



Newsletter 2/2014

Berichtszeitraum 1. Januar – 31. März 2014

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	4
III. Anmerkung zum EGMR	7
IV. Verfahren vor dem EuGH	12
1) Allgemeine Fragen	12
2) Gleichbehandlung.....	12
3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen.....	13
4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen	15
5) Arbeits- und Gesundheitsschutz	15
V. Verfahren vor dem EGMR	17
1) Art. 2 (Recht auf Leben)	17
2) Art. 3 (Verbot der Folter).....	17
3) Art. 4 (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit)	17
4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)	18
5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren).....	18
6) Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)	23
7) Art. 9 (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)	24
8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung).....	24
9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)	25
10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)	26
11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums).....	26

VI. Sonstige Informationen	28
1) Europäische Union	28
2) Europarat	29
3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	29

I. Editorial

Wir freuen uns, Ihnen inzwischen die fünfte Ausgabe unseres Newsletters präsentieren zu können. Seitens des EuGH steht in diesem Newsletter die Entscheidung *AMS* zur Frage der Horizontalwirkung von Art. 27 EU-GRC (siehe Anmerkung II.) im Fokus. Im Bereich der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung des EGMR befassen wir uns näher mit dem Urteil *RMT/Vereinigtes Königreich*, das die Problematik der Verbürgung des Rechts auf Sekundärstreiks in Art. 11 EMRK behandelt (siehe Anmerkung III.).

Wir bedanken uns für Ihr Interesse und hoffen, Ihnen mit dem HSI-Newsletter einen möglichst umfassenden und aktuellen Überblick über die Entwicklungen im europäischen Arbeitsrecht bieten zu können. Selbstverständlich freuen wir uns über Feedback.

Dr. Johannes Heuschmid und Klaus Lörcher

II. Anmerkung zum EuGH

Welche Wirkung hat Art. 27 EU-GRC in einem Rechtsstreit zwischen Privaten?, [Urteil vom 15. Januar 2014 – Rs. C-176/12](#)

Anmerkung von Dr. Johannes Heuschmid

1. Sachverhalt

Gegenstand des Vorabentscheidungsersuchens der französischen Cour de cassation war die Rechtmäßigkeit der Einsetzung einer Arbeitnehmervertretung bei der gemeinnützigen Einrichtung *Association de médiation sociale (AMS)*. Im Streit stand dabei die Frage, ob die nach Art. L. 1111-3 *Code du travail* vorgesehenen Schwellenwerte für die Einsetzung einer Arbeitnehmervertretung, wodurch die Vorgaben der RL 2002/14/EG in französisches Recht umgesetzt worden waren, überschritten waren und deshalb eine Arbeitnehmervertretung bei *AMS* einzusetzen war. Im Kern ging es darum, ob die bei der *AMS* beschäftigten Auszubildenden sowie Arbeitnehmer, die lediglich über einen „Initiativarbeitsvertrag“ (*contrat initiative-emploi*) verfügten, bei der Berechnung der Schwellenwerte mitzuzählen sind. Nach dem Wortlaut von Art. L. 1111-3 *Code du travail*, auf den sich *AMS* berief, war dies nicht der Fall. Hiergegen machte die klagende Gewerkschaft *Confédération générale du travail (CGT)* geltend, die französische Rechtslage sei mit Art. 27 EU-GRC iVm der Richtlinie 2002/14/EG nicht vereinbar und deshalb unanwendbar.

2. Entscheidung

Der EuGH setzt sich zunächst mit dem Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2002/14/EG auseinander (Rn. 24ff). Hierbei kann er an seine *CGT*-Entscheidung (Urteil v. 18. Januar 2007 – C-385/05) anknüpfen. Im Ergebnis leitet der EuGH aus den Bestimmungen der Richtlinie ein Verbot der Nichtberücksichtigung ab, nach dem es aus Gründen des *effet utile* unzulässig sei, bei der Berechnung der Schwellenwerte bestimmte Arbeitnehmergruppen auszuschließen (Rn. 29 und 46).

Im nächsten Schritt wendet sich der Gerichtshof der Frage der unmittelbaren Wirkung von Art. 3 Abs. 1 Richtlinie 2002/14/EG zu, die im Ergebnis wegen der „genauen und unbedingten“ Formulierung der Norm bejaht wird (Rn. 35). Allerdings könne auch eine genaue und unbedingte Richtlinienbestimmung in einem Rechtsstreit zwischen Privaten nicht geltend gemacht werden (Rn. 36ff). Auch die richtlinienkonforme Auslegung des französischen Rechts helfe vorliegend nicht weiter, da das Unionsrecht keine *contra legem*-Auslegung des nationalen Rechts verlange (Rn. 39f).

Deshalb komme es vorliegend darauf an, ob sich aus Art. 27 EU-GRC in isolierter Anwendung oder im Zusammenwirken mit der Richtlinie 2002/14/EG etwas anderes ergebe (Rn. 41ff). Ohne Art. 51 EU-GRC zu nennen, wird der Sachverhalt im weiteren Verlauf unter Verweis auf die Entscheidung *Åkerberg Fransson* (C-617/10) korrekt unter die Norm subsumiert.

Sodann wendet sich der Gerichtshof der Bedeutung von Art. 27 EU-GRC zu. Hierzu stellt er unter Verweis auf den Ausgestaltungsvorbehalt in Art. 27 EU-GRC zunächst fest, dass sich das in Art. 3 Richtlinie 2002/14/EG enthaltene Verbot der Nichtberücksichtigung weder aus dem Wortlaut noch aus den Erläuterungen zu Art. 27 EU-GRC ableiten lasse (Rn. 46). Überdies unterscheide sich Art. 27 auch von Art. 21 Abs. 1 EU-GRC, für den der EuGH bereits mit der Entscheidung *Kücükdeveci* (C-555/07) eine unmittelbare Wirkung angenommen hatte, die auch im Horizontalverhältnis geltend gemacht werden könne. Nichts anderes ergebe sich aus dem Zusammenwirken von Art. 27 EU-GRC

mit der Richtlinie 2002/14/EG, obwohl der EuGH zuvor Art. 3 Abs. 1 Richtlinie 2002/14/EG eine unmittelbare Wirkung bescheinigt hatte (Rn. 49). Die durch die Unvereinbarkeit mit dem Unionsrecht geschädigte Partei könne sich gegenüber der nationalen Regierung daher lediglich auf den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch nach Maßgabe der *Francovich*-Rechtsprechung (C-6/90) berufen.

3. Kommentar

Während das Urteil durchaus positive Elemente enthält, ist die wesentliche Frage der unmittelbaren Wirkung bzw. Horizontalwirkung von Art. 27 EU-GRC alles andere als überzeugend entschieden worden.

Zu begrüßen sind zunächst die Aussagen des EuGH zum Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie 2002/14/EG sowie zu deren unmittelbarer Anwendbarkeit. Diese liegen auf der Linie der ständigen Rechtsprechung des EuGH (Forst, EWIR 2014, 93f). Zwar ist wegen Art. 2 Buchst. d Richtlinie 2002/14/EG grundsätzlich der mitgliedstaatliche Arbeitnehmerbegriff maßgeblich, dennoch steht den Mitgliedstaaten kein unbegrenzter Ermessensspielraum bei der Richtlinienumsetzung zu. Dogmatisch betrachtet handelt es sich hierbei um einen bedingten Verweis auf das nationale Recht (ausf.: Heuschmid, jurisPR-ArbR 21/2012 Anm. 6).

Auch die Ausführungen des Gerichtshofs zur fehlenden Horizontalwirkung von Richtlinien enthalten wenig Neues. Insoweit geht der EuGH in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass selbst eine der unmittelbaren Wirkung zugängliche Richtlinienbestimmung in einem Rechtsstreit zwischen Privaten nicht anwendbar ist (Rn. 36 mwN). Zwar spricht für diese Sichtweise der Wortlaut von Art. 288 Abs. 3 AEUV, der sich exklusiv an die Mitgliedstaaten und nicht an Private richtet. Andererseits muss aber beachtet werden, dass die fehlende Horizontalwirkung aus *effet utile*-Gesichtspunkten überaus fraglich ist (Streinz/Schroeder, Art. 288 AEUV Rn. 116). So kann dies in der Praxis zu der Situation führen, dass die Verbürgungen aus dem Unionsrecht nur auf dem Papier stehen und für die Beschäftigten keine Auswirkungen haben. Sollten solche Fälle des Öfteren auftreten, hätte dies langfristig sicherlich negative Effekte auf die ohnehin schon im Schwinden begriffene Legitimität des europäischen Projekts. Auch lädt die Differenzierung zwischen öffentlichen Unternehmen, bei denen es zu einer unmittelbaren Anwendbarkeit kommen kann, und privaten Unternehmen, bei denen dies nicht der Fall ist, geradezu zu Umgehungsstrategien ein.

Besonders problematisch sind die Ausführungen des Gerichtshofs zu den Auswirkungen von Art. 27 EU-GRC im konkreten Rechtsstreit (Rn. 41ff). Rechtlich fragwürdig ist zunächst die Nichtheranziehung konkretisierenden Rechts im Rahmen des Ausgestaltungsspielraums des Art. 27 EU-GRC, das vorliegend insbesondere in der Form der Richtlinie 2002/14/EG gegeben war. Das gilt gerade deshalb, weil der Gerichtshof zuvor im Rahmen einer am *effet utile* orientierten Auslegung von Art. 3 Richtlinie 2002/14/EG diesem explizit eine unmittelbare Anwendbarkeit beigemessen hatte, die lediglich deshalb nicht zum Tragen kam, weil es bei Richtlinien nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH keine Horizontalwirkung gibt. Gerade aus der Zusammenschau von Richtlinie und Grundrechtsnorm hätte sich unter dem Gesichtspunkt des *effet utile* eine andere Lösung angeboten. Das gilt erst recht bei einer Berücksichtigung von Art. 6 Abs. 1 UAbs. 3 EUV, nach dem die Auslegung der EU-GRC „unter gebührender Berücksichtigung der in der Charta angeführten Erläuterungen, in denen die Quellen dieser Bestimmungen angegeben sind“, zu erfolgen hat. In den Erläuterungen zu Art. 27 EU-GRC wird bei den Quellen als „beachtlicher Besitzstand“ im Sekundärrecht an erster Stelle die Richtlinie 2002/14/EG aufgeführt. Nimmt man den ebenfalls in den Erläuterungen enthaltenen Verweis auf Art. 21 (R)ESC hinzu, so ist das Ergebnis noch weniger zu rechtfertigen. Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte hatte bei seiner letzten Überprüfung zu Art. 21 (R)ESC (Conclusions 2010) nämlich unter Berufung auf die Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache *CGT* ausdrücklich die Notwendigkeit der Einbeziehung aller Arbeitnehmerkategorien gefordert.

Im Ergebnis verneint der EuGH in der konkreten Konstellation die unmittelbare Wirkung von Art. 27 EU-GRC, was von der Ablehnung der Horizontalwirkung zu unterscheiden ist. Letzterer Frage musste sich der EuGH nicht mehr stellen, da er schon im vorgeschalteten Prüfungsschritt zu einem negativen Ergebnis gelangt war. Der Tenor der Entscheidung, der maßgeblich auf die fehlende Horizontalwirkung von Art. 27 EU-GRC abstellt, ist insoweit missverständlich – dürfte aber letztlich der Vorlagefrage geschuldet sein.

