 – Catt / Vereinigtes Königreich](#)

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

**Schlagworte:** Speicherung von Informationen über Teilnahme an Demonstrationen – Anspruch auf Löschung von gespeicherten Daten – Datenschutz im Verhältnis zur Gefahrenabwehr

**Kernaussage:** Es verstößt gegen das Recht auf Schutz des Privatlebens, wenn Datenbanken in einer Weise eingerichtet werden, dass die darin enthaltenen Daten nicht ohne Weiteres überprüft, bearbeitet und anschließend verwendet werden können.

**[Hinweis:** Der Beschwerdeführer hat an mehreren öffentlichen u. a. gewerkschaftlich organisierten Demonstrationen und Protestkundgebungen teilgenommen. Er wurde dabei von den Polizeibehörden erkennungsdienstlich erfasst und seine persönlichen Daten wurden in einer polizeilichen Datenbank gespeichert. Im August 2010 forderte er von den Polizeibehörden seine Einträge aus den Datenbanken zu löschen. Dies wurde abgelehnt. Eine hiergegen erhobene Klage blieb in allen Instanzen vor den nationalen Gerichten erfolglos. Insbesondere wurde kein Verstoß gegen Art. 8 EMRK festgestellt.

Der Gerichtshof kommt zu dem Ergebnis, dass die Speicherung der personenbezogenen Daten des Beschwerdeführers diesen in seinen Rechten nach Art. 8 EMRK beeinträchtigt. Dies folge daraus, dass bereits die bloße Speicherung von Informationen einen Eingriff in das Recht auf Achtung des Privatlebens darstellt ([Segerstedt-Wiberg u. a. / Schweden](#), Urteil vom 06.06.2006 – Nr. 62332/00). Zwar haben die nationalen Behörden im Hinblick darauf, ob für einen Eingriff in das Recht des Beschwerdeführers ein „dringendes soziales Bedürfnis“ besteht, einen Ermessensspielraum. Dieser wird jedoch eingeschränkt, wenn erkennbar ist, dass eine verdeckte Überwachung die Gefahr von Willkür in sich birgt. Wenn der Staat sich für ein System der Datenspeicherung entscheidet, muss es Verfahrensgarantien geben, die die Löschung bewirken können, sofern die Aufbewahrung unverhältnismäßig ist. Wenn, wie in vorliegendem Fall, die Regierung hierzu vorträgt, dass die Löschung der gespeicherten Daten zu kompliziert sei, werden die erforderlichen Verfahrensgarantien nicht mehr gewährleistet, sodass ein Eingriff in das nach Art. 8 EMRK geschützte Recht auf Privatleben vorliegt.]

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

#### [Nr. 80450/17 – Godenau / Deutschland eingereicht am 20. November 2017, zugestellt am 10. Januar 2019](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 10 EMRK (Recht auf freie Meinungsäußerung); Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

**Schlagworte:** Anspruch auf Streichung persönlicher Daten – Diskriminierung wegen Engagement in einer rechtsextremen Partei

**[Hinweis:** Die Beschwerdeführerin war in Deutschland Mitglied der Partei „Die Republikaner“ und darin politisch aktiv. Wegen Zweifeln an ihrer Verfassungstreue wurde sie aus dem Hessischen Schuldienst entlassen. Ihr wurde mitgeteilt, dass ihr Name, ihr Geburtsdatum, ihre Berufsausbildung und die Gründe für ihre Untauglichkeit, im Schuldienst weiterhin tätig zu sein, gespeichert werden. Sie beantragte erfolglos die Streichung dieser Informationen bei den Verwaltungsgerichten, die

feststellten, dass es der Datenspeicherung zwar an einer ausreichenden Rechtsgrundlage fehlte, diese jedoch im Wesentlichen nicht unrechtmäßig war.]

### 3) Koalitionsfreiheit

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

[Nr. 43178/18 – Zengin / Türkei eingereicht am 31. August 2018 – zugestellt am 8. Januar 2019](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Ansprüche aus einem Sozialplan – Weigerung der Zahlung wegen Teilnahme an einer Gewerkschaftsveranstaltung

[**Hinweis:** Der Beschwerdeführer ist bei einer Kommunalverwaltung beschäftigt, die mit der zuständigen Gewerkschaft einen Sozialplan über die Zahlung einer monatlichen Entschädigung vereinbart hat. Die Gemeinde hat die Zahlung dieser Entschädigung mit der Begründung abgelehnt, der Beschwerdeführer habe an einer friedlichen Demonstration der Gewerkschaft teilgenommen. Eine auf Zahlung der Entschädigung gerichtete Klage blieb vor den nationalen Gerichten ohne Erfolg. Der Gerichtshof wird hier im Hinblick auf seine Rechtsprechung ([Demir und Baykara / Türkei](#), Urteil vom 12.11.2008 – Nr. 34503/97; [Karacay / Türkei](#), Urteil vom 27.03.2007 – Nr. 6615/03) der Frage nachzugehen haben, ob durch die Weigerung der Zahlung der Entschädigung in die Rechte des Beschwerdeführers auf Ausübung seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit eingegriffen wird.]

[Nr. 793/18 – Yilmaz / Türkei eingereicht am 8. Dezember 2017 – zugestellt am 8. Januar 2019](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

**Schlagworte:** Disziplinarmaßnahme gegen Beamte – Teilnahme und Unterstützung von gewerkschaftlich organisierten Demonstrationen

[**Hinweis:** Die Beschwerde betrifft erneut die Frage, ob gegen Beamte, die gewerkschaftliche Demonstrationen unterstützen, Disziplinarmaßnahmen verhängt werden dürfen. Der Gerichtshof hat hierzu in der Vergangenheit verschiedene Entscheidungen getroffen und festgestellt, dass es auch für Staatsbedienstete/Beamte ein Recht auf Tarifverhandlungen über Arbeitsbedingungen und ein anknüpfendes Streikrecht gibt. Hiervon ausgenommen ist ausschließlich die Beteiligung an der Ausübung genuin hoheitlicher Befugnisse ([Demir und Baykara / Türkei](#), Urteil vom 12.11.2008 – Nr. 34503/97). Jedenfalls wird mit einem solchen Eingriff in die Vereinigungsfreiheit keinem zwingenden sozialen Bedürfnis Rechnung getragen, das in einer demokratischen Gesellschaft notwendig wäre ([Kaya und Seyhan / Türkei](#), Urteil vom 15.09.2009 – Nr. 30946/04).]

