

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 4/2021

Berichtszeitraum: 01. Oktober – 31. Dezember 2021

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	5
Bereitschaftsformen im Europarecht (C-344/19 – Radiotelevizija Slovenija; C-580/19 – Stadt Offenbach; Dublin City Council; C-107/19 – Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost)	
von <i>Rudolf Buschmann</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	18
Positive Verpflichtungen nationaler Behörden zur Sicherung der Ausübung des Wahlrechts durch Menschen mit Behinderungen und erste Konsequenzen für betriebliche Wahlen (Nr. 34591/19 und Nr. 42545/19 – Toplak und Mrak / Slowenien)	
von <i>Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl, Prof. Dr. Wolfhard Kohte</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	26
1. Allgemeine Fragen	26
2. Arbeitszeit	28
3. Betriebsübergang.....	30
4. Datenschutz	31
5. Gleichbehandlung	32
6. Leiharbeit	36
7. Soziale Sicherheit	37
8. Urlaubsrecht.....	40
V. Verfahren vor dem EGMR.....	43
1. Diskriminierungsverbot.....	43
2. Koalitionsfreiheit.....	45
3. Meinungsfreiheit.....	47
4. Schutz der Privatsphäre	51
5. Verfahrensrecht	54
6. Zwangsarbeit	60
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	62

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	65
1. Europäische Union.....	65
2. Europarat.....	73
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	75
4. Vereinte Nationen	76
5. EFTA-Gerichtshof	77

I. Editorial

Die aktuelle Ausgabe des HSI-Reports umfasst die aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet des europäischen Arbeits- und Sozialrechts im 4. Quartal 2021.

Der **EuGH** hatte in der letzten Zeit mehrfach die Gelegenheit, sich zur Abgrenzung von Arbeitszeit und Ruhezeit zu äußern. *Rudolf Buschmann, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht*, analysiert, warum gerade jetzt Verfahren zu dieser Materie den EuGH erreichen und stellt gleich vier Urteile zum Themenbereich Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst aus der jüngeren Zeit vor (C-344/19 – *Radiotelevizija Slovenija*; C-580/19 – *Stadt Offenbach*; C-214/20 – *Dublin City Council*; C-107/19 – *Dopravní podnik hl. m. Prahy*). Dabei geht es auch um die aktuell immer wichtiger werdende Rufbereitschaft im Homeoffice.

Bezüglich der Übersicht über die weiteren Verfahren vor dem **EuGH** berichten wir zunächst in eigener Sache von einer Staffelstabübergabe. Der Mitherausgeber *Prof. Dr. Daniel Hlava* gibt eine seiner Aufgaben ab und scheidet aus dem Kreis der Bearbeiter*innen der EuGH-Übersicht aus. Die anderen Herausgeber*innen danken ihm für seine Verdienste an dieser Stelle und begrüßen es außerordentlich, dass er dem Report als Mitherausgeber erhalten bleibt. Schließlich freuen wir uns sehr, dass wir *Antonia Seeland* im Kreis der Autor:innen willkommen heißen können. *Antonia Seeland* ist wissenschaftliche Referentin am HSI.

Im Rahmen der Übersicht über die Rechtsprechung des EuGH im vierten Quartal 2021 wird u.a. über Urteile zu Fortbildungszeiten als Arbeitszeit, die Berechnung des Urlaubsentgelts bei vorheriger Krankheit und die Reichweite des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmer*innen berichtet. Zwei weitere Verfahren drehen sich um die Rechte von Beschäftigten mit Behinderung. So könnten Arbeitgeber vor dem Ausspruch einer Kündigung auch unionsrechtlich verpflichtet sein, zu prüfen, ob Beschäftigte mit Behinderung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz eingesetzt werden können, was in Deutschland insbes. für Kündigungen in Kleinbetrieben, in denen das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, relevant werden kann.

Die Rechtsstellung von Menschen mit Behinderung ist auch Gegenstand des Verfahrens vor dem **EGMR** (Nrn. 34591/19 und 42545/19 – *Toplak, Mrak / Slowenien*). In Slowenien hatte eine zivilgesellschaftliche Bewegung bereits wichtige Urteile vor den nationalen Gerichten für den Zugang von Menschen mit Behinderung zu öffentlichen Wahlen erreicht. Nun hat der EGMR entschieden, dass die Mitgliedstaaten entweder barrierefreie Wahlen gewährleisten oder, sofern das nicht möglich ist, zumindest angemessene Vorkehrungen treffen müssen, um die Teilnahme von Menschen mit Behinderung an der Wahl zu ermöglichen. Dies und was die Entscheidung für die anstehenden Betriebsratswahlen bedeuten könnte, erläutern *Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl* und *Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg*, in ihrer Anmerkung.

Im Berichtszeitraum hat der EGMR weitere drängende Themen behandelt. In der Entscheidung *Jakutischer Republikanischer Gewerkschaftsbund / Russland* (Nr. 29582/09) zur Arbeit von Gefängnisinsassen und der gewerkschaftlichen Organisation von Gefangenen betont der Gerichtshof erneut den Charakter der EMRK als *living instrument*. In weiteren Urteilen

geht es um den Schutz vor Mobbing (Nr. 31549/18 – *Špadijer / Montenegro*) und um einen Fall moderner Zwangsarbeit (Nr. 20116/12 – *Zoletic u. a. / Aserbajdschan*).

Wie schon der EuGH hatte sich auch der Europäische Ausschuss für soziale Rechte (**ESCR**), der über die Einhaltung der Europäischen Sozialcharta und der Revidierten Sozialcharta von 1996 wacht, in einem der zur Entscheidung anstehenden Verfahren der Abgrenzung von inaktiver Rufbereitschaft und Arbeitszeit gewidmet.

Im Rahmen der **aktuellen Entwicklungen** wird über eine ganze Reihe von Regulierungsvorhaben berichtet, mit denen die EU-Gesetzgebung befasst ist. Hervorzuheben ist der Richtlinienentwurf über angemessene Mindestlöhne, der auch Regelungen über die Stärkung der Tarifbindung enthält. Hier haben Parlament und Rat ihre Standpunkte zum Kommissionsvorschlag festgelegt, sodass in den nächsten Monaten mit Verhandlungsergebnissen zu rechnen ist. Die EU-Kommission hat zudem am 09.12.2021 ein Maßnahmenbündel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten verabschiedet, zu dem auch ein Richtlinienentwurf gehört. In Sachen Gleichstellung hat der Rat seinen Standpunkt zum Richtlinienentwurf der Kommission über die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen vorgelegt. Ein Bericht des EU-Parlaments hat zudem den Handlungsbedarf hierzu erneut offengelegt – so sei man in der EU noch mindestens 60 Jahre von der vollständigen Gleichstellung der Geschlechter entfernt. An den europäischen Gerichten EuG, EuGH und EGMR haben zudem neue Richter*innen ihr Amt angetreten – auch darüber wird berichtet. Vor dem **EFTA-Gerichtshof** schließlich ging es in zwei Verfahren um verschiedene Aspekte der Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen an hsi@boeckler.de.

Die Herausgebenden

Dr. Johanna Wenckebach, Prof. Dr. Martin Gruber-Risak und Prof. Dr. Daniel Hlava

→ [zurück zur Übersicht](#)

II. Anmerkung zum EuGH



Bereitschaftsformen im Europarecht

– Anmerkung zu

- EuGH (Gr. Kammer) v. 09.03.2021 – C-344/19 – Radiotelevizija Slovenija;
- EuGH (Gr. Kammer) v. 09.03.2021 – C-580/19 – Stadt Offenbach;
- EuGH (5. Kammer) v. 11.11.2021 – C-214/20 – Dublin City Council;
- EuGH (10. Kammer) v. 09.09.2021 – C-107/19 – Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

von Rudolf Buschmann, Lehrbeauftragter Universität Kassel, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht

Zitiervorschlag: Buschmann, HSI-Report 4/2021, S. 5

Alle vier Urteile betreffen die Auslegung von Art. 2 der ArbeitszeitRL 2003/88/EG, konkret die Abgrenzung von Arbeits- und Ruhezeit/Pause in vergleichbaren Bereitschaftsformen. Gefragt wird jeweils, ob die damit verbundene Bindung zur sofortigen oder alsbaldigen Arbeitsaufnahme dazu führt, dass Arbeitnehmer dem Arbeitgeber „zur Verfügung stehen“, wodurch der Arbeits- bzw. Arbeitszeitcharakter erfüllt wird. Drei Fälle betreffen Rufbereitschaft, der vierte eine Verpflichtung zur kurzfristigen Arbeitsaufnahme während Pausenzeiten. Aufgeworfen werden diese Probleme jeweils als Vorfragen im Kontext von Vergütungsklagen einzelner Kläger, darunter drei Feuerwehrleute. Prozessuale Besonderheiten werden im Rahmen dieser Zusammenfassung nicht thematisiert.

1. Sachverhalte und Verfahren

I. EuGH v. 09.03.2021 – C-344/19 – Radiotelevizija Slovenija¹

Zwei Techniker arbeiteten in slowenischen Sendeanlagen. Die Art der Arbeit, die Entfernung der Sendeanlagen vom Wohnort sowie der zeitweise erschwerte Zugang zu ihnen erforderten ihren Aufenthalt in der Nähe der Standorte. Tägliche Anreise war selbst unter günstigsten Wetterbedingungen nicht möglich. Nach Erbringung ihrer Arbeitsverpflichtungen konnten sie sich in Aufenthaltsräumen ausruhen oder in der Umgebung Freizeitaktivitäten nachgehen.

Sie arbeiteten in zwei Schichten von 6 Uhr bis 18 Uhr und von Mittag bis Mitternacht. Diese „reguläre Arbeit“ erforderte die Anwesenheit am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeberin berechnete das Gehalt auf Grundlage dieser 12 Std. „regulärer Arbeit“ ohne Vergütung der Ruhezeit

¹ Siehe auch die Erläuterungen in HSI-Report 1/2021, S. 19 f.

(idR. von Mitternacht bis 6 Uhr morgens), während die verbleibenden 6 Std. als Rufbereitschaft angesehen wurden. Während dieser konnten sie die Sendeanlage verlassen, mussten jedoch telefonisch erreichbar und in der Lage sein, sich bei Bedarf innerhalb einer Std. am Arbeitsplatz einzufinden. Dringende Tätigkeiten waren sofort auszuführen, übrige Tätigkeiten am Folgetag. Einer der Kläger, D.J., erhob Vergütungsklage für die Stunden der Rufbereitschaft in gleicher Höhe wie für reguläre Arbeitszeit, unabhängig davon, ob er während der Bereitschaft konkrete Arbeiten verrichtete. Der Vrhovno sodišče (Oberster Gerichtshof, Slowenien) fragt im Wesentlichen, ob diese Rufbereitschaft Arbeitszeit iSd. Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG darstellt.

II. EuGH v. 09.03.2021 – C-580/19 – Stadt Offenbach²

RJ, ein beamteter Gruppenleiter bei der Offenbacher Feuerwehr, leistet neben seinem regulären Dienst regelmäßig „BvE“-Dienst (Dienst als „Beamter vom Einsatzdienst“). Während des BvE-Dienstes muss er ständig erreichbar sein, seine Einsatzkleidung sowie ein ihm von der Arbeitgeberin gestelltes Einsatzfahrzeug mit sich führen und Anrufe entgegennehmen, durch die er über Ereignisse informiert wird und zu denen er Entscheidungen zu treffen hat. In bestimmten Fällen muss er zur Einsatzstelle oder zur Dienststelle ausrücken. Während des BvE-Dienstes hat er seinen Aufenthaltsort so zu wählen, dass er bei Alarmierung in Einsatzkleidung und mit dem Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme von Sonderrechten gegenüber der StVO und von Wegerechten innerhalb von 20 Min. die Stadtgrenze von Offenbach erreicht. Unter der Woche dauert der BvE-Dienst von 17 bis 7 Uhr des Folgetages, am Wochenende von Freitag 17 bis Montag 7 Uhr. Ein BvE-Dienst am Wochenende kann sich an eine 42-Std.-Woche im Tagdienst anschließen. Im Durchschnitt leistet RJ an 10 bis 15 Wochenenden/Jahr BvE-Dienste. In der Zeit vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015 leistete er insg. 126 BvE-Dienste. Dabei kam es zu 20 Alarmierungen bzw. Einsätzen. Im Dreijahresmittel gab es pro Jahr 6,67 Alarmierungen während der BvE-Dienste. RJ beantragte Anerkennung der BvE-Dienste als Arbeitszeit und entsprechende Vergütung. Das VG Darmstadt fragt im Wesentlichen, ob Bereitschaftszeiten, während deren Arbeitnehmer der Verpflichtung unterliegen, in Einsatzkleidung mit dem Einsatzfahrzeug innerhalb von 20 Min. die Stadtgrenze seiner Dienststelle zu erreichen, Arbeitszeiten iSv. Art. 2 der RL 2003/88/EG sind.

III. EuGH v. 11.11.2021 – C-214/20 – Dublin City Council

MG, ein beim Stadtrat Dublin in Teilzeit beschäftigter Reserve-Feuerwehrmann, steht der Feuerwache in Rufbereitschaft zur Verfügung. Er ist verpflichtet, an 75 % der Einsätze dieser Feuerwache teilzunehmen, und hat die Möglichkeit, an übrigen Einsätzen nicht teilzunehmen. Während der Bereitschaft muss er nicht an einem bestimmten Ort sein, muss sich aber im Falle eines Notrufs bemühen, innerhalb von 5, max. 10 Min. nach dem Notruf an der Feuerwache einzutreffen. Die Rufbereitschaft umfasst grds. 7 Tage pro Woche und 24 Std. pro Tag, unterbrochen durch Jahresurlaub sowie Zeiten, für die MG im Voraus mitgeteilt hat, dass er nicht verfügbar ist, soweit der Stadtrat einverstanden ist.

MG erhält eine monatliche Grundvergütung, die seine Rufbereitschaft vergüten soll, sowie zusätzliche Vergütung für jeden Einsatz. Er darf selbständig oder für einen zweiten Arbeitgeber eine berufliche Tätigkeit ausüben, sofern sie im Durchschnitt 48 Std. pro Woche nicht überschreitet, dies allerdings nicht während seiner „aktiven Arbeitsstunden“ als Reserve-

² Siehe auch die Erläuterungen in HSI-Report 1/2021, S. 19 ff.

Feuerwehrmann, d.h. Stunden mit Feuerwehreinsätzen sowie anderen Aktivitäten der Einsatzstelle, wie z. B. Training. MG muss in „angemessener Entfernung“ von der Feuerwache wohnen und seine berufliche Tätigkeit ausüben, um die Frist für das Eintreffen an der Feuerwache einhalten zu können. MG macht Vergütung für diese Bereitschaftsstunden geltend. Der Dublin Labour Court (ArbG) fragt im Wesentlichen, ob er Arbeitszeit iSd. Art. 2 der RL 2003/88/EG leistet.

IV. EuGH v. 09.09.2021 – C-107/19 – Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost³

XR, Betriebsfeuerwehrmann bei DPP, unterlag einem Schicht-Rhythmus in aufeinanderfolgenden Teams mit einer Tagesschicht im Zeitfenster von 6.45 bis 19.00 Uhr und einer Nachtschicht im Zeitfenster von 18.45 bis 7.00 Uhr. Seine täglichen Arbeitszeiten umfassten zwei Essens- und Ruhepausen von jeweils 30 Min. Zwischen 6.30 und 13.30 Uhr konnte sich XR in die 200 m von seinem Arbeitsplatz entfernte Betriebskantine begeben, sofern er ein Funkgerät bei sich trug, das ihn, wenn nötig, alarmierte. Er würde dann von einem Einsatzfahrzeug binnen 2 Min. vor der Betriebskantine abgeholt werden. Die Ruhepausen wurden auf die Arbeitszeit von XR nur angerechnet, wenn sie von einem Einsatz unterbrochen wurden. Nicht unterbrochene Ruhepausen wurden nicht vergütet. XR fordert 95.335 CZK zzgl. Zinsen als Vergütung für beiden täglichen Pausen während des Beschäftigungszeitraums. Der Obvodní soud pro Prahu 9 (Stadtbezirksgericht Prag 9) fragt im Wesentlichen, ob eine Pause, während der der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin für den Fall eines plötzlichen Einsatzes innerhalb von 2 Minuten zur Verfügung stehen muss, „Arbeitszeit“ iSv. Art. 2 der RL 2003/88/EG ist.

2. Rechtliche Würdigung des Gerichtshofs

I. Im Urteil v. 09.03.2021 – C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, wiederholt die Große Kammer, dass die Bestimmungen der RL 2003/88/EG über Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union sind, die jedem Arbeitnehmer zugutekommen müssen; dass deren Einhaltung Erwägungen rein wirtschaftlicher Art nicht untergeordnet werden darf; dass die RL 2003/88/EG mit den Bestimmungen über die Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten das in Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU (GRC) verankerte Grundrecht konkretisiert und im Licht von Art. 31 Abs. 2 auszulegen ist; dass sie nicht zu Ungunsten der Rechte der Arbeitnehmer restriktiv ausgelegt werden dürfen. Da die RL 2003/88/EG keine Zwischenkategorie vorsieht, ist Bereitschaftszeit entweder „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“. „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ sind als autonome unionsrechtliche Begriffe anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der RL 2003/88/EG zu bestimmen.

Für Bereitschaftsdienste an Arbeitsplätzen außerhalb der Wohnung des Arbeitnehmers sei entscheidend, dass dieser persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und ihm zur Verfügung stehen muss, um ggf. sofort seine Leistungen erbringen zu können.⁴ Arbeitsplatz ist jeder Ort, an dem der Arbeitnehmer nach Weisung des Arbeitgebers

³ Siehe auch [HSI-Report 3/2021](#), S. 27.

⁴ Unter Bezug auf die Urteile v. 03.10.2000 – C-303/98 – [Simap](#); v. 09.09.2003 – C-151/02 – [Jaeger](#); v. 01.12.2005 – C-14/04 – [Dellas](#).

eine Tätigkeit auszuüben hat, auch wenn es sich nicht um den Ort handelt, an dem er seine berufliche Tätigkeit gewöhnlich ausübt. Ist der Arbeitnehmer während einer solchen Bereitschaftszeit verpflichtet, zur sofortigen Verfügung seines Arbeitgebers an seinem Arbeitsplatz zu bleiben, sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufzuhalten, ist dieser gesamte Zeitraum, unabhängig von den tatsächlichen Arbeitsleistungen Arbeitszeit iSd. RL 2003/88/EG.

Rufbereitschaft außerhalb des Arbeitsplatzes ist Arbeitszeit, sofern sie sich angesichts der objektiv vorhandenen und ganz erheblichen Auswirkungen der dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen auf seine Möglichkeiten, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, von einem Zeitraum unterscheidet, in dem er lediglich für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss.⁵ Damit fallen unter den Begriff Arbeitszeit iSd. RL 2003/88/EG sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften, während derer dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaft die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.

Erreichen die Einschränkungen keinen solchen Intensitätsgrad und erlauben es dem Arbeitnehmer, über seine Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen eigenen Interessen zu widmen, stelle nur die Zeit tatsächlicher Arbeitsleistung Arbeitszeit iSd. RL 2003/88/EG dar. Maßgeblich seien nur Einschränkungen, die dem Arbeitnehmer durch Rechtsvorschriften, Tarifvertrag oder durch seinen Arbeitgeber, insbes. aufgrund Arbeitsvertrags, Arbeitsordnung oder Bereitschaftsdienstplans, auferlegt werden, nicht dagegen organisatorische Schwierigkeiten aus natürlichen Gegebenheiten oder freier Entscheidung des Arbeitnehmers wie große Entfernung zwischen Wohnort des Arbeitnehmers und dem Ort, der während seiner Bereitschaftszeit erreichbar sein muss. Ebenso wenig sei relevant, dass es in dem Gebiet, das der Arbeitnehmer während einer Rufbereitschaft nicht verlassen kann, wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt und dass sein Arbeitsplatz schwer zugänglich ist.