Genauso wenig überzeugen kann schließlich der Verweis auf den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch gegenüber den Mitgliedstaaten. Voraussetzung für diesen wäre zunächst das Vorliegen eines materiellen Schadens der klagenden Gewerkschaft bzw. des betroffenen Arbeitnehmers. In Fallkonstellationen mit individualrechtlichem Einschlag – sei es im Verbraucherschutzrecht oder im Arbeitsrecht – dürfte die Feststellung eines solchen Schadens überwiegend möglich sein. Ganz anders sieht es hingegen aus, wenn es um die Vorenthaltung kollektiver Interessensvertretungsstrukturen geht. In diesen Fällen ist es oft schwer bzw. unmöglich einen materiellen Schaden festzustellen. Der Schaden dürfte hier oft immaterieller Natur sein. Daher führt der vom EuGH aufgezeigte Weg insoweit ins Leere. Im Ergebnis bleibt der vom Gerichtshof explizit festgestellte Verstoß gegen das Unionsrecht sanktionslos. Dies wird der Rechtsprechung des EuGH nicht gerecht, nach der die Mitgliedstaaten grundsätzlich Maßnahmen zu treffen haben, die so wirksam sind, dass das Ziel der Richtlinie erreicht wird, und dafür Sorge zu tragen haben, dass die Betroffenen die ihnen dadurch verliehenen Rechte auch tatsächlich vor den innerstaatlichen Gerichten geltend machen können (EuGH – C-271/91 Rn. 82). Gerade auch vor dem Hintergrund der Garantie des effektiven Rechtsschutzes in Art. 47 EU-GRC ist dieses Ergebnis fragwürdig. Danach wird jeder Person, deren durch das Unionsrecht garantierte Rechte verletzt worden sind, ein wirksamer Rechtsbehelf zugestanden. Im Hinblick auf Gerichtsentscheidungen bedeutet dies, dass diese ausreichende Wirkung entfalten müssen, indem sie etwa Sanktionen vorsehen (Jarass EU-GRC Art. 47 Rn. 47). Folglich umfasst die Garantie effektiven Rechtsschutzes in der EU-GRC auch die Durchsetzungschancen für ein Recht (Preis/Ulber, ZESAR 2011, 147, 155). Die gänzliche Folgenlosigkeit eines Unionsrechtsverstößes wird diesen Vorgaben definitiv nicht gerecht.

Soweit der EuGH in Konstellationen wie der vorliegenden nicht von seiner Rechtsprechung zur fehlenden Horizontalwirkung von Richtlinien abweichen möchte, zwingt allein schon Art. 47 EU-GRC zur Annahme einer Horizontalwirkung von Art. 27 EU-GRC. Vor diesem Hintergrund sollte dem EuGH erneut Gelegenheit gegeben werden, diese Problematik zu überprüfen. Überdies ist die EU-Kommission verpflichtet, ein Vertragsverletzungsverfahren nach Art. 258ff AEUV gegen Frankreich wegen fehlerhafter Richtlinienumsetzung einzuleiten. Das insoweit drohende Zwangsgeld könnte ggf. den notwendigen Änderungsdruck hervorrufen. Allerdings muss man sich auch klarmachen, dass es sich dabei nicht um ein dem Grundrechtsschutz äquivalentes Instrument handelt.

Generell ist die Entscheidung vor der spezifischen französischen Rechtslage ergangen. Das bedeutet: die getroffenen Aussagen zur fehlenden unmittelbaren Anwendbarkeit und damit auch zur fehlenden Horizontalwirkung von Art. 27 EU-GRC sind kaum verallgemeinerbar. Der im Besprechungsurteil eingeschlagene Weg wird dogmatisch wegen der oben dargelegten Bedenken auf lange Sicht nicht zu halten sein. Deshalb bleibt es weiterhin spannend, wie sich die Rechtsprechung des EuGH weiterentwickeln wird. Eine erneute Gelegenheit, zur Horizontalwirkung – diesmal von Art. 31 EU-GRC – Stellung zu nehmen, könnte sich schon zeitnah in dem Verfahren *Fenoll* (C-316/13) bieten.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Da die Schwellenwerte im deutschen Recht deutlich niedriger liegen und insbesondere Auszubildende gerade nicht aus der Betriebsverfassung ausgeklammert werden, dürfte die Entscheidung keine unmittelbaren Auswirkungen haben.

III. Anmerkung zum EGMR

Kein Recht auf Sekundärstreik in Großbritannien – Roll-back des EGMR?, [Urteil](#) vom 8. April 2014 – Nr. 31045/10 – RMT/Vereinigtes Königreich, nicht rechtskräftig

Anmerkung von Klaus Lörcher

1. Sachverhalt

Mit dem vorliegenden Verfahren hat die beschwerdeführende Transportarbeiter-Gewerkschaft RMT (National Union of Rail, Maritime and Transport Workers) die britische Gesetzgebung bezüglich der sehr restriktiven Vorgaben für eine Urabstimmung einerseits und das Verbot eines Sekundär- (hier Unterstützungs-)Streiks sowie deren gerichtliche Interpretation und Anwendung kritisiert. Im ersten Fall hatte der Arbeitgeber die Urabstimmung durch eine einstweilige Verfügung untersagen lassen mit der Begründung, die Gewerkschaft habe die genauen Stellenbeschreibungen der betroffenen Arbeitnehmer nicht klar genug angegeben. Der nach einer erneuten Urabstimmung dennoch erfolgte Streik führte dann zum Abschluss eines Tarifvertrags. Im zweiten Fall beschwerte sich die RMT darüber, dass es in Großbritannien kein Recht auf sekundäre oder Sympathie-Streiks (im Folgenden zusammenfassend als „Sekundärstreiks“ bezeichnet) gibt. Diese Arbeitskampfform war im Jahr 1980 gesetzlich zunächst eingeschränkt und seit 1990 für rechtswidrig erklärt worden. Bezogen auf die praktische Anwendung der gesetzlichen Regelung nannte RMT als Beispiel den Fall, in dem 20 RTM-Mitglieder von Jarvis auf Hydrex übergegangen waren und ihr Streik gegen Hydrex allein – ohne die Unterstützung der Jarvis-Kollegen – nicht erfolgreich sein konnte.

Zur Begründung ihrer Beschwerde berief sich RMT vor allem auf die langjährige Kritik internationaler Gremien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte an dieser Gesetzgebung. Die Auffassung von RMT war durch eine gemeinsame Drittintervention des britischen Gewerkschaftsverbandes (TUC) und des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) unterstützt worden.

2. Entscheidung

Die Vierte Sektion sieht für beide Probleme Art. 11 EMRK als nicht verletzt an. Für eine Überprüfung der Urabstimmungs-Vorgaben verneint sie schon die Zulässigkeit, da die RMT mit dem nachfolgenden Streik gezeigt habe, dass sie in der Sache – trotz dieser Vorgaben – erfolgreich sein konnte. Damit liege kein Eingriff in das Recht auf Vereinigungsfreiheit vor, die nach ständiger Rechtsprechung das Streikrecht umfasst. Die Beschwerde sei deshalb offensichtlich unbegründet (und damit unzulässig, Rn. 45).

Bei der Frage der Zulässigkeit des Verbots von Sekundärstreiks bejaht sie zwar zunächst die Zulässigkeit. Dagegen hatte die britische Regierung vorgetragen, die Gewerkschaft habe sich in der gleichen Sache an den Ausschuss für Vereinigungsfreiheit der ILO mit einer Beschwerde gewandt, was nach Art. 35 Abs. 2 Buchst. b EMRK die Unzulässigkeit zur Folge haben müsse. Die RMT hatte jedoch die ILO-Beschwerde vor einer Entscheidung des Gerichtshofs zurückgenommen. Deshalb sah der Gerichtshof letztlich kein Zulässigkeitsproblem (Rn. 48).

Letztlich sieht die Vierte Sektion die Beschwerde jedoch als unbegründet an. Diese Beurteilung erfolgt nach einer längeren Prüfung von verschiedenen Schritten (Rn. 75 – 104), v. a. auch unter Berücksichtigung von Elementen des internationalen und vergleichenden Rechts. Im Einzelnen stellt

sie zunächst fest, dass das Recht auf einen Sekundärstreik in Art. 11 EMRK enthalten ist („taking of secondary industrial action... must be regarded as part of trade union activity covered by Article 11“, Rn. 77). Deshalb stellte sich die Frage, ob der Eingriff in das Streikrecht gerechtfertigt werden kann. Nach der Bejahung der zwei ersten Grundvoraussetzungen für die Rechtfertigung eines Eingriffs (gesetzlich vorgeschrieben, legitimes Ziel, Rn. 79 – 82) liegt der Schwerpunkt des Urteils auf der Prüfung der dritten Voraussetzung, der Notwendigkeit in einer demokratischen Gesellschaft (Rn. 83 – 104).

Für die Vierte Sektion entscheidend war, dass dieses Verbot des Sekundärstreiks nicht den Kern der Rechte nach Art. 11 EMRK, sondern im Verhältnis dazu nur einen akzessorischen Aspekt betraf. Aus dem Sachverhalt ergebe sich, dass RMT zur Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder in der Lage gewesen sei, selbst wenn die Kollektivverhandlungen und der nachfolgende (Primär-)Streik nicht den gewünschten Erfolg gebracht hätten. Die Behauptung von RMT, dass sie sich mit ihren Forderungen durchgesetzt hätte, wenn sie den (Sekundär-)Streik gegen das wesentlich größere Unternehmen Jarvis, bei dem sie wesentlich mehr Mitglieder hatte, hätte führen können, wurde als spekulativ angesehen.

Für die gesetzliche Regelung der (gewerkschaftlichen) Vereinigungsfreiheit sei der gesetzliche Beurteilungsspielraum weit, da der Gerichtshof dies schon für die Arbeitsbeziehungen eines Landes als Teil seiner Wirtschafts- und Sozialpolitik anerkannt habe. Die Vierte Sektion respektierte daher die Entscheidung des Gesetzgebers zum Sekundärstreikverbot, da diese nicht offensichtlich unvernünftig gewesen sei. Vielmehr sei aufgrund der parlamentarischen Debatten feststellbar, dass mit dem Verbot exzessive wirtschaftliche Störungen abgewehrt und ein besseres Gleichgewicht zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Öffentlichkeit hergestellt werden sollte. Seit seiner Einführung vor über 20 Jahren sei das Verbot auch von drei verschiedenen Regierungen aufrechterhalten worden. Deshalb könne aufgrund der von RMT vorgetragenen Fakten nicht festgestellt werden, dass das allgemeine Verbot von Sekundärstreiks unverhältnismäßig in ihre Rechte gemäß Art. 11 EMRK eingegriffen habe.

3. Kommentar

Das Urteil anerkennt zunächst die Grundsätze der bisherigen EGMR-Rechtsprechung; jedoch ist die letztlich vorgenommene Abwägung, die zu einer Verneinung der Verletzung von Art. 11 EMRK geführt hat, unter verschiedenen Gesichtspunkten sehr problematisch.

3.1 Die bisherige EGMR-Rechtsprechung – ihre Anerkennung und die Folgen

Zunächst sieht sich die Vierte Sektion aufgrund der Urteile [Demir und Baykara](#) sowie [Enerji Yapi-Yol Sen](#) veranlasst, grundsätzlich auch das Recht auf Sekundärstreiks ausdrücklich als von Art. 11 EMRK umfasst anzusehen (s. oben). Dies stellt eine wichtige Konkretisierung für das Streikrecht dar.

Neben der grundsätzlichen Anerkennung des Rechts auf einen Sekundärstreik weist die Vierte Sektion auch die Argumente der britischen Regierung gegen die Berücksichtigung der internationalen Spruchpraxis zu Recht zurück. Sie bekräftigt, dass der Gerichtshof die besondere Bedeutung des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte bei der Auslegung anerkennt („certainly accepted by the Court, which has repeatedly had regard to the ECSR’s interpretation of the Charter and its assessment of State compliance with its various provisions“, Rn. 94) und die des ILO-Sachverständigenausschusses betont („this body’s role as a point of reference and guidance for the interpretation of certain provisions of the Convention“, Rn. 97).