### 4) Meinungsfreiheit

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

[Nr. 55155/09 – Sukhin u. a. / Russland eingereicht am 21. September 2009 – zugestellt am 4. März 2019](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

**Schlagworte:** Klage wegen „Whistleblowing“ – öffentliche Darlegung von Missständen im Betrieb

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer waren in einem Betrieb des Diamantenbergbaus beschäftigt. Sie haben öffentlich die unterlassene Bezahlung von Überstunden und andere Verstöße gegen das Arbeitsrecht beklagt. Auf ihre Initiative wurde die Staatsanwaltschaft eingeschaltet. Der ehemalige Arbeitgeber hatte auf Unterlassung geklagt, woraufhin die nationalen Gerichte die Beschwerdeführer verurteilten, einen Widerruf ihrer Behauptung zu veröffentlichen. Hiergegen richtet sich die Beschwerde. Der Gerichtshof wird der Frage nachzugehen haben, ob der Eingriff in Art. 10 EMRK

erforderlich war und ob die Behauptungen der Beschwerdeführer den Tatsachen entsprachen und nicht nur Werturteile enthielten]

[Nr. 51427/18 – Gostev / Russland eingereicht am 16. Oktober 2018 – zugestellt am 21. Januar 2019](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung); Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen vermeintlicher disziplinarischer Vergehen – Veröffentlichung von Missständen am Arbeitsplatz – Kündigung im Zusammenhang mit gewerkschaftlicher Aktivitäten

**[Hinweis:** Der Beschwerdeführer ist Vorsitzender einer Gewerkschaft und bei der Moskauer U-Bahn beschäftigt. In einem Interview mit einem Internetmedienportal äußerte er sich kritisch zum Thema Sicherheit der Arbeitsbedingungen in der Moskauer Metro. Das Arbeitsverhältnis wurde, da es sich um einen wiederholten Vorwurf handelte, daraufhin gekündigt. Die vor dem Arbeitsgericht erhobene Kündigungsschutzklage blieb in allen Instanzen erfolglos. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, dass in der Kündigung ein Verstoß gegen die Meinungsfreiheit liege und die Entlassung im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Vorsitzender einer Gewerkschaft stehe. Der Gerichtshof geht der Frage nach, ob in der Kündigung ein Eingriff in Art. 10 u. 11 EMRK zu sehen ist und falls ja, ob der Eingriff notwendig und verhältnismäßig war.]

## 5) Verfahrensrecht

### Urteile

[Urteil \(3. Sektion\) vom 5. Februar 2019 – Nr. 16874/12 – Ndayegamiye-Mporamazina / Schweiz](#)

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

**Schlagworte:** Befristung eines Arbeitsverhältnisses – Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft – Staatenimmunität als Rechtsweghindernis

**Kernaussage:** Auf den allgemein anerkannten Grundsatz des Völkergewohnheitsrechts in Bezug auf die staatliche Immunität, wonach ein Staat nicht der Gerichtsbarkeit eines anderen Staates unterliegen darf, kann nicht durch eine arbeitsvertraglich vereinbarte Klausel verzichtet werden.

**[Hinweis:** Die Beschwerdeführerin, eine burundische Staatsangehörige, stand bei der ständigen Vertretung der Republik Burundi beim Büro der Vereinten Nationen in Genf in einem mehrfach befristeten Arbeitsverhältnis als Sekretärin. Arbeitsvertraglich war u. a. vereinbart, dass Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis vor den örtlichen Justizbehörden auszutragen seien. Im Jahr 2007 wurde das befristete Arbeitsverhältnis nicht weiter verlängert. Die Beschwerdeführerin klagte vor dem örtlichen Arbeitsgericht in Genf gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und verlangte eine Entschädigung. Zur Begründung trug sie vor, dass sie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses daher missbräuchlich sei. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Die Republik Burundi legte gegen dieses Urteil Berufung ein und berief sich darauf, dass die arbeitsvertraglich vereinbarte Rechtswegzuständigkeit unwirksam sei, da sie gegen den Grundsatz der Staatenimmunität verstoße. Das Berufungsgericht hob das Urteil des Arbeitsgerichts auf und bestätigte die von der Republik Burundi vertretene Auffassung im Hinblick auf die Staatenimmunität. Eine Beschwerde beim Bundesgericht blieb erfolglos.

Der Gerichtshof nimmt zur Begründung seiner Entscheidung, mit der ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK abgelehnt wird, auf seine Rechtsprechung in Streitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, die zwischen Botschaften oder ständigen Vertretungen und dem von ihnen beschäftigten Personal geschlossen wurden, Bezug ([Fogarty / Vereinigtes Königreich](#), Urteil vom 21.11.2001 – Nr. 37112/97; [Wallishauser / Österreich](#), Urteil vom 17.07.2012 – Nr. 156/04; [Radunović u. a. / Montenegro](#), Urteil vom 25.10.2016 – Nr. 45197/13; [Naku / Litauen und Schweden](#), Urteil vom 08.11.2016 – Nr. 26126/07). Danach gilt auch in Zivilverfahren, dass ein Staat nicht der Gerichtsbarkeit eines anderen Staates unterliegen darf. Von diesem Grundsatz kann nicht durch eine anderslautende



individualvertragliche Vereinbarung abgewichen werden. Die damit verbundene Beschränkung des Rechts auf Zugang zu einem Gericht kann daher nicht als unverhältnismäßig angesehen werden. Anders als der Gerichtshof unterscheidet die deutsche Rechtsprechung zwischen dem allgemein anerkannten Bereich der hoheitlichen Tätigkeit und der rein privatrechtlichen Tätigkeit des Staates (BAG v. 20.10.2017 – 2 AZR 783/16 (F); BAG v. 25.03.2013 – 2 AZR 77/12; BVerfG v. 17.03.2014 – 2 BvR 736/13). Danach betrifft die Staatenimmunität ausschließlich den Bereich der hoheitlichen Tätigkeit. Soweit ein Staat innerhalb eines anderen Staates privatrechtliche Verträge abschließt, sind daraus entstehende Streitigkeiten von den örtlichen Gerichten zu entscheiden. Dies betrifft auch Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages beschäftigt werden und keine hoheitlichen Tätigkeiten ausüben.]

#### [Urteil \(1. Sektion\) vom 24. Januar 2019 – Nr. 35443/13 – Ghulyan / Armenien](#)

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

**Schlagworte:** Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Befangenheit des Gerichts –

Verwandtschaftsverhältnis zwischen dem Vorsitzenden Richter und dem gegnerischen Rechtsanwalt

**Kernaussage:** Die Unparteilichkeit des Gerichts ist gegeben, wenn in objektiver Hinsicht eine Verbindung zwischen dem entscheidenden Richter und anderen Akteuren des Verfahrens besteht und wenn feststellbar ist, dass er in subjektiver Hinsicht persönliche Vorurteile erkennen lässt, die berechtigte Zweifel an seiner Unparteilichkeit begründen.