Schließt der Arbeitsplatz die Wohnung des Arbeitnehmers ein oder ist mit ihr identisch, reiche der bloße Umstand, dass er während einer Bereitschaft an seinem Arbeitsplatz bleiben muss, um dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen zu können, nicht aus, um diesen Zeitraum als Arbeitszeit iSd. RL 2003/88/EG einzustufen. Andererseits könne sich der Arbeitszeitbegriff auch bei fehlender Verpflichtung, am Arbeitsplatz zu bleiben, aus den Konsequenzen ergeben, die die gesamten dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen für seine Möglichkeit haben, während der Bereitschaft die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen. Hierbei sei zu berücksichtigen, über wie viel Zeit der Arbeitnehmer verfügt, um seine Arbeit ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch seinen Arbeitgeber aufzunehmen, ggf. iVm. der durchschnittlichen Häufigkeit der Einsätze, zu denen der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums tatsächlich herangezogen wird. Hierzu müssten die nationalen Gerichte die Konsequenzen berücksichtigen, die sich aus der Kürze der Frist ergeben, innerhalb derer der Arbeitnehmer im Einsatzfall die Arbeit aufzunehmen hat.

Bereitschaftszeit, in der Arbeitnehmer innerhalb einer sachgerechten Frist für die Wiederaufnahme ihrer beruflichen Tätigkeiten ihre persönlichen und sozialen Aktivitäten planen können, sei keine Arbeitszeit iSd. RL 2003/88/EG. Betrage diese Frist nur wenige Minuten, sei Bereitschaftszeit in vollem Umfang Arbeitszeit, da die betroffenen Arbeitnehmer in diesem

⁵ Unter Bezug auf EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – Matzak; siehe hierzu Buschmann, HSI-Newsletter 1/2018, Anm. unter II.

Fall in der Praxis weitgehend davon abgehalten werden, irgendeine auch nur kurzzeitige Freizeitaktivität zu planen. Gleichwohl sei die Auswirkung einer solchen Reaktionsfrist im Anschluss an eine konkrete Würdigung zu beurteilen, bei der ggf. die übrigen den Arbeitnehmern auferlegten Einschränkungen sowie die ihnen während ihrer Bereitschaftszeit gewährten Erleichterungen zu berücksichtigen sind. Der Umstand, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Dienstunterkunft vor Ort zur Verfügung stellt, sei nicht ausschlaggebend, sofern diese während dieser Zeiträume keinen Einschränkungen von solcher Art unterliegen, dass ihre Möglichkeiten, sich ihren privaten Interessen zu widmen, dadurch objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt würden.

Neben der Frist zur Arbeitsaufnahme müssten die nationalen Gerichte berücksichtigen, wie oft Arbeitnehmer im Durchschnitt während ihrer Bereitschaftszeiten tatsächlich Leistungen zu erbringen haben, wenn insoweit eine objektive Schätzung möglich ist. Arbeitnehmer, der während der Bereitschaft im Durchschnitt zahlreiche Einsätze zu leisten haben, verfügen über einen geringeren Spielraum, um ihre Zeit während der Perioden der Inaktivität frei zu gestalten, weil diese häufig unterbrochen werden. Dies gelte umso mehr, wenn diese Einsätze von nicht unerheblicher Dauer sind. Werden Arbeitnehmer während ihrer Bereitschaft im Durchschnitt häufig herangezogen und sind diese Leistungen idR. nicht von kurzer Dauer, handele es sich bei Bereitschaftszeiten insgesamt um „Arbeitszeit“ iSd. RL 2003/88/EG. Werden Arbeitnehmer während ihrer Bereitschaft im Durchschnitt nur selten in Anspruch genommen, seien diese Zeiten gleichwohl keine „Ruhezeiten“ iSv. Art. 2 Nr. 2 der RL 2003/88/EG, wenn die ihnen für die Arbeitsaufnahme auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um ihre Möglichkeit zur freien Gestaltung der Zeit objektiv ganz erheblich einzuschränken.

Die RL 2003/88/EG beschränke sich mit Ausnahme des Art. 7 (bezahlter Jahresurlaub) auf Arbeitszeitschutz und finde keine Anwendung auf Vergütung. Die Art und Weise der Vergütung für Bereitschaftszeiten unterliege innerstaatlichen Vorschriften. Diese könnten bei der Vergütung von Bereitschaftsdiensten Zeiten mit und ohne tatsächliche Arbeit unterschiedlich berücksichtigen, selbst wenn diese Zeiten insgesamt „Arbeitszeit“ iSd. Richtlinie sind.

Auch bei Einstufung von Bereitschaftszeit als „Ruhezeit“ haben Arbeitgeber besondere Pflichten in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Nach Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 der Arbeitsschutzrahmen-RL 89/391/EWG sind Arbeitgeber zur Beurteilung und Verhütung aller mit dem Arbeitsumfeld verbundenen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer verpflichtet; dazu gehören psychosoziale Risiken wie Stress oder Burnout. Auch Bereitschaftsdienste, die keine „Arbeitszeit“ iSv. Art. 2 Nr. 1 der RL 2003/88/EG darstellen, legen Arbeitnehmern berufliche Pflichten auf, so dass sie in diesem strikten Umfang zum Arbeitsumfeld im weiteren Sinne gehören. Daraus folgt, dass Arbeitgeber in Anbetracht ihrer Verpflichtung, Arbeitnehmer vor psychosozialen Risiken zu schützen, die in ihrem Arbeitsumfeld auftreten können, keine so langen oder so häufigen Bereitschaftszeiten einführen dürfen, dass sie eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten darstellen, unabhängig davon, ob sie als „Ruhezeiten“ iSv. Art. 2 Nr. 2 der RL 2003/88/EG einzustufen sind. Es sei Sache der Mitgliedstaaten, in ihrem innerstaatlichen Recht die Modalitäten für die Umsetzung dieser Verpflichtung festzulegen.

II. Das Urteil v. 09.03.2021 – C-580/19 – Stadt Offenbach, ist in weiten Teilen wortidentisch mit dem vorstehenden Urteil vom gleichen Tage. Zu den Besonderheiten des klägerischen Feuerwehrmanns erkennt der Gerichtshof es für relevant, dass dieser in seiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt ist, weil er wegen möglicher Inanspruchnahme zu Hause bleiben muss, dass er eine spezielle Ausrüstung mitführen muss, wenn er sich nach einem Anruf am Arbeitsplatz einzufinden hat, dass ihm ein Dienstfahrzeug zur Verfügung gestellt wird, mit dem Sonderrechte gegenüber der StVO und Wegerechte in Anspruch genommen werden

können, dass er während der Rufbereitschaft seinen Aufenthaltsort frei wählen kann, aber in der Lage sein muss, in Einsatzkleidung mit dem ihm von seiner Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme von Sonderrechten gegenüber der StVO und von Wegerechten innerhalb von 20 Min. die Stadtgrenze von Offenbach zu erreichen.

Neben der Frist zur Arbeitsaufnahme müssten nationale Gerichte berücksichtigen, wie oft er im Durchschnitt während seiner Bereitschaft normalerweise Leistungen zu erbringen habe, wenn insoweit eine objektive Schätzung möglich ist. Würde der Arbeitnehmer während seiner Bereitschaft im Durchschnitt häufig zu Leistungen herangezogen und seien diese idR. nicht von kurzer Dauer, handele es sich bei den Bereitschaftszeiten grundsätzlich insgesamt um „Arbeitszeit“ iSd. RL 2003/88/EG.

III. Das Urteil v. 11.11.2021 – C-214/20 – Dublin City Council, zu einem Dubliner Feuerwehrmann rügt einleitend den defizitären Sachvortrag der Vorlage und kommt zu dem Ergebnis der Unzulässigkeit der ersten beiden Fragen. Zum Arbeitszeitbegriff wiederholt es weitgehend die vorstehenden Aussagen, darunter die Erkenntnis, dass die in der RL 2003/88/EG festgelegten Bestimmungen über Höchstarbeitszeit und Mindestruhezeiten besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union sind, die jedem Arbeitnehmer zugutekommen müssen, dass die Richtlinie das in Art. 31 Abs. 2 GRC verankerte Grundrecht konkretisiert und in dessen Licht auszulegen ist. Die Bestimmungen der RL 2003/88/EG dürfen nicht zu Ungunsten der Rechte der Arbeitnehmer restriktiv ausgelegt werden.

Arbeitszeit iSd. RL 2003/88/EG sind danach sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften, während derer dem Arbeitnehmer Einschränkungen solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie eigenen Interessen zu widmen, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen. Bei dieser Beurteilung sei zu berücksichtigen, über wie viel Zeit der Arbeitnehmer verfügt, um seine beruflichen Tätigkeiten bei der Arbeitgeberin, für die er die Bereitschaft leistet, ab dem Zeitpunkt der Aufforderung durch diese aufzunehmen, ggf. iVm. der durchschnittlichen Häufigkeit der Einsätze, zu denen der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums tatsächlich herangezogen wird. Bereitschaftszeit ist danach grundsätzlich in vollem Umfang „Arbeitszeit“, wenn die Frist zur Arbeitsaufnahme nur wenige Minuten beträgt.

Im Ausgangsfall sei die Möglichkeit, während der Bereitschaft eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben, ein wichtiger Hinweis darauf, dass dieser Arbeitnehmer keinen größeren Einschränkungen, die sich ganz erheblich auf die Gestaltung seiner Zeit auswirken, unterliegt, sofern sich herausstellt, dass seine Rechte und Pflichten aus Arbeitsvertrag, Tarifvertrag und Rechtsvorschriften so ausgestaltet sind, dass er während eines erheblichen Teils der Bereitschaftszeiten tatsächlich eine solche Tätigkeit ausüben kann.

Dass sich MG während seiner Rufbereitschaft zu keinem Zeitpunkt an einem bestimmten Ort aufhalten muss, dass er nicht verpflichtet ist, an allen von seiner Dienstwache aus durchgeführten Einsätzen teilzunehmen, von denen $\frac{1}{4}$ in seiner Abwesenheit erfolgen kann, und dass er eine andere berufliche Tätigkeit ausüben darf, die im Durchschnitt 48 Std. pro Woche nicht überschreitet, könnten als objektive Umstände den Schluss zulassen, dass er in der Lage ist, diese andere berufliche Tätigkeit während der Bereitschaft nach eigenen Interessen zu entfalten, es sei denn, die durchschnittliche Häufigkeit der Notrufe und die durchschnittliche Dauer der Einsätze verhindern die tatsächliche Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die sich mit der Beschäftigung als Reserve-Feuerwehrmann verbinden lässt, was zu beurteilen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

Unabhängig von der Einstufung als Arbeits- oder Ruhezeit dürfen Arbeitgeber keine Bereitschaftszeiten einführen, die so lang oder so häufig sind, dass sie eine Gefahr für Sicherheit

oder Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen. Es ist Sache der Mitgliedstaaten, in ihrem innerstaatlichen Recht die Modalitäten für die Umsetzung dieser Verpflichtung festzulegen.

IV. Das Urteil der 10. Kammer v. 09.09.2021 – C-107/19 – Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost zu Ruhepausen, in der der Arbeitnehmer ggf. binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, betrifft die Abgrenzung von „Arbeitszeit“ gegenüber „Pausen“ und dabei die Frage, ob der gelegentliche und unvorhersehbare Charakter sowie die Häufigkeit von Einsatzfahrten während dieser Pause Einfluss auf die rechtliche Qualifizierung haben. Dass der Ausgangsrechtsstreit die Vergütung (hier für Ruhepausen) betrifft, steht der Vorabentscheidung des Gerichtshofs nicht entgegen, da nach Angaben des vorlegenden Gerichts dort die Vergütung davon abhängt, ob diese Zeiten als „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ iSd. RL 2003/88/EG einzustufen sind.

Die Kammer erkennt für relevant, dass der Arbeitnehmer während seiner Ruhepause am Arbeitsplatz nicht ersetzt wurde und über ein Funkgerät alarmiert werden konnte, falls er die Pause für einen plötzlichen Einsatz unterbrechen musste. Folglich unterlag er während der Pausen einer Bereitschaft. Sie wiederholt unter Berufung auf vorstehende Urteile der Großen Kammer, dass „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ einander ausschließen, dass diese unionsrechtlichen Begriffe anhand objektiver Merkmale unter Berücksichtigung des Regelungszusammenhangs und des Zwecks der Richtlinie 2003/88/EG zu bestimmen sind, dass eine Zeitspanne, in der ein Arbeitnehmer tatsächlich keine Tätigkeit für seinen Arbeitgeber ausübt, nicht zwangsläufig „Ruhezeit“ iSd. RL 2003/88/EG darstellt.

Bei Bereitschaftszeiten außerhalb der Wohnung des Arbeitnehmers sei entscheidend, dass der Arbeitnehmer persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend sein und ihm zur Verfügung stehen muss, um ggf. sofort seine Leistungen erbringen zu können. Dann ist der gesamte Zeitraum, in dem er verpflichtet ist, zur sofortigen Verfügung seines Arbeitgebers am Arbeitsplatz zu bleiben, d.h. sich außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss, unabhängig von tatsächlichen Arbeitsleistungen als Arbeitszeit iSd. RL 2003/88/EG einzustufen.

Rufbereitschaft, während der sich der Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber zur Verfügung hält, ohne an seinem Arbeitsplatz bleiben zu müssen, ist danach insgesamt „Arbeitszeit“ iSd. RL 2003/88/EG, sofern sie sich angesichts der objektiv vorhandenen und ganz erheblichen Auswirkungen der dem Arbeitnehmer auferlegten Einschränkungen auf seine Möglichkeiten, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, von einem Zeitraum unterscheidet, in dem der Arbeitnehmer lediglich für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss. Somit erfasst der Begriff „Arbeitszeit“ iSd. RL 2003/88/EG sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie eigenen Interessen zu widmen, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen. Bereitschaftszeit, in der die dem Arbeitnehmer auferlegte Frist nur wenige Minuten beträgt, sind grds. in vollem Umfang „Arbeitszeit“ iSd. Richtlinie, da der Arbeitnehmer weitgehend davon abgehalten wird, auch nur kurzzeitige Freizeitaktivitäten zu planen.

Auf Einwand der DPP und der Kommission im Verfahren betont der Gerichtshof, dass der Wertungsspielraum der Mitgliedstaaten nach Art. 4 der RL 2003/88/EG (Festlegung der Einzelheiten der Ruhepausen und insbesondere der Dauer und Voraussetzungen für ihre Gewährung) für die Einstufung der Zeiträume als „Arbeitszeit“ oder „Ruhezeit“ iSv. Art. 2 der RL 2003/88/EG nicht relevant ist, da diese beiden Begriffe autonome Begriffe des Unionsrechts darstellen.

Eine im Durchschnitt seltene Inanspruchnahme während der Bereitschaft führt nicht zur Einordnung als „Ruhezeiten“ iSv. Art. 2 Nr. 2 der RL 2003/88/EG, wenn die dem Arbeitnehmer für zur Arbeitsaufnahme auferlegte Frist hinreichende Auswirkungen hat, um seine Möglichkeit zur freien Gestaltung der Zeit objektiv ganz erheblich einzuschränken. Die Unvorhersehbarkeit möglicher Unterbrechungen der Ruhepausen kann zusätzliche beschränkende Wirkung haben. Die sich daraus ergebende Ungewissheit kann diesen Arbeitnehmer in Daueralarmbereitschaft versetzen. Nationale Gerichte müssen diese unionsrechtlichen Grundsätze auch dann anwenden, wenn eine bisherige höchstrichterliche nationale Rspr. zu einer anderen Auslegung gelangt war. Eine solche Auslegung ist dann europarechtkonform abzuändern.

3. Kommentar

I. Dass vier Urteile zu gleich gelagerten Rechtsproblemen in kurzem zeitlichen Abstand aufeinanderfolgen, ist nicht zufällig. Verschiedene Ursachen kommen zusammen: Bereits im Urteil v. 14.07.2005, *PR / Hamburger Feuerwehr*⁶ hat der *EuGH* klargestellt, dass auch die Tätigkeiten von Feuerwehrleuten in den Anwendungsbereich der allgemeinen Arbeitsschutzrichtlinie 89/391/EWG und der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG fallen und dass deren Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz Arbeitszeit iSd. Art. 2 der Arbeitszeitrichtlinie darstellt. In den Urteilen *Fuß I* v. 14.10.2010⁷ bzw. und *Fuß II* v. 25.11.2010,⁸ wurde dies für einen beamteten Hallenser Feuerwehrmann bestätigt. Daraus ergeben sich Einschränkungen, insbesondere bei mehrtägigen Bereitschaftsdiensten, die so nicht mehr möglich sind oder auf eine andere Grundlage, etwa § 7 Abs. 2a ArbZG, gestellt wurden.⁹ Verschiedentlich wurde versucht, Einsatzbereitschaft nicht mehr über Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz, sondern über Rufbereitschaft in enger Nähe des Arbeitsplatzes zur kurzfristigen Arbeitsaufnahme herzustellen. Dass sich auf diese Weise der Arbeitszeitcharakter dieser Bereitschaft nicht völlig ausschließen lässt, hat der *EuGH* mit seinem *Matzak*-Urteil,¹⁰ klargestellt. In der Folge werden mehrere haupt- oder nebenberufliche Feuerwehrleute auf die Idee gekommen sein, dass ihre Verpflichtung zu kurzfristigen Einsätzen nicht ohne vergütungsrechtliche Konsequenzen bleiben darf. Parallel dazu häufen sich arbeitgeberseitige Ansätze, weitgehende oder sogar ständige Verfügbarkeit in- und außerhalb fester Arbeitsplätze herzustellen, was Auseinandersetzungen um den Arbeitszeitcharakter von Bereitschaftszeiten, die nicht unmittelbar am Arbeitsplatz geleistet werden, aufwirft.

II. Terminologisch ist zu erinnern, dass Europa die im nationalen Recht bekannten Kategorien Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft so nicht kennt. Die RL 2003/88/EG unterscheidet nur zwischen Arbeits- (Art. 2 Nr. 1) und Ruhezeit (Art. 2 Nr. 2), letztere als „jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit“. Arbeits- und Ruhezeit sind damit wie komplementäre Winkel ohne Überschneidungen. Tertium non datur. Im aktuellen Kontext spricht der *EuGH* überwiegend von „Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft“, erklärt sogar unter Rn. 2 des Urteils C-344/19 ausdrücklich die von ihm fortan verwendete Begrifflichkeit: „Vorab ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen des vorliegenden Urteils der Begriff

⁶ C-52/04, AuR 2005, 415, mit Anm. Lörcher.

⁷ C-243/09, AuR 2020, 531.

⁸ C-429/09, AuR 2010, 531.

⁹ Zur mangelnden Europarechtkonformität dieser Norm vgl. *Buschmann/Ulber*, Arbeitszeitrecht, Kompaktkommentar 2019, § 7 ArbZG, Rn. 56 f.

¹⁰ EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – AuR 2018, 301 – *Matzak*.

„Bereitschaft“ (‘stand-by, garde’) allgemein sämtliche Zeiträume umfasst, in denen der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, um auf dessen Verlangen eine Arbeitsleistung erbringen zu können, während mit dem Ausdruck „Rufbereitschaft“ (‘stand-by time according to a stand-by system, garde sous régime d’astreinte’) Bereitschaftszeiten bezeichnet werden, in denen der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben muss.“ Es wird sich zeigen, ob sich diese Terminologie halten wird. In der Vergangenheit waren die Begriffe *on-call* und *stand-by* gelegentlich synonym verwendet worden.