3.2 Die bisherige EGMR-Rechtsprechung – ihre Einschränkung und die Folgen

Das ausdrückliche Festhalten an den Grundsätzen der *Demir und Baykara*-Rechtsprechung zur völkerrechtsfreundlichen Interpretation der EMRK einerseits und die Jahrzehnte lange Kritik internationaler Gremien an der Gesetzgebung und Praxis in Großbritannien zum Verbot der sog. „secondary actions“ andererseits wirft grundsätzliche Fragen auf. Wie kann die Vierte Sektion dennoch zum negativen Ergebnis der Nicht-Verletzung von Art. 11 EMRK gelangen? Und ist die dafür gegebene Begründung zutreffend?

Die Kammer beruft sich im Wesentlichen auf drei Besonderheiten, die miteinander zusammenhängen und eine Abweichung in diesem Einzelfall rechtfertigen sollen:

(1) Als Ausgangspunkt wird eine grundsätzliche **Unterscheidung** zwischen (direkten) **Primärstreiks** und sog. **Sekundärstreiks** (secondary action) betont. Sie durchzieht das gesamte Urteil als "Leitmotiv".

Vor dem Hintergrund einer Differenzierung in einen durch Art. 11 EMRK gewährleisteten Kern einerseits und akzessorischen (Streik-)Handlungen andererseits mag die vorgenommene Unterscheidung in einen Primär- und Sekundärstreik auf den ersten Blick – auch als in der britischen Rechtstradition lange verankert – einleuchtend klingen; sie geht aber oft an der Realität des Streikgeschehens vorbei. Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitgeber (ggf. eng) wirtschaftlich miteinander verflochten sind, ohne jedoch im Rechtssinne direkte Kampfgegner zu sein. Hier ist es von der Sache her wenig überzeugend, an der formalen Unterscheidung festzuhalten.

(2) Für die Sekundärstreiks wird dem betroffenen Staat ein „weiter“ **Beurteilungsspielraum** zuerkannt.

Jedoch hatte die Große Kammer in *Demir und Baykara* für die Beurteilung des Verbots einer Gewerkschaft einen nur eingeschränkten Beurteilungsspielraum zugestanden („limited margin of appreciation“, Rn. 119 in *Demir und Baykara*). Um dieser Rechtsprechung nicht zu widersprechen, betont die Kammer als wesentlichen Unterschied, dass das Verbot einer Gewerkschaft nicht mit dem Fall des Verbots eines Sekundärstreiks gleichgesetzt werden könne (Rn. 85). Bei dieser Unterscheidung wird allerdings unterschlagen, dass der Gerichtshof in *Demir und Baykara* bei der weiteren Beurteilung der Nichterklärung eines Kollektivvertrags zwar den Beurteilungsspielraum erwähnt hatte (Rn. 144 in *Demir und Baykara*), in der Sache jedoch keinen solchen zugebilligt hatte. Darüber hinaus hat der Gerichtshof in Bezug auf das Verbot des Beamtenstreiks im Urteil *Enerji Yapi-Yol Sen* sogar ausdrücklich auf die Rn. 119 im *Demir und Baykara*-Urteil Bezug genommen (Rn. 31 in *Enerji Yapi-Yol Sen*), wo die Große Kammer gerade einen (nur) eingeschränkten Beurteilungsspielraum zugestanden hatte.

Für den weiten Beurteilungsspielraum beruft sich die Vierte Kammer in Rn. 86 weiter auf das Urteil der Großen Kammer im [Beschwerdeverfahren](#) „*Sindicatul Păstorul Cel Bun*“. Die Anerkennung war jedoch unter Hinweis auf die großen Unterschiede zwischen den verschiedenen nationalen Systemen erfolgt („given the high degree of divergence between the domestic systems“; im Zitat in Rn. 86 fehlen jedoch die Wörter „between the domestic systems“; dies erscheint besonders problematisch, weil gerade dadurch der Unterschied von „*Sindicatul Păstorul Cel Bun*“ zum RMT-Fall offensichtlich geworden wäre), die hier gerade durch die relativ starke Übereinstimmung der verschiedenen nationalen Rechtsordnungen in Bezug auf die Zulässigkeit von Sekundärstreiks nicht gegeben sind.

(3) Insgesamt wird auf **Einzelfallumstände** abgestellt (u. a. Rn. 85, 98, 101).

Zwar ist der Ausgangspunkt, dass die Entscheidung aufgrund der Fakten des konkreten Falls getroffen worden sei, als solcher für sich genommen zunächst sicher zutreffend. Im Kontext dieses Urteils ist dies jedoch der Einstieg in die unzutreffende Entscheidung, weil es letztlich um die konkrete Gesetzgebung geht. Denn wenn die Feststellungen der Kammer, dass die Folgen in diesem Fall eher

hypothetisch oder jedenfalls nur geringfügig negativ gewesen seien, als zutreffende Basis für die Entscheidung dienen sollen, dann bedürfte es keiner umfassenden Rechtfertigung der britischen Rechtssetzung.

Vor dem Hintergrund v. a. dieser drei Besonderheiten löst die Vierte Sektion den eingangs dargestellten Konflikt zusammenfassend dadurch auf, dass sie den Aussagen der ILO- und ESC-Gremien kein so überzeugendes Gewicht beimisst, als dass sie für die Beurteilung in diesem Fall entscheidend sein könnten („the Court considers that the negative assessments made by the relevant monitoring bodies of the ILO and European Social Charter are not of such persuasive weight for determining whether the operation of the statutory ban on secondary strikes in circumstances such as those complained of in the present case remained within the range of permissible options open to the national authorities under Article 11 of the Convention“, Rn. 101).

Diese Beurteilung lässt jedoch verschiedene wichtige Punkte außer Betracht. So wird die internationale Rechtslage nicht umfassend dargestellt. Es fehlt der Hinweis (und die Berücksichtigung) des Berichts „Special Rapporteur“ der UN zur Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit in Großbritannien, ([A/HRC/23/39/Add.1 \(SR Assembly & Association, 2013\)](#)), der gerade auch die Unvereinbarkeit des Verbots von „secondary strikes“ kritisiert und empfohlen hatte, dass sichergestellt wird, dass das Gesetz das Streikrecht einschließlich von Sekundärstreiks in Übereinstimmung mit internationalem Menschenrecht schützt („In relation to the right to freedom of association, the Special Rapporteur calls on the authorities to: ... ensure that the law also protects the right to strike, including secondary strikes in conformity with international human rights law“, dortige Rn. 99).

Weiter berücksichtigt die Kammer nicht den Gesamttrend der Gesetzgebung in vielen europäischen Staaten, Sekundärstreiks als zulässig anzusehen. Zwar räumt sie selbst ausdrücklich ein, dass Großbritannien insoweit am restriktivsten Ende angesiedelt ist („at the most restrictive end of a spectrum of national regulatory approaches on this point and is out of line with a discernible international trend calling for a less restrictive approach“, Rn. 98), zieht entgegen der *Demir und Baykara*-Rechtsprechung daraus jedoch keine Konsequenzen.

Auch berücksichtigt sie nicht die Dauer und Intensität der internationalen Kritik in ihrer Gesamtheit. Selten war und ist sie im europäischen Vergleich so lange anhaltend massiv.

Schließlich wird für die Begründung auch die politische Situation in Großbritannien ausführlich dargestellt, um einerseits die politische Begründung, andererseits die politische Kontinuität deutlich zu machen. Diese Argumentation wird zu Recht von einer Minderheit von drei Richtern in ihrer „Concurring Opinion“ als nicht besonders tragfähig angesehen („we are not impressed with the argument“).

Deshalb wäre unabhängig von den von der Kammer angenommenen geringen negativen Auswirkungen für die Gewerkschaft RMT eine Verletzung von Art. 11 EMRK festzustellen gewesen.

Zusammenfassend lässt sich dieses Urteil – trotz gegenteiliger Beteuerung – als eine Art "kalter" Distanzierung von der *Demir und Baykara*-Rechtsprechung charakterisieren. Wegen der potentiell negativen Folgen liegt es auch nahe, es leicht als „Affront“ gegen die ILO- und ESC-Gremien zu verstehen. In diesem Zusammenhang könnte man den letzten Absatz der Begründung als Beruhigung eines „schlechten Gewissens“ der Kammer deuten. Darin sieht sie sich zu einer Art „Ehrenrettung“ der Kritik der internationalen Gremien an der britischen Rechtslage veranlasst. Durch dieses Urteil solle die Spruchpraxis der ILO- und ESC-Gremien nicht in Frage gestellt werden („Nor should the conclusion reached in this case be understood as calling into question the analysis effected on the basis of those standards and their purposes by the ILO Committee of Experts and by the ECSR“, Rn. 106).

Insgesamt kann dieses Urteil rechtspolitisch nur dann zutreffend eingeschätzt werden, wenn der extreme Druck der britischen Regierung auf das System der EMRK und die Rechtsprechung des Gerichtshofs im Besonderen berücksichtigt wird. Würde der Gerichtshof hier gegen die Beschränkung des Streikrechts einschreiten, könnte dies die internen politischen Kräfte stärken, die eine Kündigung der EMRK durch Großbritannien verlangen (womit allerdings die gleiche Stufe wie Weißrussland erreicht würde, das als einziges europäisches Land die EMRK nicht ratifiziert hat).

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Vor dem Hintergrund der in Deutschland geführten Diskussion um das Beamtenstreikrecht kann in diesem Urteil keine Aufweichung der EGMR-Rechtsprechung gesehen werden. Denn in diesem Urteil hält der Gerichtshof nicht nur an den in Rn. 84 genannten Urteilen Beamtenstreikrecht fest, sondern betont auch, dass der weite Beurteilungsspielraum gerade (nur) bei den Sekundärarbeitskämpfen, also nicht bei den Einschränkungen zu den Primärarbeitskämpfen eingreift.

Was die Rechtsprechung des BAG zu den Unterstützungstreiks angeht, so ist zunächst zu wiederholen, dass das Urteil diese Streikform ausdrücklich als von Art. 11 EMRK geschützt ansieht (s. oben). Die eventuellen Einschränkungsmöglichkeiten müssen besonders gerechtfertigt werden. Dabei ist zunächst hervorzuheben, dass auch die Bundesrepublik seit einem sehr langen Zeitraum sowohl vom ILO-Sachverständigenausschuss als auch vom Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte wegen der Beschränkung auf tariflich regelbare Ziele kritisiert wird (s. Lörcher in Däubler, Arbeitskampfrecht, 3. Aufl. 2012 § 10, Rn. 83). Außerdem hat das BAG selbst schon seine Rechtsprechung zum Verbot von Sympathiearbeitskämpfen eingeschränkt. Es lässt sich hier – anders als in Großbritannien – nicht die Auffassung eines uneingeschränkten politischen Willens des Gesetzgebers für ein Verbot ausmachen. Vielmehr hat sich die innerstaatliche Rechtsprechung an den Vorgaben der EMRK, jedoch auch (und besonders kumulativ) an den anderen völkerrechtlichen Vorgaben (ILO und ESC) zu orientieren und dementsprechend die Unterstützungstreiks in weiterem Umfang zuzulassen.

[Dazu ist jedoch bemerkenswert, dass es ein Richter in seiner „Concurring Opinion“ für angebracht hält, v. a. die von der Großen Kammer entwickelte *Demir und Baykara*-Methode der völkerrechtsfreundlichen Auslegung der EMRK (s. dazu Lörcher AuR 2011, 88 – 90) grundsätzlich in Frage stellen zu müssen. So macht er insbesondere geltend, dass nicht alle 47 Vertragsparteien der EMRK alle in Bezug genommenen internationalen Instrumente ratifiziert hätten (beim ILO-Übereinkommen Nr. 87 fehlt die Ratifizierung durch Andorra, Liechtenstein und Monaco, diese drei Staaten sind (noch) nicht Mitglied in der ILO; bei der (R)ESC fehlt die Ratifizierung durch Liechtenstein, Monaco, San Marino und die Schweiz; beim UN-Sozialpakt, der das Streikrecht ausdrücklich anerkennt, fehlt die Ratifizierung durch nur einen Staat (Andorra)). Diese Argumentation kann nicht überzeugen. Sie stellt die Berücksichtigung von internationalen Normen insgesamt in Frage, die in Übereinstimmung mit Art. 31 Abs. 3 Buchst. c WVRK einen wesentlichen Beitrag zu einer größeren Rechtssicherheit bei der Auslegung der Konvention leisten und – menschenrechtlich – gerade einen möglichst weitgehenden menschenrechtlichen Mindeststandard sicherstellen sollen.]