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführerin hatte sich mit ihrer Klage vor dem nationalen Gericht gegen eine von ihrem Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses gewandt, die damit begründet wurde, dass sie einen Antrag auf Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs nicht gestellt habe. Der Arbeitgeber erwartete daher nach dem Ende des bis dahin gewährten Mutterschaftsurlaubs die Rückkehr der Beschwerdeführerin an ihren Arbeitsplatz. Da sie zu dem erwarteten Termin nicht erschien, wurde das Arbeitsverhältnis gekündigt. Im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens stellte sich heraus, dass der Vorsitzende Richter der Zwillingbruder des Rechtsanwalts des Arbeitgebers war. Die Kündigungsschutzklage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass die Beschwerdeführerin den Antrag auf Verlängerung ihres Mutterschaftsurlaubs nicht gestellt habe. Im Berufungsverfahren wies die Beschwerdeführerin auf die mangelnde Unparteilichkeit des Vorsitzenden Richters des erstinstanzlichen Verfahrens hin. Das Berufungsgericht berücksichtigte diesen Einwand nicht und wies das Rechtsmittel zurück. Ein weitergehendes Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Berufungsgerichts wurde als unzulässig verworfen.

Der Gerichtshof wies unter Hinweis auf seine Rechtsprechung ([Morice / Frankreich](#), Urteil vom 23.04.2015 – Nr. 29369/10) und die damit aufgestellten Grundsätze zur Unparteilichkeit eines Richters hin. Unter Berücksichtigung dessen lag in vorliegendem Fall aufgrund der engen familiären Bindung des Vorsitzenden Richters im erstinstanzlichen Verfahren zum Rechtsanwalt der Gegenseite eine objektive Befangenheit vor. Dadurch, dass das Berufungsgericht auf die Argumente der Klägerin bezüglich der Zweifel an der Unparteilichkeit des Richters überhaupt nicht eingegangen ist, wurde der Vorwurf der Parteilichkeit in erster Instanz nicht beseitigt, sodass auch vom Vorliegen einer subjektiven Befangenheit ausgegangen werden musste. Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und eine Entschädigung in Höhe von 3.600 € zugesprochen.]

#### **(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen**

#### [Entscheidung \(2. Sektion\) vom 22. Januar 2019 – Nr. 50702/18 – Nazan Akin Peker / Türkei](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Anspruch auf Anpassung einer betrieblichen Altersversorgung – Vergleich von privaten Pensionskassen mit öffentlichen Rentenversicherungsträgern – Rückwirkung gesetzlicher Vorschriften – Feststellung der Verletzung des Anspruchs auf ein faires Verfahren durch ein nationales Gericht

**Kernaussage:** Die Rüge der Verletzung des Anspruchs auf ein faires Verfahren vor dem EGMR ist

ausgeschlossen, wenn bereits ein nationales Recht einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt hat. [Hinweis: Die Beschwerdeführerin hat vor den nationalen Gerichten die Anpassung der ihr von einer privaten Pensionskasse ihres Arbeitgebers gewährten Altersversorgung verlangt. Sie hat ihren Anspruch damit begründet, dass Personen, die die Rentenleistungen von öffentlichen Sozialversicherungsträgern erhalten, höhere Steigerungsraten zu verzeichnen hatten. Der von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Anspruch war durch ein neues Gesetz über die Soziale Sicherheit rückwirkend ausgeschlossen worden. Das Verfassungsgericht, das in letzter Instanz mit der Angelegenheit befasst war, stellte einen Verstoß gegen den Anspruch auf ein faires Verfahren fest, da die Rückwirkung der neu eingeführten gesetzlichen Regelung unzulässig war. In der Sache entschied das Verfassungsgericht nicht und wies die Beschwerdeführerin darauf hin, dass die Durchführung eines neuen Verfahrens zur Überprüfung der Ansprüche unter Berücksichtigung der vor der Einführung der neuen gesetzlichen Bestimmung geltenden Rechtslage möglich sei. Der Gerichtshof kommt zu dem Ergebnis, dass die Rüge in Bezug auf den Anspruch auf ein faires Verfahren unzulässig ist, wenn dieser bereits durch das nationale Gericht festgestellt worden ist. Im Hinblick auf die Verletzung des Schutzes des Eigentums durch die Entscheidung des nationalen Gerichts weist der Gerichtshof darauf hin, dass der Rechtsweg durch die Entscheidung des Verfassungsgerichts nicht abgeschnitten worden ist, sondern vielmehr die Möglichkeit besteht, die Ansprüche erneut vor dem nationalen Gericht geltend zu machen.]

#### [Entscheidung \(5. Sektion\) vom 29. Januar 2019 – Nr. 19555/10 – David Coisson / Deutschland](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

**Schlagworte:** Ablehnung einer Bewerbung – Zulässigkeit von Sondergerichten – maßgeblicher Zeitpunkt für die Beschwerde zum EGMR

**Kernaussage:** Stellt sich von vornherein heraus, dass ein wirksamer innerstaatlicher Rechtsbehelf nicht zur Verfügung steht, so beginnt die Frist von sechs Monaten für ein Beschwerdeverfahren gemäß Art. 35 Abs. 1 EMRK mit dem Datum der beanstandeten Handlungen oder Maßnahmen oder ab dem Datum der Kenntnismahme dieser Handlungen oder ihrer Auswirkungen auf den Beschwerdeführer oder seiner Nachteile.

[Hinweis: Der Beschwerdeführer bewarb sich beim Europäischen Patentamt (EPA) in München um die Zulassung als Patentprüfer. Seine Bewerbung blieb erfolglos. Hiergegen erhob er mit verschiedenen Schreiben Einwendungen, wobei die letzte länger als ein Jahr zurücklag. Nach der Rechtsprechung des BVerfG (Urteil vom 07.07.2007 – 2 BvR 2093/05) fallen Beschwerden externer Bewerber über die Ablehnung einer Beschäftigung durch das EPA nicht in die Zuständigkeiten der nationalen Gerichte.