III. Einschlägig ist die Definition nach Art. 2 Nr. 1 der RL 2003/88/EG, die es als Arbeitszeit begreift, wenn der Arbeitnehmer „dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.“ Maßgeblich ist also nicht die effektive Arbeitsleistung, sondern das „zur Verfügung stehen“. Dies entspricht Definitionen in zahlreichen ILO-Übereinkommen (the time during which the persons employed are at the disposal of the employer, so Art. 2 Übereinkommen 30, Art. 2 Abs. 5 Übereinkommen 51, Art 3 Abs. 1 Übereinkommen 61). Zwar erkannte noch GA *Saggio* die Formulierung in Art. 2 RL in seinem Schlussantrag v. 16.12.1999 im Verfahren *SIMAP*¹¹ als „certainly less than totally clear“, indes hat der *EuGH* im anschließenden Urteil¹² deutlich gemacht, dass jedenfalls Bereitschaftsdienst in Form persönlicher Anwesenheit in einer Gesundheitseinrichtung Arbeitszeit darstellt. Davon wurde seinerzeit Bereitschaft in Form ständiger Erreichbarkeit (entspr. Rufbereitschaft außerhalb des Arbeitsplatzes) abgegrenzt. Dieser Arbeitsplatzbezug entspricht der Formulierung in Art. 34 Abs. 5 des spanischen Estatuto de los Trabajadores: „*El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.*“ Begreift man diesen Arbeitsplatzbezug rein örtlich, hat man jedenfalls Klarheit, wenn die Bereitschaft in einer spezifischen Einrichtung stattfindet. Nun sind nicht in allen Arbeitsbereichen die Arbeitsplätze so eindeutig definierbar. Ein Beispiel zeigt der *EuGH*-Beschluss v. 04.03.2011¹³ zu einem Förster im Forsthaus. Heute lösen sich örtlich definierte feste Arbeitsplätze mehr und mehr auf. An deren Stelle tritt ein funktioneller Arbeitsplatzbegriff, was selbst von Arbeitgeberseite – wenn auch nicht mit Blick auf die Anerkennung als Arbeitszeit – eingeräumt wird.¹⁴ Wo Arbeitstätigkeiten am mobilen Endgerät geleistet werden, ist der mobile online-Anschluss das mobile Office und somit der Arbeitsplatz.¹⁵

IV. Nun beschränkt die Definition in Art. 2 Nr. 1 der RL 2003/88/EG das „zur Verfügung Stehen“ nicht auf einen örtlich definierten Arbeitsplatz. Was ist mit mobiler Arbeit? Was ist mit Reisezeiten? Hier liefert das französische Recht einen interessanten Ansatz: Wenn Arbeitszeit und Ruhezeit komplementäre Winkel darstellen, lässt sich ebenso „Ruhezeit“ in Abgrenzung zur „Arbeitszeit“ definieren wie „Arbeitszeit“ in Abgrenzung zur „Ruhezeit“. Hierzu Art. L3121-1 Code du travail: „*La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*“ Das französische Arbeitsgesetzbuch nennt also als Kriterien des Arbeitszeitbegriffs auf gleicher Ebene die Disposition des Arbeitgebers wie die Unmöglichkeit des Arbeitnehmers, frei eigenen Interessen und Beschäftigungen nachgehen zu können. Diese Unmöglichkeit der freien Freizeitgestaltung fungiert dann als Merkmal des Arbeitszeitbegriffs.

¹¹ C-303/98.

¹² *EuGH* v. 3.10.2000 – C-303/98 – *SIMAP*.

¹³ C-258/10 – *Grigore*, AuR 2011, 311.

¹⁴ *Oberthür*, NZA 2013, 246,

¹⁵ Ausführlich *Buschmann/Ulber*, § 2 ArbZG Rn. 35,

Ähnlich geht der *EuGH* vor. Im oben zitierten Beschluss *Grigore* v. 04.11.2011 heißt es unter Rn. 66, 67 (Übersetzung aus dem Französischen, RB): „Wenn nämlich der Förster außerhalb seiner Arbeitszeit von 40 Std. pro Woche seine Zeit selbst einteilen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallende Waldabteilung verlassen und sich seinen eigenen Interessen widmen kann, kann die für solche Tätigkeiten aufgewendete Zeit, wie sich aus der Rspr. des Gerichtshofs ergibt, nicht als „Arbeitszeit“ iSv. Art. 2 Nr. 1 der RL 2003/88 eingestuft werden, ungeachtet der Tatsache, dass sich die ihm zur Verfügung gestellte Dienstwohnung auf dem Gelände der Waldabteilung befindet. Wohnt der Förster dagegen in einer ihm zur Verfügung gestellten Dienstwohnung in dieser Kantonnemente und ergibt sich aus den vom vorl. Gericht vorgenommenen Prüfungen, dass dieser Förster entweder aufgrund der anwendbaren nationalen Regelung selbst oder aufgrund der Modalitäten ihrer tatsächlichen Durchführung in Wirklichkeit verpflichtet ist, sich zur Erfüllung seiner Aufsichtspflicht zur Verfügung seines Arbeitgebers zu halten, um im Bedarfsfall unverzüglich die geeigneten Leistungen erbringen zu können, so sind die charakteristischen Merkmale des Begriffs „Arbeitszeit“ i.S. dieser Bestimmung vorhanden.“ So war es dann auch.

Im Urteil v. 10.09.2015¹⁶ heißt es: „Während dieser Fahrten unterstehen die Arbeitnehmer den Anweisungen ihres Arbeitgebers, der die Kundenreihenfolge ändern oder einen Termin streichen oder hinzufügen kann. Jedenfalls haben die Arbeitnehmer während der erforderlichen Fahrzeit, die sich zumeist nicht verkürzen lässt, nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und ihren eigenen Interessen nachzugehen, sodass sie demnach ihrem Arbeitgeber zur Verfügung stehen.“

Diesen Gedanken führt der Gerichtshof im schon zitierten Urteil *Matzak* fort: „Die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von 8 Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, können objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers in Herrn M Lage einschränken, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Angesichts dieser Einschränkungen unterscheidet sich die Situation von Herrn M von der eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss.“ Fortan sollte als Unterkategorie des „zur Verfügung Stehens“ geprüft werden, ob Arbeitnehmer in der Lage sind, sich frei ihren persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Ist das nicht der Fall, liegt nicht Ruhezeit, sondern Arbeitszeit vor.

V. Um Missverständnisse zu vermeiden, ist vorab darauf hinzuweisen, dass auch die neuen Urteile den Arbeitszeitcharakter nicht infrage stellen, wenn Beschäftigte sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsplatz in Bereitschaft befinden. Bevor also geprüft wird, ob bei Rufbereitschaft die Rechtsbindung des Beschäftigten zur alsbaldigen Arbeitsaufnahme bzw. umgekehrt die Einschränkung persönlicher Freizeitgestaltung eine derartige Intensität erreicht, dass Quantität in Qualität umschlägt, ist immer vorrangig zu prüfen, ob Beschäftigte sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsplatz aufhalten. Das muss kein fester Industrie- oder Büroarbeitsplatz sein. Befinden sich Beschäftigte auf Dienstreisen und bearbeiten dort eingehende dienstliche Mails oder Telefonanrufe, so ist der Laptop im Hotel, Flugzeug oder Intercity der Arbeitsplatz. Wird diese Arbeit von ihnen dienstlich erwartet, sodass sie sich dafür bereithalten müssen, ist Art. 2 Nr. 1 der RL 2003/88/EG erfüllt. Die Kategorisierung der an einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsplatz stattfindenden Bereitschaft als Arbeitszeit wird also durch die zahlreichen vom *EuGH* genannten pro- und contra-Kriterien nicht infrage gestellt.

¹⁶ C-266/14 – *CC.OO. / Tyco*, AuR 2015, 377.

VI. In seinem Matzak-Urteil¹⁷ hatte der Gerichtshof unter Rn. 56 formuliert: „Außerdem gehören zu den wesentlichen Merkmalen des Begriffs Arbeitszeit iSv. Art. 2 der RL 2003/8 nicht die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit oder dessen Leistung“¹⁸. Diese Grundsätze gelten nach wie vor und wurden auch durch die vorstehenden Urteile nicht verändert.

VII. Zur Rufbereitschaft außerhalb des Arbeitsplatzes hatte sich die Fachwelt eine Fortführung der Urteile Grigore und Matzak nebst weiteren Klarstellungen erhofft. In letzterem Urteil hatte der *EuGH* in einer 8-minütigen Frist zur Arbeitsaufnahme eine hinreichende Einschränkung persönlicher Freiheiten gesehen, um „Arbeitszeit“ anzunehmen. Diese Erwartungen wurden enttäuscht. Entgegen der ansonsten üblichen selbstreferenziellen Methodik wird Grigore gar nicht erwähnt, Matzak nur eingangs referiert. Stattdessen nennt vor allem das erstgenannte Urteil der Gr. Kammer eine ganze Palette von Topoi pro und contra, ohne diese in eine bestimmte Hierarchie zu bringen. Für künftige Einzelfälle entstehen damit erhebliche Auslegungsspielräume, über die offenbar schon nationale Richter verfügen sollen. Diese hätten sich lieber Brot statt Steine erhofft, wenn sie nun vor der Aufgabe stehen, „*alle Umstände des Einzelfalls [zu beurteilen], zu denen die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und ggf. die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit gehören.*“ Dies öffnet die Tür zu einer national differenzierten Kasuistik und widerspricht der Prämisse, dass es sich bei den Definitionen nach Art. 2 der RL 2003/88/EG um autonome Begriffe des Unionsrechts handelt, die EU-weit einheitlich auszulegen und anzuwenden sind.

Zudem sind die Erwägungen der Gr. Kammer auch da widersprüchlich, wo sie teilweise die zahlreichen für Rufbereitschaft geltenden Kriterien auch auf den Fall übertragen wollen, in dem der Arbeitsplatz mit der Wohnung des Beschäftigten identisch ist. Ist das Home-Office der Arbeitsplatz und ist der Beschäftigte verpflichtet, an diesem Arbeitsplatz zu verbleiben, um jederzeit seine Arbeit aufzunehmen, so ist er hinsichtlich seines Aufenthalts nicht frei und kann eben nicht ungehindert eigenen Bedürfnissen nachgehen. Die wachsenden Probleme der ständigen Erreichbarkeit müssen durch normative Begrenzung eben dieser Erreichbarkeit gelöst werden, nicht durch Infragestellung dieser Bereitschaft als Arbeitszeit.¹⁹

Um die „Gesamtbeurteilung“ zu strukturieren, erscheint das schon im Matzak-Urteil hervor gehobene Kriterium von besonderer Bedeutung, nämlich die Kurzfristigkeit der Aufforderung zum Arbeitseinsatz. Zum einen bewirkt die Notwendigkeit, innerhalb kurzer Zeit an der Einsatzstelle zu erscheinen, mittelbar eine örtliche Bindung, die sich wenig von dem obligatorischen Aufenthalt an einer Einsatzstelle unterscheidet. Zum anderen entsteht so ein Zwang, jederzeit kurzfristig aufzuspringen und alle Griffel fallen zu lassen. Hier ist das Urteil der 10. Kammer in Sachen Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost am klarsten: „*Die sich daraus ergebende Ungewissheit kann diesen Arbeitnehmer in Daueralarmbereitschaft versetzen.*“ Daueralarmbereitschaft schließt die Möglichkeit aus, sich in voller Freiheit Freizeitaktivitäten widmen zu können. Wenn jeder Einzelalarm ernst zu nehmen ist, kann es nicht darauf ankommen, wie oft die Alarmglocken durchschnittlich schrillen.

VIII. Möglicherweise wurden die Erwägungen des *EuGH* durch die Prozesskonstellationen, d.h. konkret Vergütungsklagen, beeinflusst. Es ist misslich, aber im Arbeitszeitrecht nicht selten, dass richterliche Aussagen zum Arbeitsschutz – und dazu gehören die RL 2003/88/EG ebenso wie das ArbZG – in Verfahren getroffen werden müssen, in denen nicht Arbeits-

¹⁷ EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15.

¹⁸ Unter Bezugnahme auf Urteil v. 01.12.2005 – C-14/04 – Dellas, Rn. 43.

¹⁹ Zum französischen Droit à la Déconnexion vgl. Durlach/Renaud, AuR 2017, 196, Buschmann/Ulber, aaO., § 2 ArbZG, Rn. 37 mwN., auch zur Rspr. der cour de cassation.

schutz, sondern Vergütung eingeklagt wird. Dieser Gesichtspunkt mag richterliche Zurückhaltung gegenüber der Anerkennung von Arbeitszeiten verstärken. Der *EuGH* hatte allerdings schon im *Matzak*-Urteil ausgeführt und jetzt wiederholt, dass er zuständig bleibt, wenn nationale Vergütungsvorschriften sich an Kategorien der Arbeitszeit-RL orientieren, so auch in vorliegenden Verfahren. Andererseits regelt die Richtlinie, abgesehen vom bezahlten Urlaub nach Art. 7, keine Vergütungsfragen, sodass nationale Vergütungsvorschriften einschließlich Tarifverträgen durchaus differenzierte Regelungen treffen dürfen. Treffen sie diese nicht, bleibt es dabei, dass Arbeitszeit = Arbeitszeit und mit dem vollen Satz zu vergüten ist. Zeitfaktorierungen, d. h. differenzierte Zeitanrechnungen je nach Grad der Intensität der Inanspruchnahme, wie sie frühere Tarifverträge enthielten, waren schon immer rechtswidrig. Daran haben vorstehende Urteile nichts geändert.

IX. Noch gar nicht abzuschätzen sind die Konsequenzen der Feststellungen schon der Großen Kammer zu den besonderen Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz nach Art. 5 Abs. 1 und Art. 6 der Arbeitsschutzrahmen-RL 89/391 selbst bei Einstufung von Bereitschaftszeit als „Ruhezeit“. Hier wird die Ja-Nein-Entscheidung zur Arbeitszeit etwas entschärft, wenn festgehalten wird, dass auch Bereitschaftsdienste, die keine „Arbeitszeit“ iSv. Art. 2 Nr. 1 der RL 2003/88/EG darstellen, zum Arbeitsumfeld im weiteren Sinne gehören. Und dies wird sogleich konkretisiert, nämlich dass Arbeitgeber keine so langen oder so häufigen Bereitschaftszeiten einführen dürfen, dass sie eine Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen. Der *EuGH* formuliert sogar eine förmliche Verpflichtung der Mitgliedstaaten, in ihrem innerstaatlichen Recht die Modalitäten für die Umsetzung dieser Verpflichtung festzulegen. Denkt man diesen Gedanken zu Ende, liegt in diesem – in der ersten Rezeption teilweise übersehenen – Aspekt vielleicht die gewichtigste Erkenntnis vorstehender Urteile.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

I. Der *EuGH* ist gesetzlicher Richter iSd. Art. 101 GG. Für Deutschland sind vorstehende Urteile genauso relevant wie für Tschechien oder Irland. Die Abgrenzung zwischen Bereitschaftsdienst und (inaktiver) Rufbereitschaft markierte im nationalen Recht herkömmlich die Grenze zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit. Betriebsverfassungsrechtlich gehört Rufbereitschaft zur Arbeitszeitregelung iSd. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Grenzfälle hatte die *Rspr.* schon früher entschieden, zumeist im Tarifrecht. Bei einer Frist von 20 Minuten zur Arbeitsaufnahme sah das BAG²⁰ die freie Wahl des Aufenthaltsortes durch den Mitarbeiter so erheblich eingeschränkt, dass es diesen Dienst als Bereitschaftsdienst, nicht als Rufbereitschaft ansah. Hier werden insbesondere die Tarifparteien verstärkt darauf achten, keine Bereitschaftsformen zu konstruieren, mit denen Arbeitszeiten iSd. Art. 2 RL 2003/88/EG faktisch zu Ruhezeiten deklariert werden. Die Feststellung, dass Pausen, in denen bei Alarm innerhalb von zwei Minuten die Arbeit aufzunehmen ist, keine Pausen sind, ist hilfreich, entspricht jedoch schon der bisherigen Rechtslage zu § 4 ArbZG, wenn auch nicht überall der Praxis.

II. Neue Dimensionen eröffnen die Ausführungen zu den Gewährleistungspflichten der Arbeitgeber aus § 5 und 6 der Arbeitsschutzrahmen-RL 89/391/EWG. Konkret formuliert der *EuGH* hier die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, legislativ dafür zu sorgen, dass Arbeitgeber keine so langen oder so häufigen Bereitschaftszeiten einführen dürfen, dass sie eine Gefahr

²⁰ BAG v. 31.01.2002 – 6 AZR 214/00, AuR 2002, 113; ebenso LAG Köln v. 13.08.2008 – 3 Sa 1453/07, AuR 2009, 57.

für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer darstellen. Dieser legislativen Verpflichtung ist Deutschland bisher nicht nachgekommen. Vielmehr öffnet § 7 Abs. 2a ArbZG die Möglichkeit exzessiver Bereitschaftsdienste, kombiniert mit regulären Arbeitsschichten (in der Praxis 24 Std. und mehr), die sich mit den jetzt vom *EuGH* formulierten Postulaten nicht vereinbaren lassen.

Zum anderen haben die Freunde der Arbeitszeitflexibilisierung wie schon in der letzten Legislaturperiode im Koalitionsvertrag erneut eine Öffnungsklausel für „Experimentierräume“ untergebracht. In der Vergangenheit wurden unter diesem Stichwort längere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten diskutiert. Man wird verschärft darauf achten müssen, dass derartige Experimente keine Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer mit sich bringen. Gerade in diesem Zusammenhang gewinnt das Urteil der Gr. Kammer v. 14.05.2019 in der Rs. CC.OO.,²¹ nach dem die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeit gemessen werden kann, besondere Bedeutung.²² Die nationale Umsetzung dieses Urteils ist überfällig. Der Gesetzgeber ist aufgefordert, diese Umsetzung mit weiteren Bestimmungen zur Begrenzung exzessiver Bereitschaftsdienste sowie Rufbereitschaften zu garnieren.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²¹ EuGH v. 14.05.2019 – C-55/19 – CC.OO./Deutsche Bank, m. Anm. *Lörcher*, HSI-Newsletter 2/2019, Anm. unter II.

²² Näher hierzu HSI-Schriftenreihe Bd. 32: *D. Ulber*, Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, 2020.



Positive Verpflichtungen nationaler Behörden zur Sicherung der Ausübung des Wahlrechts durch Menschen mit Behinderungen und erste Konsequenzen für betriebliche Wahlen

– Anmerkung zu EGMR, 2. Sektion, v. 26.10.2021 – Nr. 34591/19 und 42545/19 – Toplak und Mrak/Slowenien

von Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl und Prof. Dr. Wolfhard Kohte, Martin-Luther-Universität Halle/Saale

Zitiervorschlag: Rabe-Rosendahl/Kohte, HSI-Report 4/2021, S. 18

1. Sachverhalt und Verfahrensgang

Beide Beschwerdeführer, *Franc Toplak* (geb. 1937) und *Iztok Mrak* (geb. 1983), haben eine Muskeldystrophie und nutzen einen Rollstuhl. Die Beschwerdeführer waren zusammen mit einer Reihe anderer behinderter Wähler:innen an zahlreichen slowenischen Gerichtsverfahren beteiligt, die darauf abzielten, den Zugang von behinderten Menschen zum Wahlverfahren zu verbessern. Die im Folgenden beschriebenen Verfahren sind nur ein kleiner Teil einer größeren zivilgesellschaftlichen Aktion, mit der die Beschwerdeführer durch eine Verfassungsbeschwerde erfolgreich gestartet waren, die zu einer Entscheidung des Verfassungsgerichts von 2014 führte. In der Folge zeigten sich zahlreiche Barrieren, gegen die sich die Beschwerdeführer mit den letztlich zum EGMR geführten Verfahren wandten.

2014 urteilte das slowenische Verfassungsgericht, dass die Gesetzgebung innerhalb von zwei Jahren ein Gesetz zur Garantie der Barrierefreiheit aller Wahllokale erlassen müsse. 2015 war daher fast die Hälfte der Wahllokale in Slowenien barrierefrei. Im Dezember 2015 fand ein nationales Referendum zur Änderung des slowenischen Ehe- und Familienrechts statt. Die nationale Wahlkommission rief alle behinderten Wähler:innen auf, deren örtliches Wahllokal nicht barrierefrei für sie sei, sich bei der regionalen Wahlkommission zu melden und sie von der Absicht, in einem anderen, barrierefreien Wahllokal zu wählen, zu unterrichten.