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt von Dr. Johannes Heuschmid

1) Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 15. Januar 2014 – C-176/12 – *AMS*

Tenor: Art. 27 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union kann isoliert oder in Verbindung mit der Richtlinie 2002/14/EG in einem Rechtsstreit zwischen Privaten nicht geltend gemacht werden, um eine unionsrechtswidrige nationale Bestimmung unangewendet zu lassen.

[**Hinweis:** s. Anmerkung II.]

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 16. Januar – C-429/12 – *Pohl*

Tenor: Das Unionsrecht, insbesondere der Grundsatz der Effektivität, steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, die bei der Berechnung des Vorrückungstichtags für die Gehaltseinstufung eine 30-jährige Verjährungsfrist vorsieht.

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Hoge Raad (Niederlande) – C-9/14 – *Kieback*

Art. 45 AEUV – Besteuerung von Arbeitnehmern – verschiedene wechselnde Beschäftigungsorte – Verhältnis zu Drittstaaten

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Consiglio di Stato (Italien) – C-270/13 – *Haralambidis*

Art. 45, 49 und 51 AEUV – Dienstleistungsrichtlinie 2006/123/EG – Art. 15 und 21 Abs. 1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Tätigkeiten, die mit der Ausübung öffentlicher Gewalt verbunden sind – Nationale Rechtsvorschriften, nach denen der Zugang zum Amt des Präsidenten einer Hafenbehörde von einem Staatsangehörigkeitserfordernis abhängig ist

2) Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 6. März 2014 – C-595/12 – *Napoli*

Tenor: 1. Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG steht einer nationalen Regelung entgegen, die aus Gründen des öffentlichen Interesses eine im obligatorischen Mutterschaftsurlaub befindliche Frau von einem Ausbildungskurs ausschließt, der vorgeschrieben ist, um endgültig auf eine Beamtenstelle mit verbesserten Arbeitsbedingungen ernannt zu werden.

2. Art. 14 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG findet auf eine nationale Regelung keine Anwendung, die den Zugang zu einer Tätigkeit für Arbeitnehmerinnen verzögert, die wegen eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs eine Berufsausbildung nicht vollständig absolvieren konnten.

3. Art. 14 Abs. 1 Buchst. c und Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG sind hinreichend klar, genau und unbedingte formuliert, um eine unmittelbare Wirkung zu entfalten.

[**Hinweis:** Für die Praxis ist an dieser Entscheidung interessant, dass Art. 14 Abs. 1 und Art. 15 der Richtlinie 2006/54/EG unmittelbare Wirkung zuerkannt wurde. In der Konsequenz können diese Rechte unmittelbar gegenüber der öffentlichen Hand mit dem Ziel geltend gemacht werden,

nationales, entgegenstehendes Recht unangewendet zu lassen. Im Arbeitsverhältnis zu einem privaten Arbeitgeber kann das gleiche Ergebnis ggf. durch die Heranziehung von Art. 21 EU-GRC erreicht werden.]

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 18. März 2014 – C-363/12 – Z.

Tenor: 1. Die Nichtgewährung eines dem Mutterschaftsurlaub entsprechenden Urlaubs für eine "Bestellmutter", die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung im rechtlichen Sinn Mutter eines Kindes geworden ist, verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 14 der Richtlinie 2006/54/EG. Was die Gewährung eines Adoptionsurlaubs betrifft, fällt die Situation einer solchen Bestellmutter nicht unter diese Richtlinie.

2. Die Nichtgewährung eines dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub entsprechenden bezahlten Urlaubs für eine Arbeitnehmerin, die keine Kinder austragen kann und eine Ersatzmuttervereinbarung geschlossen hat, stellt keine Diskriminierung wegen einer Behinderung iSd Richtlinie 2000/78/EG dar. Die Gültigkeit dieser Richtlinie kann nicht anhand des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen beurteilt werden. Die Richtlinie ist jedoch nach Möglichkeit in Übereinstimmung mit diesem Übereinkommen auszulegen.

[**Hinweis:** Diese Ausführungen des Gerichtshofs zur Bedeutung des VN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Unionsrecht überzeugen nicht. Danach ist Voraussetzung einer Überprüfung von Unionsrecht am Völkerrecht, dass die Völkerrechtsnormen inhaltlich unbedingt und hinreichend genau formuliert sind. Der EuGH geht davon aus, dass diese Voraussetzungen beim streitgegenständlichen VN-Übereinkommen pauschal nicht gegeben sind und ihm deshalb unionsrechtlich keine unmittelbare Wirkung zukomme. Problematisch ist insbesondere, dass der EuGH ohne Einzelfallprüfung von einer fehlenden unmittelbaren Wirkung der Normen des VN-Übereinkommens ausgeht. Da das VN-Übereinkommen aber verschiedene inhaltlich unbedingte und hinreichend genau formulierte Bestimmungen enthält (z. B. Art. 5 Abs. 2), überzeugt das Ergebnis nicht.]

Schlussanträge

Schlussanträge von Generalanwalt Jääskinen vom 27. Februar 2014 – C-173/13 – *Leone und Leone*

Tenor: 1. Art. 141 EG (heute Art. 157 AEUV) steht einer Regelung nicht entgegen, die eine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand mit sofortigem Pensionsanspruch unter den Voraussetzungen ermöglicht, dass von dem Beschäftigten mindestens drei Kinder erzogen wurden und die Berufstätigkeit für jedes dieser Kinder für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens zwei Monaten unterbrochen wurde.

2. Art. 141 EG (heute Art. 157 AEUV) steht einer Regelung nicht entgegen, die eine günstigere Berechnung des Pensionsalters bei Beamten ermöglicht, die ein Kind erzogen haben und hierbei ihre Tätigkeit für einen zusammenhängenden Zeitraum von mindestens zwei Monaten unterbrochen haben.

3) Richtlinien zur Umsetzung von Rahmenvereinbarungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 27. Februar 2014 – C-588/12 – *Lyreco Belgium NV*

Nach Paragraph 2 Nr. 4 und Nr. 6 der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG ist eine nationale Regelung unzulässig, nach der die Entschädigungszahlung für die Kündigung, die einer unbefristet auf Vollzeitbasis angestellten Arbeitnehmerin, die sich im

Elternurlaub auf Teilzeitbasis befindet, im Falle einer betriebsbedingten Kündigung seitens des Arbeitgebers, auf der Basis des gekürzten Teilzeitgehalts berechnet wird.

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 13. März 2014 – C-190/13 – *Márquez Samohano*

Tenor: Paragraph 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge mit Assistenzprofessoren ohne jede Beschränkung der maximal zulässigen Dauer und der zulässigen Zahl der Verlängerungen dieser Verträge zulässig ist, sofern ein sachlicher Grund im Sinne von Paragraph 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung vorliegt. Dies zu beurteilen, obliegt dem nationalen Gericht. Dabei ist zu überprüfen, ob die fragliche Verlängerung der aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträge tatsächlich zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs diene und die Befristung nicht in Wirklichkeit eingesetzt wurde, um einen ständigen und dauerhaften Bedarf zur Einstellung von Lehrkräften zu decken.

[Urteil](#) des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 13. März 2014 – C-38/13 – *Nierodzik*

Tenor: Paragraph 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der die Kündigungsfristen bei befristeten Arbeitsverträgen unabhängig von der Betriebszugehörigkeitsdauer pauschal zwei Wochen betragen, während die Kündigungsfristen bei unbefristeten Arbeitsverträgen von der Betriebszugehörigkeitsdauer abhängen und deshalb zwei Wochen bis drei Monate betragen können. Voraussetzung ist allerdings, dass sich die Beschäftigten in vergleichbaren Situationen befinden.

Schlussanträge

[Schlussanträge](#) von Generalanwältin Sharpston vom 13. Februar 2014 – C-476/12 – *Österreichischer Gewerkschaftsbund*

Tenor: Es ist angemessen im Sinne von Paragraph 4 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 97/81/EG, den *Pro-rata-temporis*-Grundsatz auf eine kollektivvertraglich geregelte Kinderzulage anzuwenden.

[Hinweis: Der Entscheidungsvorschlag von Generalanwältin Sharpston überzeugt nicht. Zum einen besteht kein sachlicher Zusammenhang zwischen der Höhe der Kinderzulagen und der vom Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit. Zum anderen überzeugt die Differenzierung zwischen der Rechtsgrundlage für die Zulage nach Tarifvertrag und Gesetz nicht. Sinnvoll wäre es bei Zulagen mit sozialem Charakter, die einen Bedarf decken sollen der in keinem Zusammenhang mit der geleisteten Arbeitszeit steht, auf eine Kürzung pro-rata-temporis zu verzichten. Dogmatisch könnte hierfür an Art. 33 und 34 EU-GRC angeknüpft werden.]

Neue abhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Tribunale di Trento (Italien) – C-221/03 – *Mascellani*

Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG – Auslegung von Paragraph 5 Nr. 2 – Nationale Rechtsvorschrift, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumt, die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in ein Vollzeitarbeitsverhältnis auch gegen den Willen des Arbeitnehmers anzuordnen.

4) Sonstige arbeitsrechtliche Richtlinien und Verordnungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs vom 13. Februar 2014 – C-596/12 – *Kommission/Italien*

Tenor: Die Herausnahme von "leitenden Angestellten" aus dem Anwendungsbereich der nationalen Umsetzungsmaßnahme der Richtlinie 98/59/EG verstößt gegen Unionsrecht.

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 6. März 2014 – C-458/12 – *Amatori*

Tenor: 1. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2001/23/EG stehen einer nationalen Regelung nicht entgegen, die bei einem Übergang eines Unternehmensteils den Eintritt des Erwerbers in die Arbeitsverhältnisse des Veräußerers in einem Fall gestattet, in dem dieser Unternehmensteil keine funktionell selbständige wirtschaftliche Einheit darstellt, die vor seinem Übergang bestand.

2. Art. 1 Abs. 1 Buchst. a und b der Richtlinie 2001/23 stehen einer nationalen Regelung nicht entgegen, die den Eintritt des Erwerbers in die Arbeitsverhältnisse des Veräußerers in einem Fall gestattet, in dem nach dem Übergang des betreffenden Unternehmensteils der Veräußerer eine starke, beherrschende Stellung gegenüber dem Erwerber einnimmt.

Neue anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen – Oberster Gerichtshof (Österreich) – C-328/13 – *Österreichischer Gewerkschaftsbund*

Richtlinie 2001/23/EG – Auslegung von Art. 3 Abs. 3 – Verpflichtung des Erwerbers, die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zum Inkrafttreten eines anderen Kollektivvertrags aufrechtzuerhalten – Kündigung des für den Veräußerer geltenden sowie des für den Erwerber geltenden Kollektivvertrags vor dem Übergang – Nationale Rechtsvorschriften, nach denen ein gekündigter Kollektivvertrag bis zum Inkrafttreten einer anderen Vereinbarung nachwirkt.

5) Arbeits- und Gesundheitsschutz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 13. Februar 2014 – verb. Rs. C-512/11 und C-513/11 – *TSN*

Tenor: Die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub im Anhang der Richtlinie 96/34/EG steht einer tarifvertraglichen Regelung entgegen, nach der eine schwangere Arbeitnehmerin, die einen unbezahlten Elternurlaub im Sinne dieser Richtlinie unterbricht, um mit sofortiger Wirkung Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG zu nehmen, keinen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts hat, das ihr zugestanden hätte, wenn sie vor diesem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeit zumindest für kurze Zeit wieder aufgenommen hätte.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 18. März 2014 – C-167/12 – *C. D.*

Tenor: 1. Die Mitgliedstaaten werden durch die Richtlinie 92/85/EWG nicht verpflichtet, einer Arbeitnehmerin in ihrer Eigenschaft als "Bestellmutter", die im Rahmen einer Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, einen Mutterschaftsurlaub gemäß Art. 8 dieser Richtlinie zu gewähren. Das gilt auch dann, wenn sie das Kind nach der Geburt möglicherweise oder tatsächlich stillt.