Der Gerichtshof hat die Beschwerde als unzulässig verworfen, da diese nach Ablauf der sechsmonatigen Frist des Art. 35 Abs. 1 EMRK beim EGMR einging. Dabei weist der Gerichtshof unter Hinweis auf seine bisherige Rechtsprechung ([Varnava u. a. / Türkei](#), Urteil vom 18.09.2009 – Nr. 16064/90) darauf hin, dass im Falle fehlender innerstaatlicher Rechtsbehelfe die Frist zur Einlegung einer Beschwerde mit dem Datum der beanstandeten Maßnahmen oder deren Kenntnismahme zu laufen beginnt.]

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

#### [Nr. 16137/15 – Daniliuc / Republik Moldawien eingereicht am 23. März 2015 – zugestellt am 5. März 2019](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Kündigungsschutzverfahren – Anspruch auf rechtliches Gehör

[Hinweis: Das Verfahren betrifft einen Kündigungsschutzprozess, der vor den Tatsacheninstanzen für den Beschwerdeführer erfolgreich war. Der Oberste Gerichtshof hob jedoch die Entscheidungen in nichtöffentlicher Verhandlung auf, ohne den Beschwerdeführer persönlich angehört zu haben. Der

Gerichtshof wird der Frage nachzugehen haben, ob dem Recht des Beschwerdeführers auf ein faires Verfahren Genüge getan wurde.]

[Nr. 10616/17 – Gurbanov / Aserbaidshan eingereicht am 31. Januar 2017 – zugestellt am 14. Januar 2019](#)

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

**Schlagworte:** Mitteilung über den Termin zur mündlichen Verhandlung – Anspruch auf rechtliches Gehör

[**Hinweis:** Das Verfahren betrifft die Versäumnis des Obersten Gerichtshofs, den Beschwerdeführer und/oder seinen Rechtsanwalt in einem Verfahren im Zusammenhang mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Beschwerdeführers ordnungsgemäß über den Tag und die Uhrzeit der mündlichen Verhandlung zu informieren, die daraufhin in der Abwesenheit des Beschwerdeführers stattfand.]

## VI. Sonstige Informationen

*Zusammengestellt von Ammar Bustami, Universität Hamburg*

### 1) Europäische Union

#### Europäisches Parlament

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

#### **Investitionen in die Stärkung der Jugendbeschäftigung** (s. [PM vom 16.1.2019](#))

Die Entscheidung des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, das Budget des Europäischen Sozialfonds (ESF+) zu erhöhen, wurde vom Parlament bestätigt. Durch die höheren Investitionen sollen vor allem Jugendbeschäftigung und Chancengleichheit von Kindern gestärkt werden.

#### **Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung** (s. [PM vom 16.1.2019](#))

Der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung wurde umbenannt in den „European Fonds for Transition“ (EFT). Der Fonds soll weiterhin als Notfallfonds dienen, um die Auswirkungen der Globalisierung und des technologischen Fortschritts auf den Arbeitsmarkt abzumildern. Mittel aus dem Fonds können zukünftig bereits bei 200 durch Globalisierung und Automatisierung verursachte Entlassungen in einem Unternehmen beantragt werden. (S. auch [PM des Rats vom 15.3.2019](#).)

#### **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** (s. [PM vom 24.1.2019](#))

Das Europäische Parlament hat sich mit dem Rat auf Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geeinigt. So wird etwa für Väter nach der Geburt ihres Kindes europaweit ein Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Tagen eingeführt, der in Höhe des Krankengeldes vergütet wird. Ferner wird der bestehende Anspruch auf vier Monate Elternurlaub gestärkt, indem zwei Monate nicht zwischen Elternteilen übertragbar sind und in der von den Mitgliedstaaten festgelegten Höhe vergütet werden. Pflegende berufstätige Angehörige werden nunmehr Anspruch auf jeweils fünf Tage pro Jahr für Pflēgetätigkeiten haben. Nicht zuletzt stärken die neuen Vorschriften auch das Recht für Eltern und pflegende Angehörige, flexiblere Arbeitsregelungen zu beantragen. (S. auch [PM der Kommission vom 24.1.2019](#).)

#### **Schutz von Personen in neuen Formen der Arbeit** (s. [PM vom 7.2.2019](#))

Ein Katalog von Maßnahmen, auf den sich Parlament und Rat geeinigt haben, sollen Personen schützen, die in neuen Formen der Arbeit beschäftigt sind, bspw. On-Demand-Arbeitende, Plattformbeschäftigte und Personen in bezahlten Praktika. Zu den Maßnahmen gehören u.a. die Verpflichtung der Arbeitgeber zur ausführlicheren Unterrichtung der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen, eine Höchstdauer für die Probezeit, Regulierung der Mehrfachbeschäftigung und Mindeststandards zur besseren Planbarkeit der Arbeit mit angemessenem Vorlauf. (S. auch [PM des Rats vom 7.2.2019](#) sowie weitere [Informationen](#) der Kommission, einschließlich eines [Factsheets](#))

#### **Budget für das Europäische Solidaritätskorps** (s. [PM vom 12.3.2019](#))

Das Parlament hat über das neue Budget 2021-2027 des Europäischen Solidaritätskorps entschieden. Unter dieser Bezeichnung werden Freiwilligentätigkeiten, Praktika, Jobs und Solidaritätsprojekte junger Menschen zwischen 17 und 30 Jahren gefördert (vgl. [HSI-Newsletter 2/2017](#) unter VI.1. und [HSI-Newsletter 2/2018](#) unter VI.1.). Eine Neuerung wird sein, dass das Programm zukünftig über ein eigenes Budget verfügen wird, statt seine Mittel aus anderen Programmen zu beziehen. Außerdem wird das neue Programm auch Freiwilligentätigkeiten außerhalb der EU ermöglichen und zudem den

Fokus der Förderung stärker auf benachteiligte junge Menschen richten (vgl. auch [PM des Rats vom 26.11.2019](#)).

#### **Flexibilität und Klarheit für mobile Arbeitnehmer** (s. [PM vom 19.3.2019](#))

Auf Initiative des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.1.) haben sich Rat und Parlament auf Regelungen zur Förderung der Mobilität von Arbeitnehmern geeinigt, die fairen Zugang zu sozialer Sicherheit, zu Arbeitslosengeld und zu anderen Leistungen gewährleisten sollen. (S. auch [PM der Kommission vom 19.3.2019](#).)