Der Beschwerdeführer *Toplak* meldete sich im November 2015 bei der nationalen Wahlkommission und machte die fehlende Barrierefreiheit seines örtlichen Wahllokals geltend. Hierbei spezifizierte er die Anforderungen an den Zugang zum Gebäude sowie die Wahlkabine, den Wahltisch und die Wahlurne. Er wandte sich an das Verwaltungsgericht und beantragte eine einstweilige Anordnung zur Sicherung der Barrierefreiheit für die Abstimmung beim Referendum im Dezember 2015. Das Verwaltungsgericht wies den Antrag ab mit der Begründung, dass die Zwei-Jahresfrist zur Umsetzung der Barrierefreiheit in allen Wahllokalen noch nicht abgelaufen sei. Zudem sei durch eine Rampe der Zugang zum Wahllokalgebäude gesichert und die fehlende Barrierefreiheit der Innenräume basiere auf vergangenen Erfahrungen – es seien ad hoc Vorkehrungen in der konkreten Situation möglich. Auch ein Rechtsmittel zum

höchsten Verwaltungsgericht blieb erfolglos. Letztendlich musste *Toplak* am Tag des Referendums seine Stimme an einem Tisch in der Mitte des Raumes abgeben mit vielen Menschen um ihn herum, da die Wahlkommission ein Umräumen der Wahlkabinen untersagt hatte.

Der Beschwerdeführer *Mrak* ersuchte ebenfalls Mitte November 2015 die nationale Wahlkommission, sein örtliches Wahllokal barrierefrei zu gestalten. Nachdem die regionale Wahlkommission erklärte, die als Wahllokal vorgesehene Schule sei barrierefrei für Rollstuhlnutzer:innen, bat er um eine vorherige Besuchsmöglichkeit, die ihm auch gewährt wurde. Die regionale Wahlkommission erklärte das über einen Seiteneingang per Rampe für alle erreichbare Wahllokal für barrierefrei. *Iztok Mrak* beantragte am zuständigen Verwaltungsgericht eine einstweilige Anordnung gegen die nationale sowie die regionale Wahlkommission, auch die Innenräume des Wahllokals für ihn barrierefrei zu gestalten. Auch dieser Antrag wurde abgelehnt. Am Wahltag konnte er das Gebäude nur mit fremder Hilfe von Passant:innen erreichen, da die Rampe für Rollstühle zu steil war und nicht den Barrierefreiheitsanforderungen entsprach. In seinem Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Verwaltungsgerichts machte er eine Diskriminierung geltend. Das oberste Verwaltungsgericht verwarf sein Rechtsmittel aus denselben Gründen wie das Rechtsmittel von Beschwerdeführer *Toplak*. Die Verfassungsbeschwerden beider Beschwerdeführer waren ebenfalls nicht erfolgreich.

Bei der EU-Parlamentswahl 2019 wählte *Iztok Mrak* zwar, jedoch erhielt er keine angemessenen Vorkehrungen im Wahllokal. *Franc Toplak* war aufgrund seines verschlechterten Gesundheitszustandes nicht mehr in der Lage, eigenhändig zu wählen. Er nahm an der EP-Wahl 2019 nicht teil.

Nach dem Verfassungsgerichtsurteil aus 2014, welches eine mittelbare Benachteiligung behinderter Menschen in ihrem Wahlrecht durch fehlende Barrierefreiheit und fehlende Vorkehrungen feststellte, musste die slowenische Gesetzgebung innerhalb von zwei Jahren das Wahlrecht reformieren. Unter anderem mussten nun alle Wahllokale barrierefrei sein. In dem Ende 2017 verabschiedeten Gesetz wurde neben der Einführung einer verpflichtenden Barrierefreiheit der Wahllokale die zwischenzeitlich eingeführte Möglichkeit der Nutzung von Wahlcomputern zugunsten von Briefwahl und „Wahl zu Hause“ unter Aufsicht der lokalen Wahlkommission für behinderte Menschen abgeschafft. Diese Wahlrechtsreform - insbesondere die Abschaffung der Wahlgeräte - wurde vom Verfassungsgericht in einer weiteren Entscheidung 2020 gebilligt. Das Verfassungsgericht berücksichtigte die von der Regierung und der Nationalversammlung vorgebrachten Argumente - insbesondere, dass nur eine sehr geringe Zahl (2015 nur 0,2 % der Menschen mit Behinderungen) Wahlgeräte benutzt hatte.

2. Entscheidungsgründe des EGMR

I. Verletzung von Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde) i.V.m. Art. 1 ZP Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot) bzgl. des 2015er Referendums

Der Gerichtshof setzte sich zunächst mit der Frage auseinander, ob den Beschwerdeführern im slowenischen Recht ein effektiver Rechtsbehelf zur Verfügung steht. Die Beschwerdeführer hatten insbesondere beanstandet, dass es keinen Rechtsbehelf gäbe, der tatsächlich und rechtzeitig zu einer Umsetzung der Barrierefreiheit bzw. von Vorkehrungen vor der entsprechenden Wahl führen würde.

Entsprechend seiner ständigen Rechtsprechung betonte der EGMR hierbei, dass die Vertragsstaaten hinsichtlich der Umsetzung von Art. 13 EMRK einen Umsetzungsspielraum hätten, jedoch müsse es eine tatsächlich und rechtlich wirksame Beschwerdemöglichkeit geben.

Ein Rechtsbehelf nach dem Referendums Act ist für derartige individuelle Beschwerden nicht passend, da es nie zu einem effektiven Einfluss auf den Ausgang des Referendums kommen würde.

Die slowenische Regierung argumentierte, dass die Antragsteller über einen wirksamen Rechtsbehelf in Form einer Klage nach § 4 des Gesetzes über Verwaltungsstreitigkeiten verfügten, diesen aber nicht ordnungsgemäß, d. h. nach dem Referendum 2015, genutzt hätten. Mit diesem Rechtsbehelf hätten sie jedoch keine Entschädigung für eine erfolgte Verletzung erhalten können. Es gäbe zudem auch gerade keine präventiven Rechtsbehelfe in Bezug auf die Zugänglichkeit von Wahllokalen. Der Gerichtshof weist in diesem Zusammenhang unter Bezugnahme auf die Entscheidungen *Kudla*¹ und *Jaremowicz*² erneut darauf hin, dass die Rechtsbehelfe in dem Sinne wirksam sein müssen, dass sie das Auftreten oder die Fortsetzung der behaupteten Rechtsverstöße hätten verhindern können oder den Beschwerdeführern eine angemessene Wiedergutmachung für bereits eingetretene Verstöße hätten bieten können. In Anbetracht des erwähnten Fehlens eines Rechtsbehelfs mit präventiver Wirkung stellt der Gerichtshof fest, dass eine Klage, die nur darauf abzielt, die Feststellung einer Verletzung zu erwirken, ohne die Möglichkeit, Abhilfe oder Wiedergutmachung zu erreichen, einen unzureichenden Rechtsbehelf darstellt. Daher stand den Beschwerdeführern in Bezug auf das Referendum von 2015 kein wirksamer Rechtsbehelf zur Verfügung; es liegt somit eine Verletzung von Artikel 13 in Verbindung mit Artikel 1 des Protokolls Nr. 12 zur Konvention vor.

II. Verletzung von Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde) i.V.m. Art. 1 ZP Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot) bzgl. der EP-Wahl 2019

Der Beschwerdeführer *Toplak* hatte an der EP-Wahl aufgrund seines verschlechterten Gesundheitszustandes nicht mehr eigenhändig teilnehmen können. Einzig mit einem Wahlgerät wäre eine Wahlbeteiligung möglich gewesen. In einem Verfahren vor dem Verfassungsgericht, an welchem er beteiligt war, hatte sich dieses mit seinen Argumenten sowie nationalen und internationalen Regelungen zur Frage eines zwingenden Einsatzes von Wahlgeräten auseinandergesetzt. Der Gerichtshof sieht das Recht aus Art. 13 EMRK daher nicht verletzt.

Der Beschwerdeführer *Iztok Mrak* dagegen hatte an der EP-Wahl 2019 teilgenommen, machte jedoch geltend, dass er dies nicht gleichberechtigt mit anderen tun konnte, da Barrieren innerhalb des Wahllokals existierten und keine angemessenen Vorkehrungen vorgenommen worden waren. Der Gerichtshof stellte an dieser Stelle fest, dass er sich mit diesem Vorbringen an die zuständigen Wahlkommissionen, die bereits beim Referendum 2015 abgeholfen hätten, hätte wenden können. Eine Diskriminierung hätte er im Nachgang der Wahl nach dem Antidiskriminierungsgesetz geltend machen können. Auch wenn es hierzu noch keine nationale Rechtsprechung gebe, so sehe das Gesetz einen solchen Rechtsbehelf vor. Insofern liege auch bei ihm keine Verletzung von Art. 13 EMRK vor.

III. Keine Verletzung von Art. 1 ZP Nr. 12 (allg. Diskriminierungsverbot) bzgl. des 2015er Referendums

Unter Bezugnahme auf seine ständige Rechtsprechung bzgl. Art. 14 EMRK betont der Gerichtshof, dass auch eine Gleichbehandlung von ungleichen Sachverhalten eine Diskriminierung bedeuten kann. Das Verbot der Diskriminierung in Art. 14 EMRK umfasst hierbei auch

¹ EGMR v. 26.10.2000 – Nr. 30210/96 – *Kudla v. Polen*, Rn. 158.

² EGMR v. 05.01.2010 – Nr. 24023/03 – *Jaremowicz v. Polen*, Rn. 70.

„Behinderung“ als „sonstigen Status“.³ Damit eine rechtlich erhebliche Schwelle erreicht wird, muss eine Maßnahme eine besonders nachteilige Auswirkung auf bestimmte Personen aufgrund eines geschützten Grundes haben, die mit ihrer Situation und dem geltend gemachten Diskriminierungsgrund zusammenhängt.⁴ Da die tatsächliche Ausübung vieler Konventionsrechte durch behinderte Menschen den Erlass verschiedener positiver Maßnahmen durch die zuständigen staatlichen Behörden erfordern kann, ist der Gerichtshof der Ansicht, dass hier ebenfalls eine Erheblichkeitsschwelle erreicht werden muss, wenn Beschwerdeführer:innen das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund fehlender positiver Maßnahmen des beklagten Staates geltend machen.

An dieser Stelle betont der Gerichtshof noch einmal, dass die EMRK soweit wie möglich im Einklang auch mit anderem internationalem Recht und hier insbesondere der UN-BRK ausgelegt werden sollte. Er führt hier den Comment No. 2 des Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen an, der die Versagung von Zugänglichkeit/Barrierefreiheit nach Art. 9 UN-BRK in bestimmten Bereichen als Diskriminierung ansieht (Rn. 112).⁵ Auch sieht er die Pflicht, angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen auch zur politischen Teilhabe vorzunehmen, als von Art. 14 EMRK umfasst an (Rn. 114).

Es gehe also nicht um eine unmittelbare Diskriminierung im Wege einer ungerechtfertigten Differenzierung, sondern um die Frage, ob die nationalen Behörden ihrer positiven Verpflichtung nachgekommen sind, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um den Beschwerdeführern, deren Mobilität aufgrund einer Behinderung beeinträchtigt war, die Ausübung ihres Wahlrechts gleichberechtigt mit nicht behinderten Menschen zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang stellte das Straßburger Gericht fest, dass diese Art der Stimmabgabe ad hoc in Gebäuden organisiert werde, die ansonsten anderen Zwecken dienen (z.B. Schulen), was es besonders schwierig machen würde, die vollständige Barrierefreiheit der Stimmabgabe für Menschen mit verschiedenen Arten von Behinderungen im Voraus sicherzustellen. Der Umbau vorhandener öffentlicher Gebäude würde Zeit benötigen, daher sei es wichtig, dass die nationalen Behörden mit der erforderlichen Sorgfalt reagierten, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen frei und geheim wählen können. Dem sei, so der Gerichtshof, im vorliegenden Fall entsprochen worden: Die nationale Kommission habe umgehend und konstruktiv auf den Antrag der Beschwerdeführer reagiert, ihre jeweiligen Wahllokale zugänglich zu machen, so dass die Probleme der Beschwerdeführer bei der Teilnahme am Referendum 2015 sich nicht so nachteilig ausgewirkt hatten, dass die Schwelle einer Diskriminierung erreicht worden sei.

Die regionalen Wahllokale hatten nach Aufforderung durch die Beschwerdeführer die Gebäude der Wahllokale für Rollstuhlfahrer:innen zugänglich gemacht und vor Ort, ad hoc angemessene Vorkehrungen zur Ermöglichung der Stimmabgabe ergriffen. Dem EGMR genügten trotz der beschriebenen Defizite diese Maßnahmen, so dass er vorliegend keine Diskriminierung i.S.d. Art. 1 ZP Nr. 12 durch fehlende Barrierefreiheit in den Wahllokalen gegeben sah.

³ EGMR v. 23.02.2016 – Nr. 51500/08 – *Çam v. Türkei* sowie v. 22.03.2016 – Nr. 23682/13 – *Guberina v. Croatia*, Nr. 23682/13, Rn. 79.

⁴ Rn. 111 unter Bezugnahme auf EGMR v. 13.10.2020 – Nr. 81114/17 u.a. – *Ádám u.a. v. Rumänien*, Rn. 87 und EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 33139/13 – *Napotnik v. Rumänien*, Rn. 73.

⁵ II. Para. 13, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/033/13/PDF/G1403313.pdf?OpenElement>, abgerufen am 27.12.2021.

IV. Kein Einsatz von Wahlgeräten – keine Verletzung von Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 3 ZP Nr. 1 bzgl. der EU-Parlamentswahl 2019

Die Beschwerdeführer argumentierten, dass "barrierefreie" Wahllokale nicht nur Gebäude mit einem zugänglichen Eingang, sondern auch mit einem barrierefreien Weg zum Wahlraum, einem Zugang zur Wahlkabine, in der sie geheim wählen können, einem barrierefreien Stimmzettel und einer zugänglichen Wahlurne bedeuten. Die Beschwerdeführer brachten vor, dass die einzige Möglichkeit, ihr Recht auf geheime und diskriminierungsfreie Stimmabgabe zu gewährleisten, in einem vollständig zugänglichen Wahllokal bestehe, in dem auch assistive Technologien zur Verfügung stünden. Alle anderen – alternativen – Lösungen seien nicht in der Lage, dieses Ziel vollständig zu erreichen.

Zur Frage der Barrierefreiheit von Wahllokalen und der Frage der Diskriminierung bei der EP-Wahl durch die Versagung eines Wahlgerätes gab es Stellungnahmen verschiedener Antidiskriminierungs-Institutionen, die insbesondere auf den Unterschied zwischen Barrierefreiheit und dem Konzept der angemessenen Vorkehrungen hinwiesen. Equinet⁶ betonte, dass die praktische Umsetzung der internationalen und nationalen Barrierefreiheitsverpflichtungen mangelhaft sei und zu einer geringen Beteiligung behinderter Menschen an Wahlen und Abstimmungen führe. Es gäbe insbesondere keine Überprüfung, wie Barrierefreiheit in diesem Kontext konkret umgesetzt werde (Rn. 109).

Der Beschwerdeführer *Toplak* nahm an den Wahlen zum Europäischen Parlament 2019 nicht teil, weil er nach seinen Angaben nicht in der Lage war, einen Stift zu halten und somit seinen Stimmzettel nicht selbst zu kennzeichnen. Er machte geltend, dass der slowenische Staat ihm die Stimmabgabe mit Hilfe eines Wahlgerätes hätte ermöglichen müssen. Der Gerichtshof stellt fest, dass die Verwendung von Wahlgeräten nach der Änderung von 2017 nicht mehr möglich war; daher konnten sie bei den EP-Wahlen 2019 niemandem zur Verfügung gestellt werden.

Insofern stellte sich die Frage, ob Slowenien seinen positiven Verpflichtungen zur Gewährleistung der Rechte nach Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 3 ZP Nr. 1 nachgekommen ist. Da Herrn *Toplak* bei der Wahl die Möglichkeit einer selbstgewählten Assistenz zur Verfügung stand, sieht der EGMR vorliegend jedoch keine Verletzung gegeben. Auch sei die Praxis der Assistenz bei der Stimmabgabe mit Art. 29 UN-BRK vereinbar. Selbst wenn Wahlgeräte ein höheres Level an Autonomie für behinderte Menschen garantieren würden, stellten diese nur ein Mittel zur Unterstützung von behinderten Menschen bei der Ausübung ihres Wahlrechts dar. Auch führe der Beschluss des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen aus dem Jahr 2018⁷ nicht zu einer anderen Wertung. Der Gerichtshof argumentiert weiter, dass der Einsatz unterstützender Technologien erhebliche finanzielle Investitionen erfordern würde (vor allem, wenn sie in größerem Umfang zur Verfügung gestellt werden sollen), dass der Betrieb von Wahlgeräten problematisch bezüglich des Wahlgeheimnisses sein könne⁸ und dass angesichts der in der Entscheidung des slowenischen Verfassungsgerichts von 2020 enthaltenen Informationen Wahlgeräte in den Mitgliedstaaten offenbar nicht weit verbreitet seien. Es gebe in den Vertragsstaaten keinen Konsens über die Verwendung von Wahlgeräten als Voraussetzung für die wirksame Ausübung des Wahlrechts durch Men-

⁶ European Network of Equality Bodies. Dieses Netzwerk besteht aus den jeweiligen nationalen Antidiskriminierungsinstitutionen, für Deutschland ist z.B. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Mitglied.

⁷ Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Views adopted by the Committee under article 5 of the Optional Protocol, concerning communication No. 19/2014 of 16 February 2018, CRPD/c/19/D/2014.

⁸ Insbesondere, wenn nur wenige Menschen von diesen Wahlgeräten Gebrauch machen, sei eine Identifizierung der Wähler:innen möglich, vgl. Rn. 62 f.

schen mit Behinderungen. Aus diesem Grund und weil es vielfältige Maßnahmen zur Sicherung von Barrierefreiheit gebe, sei die Entscheidung, ob Wahlgeräte zu diesem Zweck eingesetzt werden sollen, in erster Linie von den nationalen Institutionen zu treffen. Diese seien grundsätzlich besser in der Lage als ein internationales Gericht, die lokalen Bedürfnisse und Bedingungen in dieser Hinsicht zu beurteilen. Das slowenische Verfassungsgericht hatte sich nach der Wahlrechtsreform, welche den Einsatz von Wahlgeräten abgeschafft hatte, in einem Verfahren an welchem auch beide Beschwerdeführer beteiligt waren, bereits zum fehlenden Einsatz von Wahlgeräten geäußert und die Abschaffung gebilligt. Diese seien kostspielig, nur für wenige behinderte Menschen geeignet sowie generell auch zu wenig genutzt worden.

Daher und in Anbetracht der anderen Möglichkeiten, die den Beschwerdeführer *Toplak* zur Verfügung standen, insbesondere der Möglichkeit, sich von einer Person seiner Wahl unterstützen zu lassen, habe Slowenien ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Interessen der Gemeinschaft und der Achtung der Rechte und Freiheiten des Beschwerdeführers hergestellt. Es liege daher keine Verletzung von Art. 14 i.V.m. Art. 3 ZP Nr. 1 vor.

3. Kommentar

Die zivilgesellschaftlichen Organisationen hatten 2014 einen ersten Erfolg erzielt, als das slowenische Verfassungsgericht die Sicherung der Barrierefreiheit der allgemeinen Wahlen durch eine gesetzliche Regelung akzeptiert hatte. In der Folgezeit traten typische Umsetzungsprobleme auf. Da Behinderungen individuell und unterschiedlich sind, gibt es verschiedene Anforderungen an die Barrierefreiheit. Diese betreffen sowohl die vorbereitenden Wahlinformationen als auch die Organisation am Wahltag.