2. Die Nichtgewährung von Mutterschaftsurlaub für eine "Bestellmutter", die im Rahmen einer

Ersatzmuttervereinbarung ein Kind erhalten hat, verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot des Art. 14 der Richtlinie 2006/54/EG.

Neue anhängige Verfahren

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Tribunal du Travail de Nivelles (Frankreich) – C-65/14 – *Roselle*
Mutterschutz-Richtlinie 92/85/EWG – Gleichbehandlungs-Richtlinie 2006/54/EG – Befreiung von der Wartezeit – Ungleichbehandlung

[Vorabentscheidungsersuchen](#) – Cour de cassation (Frankreich) – C-316/13 – *Fenoll*
Gesundheitsschutzrichtlinie 89/391/EWG – Art. 3 – Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG – Art. 1 – Arbeitnehmerbegriff – Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 31 – Horizontalwirkung
[**Hinweis:** Hierbei handelt es sich um ein weiteres wichtiges Verfahren, das der Klärung der Frage der Horizontalwirkung der Charta-Grundrechte dienen könnte. Im vorliegenden Fall geht es um eine Konstellation, in der nicht lediglich die Unanwendbarkeit, sondern auch die Frage einer horizontalen Anspruchsbegründung durch Charta-Grundrechte in Rede steht.]

V. Verfahren vor dem EGMR

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Art. 2 (Recht auf Leben)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 43885/13 – Pop/Rumänien](#) – Dritte Sektion – eingereicht am 27. Juni 2013 – zugestellt am 14. Februar 2014

Schiffsbau – Schweißer – tödlicher Stromschlag – (Mit-)Verschulden – strafrechtliche Ermittlungen – Dauer und Ineffizienz

[**Hinweis:** Einen Einstieg in das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz hat der EGMR im Fall *Vilnes/Norwegen* (s. HSI-Newsletter 01/2014 unter III.) gemacht. Der jetzige Fall befasst sich offensichtlich (nur) mit dem letzten Glied einer längeren Kette, die zu einem tödlichen Arbeitsunfall geführt hat, nämlich der strafrechtlichen Ermittlung. Die zuvor liegenden weitgehenden arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen aus dem Europäischen wie Internationalen Recht an den Arbeitgeber sind bisher offensichtlich ausgeblendet.]

2) Art. 3 (Verbot der Folter)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 2389/10 – Eđitim ve Bilim Emekçileri Sendikası \(EđİTİM-SEN\) u. a./Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 6. Januar 2010 – zugestellt am 12. Februar 2014

Gewerkschaft EđİTİM-SEN – gewerkschaftlich Demonstration (für einen Sozialvertrag „en vue de la préparation du contrat social“) – Gewaltsame Auflösung mit Tränengaseinsatz durch Polizei

[**Hinweis:** Der Schwerpunkt der Fragen des EGMR bezieht sich auf Art. 3 EMRK und die gewaltsamen Umstände der Demonstrationsauflösung (sowie die ggf. nicht ausreichende nachfolgende Aufklärung der näheren Umstände einschließlich der Verantwortlichkeiten). Weiter wird aber auch nach einer evtl. Verletzung von Art. 11 EMRK gefragt.]

[Nr. 32738/11 - Kilici/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 4 Mai 2011 - zugestellt am 14. Januar 2014

Mitglied der Gewerkschaft TÜM BEL SEN – gewerkschaftliche Demonstration (5. Welt-Wasser-Forum) – Gewaltsame Auflösung mit Tötlichkeiten der Polizei

[**Hinweis:** Obwohl der Schwerpunkt der Vorwürfe die polizeilichen Tötlichkeiten (Art. 3 EMRK) nach der Auflösung der Demonstration betrifft, fragt der Gerichtshof auch nach der Zulässigkeit der Einschränkungen von Gewerkschaftsaktivitäten (Art. 11 EMRK).]

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

4) Art. 5 (Recht auf Freiheit und Sicherheit)

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Entscheidung](#) (Fünfte Sektion) vom 14. Januar 2014 – Nr. 35807/05 – *Chosta/Ukraine*
Arbeitnehmer – Stahlwerk – Alkoholverbot – Befragung und Festhaltung durch angestellte Sicherheitskräfte – Alkoholttest in Klinik - Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Die Entscheidung argumentiert im Wesentlichen damit, dass der Staat keine unmittelbare Verantwortung trage (nur 25% des Kapitals). Ausnahmeumstände (Staat beendet das Festhalten trotz Kenntnis nicht, Zugehörigkeit zu besonders verletzlicher Gruppe) werden verneint. Das eigentliche Problem in diesem Fall dürfte jedoch einerseits in den Arbeitsbedingungen (zwei aufeinanderfolgende Schichten), andererseits in einer nicht vorhandenen innerstaatlichen Gesetzgebung liegen, die insbesondere der staatlichen Schutzpflicht zu entsprechen hätte.]

5) Art. 6 (Recht auf ein faires Verfahren)

Urteile

Verfahrensdauer

[Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 3. April 2014 – Nr. 22799/09 – *Sotošek/Slovenien*
Arbeitsrechtliche Streitigkeit – überlange Verfahrensdauer (14 Jahre und 4 Monate in 4 Instanzen) – Verletzung (auch von Art. 13)

[**Hinweis:** Ein innerstaatliches Vergleichsangebot aufgrund einer Gesetzgebung zum Ausgleich für eine überlange Verfahrensdauer kann nicht zu einer Rechtswegerschöpfung führen (Rn. 25 und 26).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 25. März 2014 – Nr. 13711/09 – *Walch/Ungarn*
Kündigungsschutzverfahren – überlange Verfahrensdauer (7 ½ Jahre) - Verletzung

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 25. März 2014 – Nr. 62552/10 – *Sára Anna Kovács/Ungarn*
Beschäftigte im öffentlichen Dienst – Kündigung – arbeitsgerichtliche Verfahren – überlange Verfahrensdauer (10 Jahre und 11 Monate in 3 Instanzen) – Verletzung

[**Hinweis:** Für die weiteren Beschwerdepunkte (u.a. Beweiswürdigung) sind nach Auffassung des EGMR die nationalen Gerichte zuständig (Rn. 18).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 11. März 2014 – Nr. 47070/10 – *Mátrainé Törő/Ungarn*
Polizistin – Medizinische Untersuchung – Ungeeignetheit – Entlassung – überlange Verfahrensdauer (8 Jahre in 3 Instanzen) – Verletzung

[**Hinweis:** Auch bei diesem Verfahren zur überlangen Verfahrensdauer wird der Beschleunigungsgrundsatz in Arbeitsstreitigkeiten betont („special diligence is necessary in employment disputes“, Rn. 22).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 4. Februar 2014 – Nr. 30532/12 – *Pereira Santos/Portugal*
Arbeitnehmer – betriebsbedingte Kündigung – Kündigungsschutzverfahren – überlange Verfahrensdauer (3 Jahre in einer Instanz) – Verletzung

[**Hinweis:** Neben dem Beschleunigungsgrundsatz in Arbeitsstreitigkeiten („special diligence is necessary in employment disputes“, Rn. 19) ist bemerkenswert, dass das Verfahren nicht durch ein Urteil, sondern einen Vergleich beendet wurde (Rn. 14). Die Übereinstimmung der Parteien zur Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens hat die Qualifizierung als ‚überlange Verfahrensdauer‘ nicht verhindert.]

[Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 30. Januar 2014 – Nr. 34747/06 – *Bitenc/Slowenien*

Arbeitnehmerin – Freistellung mit nachfolgender Kündigung – arbeitsgerichtliche Verfahren mit weitgehend positivem Ausgang – Insolvenz – überlange Verfahrensdauer (11 Jahre und 3 Monate in 3 Instanzen) – Verletzung

[Hinweis: Verfahrensrechtlich beginnt die 6-Monatsfrist für die Einlegung der Beschwerde nicht mit dem Abschluss des Insolvenzverfahrens, sondern mit dem Abschluss des letzten Vollstreckungsverfahrens (Rn. 31). Hinsichtlich der Erschöpfung des Rechtswegs muss für die Beurteilung der Effizienz der einzelnen Verfahren ggf. differenziert werden (Rn. 34 – 36).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 28. Januar 2014 – Nr. 28381/12 – *Trigo Saraiva/Portugal*

Arbeitnehmer – Verweigerung eines Vorruhestands – überlange Verfahrensdauer (6 Jahre und 10 Monate) – Verletzung

[Hinweis: Verfahrensrechtlich ist dieser Fall deshalb interessant, weil die Klagen von der Gewerkschaft, bei der der Beschwerdeführer Mitglied war, (u.a.) in seinem Namen eingereicht worden war. Die Regierung hatte deshalb die Opfereigenschaft des Beschwerdeführers verneint. Der Gerichtshof verweist auf die Gesetzgebung in Portugal und den meisten EU-Ländern („The standing of associations to bring legal proceedings in defence of their member’s interests is recognised by the legislation of Portugal and of most European countries.“, Rn. 16) und bejaht eine direkte Betroffenheit des Beschwerdeführers. Der Sache nach werden die eigentliche Verfahrensdauer und die Dauer der Vollstreckung zusammengerechnet (Rn. 12 und 13).]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 10. Dezember 2013 – Nr. 26042/06 – *Vilotijević/Serbien*

Arbeitsverhältnis – Lohnrückstände – überlange Verfahrensdauer (20 Jahre, davon 9 Jahre *ratione temporis* nach der Ratifizierung der EMRK, in 2 Instanzen) – Verletzung

[Hinweis: Für die Verfahrensdauer wird hier nicht nur der allgemeine Beschleunigungsgrundsatz betont, sondern für den Fall der Verankerung eines Beschleunigungsgrundsatzes im nationalen Recht (wie also § 9 Abs. 1 ArbGG) eine zusätzliche Beschleunigung verlangt („The Court recalls that special diligence is necessary in employment disputes (*Ruotolo v. Italy*, 27 February 1992, § 17, Series A no. 230-D) and that this requirement is reinforced additionally in respect of States where the domestic law provides that such cases must be resolved with particular urgency“, Rn. 53).]

Urteilsvollzug

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 25. März 2014 – Nr. 40430/08 – *Memishaj/Albanien*

Städt. Angestellter – Kündigung – Klage – Wiedereinstellung und Annahmeverzug – Nicht-Vollzug des Urteils im Hinblick auf Verzugszinsen und Sozialversicherungsbeiträge – Verletzung auch von Art. 13 EMRK und Art. 1 des 1. Zusatzprotokolls

[Hinweis: Das Gericht sieht in einer zwischenzeitliche Beschäftigung bei einer anderen staatlichen Institution keinen ordnungsgemäßen Vollzug einer gerichtlichen Wiedereinstellungsentscheidung (Rn. 30).]