### **Europäische Kommission**

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

#### **Schaffung einer europäischen Arbeitsbehörde** (s. [PM vom 14.2.2019](#))

Die Europäische Kommission, das Europäische Parlament und der Rat haben eine vorläufige Einigung über den Vorschlag der Kommission zur Errichtung einer Europäischen Arbeitsbehörde (European Labour Authority, ELA) erzielt (s. zuletzt [HSI-Newsletter 4/2018](#) unter VI.1.). Die Einigung wird nun dem Rat zur Billigung vorgelegt (s. auch [PM des Rats vom 14.2.2019](#)). Sobald die Einigung bestätigt wurde, wird sie dem Europäischen Parlament zur Schlussabstimmung im Plenum vorgelegt. (S. auch [Factsheet der Kommission](#) sowie ausführliche [Fragen und Antworten](#).)

#### **OECD-Bericht zu politischen Konzepten zu neuen Formen der Arbeit** (s. [PM vom 21.3.2019](#))

In Kooperation mit der EU hat die OECD eine Studie in 44 Staaten durchgeführt, um die unterschiedlichen Politiken zusammenzufassen, die in Reaktion auf neue Formen der Arbeit geschaffen wurden. Der Bericht „[Policy Responses to New Forms of Work](#)“ geht u.a. auf die Maßnahmen zur besseren Klassifizierung von Beschäftigten ein sowie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Ausgehend von den bestehenden Konzepten empfiehlt die OECD eine Reihe von Richtlinien.

#### **Bericht zu Beschäftigung und sozialen Entwicklungen in Europa** (s. [PM vom 26.3.2019](#))

Der vierteljährliche Bericht der Kommission zu Beschäftigung und sozialen Entwicklungen in Europa (ESDE) wurde im März 2019 veröffentlicht. Demnach steigen die Beschäftigungszahlen in Europa stetig an, wobei die meisten der neuen Jobs unbefristete Vollzeitbeschäftigungen darstellen. Jedoch ist das Wachstum ungleich über die Mitgliedstaaten verteilt und es sind weiterhin mehr Investitionen in Qualifikationsmaßnahmen erforderlich.

#### **Ethikleitlinien für Künstliche Intelligenz** (s. [PM vom 8.4.2019](#))

Aufbauend auf der Arbeit der im Juni 2018 eingerichteten [Expertengruppe](#) leitet die Kommission eine Pilotphase ein, um sicherzustellen, dass die [ethischen Leitlinien](#) für die Entwicklung und Nutzung künstlicher Intelligenz in der Praxis umgesetzt werden können. Dabei verfolgt die Kommission einen dreiteiligen Ansatz: die Festlegung von Kernanforderungen an eine vertrauenswürdige KI, die Einleitung einer groß angelegten Pilotphase, um Rückmeldungen von den Interessenträgern einzuholen, und die Arbeit an einem internationalen Konsens über den Aufbau einer menschenzentrierten KI. (S. auch [Positionierung des Parlaments vom 12.2.2019](#).)

## **Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union**

*(Die folgenden Informationen den „[Pressemitteilungen](#)“ des Europäischen Rates und des Rates der Europäischen Union entnommen.)*

### **Schutz vor krebserzeugenden Stoffen am Arbeitsplatz** (s. [PM vom 29.1.2019](#))

Nach der Einigung zwischen Parlament und Kommission sowie dem Standpunkt des Rates (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.1.) haben sich nun das Parlament und der Ratsvorsitz vorläufig auf neue Grenzwerte geeinigt, die mit neuen wissenschaftlichen und technischen Daten sowie bewährten Verfahren im Einklang stehen. Die Prüfung des Vorschlags durch den Ausschuss der Ständigen Vertreter sowie die förmlichen Abstimmungen im Rat und im Parlament stehen noch aus.

### **Wahrung von Ansprüchen der sozialen Sicherheit im Falle eines Brexits ohne Abkommen** (s. [PM vom 22.2.2019](#))

Der Rat hat Notfallmaßnahmen in Form eines Verordnungsentwurfs zur Wahrung der die soziale Sicherheit betreffenden Ansprüche der EU-Staatsangehörigen im Vereinigten Königreich und der britischen Staatsangehörigen, die in der EU-27 vor dem Ausscheiden Großbritanniens aus der Union die Freizügigkeit innerhalb der Union in Anspruch genommen haben, gebilligt. Die Verordnung wird nur in Kraft treten, wenn Großbritannien die Union ohne geltendes Austrittsabkommen verlässt.

### **Grenzüberschreitende Mobilität von Gesellschaften (Company Mobility Package)** (s. [PM vom 13.3.2019](#))

Rat und Parlament haben sich über den [Richtlinienvorschlag](#) zur Änderung der Regelungen zur grenzüberschreitenden Mobilität von Gesellschaften geeinigt (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.1.). U.a. wurde ein Rechtsrahmen zum Schutz von Arbeitnehmern geschaffen – insbesondere was ihre Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung angeht. Im Vergleich zur derzeitigen Situation mit uneinheitlichen Vorschriften und mangelnder Rechtssicherheit soll dies den Schutz der Beteiligten erheblich verbessern. Auch nach dem Richtlinienvorschlag bleiben aber Schlupflöcher offen, um eine grenzüberschreitende Sitzverlagerung zum Abbau der Unternehmensmitbestimmung zu nutzen. Die vorläufige Einigung muss nun noch vom Parlament und vom Rat förmlich gebilligt werden. (S. hierzu [Interview mit Norbert Kluge, Mitbestimmung nicht ausreichend geschützt, Böckler Impuls 6/2019.](#))

### **Besserer Schutz für Whistleblower** (s. [PM vom 15.3.2019](#))

Am 11.3.2019 einigten sich das Parlament und der Rat über die Regelungen zum besseren Schutz für Hinweisgeber („Whistleblower“). Nach der Neuregelung müssen sowohl in öffentlichen und privaten Organisationen als auch in Behörden sichere Kanäle für die Meldung von Missständen eingerichtet werden. Entgegen des ursprünglichen Standpunkts des Rats (s. [PM vom 25.1.2019](#)) hatte sich der flexible Ansatz des Parlaments durchgesetzt, wonach Hinweisgeber den Weg, wie sie Verstöße gegen EU-Recht künftig melden, frei wählen können (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.1.). Auch wenn die vorrangige Nutzung interner Kanäle empfohlen wird, werden Hinweisgeber demnach nicht mehr dazu verpflichtet, sich zunächst an die in ihrem Unternehmen eingerichtete Stelle zu wenden. Darüber hinaus werden Hinweisgeber weitestgehend rechtlich vor Kündigungen und sonstigen Repressalien durch die Arbeitgeber geschützt. Nach der endgültigen Annahme der Neuregelung durch Rat und Parlament haben die Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit, diese in ihr nationales Recht umzusetzen.