Die möglichen Themen betreffen zunächst die Zugänglichkeit von Informationen (Wahlbekanntmachung) als auch die Zugänglichkeit des Wahlraums, die Unterstützung von Personen des eigenen Vertrauens und die Nutzung assistiver Technologien bzw. alternativer Verfahren (Briefwahl, Wahlcomputer).

Der EGMR verlangt von den Staaten eine generelle Regelung zur barrierefreien Wahl, ermöglicht ihnen aber einen großen Beurteilungsspielraum bei der Auswahl zwischen den Instrumenten. Barrierefreiheit ist ein notwendiger Bestandteil des Wahlrechts und des Rechts auf Nichtdiskriminierung. Zugänglichkeit bedeutet auch unterstützende Technologie und Wahlhilfe. Wenn die vorrangige Pflicht zur Barrierefreiheit nicht effektiv realisiert werden kann, verlangt der EGMR von den Staaten angemessene Vorkehrungen, die als Pflichten (obligations) eingestuft werden. Zur Realisierung der unterschiedlichen Maßnahmen sind in Slowenien prozedurale Regeln eingeführt worden, die aus der Sicht des Gerichts wesentliche Elemente zur Vermeidung von Diskriminierungen sind.

In dem Urteil kamen zwei slowenische Verfahrensregeln zur Sprache: Menschen mit Behinderungen konnten sich bei den zuständigen Wahlkommissionen melden, konkrete Hindernisse ansprechen und angemessene Vorkehrungen verlangen. Weiter konnten sie einen Besuch im Wahllokal realisieren, um dieses Recht effektiv auszuüben.

Die Beschwerdeführer rügten das Fehlen wirksamer Mittel, mit denen sie im Voraus ein barrierefreies Wahllokal hätten beantragen können. Zwar wurden von den zuständigen Wahlkommissionen Rampen für die Rollstühle sichergestellt; diese waren jedoch am Hinterein-

gang und z.T. zu steil, da sie eigentlich nicht als Rollstuhlrampen, sondern Mülltonnenrampen dienten. Insofern wurde das Urteil von einigen Aktivist:innen diesbezüglich als enttäuschend bewertet.⁹ Gegen diese Barrieren hätte es keine wirksamen gerichtlichen Mittel gegeben. Da es 2015 keine präventiven Rechtsbehelfe zur Sicherung der Zugänglichkeit von Wahllokalen gab, wurde eine Verletzung der EMRK festgestellt und Slowenien zu Entschädigungszahlungen an die Erbinnen des Beschwerdeführers *Franc Toplak* und an *Iztok Mrak* verurteilt.

Für die rechtliche Umsetzung der Barrierefreiheit räumte der EGMR den Staaten einen großen Beurteilungsspielraum ein. Das enttäuschte die beteiligten Behindertenverbände, denn im Verfahren vor dem EGMR und insbesondere durch die Stellungnahmen Dritter wie dem European Network of Equality Bodies (Equinet) war deutlich geworden, dass viele Staaten unsicher sind, wie die Maßnahmen zur Gewährleistung der Barrierefreiheit in der Praxis durchgeführt werden (können). Zwar sind die Aussagen des EGMR dazu vage, doch sind in der öffentlichen Diskussion Eckpunkte formuliert worden, die auch die Umsetzungsdiskussion aus unserer Sicht fördern können. Wir beziehen uns dazu auf die Ausführungen des Harvard Law School Project on Disability (HPOD) und dem Centre for Disability Law and Policy (CDLP), nach deren Ansicht sich aus der UN-BRK für barrierefreie Wahlen folgende Verpflichtungen ergeben:¹⁰

- (i) die unbedingte Verpflichtung, Menschen mit Mobilitätseinschränkungen zugängliche Wahleinrichtungen und -verfahren zur Verfügung zu stellen, ohne dass diese Personen solche Einrichtungen und Verfahren im Voraus beantragen müssen, und unabhängig von den Kosten;
- (ii) die Verpflichtung, sicherzustellen, dass die den Wählern mit Behinderungen geleistete Unterstützung das Wahlgeheimnis nicht gefährdet;
- (iii) die zusätzliche positive Verpflichtung, einzelnen Wählern angemessene Vorkehrungen in Bezug auf ihre besonderen Bedürfnisse und Umstände zu gewähren;
- iv) die Verpflichtung, die Wahl mit Hilfe eines Wahlhelfers zu respektieren;
- v) die Verpflichtung, tatsächlich zu beweisen (und nicht nur zu behaupten), dass eine vorgeschlagene Vorkehrung eine unverhältnismäßig große Belastung darstellt.

Damit können die Ergebnisse dieses Verfahrens auch die deutsche Diskussion fördern. Wir beschränken uns in unserer Anmerkung auf die Wahlen zu den betrieblichen Interessenvertretungen und die Forderung nach Barrierefreiheit¹¹.

⁹ *News, Scottish Legal, "ECtHR: Disabled voters can be required to use back entrance at polling places"*, abgerufen am 27.12.2021; *Norton, Hannah, "EU court ruling fails to remove obstacles for voters with disabilities"* v. 12.11.2021, abgerufen am 27.12.2021.

¹⁰ Ausführungen des HPOD und CDLP, Rn. 107 des Urteils.

¹¹ Ein anderer Kritikpunkt betrifft den ungerechtfertigten Ausschluss behinderter Menschen, wenn sie unter Betreuung stehen oder in ihrer Geschäftsfähigkeit eingeschränkt sind, dazu *Kohte*, in: FS Lörcher, 2015, S. 108 ff.

4. Betriebliche Wahlen und Barrierefreiheit – Bedeutung für das nationale Recht

Zunächst fehlt in Deutschland eine gesetzliche Anordnung, dass die Wahlen zu betrieblichen Interessenvertretungen barrierefrei durchzuführen sind. Dies ergibt sich aus unserer Ansicht aus Art. 27 Abs. 1 c UNBRK, denn danach muss ein effektiver Zugang zur Wahl der betrieblichen Interessenvertretungen gesichert werden. Dieser Grundsatz wird inzwischen in der juristischen Fachliteratur gerade zur SBV überwiegend akzeptiert¹². Vor einigen Jahren haben wir dazu konkrete Konsequenzen für die barrierefreie Information zur Wählerliste und zum Wahlausschreiben diskutiert¹³. Einige Bausteine sind inzwischen – teilweise erst 2021 - in § 2 Abs. 4 und 3 Abs. 4 der aktuellen WO-BetrVG normiert, doch fehlt noch die Aktualisierung der Schwerbehindertenwahlverordnung (SchbWVO); hier ist nur in engem Anwendungsbereich die digitale Wahlversammlung in § 28 SchbWVO geregelt. Das EGMR-Verfahren kann für die SchbWVO und die nächsten Wahlen wichtige Anstöße geben.

Gemäß § 12 Abs. 4 (vgl. auch § 10 Abs. 4 SchbWVO) der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz dürfen sich behinderte Menschen bei der Stimmabgabe von einer Person ihres Vertrauens helfen lassen. Diese Einschränkung des Rechts des Wahlgeheimnisses ist verfassungsrechtlich legitimiert. Zu § 34 BWahIG – heute § 33 Abs. 2 BWahIG – hat das Bundesverfassungsgericht schon 1967 entschieden, dass ohne Zuziehung einer Vertrauensperson der behinderte Wahlberechtigte nicht in der Lage sein würde, sein Wahlrecht auszuüben. Wenn das Grundgesetz dem Gesetzgeber gestattet, dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Wahlberechtigten ihr Wahlrecht ausüben, muss demgegenüber die Wahrung des Wahlgeheimnisses zurücktreten.

Die Hilfeleistung beschränkt sich nach § 12 Abs. 4 WO BetrVG (und § 10 Abs. 4 SchbWVO) auf die Erfüllung der Wünsche der Wählerin oder des Wählers zur Stimmabgabe; die Person des Vertrauens darf gemeinsam mit der Wählerin oder dem Wähler die Wahlzelle aufsuchen. In der Begründung für diesen 2001 eingefügten Absatz heißt es kurz und einfach, dass so sichergestellt wird, dass auch behinderte Menschen ihr Wahlrecht ausüben können (BR-Drs. 838/01, S. 30).

Das sind angemessene Vorkehrungen, die aber hinter dem Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl zurücktreten müssen. Vorrangig ist das Wahlrecht bei behinderten Menschen effektiv zu sichern, indem die Wahl auch barrierefrei organisiert wird. Die slowenischen Verfahrensregeln geben hier wichtige Anregungen. In einer Betriebsversammlung bzw. Schwerbehindertensammlung ist mit dem Wahlvorstand zu klären, wie der Wahlraum barrierefrei gestaltet und die Wahlinformation ohne Kommunikationsdefizite vermittelt werden kann. Insofern haben es die betrieblichen Akteure in der Hand, zumindest einige Bausteine zur barrierefreien Wahl ihrer Interessenvertretungen umzusetzen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹² *Düwell*, in: *Dau/Düwell/Joussen/Luik*, SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 177 Rn. 59; *Gün*, in: *Feldes/Kohte/Stevens-Bartol* SGB IX, 4. Aufl. 2018 § 177 Rn. 23; *Sachadae*, *Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung*, 2013, S. 78 ff.

¹³ *Kohte/Liebsch*, www.reha-recht.de, B 5 + 6/2016.

IV. Verfahren vor dem EuGH

*Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Johannes Höller und Antonia Seeland*

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 22.10.2021 – C-691/20 – O u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 18, 49, 54 AEUV

Schlagworte: Niederlassungsfreiheit – gesamtschuldnerische Haftung von konzernangehörigen Gesellschaften für Forderungen aus einem Arbeitsvertrag – Ausschluss von Gesellschaften mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat

Kernaussage: Es ist mit der Niederlassungsfreiheit gem. Art. 49 AEUV vereinbar, wenn eine Gesellschaft, die in einem anderen Mitgliedstaat als demjenigen ansässig ist, in dem die von ihr kontrollierte Gesellschaft ansässig ist, nicht gesamtschuldnerisch für Schulden der letztgenannten Gesellschaft aus einem Arbeitsvertrag haftbar gemacht werden kann.

Erläuterung: Im Jahr 2004 wurde der Kläger in Portugal von der Gesellschaft O als Sicherheitstechniker angestellt. Da er seit Juni 2018 kein Gehalt mehr erhielt, erhob er Klage gegen das Unternehmen O in dessen Eigenschaft als Arbeitgeber sowie gegen weitere Unternehmen, die aus seiner Sicht wegen der gemeinsamen Organisationsstruktur gesamtschuldnerisch für seine Forderungen haften müssten. Da die Klagen gegen die anderen Unternehmen u.a. wegen Insolvenz eingestellt worden waren, konzentrierte sich im Laufe des Verfahrens die Klage auf die Haftungsfrage der Gesellschaft N, die ihren Sitz in Luxemburg hat und eine Kontrollposition gegenüber den anderen Gesellschaften mit Sitz in Portugal hatte. Nach portugiesischem Recht sind verbundene Gesellschaften, die ihren Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als Portugal haben, von der gesamtschuldnerischen Haftung für Forderungen aus einem Arbeitsvertrag ausgeschlossen. Der Kläger argumentiert indes, dass es nach diesen nationalen Regelungen zu einer Arbeitnehmer*innendiskriminierung komme, da das Schicksal ihrer Forderungen vom Sitz der Gesellschaft abhängig sei, die die Kontrolle über ihren Arbeitgeber ausübe.

Das vorliegende Gericht möchte nun wissen, ob die streitgegenständliche nationale Regelung gegen den europäischen Grundsatz der Nichtdiskriminierung aus Art. 18 Abs. 1 AEUV verstößt. Der EuGH erinnert daran, dass Art. 18 Abs. 1 AEUV nur zur Anwendung kommt, wenn keine spezifischere unionsrechtliche Antidiskriminierungsregel auf die Situation anwendbar ist. Vorliegend sei aber Art. 49 AEUV die speziellere Regelung, denn unter die Niederlassungsfreiheit falle die Situation, in der eine in einem Mitgliedstaat ansässige Gesellschaft einen beherrschenden Einfluss auf eine in einem anderen Mitgliedstaat ansässige Gesellschaft erwirbt.¹ Dabei verwehre Art. 49 AEUV es einem Mitgliedstaat nicht, die Lage der Gläubiger von in seinem Hoheitsgebiet ansässigen Konzernen rechtmäßig zu verbessern, indem der Ausschluss von Muttergesellschaften mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat als

¹ EuGH v. 21.12.2016 – C-201/15 – *AGET Iraklis*, Rn. 45 und 46 sowie die dort angeführte Rechtsprechung.

Portugal von der Regelung über die gesamtschuldnerische Haftung, gesetzlich festgelegt wird (Rn. 24).

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 25.11.2021 – C-249/20 P – Kommission/UG

Rechtsvorschriften: Art. 56 der Satzung des EuGH

Schlagworte: Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst – Vertrag auf unbestimmte Zeit – Kündigung – immaterieller Schaden – erniedrigende Behandlungen aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeit und wegen Inanspruchnahme von Elternurlaub

Kernaussage: Das EuG hat in dem vorinstanzlichen Verfahren einen Antrag der klägerischen EU-Beamtin unzutreffend behandelt. Die Klägerin hat nicht nur immateriellen Schadensersatz wegen einer erniedrigenden und diskriminierenden Behandlung, sondern auch wegen ihrer ungerechtfertigten Entlassung verlangt. Das Urteil des EuG² ist daher teilweise aufzuheben.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) eingereicht am 21.07.2021 – C-453/21 – X-FAB Dresden

Rechtsvorschriften: Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO

Schlagworte: Abberufung der/des Datenschutzbeauftragten durch den Arbeitgeber – Betriebsratsvorsitzender als Datenschutzbeauftragte*r

Erläuterung: Der Kläger ist Mitglied des Betriebsrats und Datenschutzbeauftragter bei der Beklagten. Mit seiner Klage wendet er sich gegen die Abberufung als Datenschutzbeauftragter. Er widerspricht dem Argument³ der Beklagten, es drohen durch die Wahrnehmung beider Ämter Interessenskonflikte⁴, sodass ein wichtiger Grund zur Abberufung des Klägers gegeben sei. Auch das BAG verneint, in Fortführung seiner bisherigen Rechtsprechung⁵, das Vorliegen eines wichtigen Grundes wegen fehlendem Interessenskonflikt, sodass nach nationalem Datenschutzrecht gem. § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 1 BDSG i.V.m. § 626 BGB die Abberufung unzulässig ist. Nach Unionsrecht in Gestalt des Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO, der lediglich vorsieht, dass der/die Datenschutzbeauftragte von den Verantwortlichen wegen der Erfüllung seiner/ihrer Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden darf, wäre diese jedoch zulässig. Entscheidend ist somit die Frage, welches Recht in dieser Situation Anwendung genießt, das arbeitnehmer*innenfreundlichere nationale Recht oder das Unionsrecht. Einen ähnlich gelagerten Fall hatte das BAG schon mit der Rs. *Leistriz*⁶ vorgelegt. Hier ging es um die ordentliche Kündigung der Datenschutzbeauftragten, die nach nationalem Recht, nicht aber nach Unionsrecht, einen besonderen Kündigungsschutz genießt.

² EuGH v. 02.04.2020 – T-571/17 – UG/Kommission, EU:T:2020:141 (nicht veröffentlicht).

³ *Eufinger*, GWR 2021, 359.

⁴ Vgl. zum Verhältnis der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und dem Datenschutz: *Körner*, Die Auswirkungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in der betrieblichen Praxis, HSI-Schriftenreihe Band 28, Frankfurt am Main 2019, S. 19 ff.

⁵ BAG v. 23.03.2011 – 10 AZR 562/09.

⁶ Beschluss des BAG v. 30.07.2020 – 2 AZR 225/20 (A), eingegangen als Vorabentscheidungsersuchen am 21.10.2020 – C-534/20 – *Leistriz*, siehe dazu HSI-Report 4/2020, S. 22.

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel București (Rumänien) vom 16.04.2021, eingegangen am 24.08.2021 – C-524/21 – Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Ilfov

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2, 3, 4 InsolvenzRL 2008/94/EG

Schlagworte: Begriff „zahlungsunfähig“ – Einrichtung und Verwendung des Garantiefonds zur Befriedigung von Arbeitsentgeltansprüchen – Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) eingereicht am 16.11.2020 – C-604/20 – ROI Land Investments Ltd. gegen FD

Rechtsvorschriften: Art. 21 Abs. 2, Abs. 1 Buchst. b VO (EU) Nr. 1215/2012 (EuGVVO), Art. 6 Rom I-VO (EG) Nr. 593/2008

Schlagworte: Internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichtsbarkeit – Insolvenz des Arbeitgebers – Anspruch aus Patronatsvereinbarung mit einem ausländischen Unternehmen – anwendbares Recht

Erläuterung: Im zu Grunde liegenden Fall hat der Kläger bei einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz mit gewöhnlichem Arbeitsort in Stuttgart gearbeitet, das Insolvenz angemeldet hat. Er nimmt nunmehr eine kanadische Gesellschaft aufgrund einer sog. Patronatsvereinbarung (eine Kreditsicherheit für die Tochtergesellschaft) in Anspruch.

Fraglich ist, ob für den Rechtsstreit die internationale Zuständigkeit der deutschen Gerichte gegeben ist. Für Fälle mit Auslandsbezug ist die VO (EU) Nr. 1215/2012 (EuGVVO) einschlägig. Zu klären ist, ob für Ansprüche aus einer Patronatsvereinbarung der gewöhnliche Arbeitsort gemäß Art. 6 Abs. 1, 21 Abs. 2 EuGVVO heranzuziehen ist und in welchem Verhältnis diese Regelung zu § 48 Abs. 1a ArbGG steht, wonach die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts auch für Klagen gegen den Rechtsnachfolger des Arbeitgebers gegeben ist. Sollte die deutsche Gerichtsbarkeit zuständig sein, kommt es für die Entscheidung im vorliegenden Fall entscheidend darauf an, ob deutsches Recht zur Anwendung kommt, wofür nach Art. 6 Abs. 1 Rom I-VO (EG) Nr. 593/2008 u.a. maßgeblich ist, ob der Kläger bei Abschluss der Patronatsvereinbarung als Verbraucher anzusehen ist.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 11.11.2021 – C-214/20 – Dublin City Council

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Begriff „Arbeitszeit“ – Reserve-Feuerwehrmann – Bereitschaft in Form von Rufbereitschaft – Ausübung einer selbständigen beruflichen Tätigkeit während der Bereitschaftszeit – Einschränkungen, die sich aus der Rufbereitschaft ergeben

Kernaussage: Bereitschaftszeit, die ein Reserve-Feuerwehrmann in Form von Rufbereitschaft leistet und während derer dieser Arbeitnehmer mit Genehmigung seines Arbeitgebers

eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, aber im Fall eines Notrufs höchstens zehn Minuten seine Dienstwache erreichen muss, kann Arbeitszeit darstellen. Dies ist zu bejahen, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass die dem Beschäftigten während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, seine Zeit frei zu gestalten, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen. Zu berücksichtigen sind insbesondere der Umfang der Einsatzzeiten, die Möglichkeit, eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben und die Erlaubnis, die Teilnahme an einzelnen Einsätzen abzulehnen.

Erläuterungen: Siehe oben, Anm. von *Buschmann*, HSI-Report 4/2021, S. 5.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 28.10.2021 – C-909/19 – *Unitatea Administrativ Teritorială D.*

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Begriffe „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ – verpflichtende berufliche Fortbildung, die auf Veranlassung des Arbeitgebers absolviert wird

Kernaussage: Wird ein*e Arbeitnehmer*in von seinem/ihrer Arbeitgeber zu einer gesetzlich vorgeschriebenen beruflichen Fortbildung verpflichtet, die außerhalb seines/ihrer gewöhnlichen Arbeitsorts stattfindet und während der er/sie nicht seinen/ihren gewöhnlichen Aufgaben nachgeht, sind diese Fortbildungszeiten als „Arbeitszeit“ einzustufen.