[Urteil](#) vom 20. Februar 2014 – Nr. 9117/04 und 10441/04 – *Nosov u. a./Russland*

Ehemalige Polizeibeamte – Beteiligung an Friedensmission – Sozialzulagen – Später Vollzug von Urteilen – immaterieller Schaden – Verletzung

[Hinweis: Dieser Fall ist im Hinblick auf Art. 6 EMRK interessant, weil er die Opfer-Eigenschaft trotz (späten) Vollzugs der zusprechenden Urteile (zu den materiellen Forderungen) im Hinblick auf den dadurch nicht ausgeglichenen immateriellen Schaden annimmt (Rn. 39) und dementsprechend auch eine Entschädigung von 2.000 € für jeden Beschwerdeführer zuspricht (Rn. 68). Eine Verletzung von Art. 11 aufgrund einer aufgelösten Demonstration zur Durchsetzung der Anliegen wird aufgrund von Einzelfallumständen (Rn. 59) verneint.]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 18. Februar 2014 – Nr. 75280/10 – *Petrović/Serbien*

Urteil zur Zahlung von u. a. Lohnrückständen – Vollstreckung – Unterbrechung und schließlich

Beendigung der Vollstreckung wegen Umstrukturierung des Arbeitgebers aufgrund von Privatisierung – überlange Verfahrensdauer

[**Hinweis:** Parallelverfahren u. a. zur Entscheidung vom 29. Januar 2013 – Nr. 5353/11 – *Marinković/Serbien*, s. HSI-Newsletter 01/2013]

Urteil (Fünfte Sektion) vom 13. Februar 2014 – Nr. 29266/08 u. a. – *Vasilyev u. a./Ukraine*
Urteile u. a. zu Lohnrückständen – Vollstreckung – überlange Verfahrensdauer – Verletzung

[**Hinweis:** Es handelt sich um 243 Urteile von den unterschiedlichsten Gerichten (sowohl regional als auch aus verschiedenen Gerichtsbarkeiten), die nicht ordnungsgemäß vollstreckt wurden.]

Sonstiges

Urteil (Zweite Sektion) vom 11. März 2014 – Nr. 52067/10 und 41072/11 – *Howald Moor u. a./Schweiz*

Monteur – Asbeststaub – Berufskrankheit – Schadensersatzforderung – (in diesem Ausnahmefall nicht anzuwendende) Verjährungsfristen – Verletzung

[**Hinweis:** Nach dem Fall *Vilnes/Norwegen* (s. HSI-Newsletter 01/2014, unter III.) entscheidet der EGMR einen weiteren Fall eines (zu geringen) Arbeits- und Gesundheitsschutzes, hier jedoch unter dem verfahrensrechtlichen Aspekt der Verjährung. Der gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemachte Schadensersatzspruch (hervorgerufen durch die Notwendigkeit einer Pflege – „Pflegeschieden“) war nach schweizerischem Recht verjährt. Entscheidend war, dass die ausnahmslose Anwendung von Verjährungsregeln bei (Berufs-)Krankheiten wie aufgrund von Asbest („application systématique de ces règles à des victimes de maladies qui, comme celles causées par l’amiante, ne peuvent être diagnostiquées que de longues années après les événements pathogènes“, Rn. 77) Probleme bereitet und dass wissenschaftlich nachgewiesen war, dass der Betroffene von seiner Krankheit nichts wissen konnte („lorsqu’il est scientifiquement prouvé qu’une personne est dans l’impossibilité de savoir qu’elle souffre d’une certaine maladie“, Rn. 78). Aufgrund der außergewöhnlichen Umstände („circonstances exceptionnelles“, Rn. 79) erkennt der EGMR auf die Verletzung des Rechts auf Zugang zum Gericht nach Art. 6 EMRK an.]

Urteil (Vierte Sektion) vom 25. Februar 2014 – Nr. 15835/08 – *Ončar/Bosnien und Herzegowina*
Leiter der Niederlassung (in Frankfurt a. M.) eines Unternehmens (mit Sitz in Sarajevo) – Kündigung – Zugang zu einem Gericht in Kriegszeiten – keine Verletzung

[**Hinweis:** Dieser Fall hat verschiedene wichtige Komponenten. Zum einen hat der Beschwerdeführer teilweise erfolgreich vor der hessischen Arbeitsgerichtsbarkeit geklagt. Zum anderen hat der EGMR jedoch die nach innerstaatlichem Recht vorgesehene (extrem kurze) 15-Tages-Frist für eine Klage gegen die Kündigung nicht hinterfragt. Vor allem aber erscheint der Hinweis darauf, dass eine Klage bei (irgendeinem) einem anderen Gericht, das trotz des Kriegs arbeitsfähig war, mit einem effektiven Zugang zum Gericht eigentlich nicht vereinbar.]

Urteil (Zweite Sektion) vom 4. Februar 2014 – Nr. 29932/07 – *Mottola u. a./Italien*

Ärzte – Beschäftigung mit befristeten Arbeitsverträgen – Nichtberücksichtigung bei der Pensionsberechnung – erfolgreiche Klagen vor Verwaltungsgericht – Gesetzesänderung – Rechtsprechungsänderung durch Oberstes Verwaltungsgericht – Verletzung (auch von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll)

[**Hinweis:** Obwohl dieses Verfahren sehr viele (verfahrensrechtliche) Besonderheiten aufweist, ist bemerkenswert, dass der Gerichtshof den Anwendungsbereich von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll für ein „Eigentum“ im Hinblick auf die ursprünglich positiven Gerichtsurteile anerkennt (Rn. 42 – 44).]

Urteil (Zweite Sektion) vom 4. Februar 2014 – Nr. 29907/07 – *Staubano u. a./Italien*
[s. *Mottola u. a./Italien*]

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 14. Januar 2014 – Nr. 39180/08 u. a. – *Montalto/Italien*
Angestellte – Übergang von kommunalem auf staatlichen Träger – Anspruch auf Zulagen gerichtlich anerkannt – Änderung durch Gesetzgebung – Verletzung

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 21. Januar 2014 – Nr. 21976/09 – *Gramaxo Rozeira/Portugal*
Wissenschaftler – Zeitvertrag – Nichtverlängerung – (Verfassungs-)Gerichtliches Verfahren – Anfrage beim Premierminister nicht dem Beschwerdeführer mitgeteilt – Verletzung
[**Hinweis:** Der Sache nach ging es bei der Anfrage darum, ob die repräsentativen Gewerkschaften bei dem einschlägigen Gesetz konsultiert worden waren, was u. a. *ratione temporis* verneint worden war (Rn. 14).]

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 9. Januar 2014 – Nr. 70923/11 – *Maravić Markeš/Kroatien*
Gemeindeinspektor – Kündigung – Gerichtliches Verfahren – Unterlassene Übermittlung eines Schriftsatzes der Gemeinde – Waffengleichheit – Verletzung
[**Hinweis:** Durch das 14. Änderungsprotokoll zur EMRK ist die Zulässigkeit durch Einführung einer zusätzlichen Voraussetzung („no significant disadvantage“) verschärft worden. Damit setzt sich der Gerichtshof näher auseinander und sieht die Beschwerde trotzdem auch insoweit als zulässig an.]

[Urteil](#) (Erste Sektion) vom 19. Dezember 2013 – Nr. 11949/09 – *Galanopoulos/Griechenland*
Beamter im Außenministerium – Verweigerung der Beförderung zum Gesandten („Ministre plénipotentiaire“) – verschiedene verwaltungsgerichtliche Verfahren – Verlust der Opfereigenschaft durch (zumindest teilweise erfolgreiche Urteile) – keine Verletzung

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Entscheidung](#) (Dritte Sektion) vom 6. März 2014 – Nr. 24456/13 – *Sindicatul Pro Asistență Socială/Rumänien*
Gewerkschaft u. a. für ausgebildete und staatlich beschäftigte Pflegeeltern, die Kinder mit besonderen Problemen betreuen – Ausschluss dieser Personengruppe aus den Arbeitszeitbestimmungen der Richtlinie 2008/33/EG – letztinstanzliches Gericht legt nicht dem EuGH vor – keine Verletzung – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Mit dieser Entscheidung setzt der EGMR die Schwelle für eine Verletzung von Art. 6 EMRK wegen Nichtvorlage gem. Art. 267 Abs. 3 AEUV extrem hoch. Solange das letztinstanzliche Gericht irgendeine sachbezogene Begründung abgibt, spricht viel dafür, dass Art. 6 EMRK nicht verletzt ist. Das erscheint jedoch problematisch, weil sich dadurch eine grundsätzliche Rechtsschutzlücke auftut. Das außerhalb des 1. Quartals von 2014 ergangene [Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 8. April 2014 – Nr. 17120/09 – *Dhahbi/Italien* macht immerhin deutlich, dass im Fall einer Nichtvorlage bei gleichzeitigem vollständigen Ignorieren einer relevanten EuGH-Rechtsprechung eine Verletzung von Art. 6 EMRK anzunehmen ist.]

[Entscheidung](#) (Erste Sektion) vom 4. März 2014 – Nr. 31383/13 – *Pervan/Kroatien*
Richterin – Ausschluss der Beteiligung an Fällen – keine Verletzung – Unzulässigkeit
[**Hinweis:** Der EGMR verneint einen zivilrechtlichen Anspruch]

[Entscheidung](#) (Dritte Sektion) vom 3. Dezember 2013 – Nr. 41547/08 – *Costuț/Rumänien*
Straßenbahnfahrer (Mitglied einer Minderheitsgewerkschaft im Unternehmen) – Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit von Tarifvertragsbestimmungen eines örtlichen (unternehmensbezogenen) Tarifvertrags, die im Widerspruch zu einem nationalen Tarifvertrag (mit besseren Bestimmungen) stehen – Unzulässigkeit einer Individualklage – keine Verletzung des Rechts auf Zugang zum Gericht – Unzulässigkeit

[**Hinweis:** Im Gewand einer verfahrensrechtlichen Beurteilung wird eine wichtige tarifrechtliche Frage behandelt: Kann ein Mitglied einer Minderheitsgewerkschaft im Unternehmen gegen einen Tarifvertrag klagen, der schlechtere Leistungen als ein nationaler Tarifvertrag vorsieht? Der

Gerichtshof verneint die Frage. Dazu verweist er zunächst auf die besondere Bedeutung von Tarifverträgen („conventions collectives constituent des moyens essentiels de promouvoir et assurer les intérêts de leurs membres (*Demir et Baykara c. Turquie* [GC], n° 34503/97, §§ 154 et 157, CEDH 2008)“, Rn. 18). Weiter betont er die Gefahr einer starken Minderung, evtl. sogar eines Verlusts des in Art. 11 EMRK gewährleisteten Gewerkschaftsbetätigungsrechts, wenn ein Einzelner gerichtlich die Unanwendbarkeit von Tarifbestimmungen feststellen lassen könnte („si les conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux pouvaient être contestées en justice par les salariés individuellement et, en conséquence, rendues inapplicables, l’un des éléments inhérents au droit de mener des activités syndicales garanti par l’article 11 de la Convention, risquerait d’être fortement amoindri, voire vidé de son contenu“, Rn. 19). Der Einzelne sei aber (nach nationalem Recht) nicht rechtlos gestellt, weil er die Möglichkeit (gehabt) habe, seinen Arbeitgeber wegen derjenigen Bestimmungen im Arbeitsvertrag zu verklagen, die nach seiner Meinung in Widerspruch zum nationalen Tarifvertrag gestanden hätten („la possibilité d’introduire une action contre son employeur pour contester les clauses du contrat individuel de travail qui étaient, selon lui, contraires à la convention collective nationale“, Rn. 20).]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 5154/08 – Cojocar/Modawien](#) – Dritte Sektion – eingereicht am 27. Dezember 2007 – zugestellt am 4. März 2014

Ehemaliger Polizist – Geltendmachung einer Behindertenrente – Gerichtliche Feststellung der Nichterfüllung der Mindestvoraussetzung für Beitragsleistung – Nichtberücksichtigung von gesetzlichen Bestimmungen – Verletzung eines fairen Verfahrens? – Verletzung von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll?