### **Dreigliedriger Sozialgipfel** (s. [PM vom 20.3.2019](#))

Am 20.3.2019 fand in Brüssel der Dreigliedrige Sozialgipfel zwischen den Präsidenten der EU-Organe und führenden Vertretern der europäischen Sozialpartner statt. Das wichtigste Thema des Gipfels lautete: „Für ein stärkeres, geeintes und der Zukunft zugewandtes Europa“ und im Mittelpunkt der Beratungen standen die 50-jährige Arbeitskräftemobilität in Europa, Investitionen in den Binnenmarkt und die Gestaltung des sozialen Dialogs für die neue Arbeitswelt.



## Gerichtbarkeit der Europäischen Union

(Die folgenden Informationen sind den [Pressemitteilungen](#) des Gerichtshofs entnommen.)

Im Zuge der teilweisen Neubesetzung der Stellen des Gerichtshofs nach Ablauf der Amtszeit von 14 Richtern und fünf Generalanwälten am 6.10.2018 (s. zuletzt HSI-Newsletter 3/2018 unter VI.1.) wurden in den Monaten Februar und März die verbliebenen unbesetzten Stellen neu besetzt (s. [PM vom 1.2.2019](#) sowie [PM vom 6.3.2019](#)). In diesem Rahmen wurden Richter Andreas Kumin (Österreich) und Generalanwalt Priit Pikamäe (Estland) neu ernannt. Herr Christopher Vajda (Großbritannien) wurde abermals zum Richter ernannt. Damit ist die teilweise Neubesetzung nun abgeschlossen.

Darüber hinaus wurde in Folge des Rücktritts von Richter Allan Rosas (Finnland) am 7.10.2019 an seiner Stelle Herr Niilo Jääskinen (Finnland) für die verbleibende Amtszeit, d.h. bis zum 6.10.2021, ernannt.

Außerdem gab es verschiedene Wiederernennungen und Neuernennungen für die am 1.9.2019 beginnende Amtszeit von Richterinnen und Richtern am Gericht, welche zum Teil mit der dritten Phase der Reform des Gerichts zusammenhingen. Nach Abschluss dieser Phase wird das Gericht aus zwei Richterinnen bzw. Richtern aus jedem Mitgliedstaat bestehen. (S. für weitere Informationen auch [PM vom 6.2.2019](#) sowie [PM vom 20.3.2019](#).)

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

### **Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt**

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung **Berichte und Beiträge** über die [Lohntransparenz in Deutschland mit Blick nach Europa](#), [Elternzeit und Vaterschaftsurlaub](#), die [Auswirkungen des Pariser Abkommens auf Beschäftigung in Europa](#), [Berufsausbildung und fortgeschrittene Fertigungsmethoden](#), die [Auswirkungen von mehr Zöllen auf Beschäftigung in Europa](#) und [Mindestlöhne in 2019](#).

## **2) Europarat**

### Allgemeines

Im Jahr 2019 feiert der Europarat sein 70-jähriges Bestehen unter dem Motto „[Unsere Rechte, unsere Freiheiten, unser Europa](#)“. Informationen zum offiziellen Programm der Aktivitäten im Rahmen dieser Feierlichkeiten finden sich [hier](#). Die Feierlichkeiten fallen zusammen mit dem 20. Jahrestag seit Inkrafttreten der revidierten Europäischen Sozialcharta.

### Ministerkomitee

In seiner 1335. Sitzung am 30.1.2019 beschäftigte sich das Ministerkomitee mit der [Empfehlung 2121 \(2018\)](#) der Parlamentarischen Versammlung zum Entwurf einer **Europäischen Konvention für den Beruf des Rechtsanwalts** und [beschloss](#) den Europäischen Ausschuss für rechtliche Zusammenarbeit mit der weiteren Erarbeitung zu befassen.

Außerdem verabschiedete das Komitee am 30.1.2019 seine [Richtlinien zu elektronischen Beweismitteln in Zivil- und Verwaltungsverfahren](#), welche u.a. das Sammeln, die Beschlagnahme

und die Weiterleitung von Beweismitteln, aber auch deren Verlässlichkeit, Speicherung und Archivierung betreffen (s. [PM vom 31.1.2019](#)).

In seiner 1342. Sitzung am 27.3.2019 hat das Ministerkomitee zudem eine [Empfehlung zur Verhinderung und Bekämpfung von Sexismus](#) verabschiedet (s. [PM vom 28.3.2019](#)). In der Empfehlung wird betont, dass Sexismus sich in allen Bereichen der Gesellschaft wiederfindet und damit Geschlechterstereotype reproduziert. Der Sexismus-Begriff wird zum ersten Mal in einem juristischen Text definiert (S. 4). Außerdem ist ein Abschnitt Sexismus am Arbeitsplatz gewidmet (S. 10-11).

Zudem veröffentlichte die Kommission für Geschlechtergleichstellung am 28.2.2019 ihren [Jahresbericht 2018](#) zur Umsetzung der **Gender Equality Strategy 2018-2023** (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2018 unter VI.2.).

### **Generalsekretär**

In seiner 1342. Sitzung hat das Ministerkomitee beschlossen, der Parlamentarischen Versammlung die Kandidaturen zweier Personen für die **Wahl zum Generalsekretär ab 1.10.2019** zu übermitteln (s. [PM vom 27.3.2019](#)). Die zur Wahl stehenden Personen sind Marija Pejčinović Burić (Kroatien) und Didier Reynders (Belgien). Die Wahl in der Parlamentarischen Versammlung wird in der Sitzung der Versammlung im Juni 2019 stattfinden ([allgemeine Informationen zur Wahl](#)).

### **Menschenrechtskommissarin**

Am 30.1.2019 veröffentlichte die Menschenrechtskommissarin Dunja Mijatović ihren [4. vierteljährlichen Tätigkeitsbericht für 2018](#).

### **Parlamentarische Versammlung**

Im Rahmen der vom 21. bis 25. Januar 2019 stattfindenden Wintersitzung der Parlamentarischen Versammlung befasste sich diese u.a. mit zwei Berichten des Ausschusses für Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu den Themen „**Discrimination in access to employment**“ (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.2.) und „**For a disability-inclusive workforce**“ (s. zuletzt [HSI-Newsletter 3/2018](#) unter VI.2.). Daraufhin verabschiedete die Versammlung am 23.1.2019 zwei Resolutionen, in welchen sie die Vertragsstaaten zur Umsetzung verschiedener Maßnahmen auffordert ([Resolution 2257 \(2019\)](#); [Resolution 2258 \(2019\)](#)).