Erläuterung: Der Kläger ist bei einer rumänischen Gemeinde als Feuerwehrmann eingestellt. Als eine notwendige Voraussetzung für den Erhalt der Stelle wurde der Kläger von seinem Arbeitgeber angewiesen, 160 Stunden berufliche Fortbildung zu absolvieren. Von den vom Kläger absolvierten Arbeitsstunden lagen 124 außerhalb seiner normalen Arbeitszeit. Diese möchte der Kläger als Überstunden entlohnt bekommen.

Das vorliegende Gericht befragt den EuGH, ob es sich bei der auf Verlangen des Arbeitgebers geleisteten beruflichen Fortbildung, die außerhalb der gewöhnlichen Dienststätte und außerhalb der normalen Arbeitszeit stattfand, um Arbeitszeit oder Ruhezeit i.S.v. Art. 2 ArbeitszeitRL handelt (Rn. 21). Denn nach rumänischem Recht werden berufliche Fortbildungen nicht als Arbeitszeit klassifiziert.

Der Gerichtshof stuft die streitgegenständliche Fortbildungszeit, wenig überraschend, als Arbeitszeit ein. Die Klassifizierung von Arbeitszeit und Ruhezeit werde durch die ArbeitszeitRL geregelt, die den Grundsatz der Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten aus Art. 31 Abs. 2 EU-GRC konkretisiere und deshalb in deren Lichte und demzufolge nicht restriktiv ausgelegt werden dürfe.⁷ Für die Eingruppierung als Arbeitszeit sei es dabei laut dem EuGH unerheblich, dass sich die Verpflichtung zur Fortbildung aus nationalen Vorschriften ergebe, die Zeiten der Fortbildung außerhalb der regulären Arbeitszeiten lägen, nicht am gewöhnlichen Arbeitsort stattfinden würden und die Fortbildungstätigkeit nicht der regulären Arbeitstätigkeit entspräche. Entscheidendes Kriterium sei vielmehr die Veranlassung der beruflichen Fortbil-

⁷ EuGH v. 09.03.2021 – C-344/19 – *Radiotelevizija Slovenija*, Rn. 26 und 27 sowie die dort angeführte Rechtsprechung; siehe zur Thematik auch die Anm. von *Buschmann*, HSI-Report 4/2021, S. 5.

dung durch den Arbeitgeber. Das Abstellen auf dieses Kriterium bezwecke, dass der/die Arbeitnehmer*in als schwächere Partei im Arbeitsverhältnis⁸ davor geschützt werde, vom Arbeitgeber auch in den Ruhezeiten mit Fortbildungen beauftragt zu werden.⁹ Die Entscheidung dient dabei der Harmonisierung und Konkretisierung des Arbeitszeitbegriffs, hat für die deutsche Rechtslage jedoch keine konkreten Konsequenzen, da vom Arbeitgeber angewiesene Fortbildungen grundsätzlich immer als Arbeitszeit i.S.d. Arbeitszeitgesetzes einzuordnen sind, was durch dieses Urteil erneut unterstrichen wird.¹⁰

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Betriebsübergang

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzella vom 09.12.2021 – C-237/20 – Federatie Nederlandse Vakbeweging

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Unternehmensübergang – Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer*innen – Ausnahme für Insolvenzverfahren – Pre-Pack

Kernaussage: Ein Pre-Pack-Geschäft, bei dem die Veräußerung eines Unternehmens oder seiner wirtschaftlich lebensfähigen Einheiten vor der Insolvenzeröffnung in allen Einzelheiten vorbereitet wird, unterfällt dem von Art. 3 und 4 der BetriebsübergangsRL gewährleisteten Bestandsschutz für Beschäftigte. Ein Ausnahmetatbestand greift nicht ein.

Erläuterungen: Das Pre-Pack nach niederländischem Recht ist ein Verfahren, das ohne gesetzliche Verankerung von der Rechtsprechung entwickelt wurde und in dem es darum geht, das Unternehmen oder einen Teil davon zum Verkauf vorzubereiten, der unmittelbar im Anschluss an die Insolvenzeröffnung erfolgt.

Bereits 2017 hat der EuGH in der Rs. *Smallstep* entschieden, dass für das Pre-Pack eine Ausnahme von der Anwendbarkeit der BetriebsübergangsRL nicht einschlägig ist.¹¹ Die Entscheidung hat jedoch die Debatten in Fachkreisen in den Niederlanden über die Anwendbarkeit des Betriebsübergangsrechts nicht beendet, was den niederländischen Hoge Raad, dem Obersten Gerichtshof des Landes, dazu veranlasst hat, die Frage nach der Anwendbarkeit in einem etwas anders gelagerten Verfahren dem EuGH erneut vorzulegen.

Der Generalanwalt ist der Auffassung, dass ein solcher Pre-Pack nicht den Ausnahmetatbestand des Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL erfüllt, da es nicht mit dem Ziel der Auflösung des Vermögens durchgeführt wird. Maßgeblich sei nach der *Smallstep*-Entscheidung¹², dass das Pre-Pack darauf abzielt, vor der Insolvenz die Übertragung des Unternehmens gründlich

⁸ Vgl. in diesem Sinne EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18, Rn. 44 – *CCOO* und v. 17.03.2021 – C-585/19, Rn. 51 – *Academia de Studii Economice din București*.

⁹ Siehe auch zu der verwandten Thematik der Dienstreise: *Preis/Schwarz*, Dienstreisen als Rechtsproblem, *HSI-Schriftenreihe* Bd. 31, Frankfurt am Main 2020.

¹⁰ *König*, NZA-RR 2021, 686.

¹¹ EuGH v. 22.06.2017 – C-126/16 – *Smallstep*.

¹² EuGH v. 22.06.2017 – C-126/16 – *Smallstep*; siehe aber auch EuGH v. 09.09.2020 – C-674/18, C-675/18 – *TMD Friction* m. Erl. in *HSI-Report 3/2020*, S. 21 f.; näher *Krause*, in: *Schlachter/Heinig*, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, 2. Aufl. 2021, § 7 Rn. 97.

vorzubereiten, um den Wert des Unternehmens zu erhalten, den Gläubigern möglichst hohe Einnahmen zu verschaffen und Arbeitsplätze zu sichern.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid (Spanien) vom 30.07.2021, eingegangen am 20.09.2021 – C-583/21 – NC

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 Buchst. a BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Anwendbarkeit der BetriebsübergangsRL – Notar, der zugleich Beamter und privater Arbeitgeber des für ihn arbeitenden Personals ist – Übernahme des Notariats

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Datenschutz

Vorabentscheidungsersuchen

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts, eingegangen am 08.11.2021 – C-667/21 – Krankenversicherung Nordrhein

Rechtsvorschriften: Art. 9 Abs. 2 Buchst. h, Art. 82 Abs. 1 DSGVO

Schlagworte: Gesundheitsdaten von Beschäftigten – Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen – Schadensersatz

Erläuterungen: Der Medizinische Dienst der Krankenkasse (MDK) erstellt in gesetzlich geregelten Fällen u.a. Gutachten über die Arbeitsunfähigkeit von Versicherten. Der Kläger ist bei einem MDK beschäftigt. Während einer längeren Arbeitsunfähigkeit wurde sein Arbeitgeber von der Krankenkasse beauftragt, ein medizinisches Gutachten über seine Erkrankung anzufertigen. Der Kläger beruft sich darauf, dass damit seinem Arbeitgeber sensible Gesundheitsdaten über ihn bekannt geworden sind und verlangt Schadensersatz. Die Vorlage des BAG¹³ bezieht sich auf die Zulässigkeit der Datenerhebung für den beim MDK angestellten Arbeitnehmer sowie die Kriterien, nach denen sich die Höhe des immateriellen Schadensersatzes gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO richtet.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹³ BAG v. 26.08.2021 – 8 AZR 253/20.

5. Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 13.12.2021 – C-226/21 – Sescam

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ – Befreiung von ärztlichen Bereitschaftsdiensten aufgrund des Alters, die nur unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen gewährt wird

Kernaussage: Eine nationale Regelung, nach der das Recht auf Befreiung von Bereitschaftsdiensten unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen unter Ausschluss befristet beschäftigter Arbeitnehmer*innen eingeräumt wird, ist unionsrechtswidrig.

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 21.10.2021 – C-824/19 – Komisia za zashtita ot diskriminatsia

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. a und Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 21 und 26 EU-GRC

Schlagworte: Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung – UN-Behindertenrechtskonvention – Aufgaben eines/einer Schöffen/Schöffin in einem Strafverfahren – an Blindheit leidende Person – vollständiger Ausschluss von der Teilnahme an Strafsachen – angemessene Vorkehrungen

Kernaussage: Der Ausschluss von der Ausübung des Schöffenamtes wegen der Blindheit des/der Schöffen/Schöffin ist eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund von Behinderung nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a GleichbehandlungsrahmenRL. Eine im nationalen Recht geregelte Ausnahme vom Diskriminierungsverbot für berufliche Anforderungen setzt die Verhältnismäßigkeit der Maßnahme voraus. Durch den grundsätzlichen und vollständigen Ausschluss vom Amt des/der Schöffen/Schöffin wegen mangelnder Sehfähigkeit ist dieser Grundsatz missachtet und das Benachteiligungsverbot verletzt.

Erläuterung: Im zu Grunde liegenden Fall wird einer blinden Schöffin die Ausübung ihres Schöffenamtes verwehrt. Nach Ansicht der Richterschaft sei es ihr aufgrund ihrer Blindheit nicht möglich, die besonderen Aufgaben, die sich für sie mit der Ausübung dieses Amtes insbesondere nach den Grundsätzen der Strafprozessordnung ergeben, zu erfüllen.

Die Unmittelbarkeit der Beweiswürdigung ist ein Grundprinzip im Strafprozess. Die an der gerichtlichen Entscheidung Beteiligten müssen demnach in der Lage sein, dessen Anwendung zu gewährleisten und einen unmittelbaren Eindruck vom Angeklagten und den Beweismitteln zu gewinnen. Damit können besondere körperliche Fähigkeiten, die in der Person der Beteiligten liegen, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gem. Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL sein, die die Tätigkeit als Schöffe/Schöffin ausschließen. Die Blindheit des/der Schöffen/Schöffin kann allerdings per se keine Versagung der Tätigkeit rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zu prüfen, ob mit Hilfe geeigneter Maßnahmen (Art. 5 RL GleichbehandlungsrahmenRL), die Ausübung der Aufgaben des Schöffenamtes ermöglicht werden können. Dies ergibt sich aus Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL, der im Einklang mit der UN-BRK sowie Art. 21 und 26 EU-GRC weit auszulegen ist. Solche Maßnahmen können materielle, personelle oder organisatorische Unterstützung sein. Angemessene Vorkehrungen zielen auf tatsächliche Barrierefreiheit und dienen der

materiellen Gewährleistung einer gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben von Menschen mit Behinderung.

Nach deutschem Recht (§§ 33 Abs 1 Nr. 4, 52 Abs. 1 GVG) sollen Personen, die aus gesundheitlichen Gründen als Schöffe/Schöffin ungeeignet sind, nicht in das Schöffenamt berufen werden bzw. sind von der Schöffenliste zu streichen. Das BVerfG¹⁴ sah in der Streichung des blinden Beschwerdeführers von der Schöffenliste keine Verletzung des Benachteiligungsverbot aus Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG. Es billigt die Annahmen des LG, wonach die Sehfähigkeit eine unerlässliche körperliche Voraussetzung der Amtsausübung und keine milderen Mittel gegeben seien.¹⁵ Somit ist eine Diskrepanz in der Rechtsprechung von EuGH und BVerfG feststellbar. Hingegen ist ein grundsätzlicher Ausschluss wegen der Sehbeeinträchtigung nach § 33 Abs. 1 Nr. 4 GVG nicht vorgesehen, denn es muss zumindest geprüft werden, ob ein atypischer Fall gegeben und die Person tatsächlich aufgrund der Behinderung ungeeignet für das Amt ist. Gerade durch angemessene Vorkehrungen könnte eine Atypik begründet werden.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 14.10.2021 – C-244/20 – INSS

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 2 GleichbehandlungsRL 79/7/EWG

Schlagworte: Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit – Witwenrente, die auf einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft nach katalanischem Recht beruht – Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Kernaussage: Die Frage, ob Hinterbliebene von der Hinterbliebenenrente nach spanischem Recht ausgeschlossen werden dürfen, die zwar eine nichteheliche Lebensgemeinschaft geführt haben, die nach dem Recht der autonomen Gemeinschaft Katalonien Anerkennung gefunden hat, aber keine Formalisierung durch einen Registereintrag gefunden hat, fällt nicht in den Anwendungsbereich der GleichbehandlungsRL. Der EuGH ist daher für die Beantwortung der Vorlagefragen des Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Oberster Gerichtshof von Katalonien) nicht zuständig.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 11.11.2021 – C-485/20 – HR Rail SA

Rechtsvorschriften: Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Verbot der Diskriminierung wegen einer Behinderung – Probezeitkündigung eines Menschen mit Behinderung – angemessene Vorkehrungen – Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer*innen an einem anderen Arbeitsplatz zu verwenden – unverhältnismäßige Belastung

Kernaussage: Vor der personenbedingten, auf eine Behinderung zurückzuführende Kündigung von Arbeitnehmer*innen muss der Arbeitgeber eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit prüfen. Unterlässt er dies, stellt dies eine Diskriminierung gem. Art. 2 GleichbehandlungsrahmenRL dar. Die „Versetzung“ kann nur wegen ungeeigneter Kompetenz, fehlender Fähigkeit und Verfügbarkeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin oder wegen unverhältnismäßiger Belastung des Arbeitgebers abgelehnt werden.

¹⁴ BVerfG v. 10.03.2004 – 2 BvR 577/01, NJW 2004, 2150.

¹⁵ Weiterführend *Reichenbach*, NJW 2004, 3160; und die Anm. von *Sachs*, JuS 2004, 818.

Erläuterungen: Beim Kläger des belgischen Ausgangsverfahrens traten während der Probezeit Herzprobleme, die das Einsetzen eines Herzschrittmachers erforderlich machten, ein. Die Fortsetzung seiner bisherigen Tätigkeit als Facharbeiter für die Wartung und Erhaltung der Schienenwege, bei der er dauerhaft Magnetfeldern ausgesetzt war, war damit unmöglich. Daraufhin wurde ihm gekündigt und er wurde bis zum Ablauf der Kündigungsfrist als Lagerist eingesetzt. Der Arbeitnehmer beklagte einen Verstoß des Arbeitgebers gegen das Diskriminierungsverbot wegen seiner Behinderung.

Der EuGH hat sich nun erstmals zu der Frage zu äußern, ob der/die Arbeitnehmer*in mit Behinderung neben dem Anspruch auf Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes auch einen Anspruch auf einen anderen Arbeitsplatz im gleichen Unternehmen nach Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL haben könnte.

Nach Auffassung des Generalanwalts ergibt sich aus der GleichbehandlungsrahmenRL nicht, dass angemessene Vorkehrungen auf den bisherigen Arbeitsplatz zu beschränken sind. Der Wortlaut des Art. 5 erlaube, auch im Lichte des 20. Erwägungsgrundes der GleichbehandlungsrahmenRL, diese Auslegung.¹⁶ Laut dem Generalanwalt implizieren die Erwägungsgründe aber, dass „vorrangig und so weit wie möglich“ (Rn. 59) der bisherige Arbeitsplatz angepasst werden muss. Im Ergebnis hat der/die Arbeitnehmer*in damit keinen Anspruch auf eine Versetzung, wenn mit Hilfe geeigneter, zumutbarer Maßnahmen seine/ihre bisherige Stellung erhalten werden kann. Ihm/Ihr komme aber ein grundsätzlicher Weiterbeschäftigungsanspruch, entweder auf dem bisherigen Arbeitsplatz oder zumindest innerhalb des Unternehmens, zu, was sich zudem aus der gebotenen Auslegung des Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL im Einklang mit der UN-BRK und der EU-GRC ergibt.

Folglich hat der Arbeitgeber im ersten Schritt zu prüfen, ob eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes entsprechend den Bedürfnissen des Menschen mit Behinderung erfolgen kann. Ist dies unmöglich, muss er im zweiten Schritt die Versetzungsmöglichkeit prüfen. Der Arbeitgeber sei verpflichtet die Versetzung vorzunehmen, wenn

- a. der/die Arbeitnehmer*in kompetent, fähig und verfügbar ist, um die wesentlichen Funktionen des neuen Arbeitsplatzes zu erfüllen (Rn. 74) und
- b. die Versetzung für den Arbeitgeber keine unverhältnismäßige Belastung ist. Dafür muss insbesondere eine freie Stelle im Unternehmen vorhanden sein (Rn. 77).

Die Ausführungen des Generalanwalts sind im Ergebnis dahingehend zu verstehen, dass erstens die Neuverwendung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin ebenfalls eine angemessene Vorkehrung i.S.d. GleichbehandlungsrahmenRL ist und zweitens der Arbeitgeber vor einer Kündigung verpflichtet ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine Versetzung gegeben sind. Die Entlassung könne nur letztes Mittel sein (Rn. 68). Folgt der EuGH dem Generalanwalt, besteht darin das wesentlich Neue. Die Stellungnahme und das Ergebnis des Generalanwalts sind überzeugend, dient doch das Prinzip angemessener Vorkehrungen entscheidend der Verwirklichung gesellschaftlicher und beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung.¹⁷

Die Entscheidung des EuGH hat auch Bedeutung für das deutsche Recht. Zwar hat der deutsche Gesetzgeber es weiterhin versäumt, das Gebot, angemessener Vorkehrungen zu ergreifen, vollständig in nationales Recht, insbesondere in das AGG, umzusetzen.¹⁸ Dennoch ist das Prinzip im Wege der völker- und unionsrechtskonformen Auslegung des § 241

¹⁶ Nach EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 – *HK Danmark* ist die Aufzählung in Erwägungsgrund 20 nicht abschließend.

¹⁷ *Kocher/Wenckebach*, SR 2013, S. 17 f., 22.

¹⁸ *Bechtolf*, in: *Deinert/Welti*, *StichwortKommentar Behindertenrecht*, 3. Auflage 2022, *Angemessene Vorkehrungen* Rn. 14 ff. (im Erscheinen).

Abs. 2 BGB im nationalen Recht anerkannt.¹⁹ Damit würde die Pflicht zur Prüfung einer Versetzungsmöglichkeit eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin mit Behinderung auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen vor einer Kündigung sowohl aus den kündigungsrechtlichen Regelungen (einschl. der §§ 168 ff. SGB IX, vgl. insbes. § 172 Abs. 1 S. 3 SGB IX zur Zustimmung des Integrationsamts), als auch aus dem Antidiskriminierungsrecht (§ 134 BGB i.V.m. § 7 Abs. 1, §§ 1, 3 AGG) hervorgehen.²⁰ Dies ist insbesondere in Fällen, die außerhalb des Anwendungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes liegen, relevant.²¹

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtshofs (Österreich), eingegangen am 11.11.2021 – C-681/21 – Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a und Art. 6 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Beamtenrecht – Pensionsanpassung – Diskriminierung wegen des Alters

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal de première instance de Bruxelles (Belgien), eingegangen am 11.11.2021 – C-680/21 – Royal Antwerp Football Club

Rechtsvorschriften: Art. 45 und 101 AEUV

Schlagworte: Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit – Vereinbarkeit der „Nachwuchsspielerregelung“ mit Unionsrecht – verpflichtende Aufstellung von „Nachwuchsspielern“ im Kader der ersten Mannschaft von Profifußballvereinen

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale ordinario di Vercelli (Italien), eingereicht am 20.07.2021 – C-450/21 – UC/Ministero dell’istruzione

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Zuerkennung und Zahlung einer zusätzlichen Vergütung – Weiterbildung – befristet beschäftigte Lehrkräfte – „elektronische Karte für Lehrkräfte“

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁹ BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, Rn. 53.