[Nr. 6314/12 – Kantarelis/Griechenland](#) – Erste Sektion – eingereicht am 11. Januar 2012 – zugestellt am 3. März 2014

Polizeioffizier – geltend gemachte Pensionsanpassung – Nicht-Vollzug eines positiven Urteils

[Nr. 63398/13 u. a. – Pop-Ilić u. a./Serbien](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 28. Juni 2013 – zugestellt am 20. Januar 2014

Kündigung – Urteil (Wiedereinstellung, Zahlung von Lohnrückständen) – Vollstreckung verzögert und später ausgesetzt – Insolvenz

[Nr. 56665/09 – Károly Nagy/Ungarn](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 19. Oktober 2009 – zugestellt am 20. Januar 2014

Pfarrer (Reformierte Kirche) – Kündigung – Gerichtliche Geltendmachung von Schadensersatz – Immunität der Kirche

[**Hinweis:** Zwei Hauptfragen sind vorab zu klären: Handelt es sich bei dem geltend gemachten Schadensersatzanspruch um einen zivilrechtlichen Anspruch i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK und kann sich die Kirche wegen des liturgischen Charakters („ecclesiastical character“) des Dienstverhältnisses auf ihre Immunität berufen? Dann kann entschieden werden, ob Art. 6 i.V.m. Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) verletzt ist.]

[Nr. 5114/09 – Kulykov/Ukraine \(und 17 weitere Beschwerden\)](#) – Fünfte Sektion – eingereicht am 21. Dezember 2008 – zugestellt am 15. Januar 2014

Richter – Entlassung – Verfahrensanforderungen – Verletzung des Schutzes des Privatlebens

[**Hinweis:** Es handelt sich um Parallelverfahren zum Urteil vom 9. September 2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov/Ukraine*, s. HSI-Newsletter 01/2013 unter III.]

[Nr. 30733/08 – Demirel/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 17. Juni 2008 – zugestellt am 8. Januar 2014

Weibliche Sicherheitskraft in staatlichem Unternehmen – Ablehnung wegen fehlenden

Militärdienstes – Bestätigung durch Oberstes Verwaltungsgericht – Gegenteilige Verfassungsgerichtsrechtsprechung – Keine Aufhebung/Änderung des Urteils des Oberstes Verwaltungsgerichts

[**Hinweis:** Neben den verschiedenen (Verfahrens-)Fragen zu Art. 6 ist dieses Verfahren auch insofern von Bedeutung, als es die materielle Frage der Anwendbarkeit von Art. 8 (Privat- und Familienleben) und 14 (Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts) aufwirft.]

[Nr. 25701/11 – Milosavljević/Kroatien](#) – Erste Sektion – eingereicht am 14. April 2011 – zugestellt am 12. Dezember 2013

Rente – Forderung einer Neuberechnung – Privater Pensionsfonds mit der Verwaltung beauftragt – Gericht verneint Zuständigkeit – Zugang zum Gericht

[Nr. 58740/11 – F. G./Griechenland](#) – Erste Sektion – eingereicht am 29. August 2011 – zugestellt am 3. Dezember 2013

Mitglied des juristischen Staatsrats (Conseil juridique de l'Etat) – Konkurrentenklage gegen Beförderung anderer Mitglieder zum Vizepräsidenten – Verfahrensdauer – Begründungsmangel
[**Hinweis:** Neben der Frage, ob Art. 6 EMRK überhaupt anwendbar ist (zivilrechtliche Ansprüche), ist hier vor allem interessant, in welchem Umfang bei Beförderungsverfahren zur Besetzung derartiger Funktionen Begründungen für die Ablehnung erforderlich sind.]

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

Urteile

[Urteil](#) (Dritte Sektion) vom 18. Februar 2014 – Nr. 43912/10 – *Jalbă/Rumänien*

Leiter einer technischen Abteilung im Büro des Bürgermeisters – Angriffe auf seine (berufliche) Reputation – nicht bewiesene Tatsachenbehauptungen – keine Gelegenheit zur Stellungnahme vor Veröffentlichung – Verletzung

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 21. Januar 2014 – Nr. 34288/04 – *Ay/Türkei*

Lehrer – Beendigung des Arbeitsvertrags – Sicherheitsgründe – Verletzung

[**Hinweis:** Dieses Verfahren ist kündigungsschutzrechtlich von Bedeutung. Das Urteil lässt es nicht ausgeschlossen erscheinen, dass der Gerichtshof die Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags mit der Beendigung eines Arbeitsvertrags aufgrund einer Kündigung gleichbehandelt: Obwohl es vom Sachverhalt um die Nichtverlängerung geht („the Governor’s Office decided not to renew the applicant’s contract“, Rn. 6; the applicant was „informed by the head of the tutoring centre that his contract was being terminated“ Rn. 7), wird nachfolgend von „Kündigung“ („dismissal“s. Rn. 8, 38 – 40) oder „Beendigung seines Vertrags“ („termination of his contract“ Rn. 8 und 31) gesprochen). Der Sache nach wird zunächst in Rn. 30 ausführlich das Urteil *Oleksandr Volkov/Ukraine* (s. HSI-Newsletter 01/2013, III.) zitiert. Der wesentliche (verfahrensrechtliche) Punkt für die Feststellung einer Verletzung von Art. 8 EMRK ist, dass die Beendigung auf ein Strafurteil gestützt wurde, dessen zugrundeliegender Straftatbestand in der Zwischenzeit aufgehoben worden war (Rn. 38 – 40). Außerdem wird wegen überlanger Verfahrensdauer (mehr als 4 Jahre und 4 Monate für zwei Instanzen) eine Verletzung von Art. 6 EMRK angenommen (Rn. 47 u. 48.).]

[Urteil](#) vom 14. Januar 2014 – Nr. 1944/10 – *Mateescu/Rumänien*

Arzt – zusätzliche Ausbildung als Rechtsanwalt - Antrag auf Zulassung als Rechtsanwalt – Ablehnung – gesetzliche Vorgabe nicht ausreichend vorhersehbar – Verletzung

[**Hinweis:** Es handelt sich um einen der eher seltenen Fälle, in denen eine Verletzung schon aufgrund fehlender bzw. nicht ausreichender gesetzlicher Grundlage festgestellt wird. Der Verweis auf allgemeine berufsethische Grundsätze als Grund für die Ablehnung der Zulassung als Rechtsanwalt

(„occupations affecting the dignity and independence of the profession or good morals“, Rn. 31) reicht nicht aus.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 23065/12 – Şahin/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 14. März 2012 – zugestellt am 5. März 2013

Professor – zeitweises Ausscheiden aufgrund Lähmung durch Unfall – Forderung nach adäquaten Maßnahmen zur Reintegration durch die Universität

[**Hinweis:** Auch wenn das Verfahren schwerpunktmäßig auf das Recht auf Bildung nach Art. 2, 1. Zusatzprotokoll ausgerichtet ist, so fragt der EGMR dennoch nach, ob hier auch eine Verletzung von Art. 8 EMRK (ggf. in Verbindung mit dem Diskriminierungsverbot nach Art. 14 EMRK) v. a. unter dem Gesichtspunkt der (Gewährleistung der) persönlichen Autonomie vorliegen könnte.]

[Nr. 45434/12 – J. B. u. a./Ungarn](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 20. Juni 2012 – zugestellt am 4. März 2014

Richter – Reduzierung der Altersgrenze von 70 auf 62 – Kritik u. a. durch EuGH-[Urteil](#) (vom 6. November 2012 – C-286/12 – *Kommission/Ungarn*) – nachfolgende (korrigierende) Gesetzesänderung – Verstoß gegen Art. 8 EMRK?

[**Hinweis:** Dieses Verfahren hat kündigungsschutzrechtliche Bedeutung, weil der EGMR in seiner Frage an die Parteien ausdrücklich auf das EGMR-Urteil vom 9. Januar 2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov/Ukraine* (Rn. 165, 166, 186) verweist (s. zu diesem Urteil HSI-Newsletter 01/2013 unter III.). Es wird interessant sein, wie der EGMR diese Problematik im Verhältnis zum EU-Recht sieht. Im Unterschied zum Ausgangspunkt des EuGH (und des EU-Rechts: Diskriminierungsverbot) wird er das Problem vom Schutz des Privatlebens her behandeln.]

[Nr. 2437/08 – Can/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 4. Januar 2008 – zugestellt am 6. Januar 2014

[s. [Nr. 30733/08 – Demirel/Türkei](#) unter Art. 6 EMRK hinsichtlich Art. 8 EMRK]

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

Keine neuen Verfahren, Urteile oder Entscheidungen vorhanden.

8) Art. 10 (Freiheit der Meinungsäußerung)

Urteile

[Urteil](#) (Fünfte Sektion) vom 16. Januar 2014 – Nr. 45192/09 – *Tierbefreier e. V./Deutschland*
Journalist bei einer Firma, die die Erlaubnis zu Tierversuchen hat – Heimliche Filmproduktion während des Arbeitsverhältnisses über tierquälende Bedingungen – Veröffentlichung des Films nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Verbreitungsverbote – keine Verletzung

[**Hinweise:** Dieser Fall könnte als gewisser Kontrastfall zu *Heinisch/Deutschland* gesehen werden. Der wohl entscheidende Unterschied liegt in der Heimlichkeit der Filmaufnahmen („impugned footage had been produced by a former employee of the C. company, who had abused his professional status

in order secretly to produce film material within that company's private premises" Rn. 53) und in der Annahme, dass die Praktiken der Firma nicht gegen deutsches Recht verstießen (Rn. 54).]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 41752/09 – Goryaynova/Ukraine](#) – Fünfte Sektion – eingereicht am 26. Juli 2009 – zugestellt am 3. März 2014

Staatsanwältin – sehr kritische offene Briefe – Entlassung

[**Hinweis:** Der EGMR fragt insbesondere nach den besonderen Pflichten und Verantwortlichkeiten eines Staatsanwalts auch im Hinblick auf einen evtl. Beurteilungsspielraum des Staates bei der Beurteilung, ob eine Verletzung von Art. 10 EMRK vorliegt.]

[Nr. 19483/07 – Kostetskaya/Russland](#) – Erste Sektion – eingereicht am 20. April 2007 – zugestellt am 21. Januar 2014

Polizeioffizierin – schwerkranke Tochter – Vorwurf der falschen Empfehlung der Vorgesetzten und des Polizeiarztes – Einzeldemonstration („solo picket“) vor dem Regierungsgebäude – Entlassung – Ordnungswidrigkeitsverfahren („administrative offence proceedings“)

[**Hinweis:** Hier ist vor allem die zweite Frage des EGMR an die Parteien für den weiteren schriftsätzlichen Vortrag interessant, denn sie bezieht sich auf die Rechtmäßigkeit der Entlassung vor dem Hintergrund von Art. 10 EMRK.]

[Nr. 58029/12 – Suprun/Russland](#) – Erste Sektion – eingereicht am 16. August 2012 – zugestellt am 7. Januar 2014

Forscher – Veröffentlichung über Deutsche in der Sowjetunion: „Ethnic Russian Germans, victims of repression in the 1940s“ – Weitergabe von (persönlichen) Daten – strafrechtliche Verfolgung

[**Hinweis:** Die zweite Frage des Gerichtshofs zu Art. 10 EMRK bezieht sich insbesondere auf den wissenschaftlichen Charakter der Daten-Weitergabe („taking into account in particular the scholarly nature of his research“).]