## Europäische Sozialcharta (ESC)

### Allgemeines

Am 22.3.2019 wurde eine neue Version des [Digest of the case law of the European Committee of Social Rights](#) veröffentlicht, welcher die Auslegung der Bestimmungen der ESC durch den Europäischen Ausschuss für soziale Rechte zusammenfasst (s. [PM v. 22.3.2019](#)).

Zudem veröffentlichte der Europäische Ausschuss für soziale Rechte am 25.3.2019 die **Ergebnisse zu den Staatenberichten 2018** (s. [PM v. 25.3.2019](#)). Darin wurde bei 35 Vertragsstaaten, darunter Deutschland, die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten aus der Charta überprüft. Der Ausschuss stellte in 206 Fällen die Unvereinbarkeit, in 276 Fällen die Vereinbarkeit mit der Charta fest, in 98 Fällen konnte der Ausschuss mangels erforderlicher Informationen keine Feststellungen treffen.

In seinen **Schlussfolgerungen zum deutschen Staatenbericht** (abrufbar als [Gesamtdokument](#) und [im Einzelnen](#)) stellte der Ausschuss u.a. eine Verletzung von Art. 4 § 1 RESC (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt) fest, da der gesetzliche Mindestlohn zu niedrig ist, um allen Arbeitnehmern einen angemessenen Lebensstandard zu sichern (Conclusions XXI-3, Germany Article 4-1). Auch bestehe eine Verletzung von Art. 6 § 4 (Recht auf Kollektivverhandlungen, Streikrecht), insbesondere aufgrund des Streikverbots für Beamte (s. zuletzt HSI-Newsletter 3/2018 unter VI.2. und VI.4.) und des generellen Verbots eines Streiks, der nicht auf den Abschluss einer Kollektivvereinbarung zielt (s. Conclusions XXI-3, Germany Article 6-4). In Bezug auf Art. 4 § 3 (Recht von Männern und Frauen auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit) stellt der Ausschuss zum einen fest, dass die Beschränkung von Entschädigungen auf 12 Monatsgehälter bei einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz die Charta verletzt; zum anderen fordert er weitere Informationen zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes (Conclusions XXI-3, Germany Article 4-3). Auch in Bezug auf andere Punkte fordert der Ausschuss detaillierte Informationen im nächsten Staatenbericht und verschiebt daher teilweise seine Ergebnisse (bspw. Conclusions XXI-3, Germany Article 2-5; Article 4-5).

Nachdem der Ministerrat in seiner 1339. Sitzung am 6.3.2019 Frau Tatiana Puiu (Republik Moldawien) zum **Mitglied des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte** für eine Amtszeit bis zum 31.12.2024 [gewählt](#) hat, sind die zum 1.1.2019 erforderlichen Neuwahlen abgeschlossen (s. zuletzt [HSI-Newsletter 4/2018](#) unter VI.2.).

### Beschwerdesystem

#### (Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

#### [Unzulässigkeitsentscheidung vom 22. Januar 2019 – Nr. 163/2018 – ATTAC ry, Globaali sosiaalityö ry and Maan ystävät ry / Finnland](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 3 (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen), Art. 4 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

**Schlagworte:** Soziale Rechte – CETA – Schutzpflichten – Arbeitnehmerschutz - Investitionsgerichte

**Entscheidungsgründe:** Die am 18.4.2018 eingereichte Beschwerde (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2018 unter VI.2.) ist unzulässig. Zwar erfüllen die Beschwerdeführer, drei NGOs zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung, die Kriterien der Repräsentativität und der Fachkompetenz in Bezug auf die geltend gemachten Chartarechte nach Art. 2 § 1 des

Zusatzprotokolls über Kollektivbeschwerden (Rn. 8-13). Doch beziehen sich die gerügten Verletzungen nur im Allgemeinen auf prozedurale Abläufe im Rahmen der Verhandlungen des europäisch-kanadischen Freihandelsabkommens (CETA) durch die finnische Regierung sowie auf die Kompetenz der Investitionsgerichte, ohne zu konkretisieren, inwiefern durch welche Handlungen die diversen Chartarechte verletzt worden seien (Rn. 14). Der Ausschuss betont, dass zwar der Abschluss internationaler Abkommen wie CETA durchaus weitreichende Auswirkungen auf die Anwendung der Charta haben kann, dass der Ausschuss jedoch nicht dafür zuständig sei, die potentiell vorhersehbare Vereinbarkeit per se jedes internationalen Vertrags mit der Charta zu beurteilen. Stattdessen könne er Chartaverletzungen nur anhand konkreter Auswirkungen solcher Abkommen auf das nationale Recht bewerten (Rn. 15-16).

**[Hinweis:** Im selben Kontext ist das noch vor dem EuGH anhängige Gutachtenverfahren 1/17 zu sehen, in welchem Generalanwalt Bot am 29.1.2019 seine [Schlussanträge](#) veröffentlichte.]

**[Zulässigkeitsentscheidung vom 18. März 2019 – Nr. 169/2018 – Nursing Up / Italien](#)** über die Rüge der Beschränkung von Gewerkschaftsrechten durch eine am 21.5.2018 geschlossene Kollektivvereinbarung, die einen Passus enthält, wonach Gewerkschaften aufgrund ihrer Weigerung zur Unterzeichnung der Vereinbarung von sämtlichen zukünftigen Kollektivverhandlungen ausgeschlossen werden (s. zuletzt [HSI-Newsletter 3/2018](#) unter VI.2.).

#### Sachentscheidungen

##### **[Sachentscheidung vom 16. Oktober 2018 – Nr. 121/2016 – Equal Rights Trust \(ERT\) / Bulgarien](#)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 12 § 3 (Recht auf soziale Sicherheit), Art. 16 (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art. 17 (Recht der Mütter und der Kinder auf sozialen und wirtschaftlichen Schutz), i.V.m. Artikel E (Diskriminierungsverbot) RESC

**Schlagworte:** Recht auf Soziale Sicherheit – Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz – unentgeltliche Schulbildung – Diskriminierungsverbot – Einschränkungen

**Kernaussagen:** Die Bestimmungen des bulgarischen Gesetzes zur Familien- und Kinderbeihilfe verstoßen gegen Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz) sowie gegen Art. 16 i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot), da sie Leistungen an die Volljährigkeit der Eltern und den Schulbesuch der Kinder anknüpfen sowie Kinder von den Leistungen ausgeschlossen werden, sobald sie selbst Eltern werden. Dadurch, dass durch diese Bestimmungen verstärkt Personen aus der Gemeinschaft der Roma betroffen sind, handelt es sich dabei um eine verbotene Diskriminierung aus Gründen der Rasse.