²⁰ BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, Rn. 50 ff. In einem Fall eines drogenabhängigen Arbeitnehmers, der nach Entwöhnungsbehandlung seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben konnte, kann nach BAG-Auffassung die Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB die Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz innerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Rahmens gebieten. Ist kein entsprechender Arbeitsplatz frei, kommt auf Grundlage des Weisungsrechts nach § 106 GewO auch die Prüfung einer Rotation mit anderen Arbeitnehmer*innen in Betracht (BAG v. 19.05.2010 – 5 AZR 162/09). Die Obliegenheit zur Schaffung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes verneinend BAG v. 28.06.2017 – 5 AZR 263/16, Rn. 35.

²¹ Dass § 2 Abs. 4 AGG dem nicht entgegensteht, ist in Literatur (vgl. *Schlachter*, in: Erfurter Kommentar, 22. Aufl. 2022, AGG, § 2 Rn. 17; *Koch*, in: Schaub/Koch, Arbeitsrecht von A-Z, 25. Aufl. 2021) und Rechtsprechung (BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12, Rn. 15 ff.) anerkannt.

6. Leiharbeit

Urteile/ Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 11.11.2021 – C-948/19 – Manpower Lit

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 2, Art. 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG

Schlagworte: Anwendungsbereich der Leiharbeitsrichtlinie – Begriffe „öffentliches Unternehmen“ und „Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit“ – EU-Agentur als „entleihendes Unternehmen“ – Grundsatz der Gleichbehandlung – Verwaltungsautonomie der Unionsorgane

Kernaussage: 1. Die Überlassung von Arbeitnehmer*innen eines Leiharbeitsunternehmens an das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist keine hoheitliche Tätigkeit und fällt daher in den Anwendungsbereich der LeiharbeitsRL.

2. Die mit einer/einem dem EIGE überlassenen Leiharbeiter*in besetzte Stelle kann als der „gleiche Arbeitsplatz“ angesehen werden, selbst wenn die für diese Stelle vorgesehenen Aufgaben nur von Personen wahrgenommen werden können, für die das Statut der Beamten der Europäischen Union gilt.

3. Der Anspruch auf Gleichbehandlung gegenüber dem EIGE bezieht sich auf die nach dem EU-Beamtenstatut zu gewährenden Arbeitsbedingungen und nicht auf die Arbeitsbedingungen, die nach dem nationalen Recht gelten würden.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella vom 09.12.2021 – C-426/20 – Luso Temp

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG

Schlagworte: Leiharbeit – Anspruch auf bezahlten Urlaub – Ausgleichszahlung aufgrund der Beendigung des Vertragsverhältnisses – Grundsatz der Gleichbehandlung – wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeiter*innen

Kernaussage: Ein*e Leiharbeiter*in hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses anteilig im Verhältnis zu der für das entleihende Unternehmen geleisteten Dienstzeit Anspruch auf Urlaub und entsprechendes Urlaubsgeld entsprechend der beim Entleiher geltenden Regelung. Der Grundsatz der Gleichbehandlung verlangt auch in Bezug auf die Ausgleichszahlung für nicht in Anspruch genommenen Urlaub, dass ein*e Leiharbeiter*in während der Überlassung an den Entleiher genauso behandelt wird wie ein*e Arbeitnehmer*in, die/der von dem entleihenden Unternehmen unmittelbar eingestellt ist und die gleiche Tätigkeit ausübt.

Erläuterungen: In dem Verfahren soll die Rechtsfrage beantwortet werden, ob der Abgeltungsanspruch für nicht genommenen Urlaub eine wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingung i.S.v. Art. 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL darstellt und damit dem Gleichbehandlungsanspruch von Leiharbeiter*innen unterfällt. Damit steht erstmals eine Erörterung des Begriffs der „wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ i.S.d. LeiharbeitsRL

durch den EuGH bevor. Dies ist für das deutsche Recht relevant, da das BAG für die Bestimmung der wesentlichen Arbeitsbedingungen i.S.v. § 8 Abs. 1 AÜG explizit auf die Richtlinie rekurriert.²²

Der Generalanwalt bejaht die gestellte Frage, plädiert für eine weite Begriffsauslegung und verweist hierfür auf die Zielsetzung der Richtlinie, die Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter*innen denen der Stammbesellschaft anzunähern und – für die vorliegende Konstellation – auf die Bedeutung des Urlaubsanspruchs (Rn. 33 ff.). Er zieht zur Begriffsbildung zudem eine überzeugende Parallele zur Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse und erörtert die hierzu ergangene Rechtsprechung (Rn. 51 ff. und insbes. Rn. 60).²³

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 11.11.2021 – C-168/20 – MH und ILA

Rechtsvorschriften: FreizügigkeitsRL 2004/38/EG, Art. 21, 49 AEUV

Schlagworte: Niederlassungsfreiheit – Gleichbehandlung – Rentenansprüche in der Insolvenzmasse – Rentenansprüche selbstständig tätiger EU-Ausländer*innen

Kernaussage: Rentenansprüche eines niedergelassenen EU-Ausländers/Ausländerin aus einem Altersversorgungssystem dürfen nur dann unter der Bedingung, dass das betreffende System zum Zeitpunkt der Insolvenz in diesem Staat steuerlich anerkannt war, vollständig und automatisch von der Insolvenzmasse ausgeschlossen werden, wenn diese Regelung auf einem zwingenden Grund des Allgemeininteresses beruht und nicht über das hinausgeht, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 28.10.2021 – C-462/20 – ASGI u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 12 Kombinierte ErlaubnisRL 2011/98/EU, Art. 14 HochqualifiziertenRL 2009/50/EG, Art. 29 QualifikationsrichtlinieRL 2011/95/EU,

Schlagworte: Rechtsstellung langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsangehöriger – Rechte von Arbeitnehmern*innen aus Drittländern, die Inhaber einer kombinierten Erlaubnis bzw. „Blauen Karte EU“ sind – Rechte von Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz – Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit – Familienleistungen – Sozialhilfe – Zugang zu Waren und Dienstleistungen – Regelung eines Mitgliedstaats, die Drittstaatsangehörige vom Anspruch auf die „Familienkarte“ ausschließt

Kernaussage: 1. Beim Einsatz der italienischen „Familienkarte“ werden Vergünstigungen durch den Anbieter übernommen ohne finanzielle Beteiligung des Staates bzw. der Allgemeinheit. Damit fällt sie nicht in den Anwendungsbereich der KoordinierungsVO (EG) Nr.

²² BAG v. 23.03.2011 – 5 AZR 7/10, Rn. 25, 29; v. 21.10.2015 – 5 AZR 604/14, Rn. 23.

²³ Zur Parallele zum Befristungsrecht (hier im Zusammenhang mit der Frage des Arbeitsplatzbezugs) vgl. auch *Seiwerth*, NZA 2020, S. 273 ff.

883/2004. Drittstaatsarbeitnehmer*innen und Inhaber*innen der ‚Blauen Karte EU‘ und ihre Familien erfahren durch den Ausschluss keine Ungleichbehandlung i.S.d. Unionsrechts.

2. Allerdings kann die „Familienkarte“ eine Sozialhilfe gem. Art. 29 QualifikationsRL darstellen und muss damit Personen, denen internationaler Schutz zuerkannt ist, einbeziehen, wenn die Karte unter ein von öffentlichen Stellen eingerichtetes Hilfssystem für Einzelne, die nicht über ausreichende Mittel zur Bestreitung ihrer Grundbedürfnisse verfügen, fällt.

3. Die Pflicht der Mitgliedstaaten für Drittstaatsarbeitnehmer*innen, Inhaber*innen der „Blauen Karte EU“ sowie für langfristig Aufenthaltsberechtigte und ihren Familien den gleichberechtigten Zugang zu Waren und Dienstleistungen wie Staatsangehörigen sicherzustellen, verpflichtet sie dazu, diesen Personengruppen Anspruch auf die „Familienkarte“ zu gewähren.

Erläuterungen: Das italienische Recht sieht eine sog. „Familienkarte“ vor. Sie gewährt Familien Vergünstigungen für Waren oder Dienstleistungen. Beantragt werden kann diese von Familien, die aus italienischen Staatsangehörigen oder Angehörigen von Mitgliedstaaten der EU mit regelmäßigem Wohnsitz im italienischen Hoheitsgebiet bestehen, die mit mind. drei unter 26 Jahre alten Kindern zusammenleben. Die Händler nehmen freiwillig an dem System teil und gewähren auf Waren einen Nachlass. Für die Teilnahme ist eine Vereinbarung mit der dafür zuständigen staatlichen Stelle für Familienpolitik zu schließen.

Fraglich war, ob der mit dieser Regelung einhergehende Ausschluss von Drittstaatsangehörigen, die sich in der gleichen Lage wie die italienischen Bezugsberechtigten befinden, mit unionsrechtlichen Vorschriften zu vereinbaren ist. Der EuGH hat dies verneint. Es ist allen Staatsangehörigen von Mitgliedstaaten, die die Voraussetzungen der Vorschrift erfüllen, der Zugang zur „Familienkarte“ zu eröffnen.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer), vom 25.11.2021 – C-372/20 – Finanzamt Österreich

Rechtsvorschriften: Art. 11 Abs. 3 Buchst. a und e der KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 45, 48 AEUV

Schlagworte: Familienleistungen für Entwicklungshelfer*innen, die ihre Familienangehörigen an ihren Einsatzort im Drittland mitnehmen – nationale Regelung, deren persönlicher Geltungsbereich über den der Verordnung hinausgeht

Kernaussage: 1. Ein*e Arbeitnehmer*in der/die als Entwicklungshelfer*in für einen Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat arbeitet, das nach den Rechtsvorschriften dieses anderen Mitgliedstaats dessen Pflichtversicherungssystem unterfällt, und der/die in einen Drittstaat entsendet wird, ist als Person anzusehen, die im anderen Mitgliedstaat eine Beschäftigung im Sinne der genannten Bestimmung ausübt. Bei der Antragstellung muss nur ein einziger Antrag bei einem Träger aus einem der Mitgliedstaaten erfolgen.

2. Der Erlass einer mitgliedstaatlichen Vorschrift, deren persönlicher Geltungsbereich über den der KoordinierungsVO hinausgeht, verstößt nicht gegen Unionsrecht, sofern diese Vorschrift im Einklang mit dieser Verordnung ausgelegt wird und deren Vorrang nicht in Frage gestellt wird.

3. Das Unionsrecht untersagt es einem Mitgliedstaat nicht generell, Familienleistungen für Entwicklungshelfer*innen abzuschaffen, sofern dies unterschiedslos in Hinblick auf die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaats erfolgt und keine Ungleichbehandlung in Abhängigkeit davon entsteht, ob vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch gemacht wurde.

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 21.10.2021 – C-866/19 – Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie

Rechtsvorschriften: Art. 52 Abs. 1 Buchst. b der KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Arbeitnehmer*in, der/die in zwei Mitgliedstaaten eine Beschäftigung ausgeübt hat – Mindestversicherungszeit für Altersrente – Berücksichtigung der im anderen Mitgliedstaat zurückgelegten Beitragszeiten

Kernaussage: Der zuständige Träger hat im Rahmen der Berechnung des theoretischen Betrags der Leistung bei der Bestimmung der Grenze, die die beitragsfreien Versicherungszeiten im Verhältnis zu den Beitragszeiten nach den nationalen Rechtsvorschriften nicht übersteigen dürfen, alle Versicherungszeiten zu berücksichtigen, auch die nach den Rechtsvorschriften anderer Mitgliedstaaten zurückgelegten, während im Rahmen der Berechnung des tatsächlich geschuldeten Betrags allein die nach den Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats zurückgelegten Versicherungszeiten zu berücksichtigen sind.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 16.12.2021 – C-411/20 – Familienkasse Niedersachsen-Bremen

Rechtsvorschriften: Art. 4 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

Schlagworte: Nicht erwerbstätige*r Unionsbürger*in, der/die sich seit weniger als drei Monaten im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats aufhält – Ausschluss von Familienleistungen

Kernaussage: Es ist unionsrechtswidrig, wenn ein*e EU-Ausländer*in während der ersten drei Monate seines/ihrer Aufenthalts nur dann Familienleistungen beziehen kann, wenn er/sie während dieses Zeitraums inländische Einkünfte erzielt, während ein*e Angehöriger*e dieses Mitgliedstaats, der/die in diesen Mitgliedstaat aus einem zwischenzeitlichen Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat zurückkehrt, nach seiner/ihrer Rückkehr unabhängig von seinen/ihren Einkünften Familienleistungen beanspruchen kann.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich), eingereicht am 04.11.2020 – C-576/20 – Pensionsversicherungsanstalt

Rechtsvorschriften: Art. 44 Abs. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009, KoordinierungsVO (EG) 883/2004

Schlagworte: Berücksichtigung von Kindererziehungszeit bei Alterspension

Vorabentscheidungsersuchen des Hof van Cassatie (Belgien), eingegangen am 04.11.2021 – C-661/21 – Verbraeken J. en Zonen

Rechtsvorschriften: Art. 13 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 3 Abs. 1 Buchst. a, Art. 11 Abs. 1 VO (EG) Nr. 1071/2009 über Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers, Art. 4 Abs. 1 Buchst. a VO (EG) Nr. 1072/2009 über den Zugang zum Markt des Güterkraftverkehrs

Schlagworte: Kraftverkehrsunternehmen – Bestimmung des anzuwendenden Systems der sozialen Sicherheit – Bindung der Behörden des Beschäftigungsmitgliedstaats an diese Feststellung – auf trügerische Weise erlangte Genehmigung für den Kraftverkehr

[→ zurück zur Übersicht](#)

8. Urlaubsrecht

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 09.12.2021 – C-217/20 – Staatssecretaris van Financiën

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub – vermindertes Entgelt wegen Arbeitsunfähigkeit

Kernaussage: Kürzungen des Arbeitsentgelts während der Zeit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit dürfen nicht für die Berechnung des Urlaubsentgelts berücksichtigt werden. Dieses besteht in unveränderter Höhe.

Erläuterung: Der Kläger ist in der niederländischen Steuerverwaltung beschäftigt. Seit 2015 wurde er aufgrund von Krankheit für längere Zeit für arbeitsunfähig erklärt. Seine Besoldung wurde während des Krankheitsverlaufs auf 70% des ursprünglichen Betrags gemindert und diese Minderung während seines Jahresurlaubs aufrechterhalten. Hiergegen wendet sich der Kläger und macht geltend, dass ihm während seines Urlaubs eine volle Besoldung zugestanden hätte.

Das vorlegende Gericht verweist in seinem Vorabentscheidungsersuchen darauf, dass es unter dem Begriff „volle Besoldung“ das in diesem Zeitraum geschuldete Arbeitsentgelt, also das auf 70% verminderte Gehalt, das in dem Bezugszeitraum vor dem Urlaub bezogen wurde, versteht. Weiter argumentiert das Gericht, dass die ArbeitszeitRL nur den bezahlten Jahresurlaub garantiere und sich nicht zur Höhe des während des Urlaubs zu zahlenden Entgelts äußere. Auch hätte der EuGH im Urteil *Schultz-Hoff*²⁴ selbst nur von einem „gewöhnlichen“ Entgelt gesprochen, das zu zahlen sei (Rn. 14).

Der Gerichtshof erinnert daran, dass mit dem Anspruch auf Jahresurlaub ein doppelter Zweck verfolgt wird. Dem/der Arbeitnehmer*in soll es ermöglicht werden, sich von der Arbeit zu erholen und über seine/ihre Urlaubszeit selbst frei zu verfügen. Dabei knüpft das Entstehen des Anspruchs auf Jahresurlaub, im Gegensatz zum Krankheitsurlaub, der dem/der Arbeitnehmer*in die Genesung von einer Krankheit ermöglichen soll²⁵, an die Tatsache an,

²⁴ EuGH v. 20.01.2009 – C-350/06 und C-520/06 – *Schultz-Hoff*.

²⁵ EuGH v. 30.06.2016 – C-178/15, Rn. 25 – *Sobczyszyn*.

dass im Bezugszeitraum tatsächlich gearbeitet wurde (Rn. 25). Die Zeiträume, in denen Arbeit erbracht wurde, sind daher auch die Referenz für die Höhe des Urlaubsentgelts. Da aber das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vom Willen der/des Arbeitnehmers/in unabhängig ist, darf der Urlaubsanspruch von diesem Umstand nicht beeinträchtigt werden. Dies würde nämlich darauf hinauslaufen, dass der volle Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von einer Vollzeitbeschäftigung im betreffenden Bezugszeitraum abhängig gemacht werden würde und zum anderen den Wert des Urlaubsanspruchs von seinem Ausübungszeitpunkt abhängig machen (Rn. 36 f.). Aus alledem folge, dass Arbeitnehmer*innen in der oben beschriebenen Situation in gleicher Weise zu behandeln seien wie die Kolleg*innen, die im besagten Bezugszeitraum gearbeitet hätten, ihnen also die Urlaubsbezüge nicht gekürzt werden dürften. Für das deutsche Recht hat die Entscheidung zur Folge, dass es für die Bestimmung des Urlaubsentgelts außer Betracht bleiben muss, wenn aufgrund krankheitsbedingter und anderer unverschuldeter Fehlzeiten Anwesenheits- bzw. Leistungsprämien oder Akkordlöhne nicht erzielt werden.²⁶

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 25.11.2021 – C-233/20 – job-medium GmbH

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: finanzielle Vergütung für den vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub – vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die/den Arbeitnehmer*in

Kernaussage: Beendet ein/e Arbeitnehmer*in das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund vorzeitig einseitig, so ist ihm/ihr der nicht gewährte Urlaub abzugelten. Dafür kommt es nicht darauf an, ob die/der Arbeitnehmer*in daran gehindert war, die Urlaubstage in Anspruch zu nehmen.

Erläuterungen: Nachdem der EuGH mit seiner Rechtsprechung zur Übertragbarkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs²⁷ einen Paradigmenwechsel im deutschen Urlaubsrecht²⁸ herbeigeführt hat, stand nun eine österreichische Vorschrift auf dem Prüfstand. § 10 Abs. 2 des österreichischen Urlaubsgesetzes schließt die Ersatzleistung für nicht gewährten Urlaub aus, wenn „der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt“.

Der EuGH rekurriert in seiner Entscheidung auf seine Rechtsprechung, wonach der Urlaubsanspruch ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union ist und nicht restriktiv ausgelegt werden darf. Dies erfasst auch die finanzielle Vergütung für einen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gewährten Jahresurlaub (Rn. 29). Art. 7 Abs. 2 der ArbeitszeitRL sehe als Voraussetzung für den Abgeltungsanspruch lediglich vor, dass das Arbeitsverhältnis ende und die/der Arbeitnehmer*in nicht den gesamten Jahresurlaub genommen habe – der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist damit unionsrechtlich nicht maßgeblich.

§ 7 Abs. 4 des deutschen BUrlG entspricht diesen Vorgaben. Auch diese Vorschrift stellt nicht auf den Grund der Beendigung ab.²⁹ Die vorliegende Entscheidung unterstreicht, dass auch eine Beendigung, die auf ein Verhalten der/des Arbeitnehmer*in zurückzuführen ist, dem Abgeltungsanspruch nicht entgegensteht.

²⁶ So i.E. auch *Kühn*, in Neumann/Fenski/Kühn, Bundesurlaubsgesetz, 12. Aufl. 2021, § 11 Rn. 47 ff. m.w.N.

²⁷ *EuGH v. 20.01.2009 – C-350/06 und C-520/06 – Schultz-Hoff*.

²⁸ Aufgabe der Surrogatstheorie durch BAG v. 19.06.2012 – 9 AZR 652/10; BAG v. 13.12.2011 – 9 AZR 399/10.