9) Art. 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Urteile

[Urteil](#) (Zweite Sektion) vom 18. Februar 2014 – Nr. 38927/10 u. a. – *TÜM BEL-SEN/Türkei*

Gewerkschaft TÜM BEL-SEN – Nichtigerklärung von Tarifverträgen mit Beamten-gewerkschaft – Regressforderung an Beschäftigte, die die entsprechenden tariflichen Leistungen ausbezahlt hatten – Verletzung

[**Hinweis:** Im Urteil *Demir und Baykara* (vom 12. November 2008 - 34503/97) war die Grundsatzfrage einer Nichtigerklärung von Tarifverträgen mit der Beamten-gewerkschaft TÜM BEL-SEN geklärt worden. Danach lag eine Konventionsverletzung (Art. 11 EMRK) vor. Im jetzigen Nachfolgeverfahren geht um ein wichtiges Folgeproblem: die vom Rechnungshof eingeforderten Regressforderungen des Staates gegenüber denjenigen kommunalen Finanzbeamten, die finanzielle Leistungen aufgrund der (für nichtig erklärten) Tarifverträge ausbezahlt hatten. Auch insoweit sieht der EGMR Art. 11 EMRK als verletzt an. Das Ausgangsproblem der nach nationalem Recht ursprünglich für rechtswidrig gehaltenen Tarifverträge für Beamte könnte sich (erst) durch die neue, seit 2012 geltende gesetzliche Regelung geändert haben, denn danach sind Tarifverträge mit Beamten-gewerkschaften grundsätzlich erlaubt).]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[s. unter Art. 6 EMRK: [Entscheidung](#) (Dritte Sektion) vom 3. Dezember 2013 – Nr. 41547/08 – *Costuț/Rumänien*]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[s. unter Art. 3 EMRK: [Nr. 2389/10 – Eđitim ve Bilim Emekçileri Sendikası \(EđİTİM-SEN\) u. a./Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 6. Januar 2010 – zugestellt am 12. Februar 2014 und [Nr. 32738/11 – Kilici/Türkei](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 4. Mai 2011 – zugestellt am 14. Januar 2014]

[Nr. 15557/10 – Trade Union in the Factory ‘4th November’/Makedonien \(TFYRM\)](#) – Erste Sektion – eingereicht am 11. März 2010 – zugestellt am 21. Januar 2014

Gewerkschaft – Streik mit der Folge eines (vorläufigen) Tarifvertrags – weitere Verhandlungen ergebnislos – Wiederaufnahme des Streiks – gerichtliches Verbot

[**Hinweis:** Das spezielle Problem dieses Falls liegt wohl darin, dass die gesetzliche Bestimmung über das (gerichtliche) Verbot eines Streiks eher widersprüchlich, zumindest wenig klar ist (es könnte daher bereits am Merkmal ‚gesetzlich vorgesehen‘ fehlen). Ansonsten ist fraglich, ob das Streikverbot verhältnismäßig ist.]

10) Art. 14 (Diskriminierungsverbot)

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 41069/11 – Gouri/Frankreich](#) – Fünfte Sektion – eingereicht am 28. Mai 2011 – zugestellt am 17. Februar 2014

Nicht beitragsbezogene Sozialleistung – Wohnsitzerfordernis – Art. 10 Verordnung 1408/71/EWG

[Nr. 76860/11 – Okitaloshima Okonda Osungu/Frankreich](#) und [Nr. 51354/13 – Selpa Lokongo/Frankreich](#) – Fünfte Sektion – eingereicht am 2. Dezember 2012 bzw. am 7. August 2013 – zugestellt am 10. Februar 2014

Soziale Sicherheit – Familienbeihilfen

11) Protokoll 1 Artikel 1 (Schutz des Eigentums)

Urteile

[s. unter Art. 6: [Urteil](#) (Zweite Sektion) 4. Februar 2014 – Nr. 29932/07 – *Mottola u. a./Italien*]

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 25. März 2014 – Nr. 1902/05 – *Bryda/Polen*

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 11. Februar 2014 – Nr. 43129/04 – *Burczy/Polen*

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 11. Februar 2014 – Nr. 21796/05 – *Czyż/Polen*

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 11. Februar 2014 – Nr. 6210/05 – *Hajduk/Polen*

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 28. Januar 2014 – Nr. 22534/05 – *Kruszyński/Polen*

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 28. Januar 2014 – Nr. 29423/05 – *Węgrzyn/Polen*

[Urteil](#) (Vierte Sektion) vom 28. Januar 2014 – Nr. 54148/09 – *Marek/Polen*

[**Hinweis:** Die vorgenannten Fälle betreffen alle die sog. ‚EWK‘-Renten, deren Reduzierung der EGMR als eine Verletzung von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll ansah.]

(Un-)Zulässigkeits-Entscheidungen

[Entscheidung](#) (Vierte Sektion) vom 11. Februar 2014 – Nr. 34997/04 – *Kopta/Polen*

[Entscheidung](#) (Vierte Sektion) vom 11. Februar 2014 – Nr. 43610/04 – *Skubel/Polen*

[**Hinweis:** Bei den beiden vorgenannten Fällen handelt es sich ebenfalls um sog. ‚EWK‘-Renten; hier wurde aber (im Gegensatz zu den zusprechenden Urteilen, s. oben) aufgrund der Einzelfallumstände (z. B. direkt nachfolgende Beschäftigung) keine Verletzung von Art. 1, 1. Zusatzprotokoll angenommen.]

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

[Nr. 41069/11 – Gouri/Frankreich](#) – Fünfte Sektion – eingereicht am 28. Mai 2011 – zugestellt am 17. Februar 2014
Soziale Sicherheit – Invaliditätszusatzleistung

[Nr. 66842/13 – Áyné Hartl/Ungarn](#) – Zweite Sektion – eingereicht am 15. Oktober 2013 – zugestellt am 21. Januar 2014
Soziale Sicherheit – Kürzung einer Zusatzleistung zur Behindertenrente

VI. Sonstige Informationen

Zusammengestellt von Klaus Lörcher

1) Europäische Union

Europäische Kommission

Migration: Am 29. Januar 2014 hat die Kommission die ‚Zweite Phase der Anhörung der Sozialpartner nach Artikel 154 AEUV zur Verbesserung der EU-Zusammenarbeit bei Prävention und Abschreckung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit‘ eingeleitet (C(2014) 452 final).

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

Schwarzarbeit: [Umfrage ergibt: Schwarzarbeit ist ein weitverbreitetes Problem](#) (24/03/2014)

Etwa jeder zehnte EU-Bürger (11 %) räumt ein, dass er im Vorjahr Waren oder Dienstleistungen erworben hat, bei denen Schwarzarbeit im Spiel war. 4 % geben zu, selbst Zahlungen für nicht angemeldete Arbeit erhalten zu haben. Außerdem wurden 3 % von ihrem Arbeitgeber teilweise bar bezahlt („Lohntüte“).

Leiharbeit: [Kommission überprüft Anwendung der EU-Regelungen über Leiharbeit](#) (21/03/2014)

Alle Mitgliedstaaten haben Maßnahmen zur Anwendung der Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit getroffen. Im Allgemeinen geschah dies korrekt, und die Bestimmungen der Richtlinie wurden in der Praxis angewendet. Dies sind die wichtigsten Schlussfolgerungen des Berichtes, den die Europäische Kommission soeben veröffentlicht hat.

Praktika: [EU-Kommission begrüßt Annahme des Qualitätsrahmens für hochwertigere Praktika](#) (10/03/2014)

Die Europäische Kommission begrüßt, dass der Ministerrat der EU heute einen Qualitätsrahmen für Praktika angenommen hat, mit dem Praktikantinnen und Praktikanten hochwertige Arbeitserfahrungen zu sicheren und fairen Bedingungen machen können und ihre Chancen, einen Arbeitsplatz von guter Qualität zu finden, steigern.

Hausangestellte: [Arbeitsbedingungen: Die Mitgliedstaaten sollten das IAO-Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte rasch umsetzen](#) (28/01/2014)

Die Europäische Kommission begrüßt die Annahme eines Beschlusses durch den Ministerrat, mit dem die Mitgliedstaaten ermächtigt werden, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte ([Übereinkommen Nr. 189](#)) zu ratifizieren.

Soziale Sicherheit: [Kommission veröffentlicht Leitfaden zur Feststellung des gewöhnlichen Aufenthaltsorts für die Zwecke der sozialen Sicherheit](#) (13/01/2014)

Die Europäische Kommission hat einen praktischen Leitfaden zur Feststellung des gewöhnlichen Aufenthaltsorts veröffentlicht. Dieser soll den Mitgliedstaaten bei der Anwendung der EU-Vorschriften über die Koordinierung der sozialen Sicherheit helfen, und zwar im Hinblick auf diejenigen Unionsbürger, die in einen anderen Mitgliedstaat umgezogen sind.

2) Europarat

Europäische Sozialcharta (ESC)

Berichtssystem

Ende Januar 2014 wurden die Schlussfolgerungen 2013 des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte ([Conclusions XX-2 \(2013\)](#)) veröffentlicht. Der Ausschuss hatte die Staatenberichte (darunter auch der Bundesregierung) zu prüfen, die sich in diesem Kontrollzyklus im Wesentlichen auf die mit Gesundheit, sozialer Sicherheit und sozialem Schutz zusammenhängenden Bestimmungen (Art. 3, 11, 12, 13, 14) bezogen, geprüft. In zwei Fällen hat er für Deutschland eine Unvereinbarkeit mit der ESC festgestellt. Arbeitsrechtlich von Bedeutung ist die Rüge, dass verschiedene Gruppen von Selbständigen nicht dem gesetzlichen Arbeitsschutz unterliegen („The Committee concludes that the situation in Germany is not in conformity with Article 3§1 of the Charter on the ground that certain categories of self-employed workers are not sufficiently covered by the occupational health and safety regulations.“ S. 7). Hinsichtlich der zweiten Rüge (aus dem Bereich der Sozialen Sicherheit) sieht der Ausschuss Art. 12 Abs. 4 ESC verletzt, weil die erforderliche Gleichbehandlung in drei Bereichen (Soziale Sicherheit, Familienleistung, Zusammenrechnung von Zeiten) nicht für Staatsangehörige aller Vertragsparteien gilt (S. 23). Bei drei weiteren Bestimmungen kommt er (aus Verfahrensgründen) zu einem negativen Ergebnis, weil die von der Bundesregierung vorgelegten Informationen nicht ausreichend sind (Art. 12 Abs. 1, Art. 13 Abs. 1 und 3).

Die Bundesregierung hat ihren [31. Bericht](#) zu den Artikeln abgegeben, die sich mit den Arbeitnehmerrechten, insbesondere auch den kollektiven Rechten (Art. 5 und 6 ESC) befassen. Die Aussagen zum Streikrecht erscheinen besonders problematisch, da z. B. an der bisherigen Auffassung in Widerspruch zu den Schlussfolgerungen des Ausschusses festgehalten wird – und dies ohne weitere Begründung („Germany does not agree with the conclusions of the Committee of Experts on the situation in Germany with regard to the following points: strikes not aimed at achieving a collective agreement are prohibited, and the requirements that have to be met so that a group of workers can form a union that has the right to call a strike constitute an excessive restriction on the right to strike. It can be seen from the previous reports that there have been opposite positions on these points for years. Therefore, these two aspects are not being dealt with again in the present report.“ S. 34).

Beschwerdesystem

Im **Laval-Fall** (85/2012, s. HSI-Newsletter 01/2014) hat das Ministerkomitee am 5. Februar 2014 (nur) eine [EntschlieÙung](#) (und keine individuelle Empfehlung an Schweden) beschlossen. Dabei wird Schweden nicht kritisiert, sondern es wird sogar „anerkannt“, dass die Entscheidung des Ausschusses komplexe Fragen aufwerfe („recognises that the decision of the European Committee of Social Rights in this case raises complex issues“).

3) Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Der diesjährige [Bericht des Sachverständigenausschusses](#) wurde im Februar veröffentlicht. In seinen Bemerkungen („observations“) fordert der Ausschuss in Bezug auf die Bundesrepublik nur, dass die Bundesregierung zu den Aussagen des DGB zum Übereinkommen Nr. 128 zur Rentenversicherung Stellung nimmt („The Committee requests the Government to provide its reply to the above observations in time to allow examination of the situation at its next session in November – December 2014.“, S. 516). Direkte Nachfragen („direct requests“) gibt es zu den Übereinkommen Nr. 100, 111, 132, 140.

Die Bundesregierung hat im Rahmen der Begründung zu einer neuen Betriebsicherheitsverordnung die **Ratifizierung der ILO-Übereinkommen** Nr. 119 über den Maschinenschutz, Nr. 152 über den Arbeitsschutz bei der Hafendarbeit und Nr. 184 über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft in Aussicht gestellt (Referentenentwurf, Begründung S. 4). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Deutschland das Übereinkommen Nr. 152 bereits seit 1982 ratifiziert hat.

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