**[Hinweis:** Am 5.7.2016 erging die entsprechende [Zulässigkeitsentscheidung](#) (s. zuletzt [HSI-Newsletter 3/2016](#) unter VI.2.). Der Ausschuss behandelt die gerügten Bestimmungen aus Spezialitätsgründen nur noch unter Art. 16 RESC, nicht jedoch unter Art. 12 und 17 RESC.]

##### **[Sachentscheidung vom 18. Oktober 2018 – Nr. 154/2017 – Confédération générale du travail \(CGT\) / Frankreich](#)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 4 § 2 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt) RESC

**Schlagworte:** Recht auf gerechtes Arbeitsentgelt – Arbeitszeit – Überstunden

**Kernaussagen:** Die französische Gesetzgebung, welche es dem Arbeitgeber ohne Begründung erlaubt, statt einer wöchentlichen Arbeitszeit diese beliebig für einen Zeitraum von bis zu drei Jahren festzulegen, solange sie im Durchschnitt die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschreitet, verletzt Art. 4 § 2 RESC (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt) aufgrund der Unangemessenheit des Referenzzeitraums. Es liegt jedoch keine Chartaverletzung vor in Hinsicht auf das Recht der

Arbeitnehmer, über Änderungen ihrer Arbeitszeit informiert zu werden.

[**Hinweis:** Am 23.1.2018 erging die entsprechende [Zulässigkeitsentscheidung](#) (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017 und HSI-Newsletter 1/2018 jeweils unter VI.2.)]

#### Neu eingereichte Beschwerden

[Beschwerden vom 30.1.2019 – Nr. 174/2019 – Syndicat CGT YTO France / Frankreich](#) und [vom 31.1.2019 – Nr. 175/2019 – Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse / Frankreich](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) RESC

**Schlagworte:** Kündigungsschutz – Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung – Wiedereinstellung

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer in beiden Beschwerden rügen, dass eine im September 2017 erfolgte französische Gesetzesänderung Art. 24 RESC (Recht auf Schutz bei Kündigungen) verletzt, da es zum einen kein Recht auf Wiedereinstellung bei unrechtmäßiger Kündigung gibt und die Begrenzung der Entschädigung zum anderen gegen das Erfordernis einer angemessenen Entschädigung bei unrechtmäßiger Kündigung verstößt.]

[Beschwerde vom 6.2.2019 – Nr. 176/2019 – Union Syndicale Solidaires SDIS / Frankreich](#)

**Rechtsvorschriften:** Art. 2 (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 3 (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen), Art. 4 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 24 (Recht auf Schutz bei Kündigung) i.V.m. Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer rügen, dass Frankreich Beschäftigte der Feuerwehr nicht als Arbeitnehmer klassifiziert und damit deren Chartarechte verletzt.]

[Beschwerde vom 7.3.2019 – Nr. 177/2019 – Associazione Medici Liberi / Italien](#) (auf Italienisch, Übersetzung bald [hier](#))

**Rechtsvorschriften:** Art. 12 (Recht auf soziale Sicherheit) RESC

[**Hinweis:** Die Beschwerdeführer rügen, dass das italienische Recht keine hinreichende Altersrente für selbständige Ärzte vorsieht.]

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

#### Allgemeines

Im Jahr 2019 feiert die ILO ihren **100. Jahrestag**. Zu diesem Anlass kann sich die Öffentlichkeit auf der [Multimediasseite zur Hundertjahrfeier](#) in 9 Kapiteln über verschiedene Arbeitsfelder der ILO informieren, bspw. Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog, Gleichbehandlung, sozialer Schutz, Arbeitsbedingungen, Zukunft der Arbeit. Auch die 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz wird im Lichte dieser Feierlichkeiten stehen (s. [PM v. 2.4.2019](#)).

Im jährlich erscheinenden ILO-Bericht „[World Employment and Social Outlook – Trends 2018](#)“ werden die aktuelle globale Arbeitsmarktsituation und deren Trends untersucht.

Kernelemente des Berichts sind Feststellungen zu den weiterhin hohen geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Teilhabe am Arbeitsmarkt, zur noch immer sehr hohen globalen Arbeitslosigkeit sowie zum geringen Fortschritt in Bezug auf die Verwirklichung des Ziels 8 für nachhaltige Entwicklung (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum).

Mit geschlechtsspezifischen Unterschieden, deren Ursachen sowie Maßnahmen zu deren Überwindung in der Vergangenheit und für die Zukunft beschäftigt sich der Bericht „[A quantum leap](#)

[for gender equality: For a better future of work for all](#)". Der Bericht „[The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality](#)“ thematisiert den Beitrag von sozialem Dialog zur Geschlechtergleichheit.

Schließlich hat die Globale Kommission zur Zukunft der Arbeit ihren Bericht „[Für eine bessere Zukunft arbeiten](#)“ veröffentlicht, in welchem sie sich u.a. mit neuen Formen der Arbeit und ihrer institutionellen Einbindung, lebenslangem Lernen, sowie besserer Inklusion und Geschlechtergleichheit befasst.

### **Verwaltungsrat**

Im März 2019 tagte der Verwaltungsrat auf seiner [335. Sitzung](#).

Thematisiert wurden u.a. der Beitrag der ILO zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung durch „[Menschenwürdige Arbeit für nachhaltige Entwicklung](#)“, die [Gesamtüberprüfung der Umsetzung der Standards Initiative](#) (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.3.), sowie der [überarbeitete Aktionsplan zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit für den Zeitraum 2019-2023](#) zur Umsetzung der Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz von Juni 2018 (s. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2018](#) unter VI.3.). In Anknüpfung an den bereits in den Schlussfolgerungen genannten Handlungsrahmen enthält der Aktionsplan vier miteinander verknüpfte Komponenten: Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen und Stärkung der Entwicklungszusammenarbeit; Forschung und Schulung; normenbezogene Maßnahmen; Verbesserung der Politikkohärenz.

### **Ausschuss für Vereinigungsfreiheit**

Im Rahmen dieser Sitzung des Verwaltungsrats wurde zudem der [388. Bericht](#) des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Keiner der dort behandelten Fälle betraf Europa.

Zudem veröffentlichte der Ausschuss seinen [Jahresbericht für das Jahr 2018](#). Die neuen Jahresberichte sollen Informationen über die Nutzung der Verfahren vor dem Ausschuss liefern.

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

[Impressum](#)