²⁹ Neumann/Fenski/Kühn/Neumann, BUrlG, 12. Aufl. 2021, § 7 Rn. 120.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) eingereicht am 13.10.2020 – C-514/20 – DS gegen Koch Personaldienstleistungen GmbH

Rechtsvorschriften: Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Tarifvertragliche Mehrarbeitszuschläge – ausschließliche Berücksichtigung der tatsächlich gearbeiteten Stunden ohne Urlaubszeiten

Erläuterung: Aus dem, auf den Kläger anwendbaren Tarifvertrag ergibt sich, dass für die Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen, nur Zeiten einfließen, in denen der/die Arbeitnehmer*in auch tatsächlich gearbeitet hat, Urlaubszeiten werden also nicht berücksichtigt. Das BAG möchte mit seinem Vorabentscheidungsersuchen³⁰ die Frage klären, ob wegen der besonderen Bedeutung des Jahresurlaubsanspruchs Nachteile bei der Höhe von Mehrarbeitszuschlägen aufgrund des in Anspruch genommenen Mindesturlaubs mit dem Unionsrecht vereinbar sind, da dies bedeuten würde, dass die Mehrarbeitszuschläge bei der Inanspruchnahme von Urlaub faktisch nicht erreicht werden könnten.

[→ zurück zur Übersicht](#)

³⁰ Das Urteil in der Rs. *Koch Personaldienstleistungen* wurde am 13.01.2022 vom EuGH verkündet und wird im Report 1/2022 vorgestellt.



Zusammengestellt und kommentiert von Karsten Jessolat, DGB Rechtsschutz GmbH, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht, Kassel

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 26.10.2021 – Nrn. 34591/19 und 42545/19 – Toplak und Mrak / Slovenien

Rechtsvorschriften: Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde) i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 3 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Recht auf freie Wahlen)

Schlagworte: Benachteiligung von Schwerbehinderten bei der Wahlausübung – technisch unterstützte Stimmabgabe – wirksamer Rechtsbehelf

Kernaussage: Der Einsatz einer technologiegestützten Stimmabgabe ist als Mittel zur Gewährleistung des Wahlrechts von Menschen mit Behinderung anerkannt, wobei die innerstaatlichen Behörden über den Einsatz von Wahlgeräten zu diesem Zweck zu entscheiden haben.

Erläuterungen: Siehe oben, Anm. von *Rabe-Rosendahl/Kohte*, HSI-Report 4/2021, S. 18.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (3. Sektion) vom 19.10.2021 – Nr. 40075/14 – Morozov / Russland

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

Schlagworte: Angemessener Arbeitsplatz für einen blinden Menschen – Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Beseitigung der Rechtsverletzung

Kernaussage: Die nachträgliche Beseitigung eines Verstoßes gegen die EMRK bedeutet, dass ein Beschwerdeführer nicht mehr in den erkannten Rechten gemäß Art. 34 EMRK verletzt ist.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, der seit seiner Kindheit blind ist, ist seit 2008 in einer Moskauer Klinik als Masseur beschäftigt. Im Jahr 2012 wurde diese Klinik mit einer anderen Klinik zusammengelegt und der Beschwerdeführer auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt, wo er aber ebenfalls als Masseur arbeitete. Da dieser Arbeitsplatz nicht mehr den bisherigen Bedingungen entsprach und aus Sicht des Beschwerdeführers nicht mehr blindengerecht war, weigerte er sich, einen Vertrag über die Änderung der Arbeitsbedingungen zu unterschreiben. Daraufhin kündigte die Klinik das Arbeitsverhältnis. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage war in der Berufungsinstanz erfolgreich und dem Beschwerdeführer wurde eine Entschädigung in Höhe von 5000 RUB als Ersatz des immateriellen Schadens

zugesprochen. Er kehrte infolge dieser Entscheidung an seinen Arbeitsplatz zurück. Dieser wurde den Wünschen des Beschwerdeführers entsprechend blindengerecht eingerichtet.

Mit seiner Beschwerde rügt der Kläger eine Verletzung von Art. 8 EMRK i.V.m. Art. 14 EMRK.

Der Gerichtshof geht davon aus, dass der Klage des Beschwerdeführers in Bezug auf die von ihm geforderten Arbeitsbedingungen letztendlich entsprochen wurde und er deshalb nicht mehr in den durch die EMRK gewährten Rechten verletzt ist.¹ Dies gilt auch, obwohl die ihm zugesprochene Entschädigung für den immateriellen Schaden geringer war als von ihm ursprünglich gefordert.² Daher war die Beschwerde gemäß Art. 35 Abs. 3a EMRK als unzulässig zurückzuweisen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 53780/20 – Szal / Polen (1. Sektion) – eingereicht am 23.11.2020 – zugestellt am 17.11.2021

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Vergütung für Strafgefangene – Arbeits- und Lohnausfall wegen Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war Häftling in der Justizvollzugsanstalt in *Sztum*. Er arbeitete als Freigänger in einem externen Unternehmen, einer Fabrik für Wasser- und Wärmezähler. Aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie wurde im März 2020 eine Ausgangssperre verhängt, sodass der Kläger die Justizvollzugsanstalt nicht mehr verlassen durfte, um seinen Arbeitsplatz zu erreichen. Das Arbeitsverhältnis wurde nicht förmlich gekündigt. Die Zahlung der Vergütung wurde für den Zeitraum der Nichtbeschäftigung eingestellt. Nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften konnten Arbeitnehmer*innen, deren Arbeitsverhältnisse aufgrund der pandemiebedingten Ausgangssperre ausgesetzt war, die Zahlung der Vergütung von ihren Arbeitgebern beanspruchen. Strafgefangene, die als Freigänger*innen einer Arbeit nachgehen, gelten nach innerstaatlichen Bestimmungen nicht als Arbeitnehmer*innen und sind von den Bestimmungen über die Fortzahlung der Vergütung ausgenommen. Der Beschwerdeführer macht geltend, dass ihm der Zugang zu einem Gericht gemäß Art. 6 EMRK versagt wurde und er im Hinblick auf die Vergütungsansprüche als Strafgefangener gegenüber regulären Arbeitnehmern*innen i.S.v. Art. 14 EMRK diskriminiert wird.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹ EGMR v. 20.03.2012 – Nr. 19424/07 – [Predić-Joksić / Serbien](#).

² EGMR v. 03.10.2013 – Nr. 552/10 – [I.B. / Griechenland](#); EGMR v. 02.12.2014 – Nr. 61960/08 – [Emel Boyraz / Türkei](#).

2. Koalitionsfreiheit

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 07.12.2021 – Nr. 29582/09 – Jakutischer Republikanischer Gewerkschaftsbund / Russland

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

Schlagworte: Gründung von und Beitritt zu Gewerkschaften – keine gewerkschaftliche Organisation von Häftlingen – Arbeit von Häftlingen keine berufliche Tätigkeit

Kernaussage: Die EMRK ist ein „*living instrument*“ und es sind Entwicklungen denkbar, die in Zukunft die Ausdehnung der Gewerkschaftsfreiheit auf arbeitende Häftlinge erfordern, insbesondere dann, wenn sie für einen privaten Arbeitgeber tätig sind.

Erläuterungen: Der Rechtsstreit betrifft die Frage, ob die gewerkschaftliche Organisation arbeitender Häftlinge beschränkt werden darf. Der Beschwerdeführer, ein Gewerkschaftsbund in der Republik *Sacha* (Jakutien), wurde 1991 gegründet. Die Insassen einer Justizvollzugsanstalt in *Jakutsk* arbeiten überwiegend in einem dort betriebenen Sägewerk sowie in der Gefängnisverwaltung. Der Vorsitzende des Beschwerdeführers inspizierte in den Jahren 1998 bis 2002 mehrfach das Gefängnis und stellte fest, dass die Insassen für ihre Arbeit unterbezahlt wurden, sie keine Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit erhielten, die regelmäßige Arbeitszeit nicht eingehalten sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz vernachlässigt und Arbeitsunfälle verschleiert wurden. Der Beschwerdeführer sensibilisierte die Gefangenen für ihre Rechte. Im Februar 2006 gründeten die Insassen der Justizvollzugsanstalt daraufhin eine Gewerkschaft und beschlossen, dem Beschwerdeführer beizutreten. Dieser nahm die Gewerkschaft als Mitglied auf. Bereits im Januar 2006 war in Jakutien ein Gesetz in Kraft getreten, wonach Strafgefangene nicht mehr Gründer oder Mitglieder von öffentlichen Vereinigungen sein durften. Infolgedessen ermittelte die Staatsanwaltschaft gegen die von den Gefangenen gegründete Gewerkschaft und verlangte die gerichtliche Feststellung der Ungültigkeit der gewerkschaftlichen Organisation sowie deren Ausschluss aus dem Verband des Beschwerdeführers. Die innerstaatlichen Gerichte entsprachen diesem Antrag. Der Beschwerdeführer befolgte das rechtskräftig gewordene Urteil und schloss die Gewerkschaft aus ihren Reihen aus.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass die Beschränkung für Strafgefangene, sich gewerkschaftlich zu organisieren, gegen Art. 11 EMRK verstößt.

Der Gerichtshof kommt zunächst zu dem Ergebnis, dass durch die Entscheidung des innerstaatlichen Gerichts, die Gewerkschaft der Gefangenen als Mitglied des Beschwerdeführers auszuschließen, dessen Recht aus Art. 11 EMRK einschränkte. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass Gefangene den Schutz aller Grundrechte und -freiheiten der EMRK mit Ausnahme von Art. 5 EMRK (Recht auf Freiheit) genießen. Sie verwirken ihre Konventionsrechte nicht allein aufgrund ihres Status als Gefangene. Zu diesen Rechten zählt auch die Gewerkschaftsfreiheit gemäß Art. 11 Abs. 1, 2.³ Der Eingriff in dieses Recht war aufgrund gesetzlicher Bestimmungen vorgeschrieben. Die Einschränkung diene auch einem legitimen Ziel, da das Recht der Gefangenen, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, aus Gründen der Sicherheit und Ordnung eingeschränkt werden kann.⁴ Im Hinblick auf die Frage,

³ EGMR v. 06.05.2005 – Nr. 74025/01 – *Hirst / Vereinigtes Königreich* (Nr. 2).

⁴ EGMR v. 06.05.2005 – Nr. 74025/01 – *Hirst / Vereinigtes Königreich* (Nr. 2).

ob der Eingriff einer demokratischen Gesellschaft notwendig war, bekräftigt der Gerichtshof zunächst, dass die Gewerkschaftsfreiheit ein wesentliches Element des sozialen Dialogs zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern ist und ein wichtiges Instrument zur Erreichung sozialer Gerechtigkeit und Harmonie darstellt.⁵ Die Beschränkung von Gewerkschaften kommt in einer demokratischen Gesellschaft nur in Betracht, wenn sie auf Normen beruht, die mit den Regeln der EMRK in Einklang stehen und auf eine vertretbare Würdigung der relevanten Tatsachen gestützt werden.⁶ Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist der Gerichtshof der Ansicht, dass sich Gefängnisarbeit in vielerlei Hinsicht von beruflicher Tätigkeit unterscheidet. Erstere dient vorrangig der Rehabilitation und Resozialisierung. Sie zielt auf die Wiedereingliederung des Gefangenen in die Gesellschaft ab und ist verpflichtend.⁷ Allerdings weist der Gerichtshof darauf hin, dass die EMRK ein „*living instrument*“ ist⁸, und Entwicklungen vorstellbar sind, die in Zukunft die Ausdehnung der Gewerkschaftsfreiheit auf arbeitende Häftlinge erfordern, insbesondere dann, wenn sie für einen privaten Arbeitgeber tätig sind. Die gegenwärtige Praxis in den Mitgliedstaaten des Europarats, in denen nur wenige Beispiele für spezifische innerstaatliche Regelungen der gewerkschaftlichen Rechte von Strafgefangenen existieren, lässt jedoch eine vom Beschwerdeführer geforderte Auslegung von Art. 11 EMRK gegenwärtig nicht zu. Folglich wurde die Entscheidung getroffen, dass durch die Entscheidung der innerstaatlichen Gerichte nicht gegen Art. 11 EMRK verstoßen wurde.

In Deutschland existiert seit 2014 die *Gefangenengewerkschaft/Bundesweite Organisation* (GG/BO) als Vereinigung, die sich für Arbeitnehmerrechte von Strafgefangenen in deutschen Gefängnissen einsetzt. Nach der Rechtsprechung verschiedener deutscher Tatsachengerichte werden die sich aus Art. 9 GG ergebenden Grundrechte der Vereinigungs- bzw. Koalitionsfreiheit vorbehaltlos gewährt und gelten auch für den Bereich des Strafvollzuges.⁹ Das Bundesverfassungsgericht hat die Frage, ob sich Vereinigungen von Gefangenen, die sich als Gewerkschaft bezeichnen, sowie deren Mitglieder auf die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG berufen können, offengelassen.¹⁰

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 59129/10 – RPD OAO AMTP u. a. / Russland (3. Sektion) – eingereicht am 22.09.2010 – zugestellt am 08.10.2021

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

Schlagworte: Beteiligung von Gewerkschaften an Tarifverhandlungen – Bevorzugung einzelner Gewerkschaften

Erläuterungen: Der beschwerdeführenden Gewerkschaft wurde untersagt, im Namen ihrer Mitglieder an Tarifverhandlungen teilzunehmen. Nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften sind nur sog. „primäre“ Gewerkschaften berechtigt, Tarifverhandlungen mit Arbeitgebern zu führen. Der Status einer „primären“ Gewerkschaft hängt davon ab, dass deren Mitglieder ausschließlich oder überwiegend bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, wobei es nicht auf die Zahl ihrer Mitglieder ankommt. Obwohl die beschwerdeführende Gewerkschaft eine

⁵ EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 2330/09 – *Sindicatul „Păstorul cel Bun“ / Rumänien.*

⁶ EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei.*

⁷ EGMR v. 07.07.2011 – Nr. 37452/02 – *Stummer / Österreich.*

⁸ EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei.*

⁹ OLG Hamm v. 02.06.2015 – III-1 Vollz (Ws) 180/15; OLG Karlsruhe v. 29.06.1983 – 11 W 93/82; LG Mannheim v. 22.07.1982 – 4T 260/81; KG Berlin v. 16.12.1981 – 2 Ws 171/81 Vollz.

¹⁰ BVerfG v. 29.10.2015 – 1 BvR 2572/15.

Reihe von Arbeitnehmer*innen des betreffenden Betriebes zu ihren Mitgliedern zählte, wurde sie dennoch nicht als „primäre“ Gewerkschaft angesehen. Der Gerichtshof hat aufgrund der Beschwerde den Fragen nachzugehen, ob das Recht aus Art. 11 EMRK, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten,¹¹ verletzt wurde und ob der Eingriff ggfs. gesetzlich vorgeschrieben, notwendig und verhältnismäßig war.¹² Dabei kommt es insbesondere auf die Fragen an, ob eine gesetzliche Bestimmung, die einer „primären“ Gewerkschaft einen Vorzugsstatus einräumt, klar und präzise genug ist und worin das soziale Erfordernis besteht, „primäre“ Gewerkschaften im Hinblick auf die Tariffähigkeit zu privilegieren.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 19.10.2021 – Nr. 40072/13 – Miroslava Todorova / Bulgarien

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung); 18 EMRK (Begrenzung der Rechtseinschränkungen)

Schlagworte: Disziplinarmaßnahmen gegen Richter*innen – öffentlich geäußerte Kritik am Justizsystem – Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Gerichts

Kernaussage: Die staatlichen Behörden sind dafür beweispflichtig, dass eine Disziplinarmaßnahme gegen eine*n Richter*in wegen der Verletzung beruflicher Pflichten frei von jedem Verdacht ist, als Vergeltung für die Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung verhängt worden zu sein.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist Richterin einer Strafkammer des Stadtgerichts *Sofia*. Zudem war sie seit Oktober 2009 Vorsitzende der Vereinigung der Richter Bulgariens (*UJB*). In dieser Funktion übte sie öffentlich Kritik am bulgarischen Justizsystem und insbesondere an der Rolle des Obersten Rats der Magistratur (*CSM*) bei der Reform der Justiz im Hinblick auf die Bekämpfung der Korruption und der organisierten Kriminalität. Insbesondere kritisierte sie die Beförderung einzelner Richter und Staatsanwälte, die im Verdacht standen, mit Politikern eng befreundet zu sein. Aufgrund mehrerer Beschwerden über Interessenkonflikte und übermäßige Verzögerungen von Gerichtsverfahren leitete die Präsidentin des Stadtgerichts *Sofia* gegen mehrere Richter des Gerichts und so auch gegen die Beschwerdeführerin Disziplinarverfahren ein. Eine Untersuchung durch den *CSM* führte zu dem Ergebnis, dass die Beschwerdeführerin in mehreren Fällen Urteile verspätet abgesetzt hatte. Der *CSM* verhängte als Disziplinarmaßnahme die Entlassung der Beschwerdeführerin aus dem Dienst. Eine gerichtliche Überprüfung dieser Entscheidung führte schließlich durch das Urteil des Obersten Verwaltungsgerichts zu deren Abänderung und Umwandlung der Disziplinarmaßnahme in eine Versetzung zu einem untergeordneten Gericht (Bezirksgericht *Sofia*) für die Dauer von zwei Jahren.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass zunächst dadurch gegen das Recht der Beschwerdeführerin auf ein faires Verfahren verstoßen wurde, dass der *CSM* kein Gericht im

¹¹ EGMR v. 12.08.2008 – Nr. 34503/97 – *Demir und Baykara / Türkei*.

¹² EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 2330/09 – *Sindicatul „Păstorul cel Bun“ / Rumänien*; EGMR v. 10.06.2021 – Nr. 45487/17 – *Norwegischer Gewerkschaftsbund (LO) und Norwegische Transportarbeitergewerkschaft (NTF) / Norwegen* siehe [HSI-Report 2-2021 V. 2.](#)

Sinne von Art. 6 EMRK darstelle. Zudem habe es dem Obersten Verwaltungsgericht an der erforderlichen Unabhängigkeit und Unparteilichkeit gefehlt. Darüber hinaus machte die Beschwerdeführerin geltend, dass das gegen sie gerichtete Disziplinarverfahren eine verdeckte Bestrafung für ihre öffentlich geäußerte Kritik am Justizsystem bedeute.

Der Gerichtshof stellt fest, dass es sich bei dem CSM nach innerstaatlichen Recht um ein Justizorgan sui generis handelt, das weder als Gericht noch als klassisches Verwaltungsorgan, das der Exekutive untersteht, anzusehen ist. Der Begriff „Gericht“ setzt nicht notwendigerweise ein Gericht klassischer Art voraus, dass in die ordentlichen Gerichtsstrukturen des Landes integriert ist. Auch einer Behörde kann rechtsprechende Gewalt zugesprochen werden, wenn es ihr obliegt, auf der Grundlage von Rechtsnormen in einem geordneten Verfahren über Fragen zu entscheiden, die in ihre Zuständigkeit fallen.¹³ Weiterhin lassen sich aus dem Vorbringen der Beschwerdeführerin keine Hinweise dafür entnehmen, dass es dem Spruchkörper des Obersten Verwaltungsgerichts aufgrund seiner Besetzung an der erforderlichen Unvoreingenommenheit gefehlt hat. Daher konnte ein Mangel an der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Gerichts nicht festgestellt werden.

Soweit die Beschwerdeführerin rügt, das Disziplinarverfahren laufe auf eine verdeckte Bestrafung für ihre öffentlich geäußerte Kritik am Justizsystem hinaus, kommt der Gerichtshof allerdings zu dem Ergebnis, dass damit das Recht der Beschwerdeführerin auf freie Meinungsäußerung verletzt wird. Wenn die Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung eine ausschließlich oder hauptsächlich damit begründete staatliche Maßnahme zur Folge hat, liegt ein Eingriff in das durch Art. 10 EMRK geschützte Recht vor.¹⁴ Die von den Behörden zur Rechtfertigung der fraglichen Maßnahme angeführten Gründe sind ebenso zu berücksichtigen wie die von den Betroffenen vorgebrachten Argumente.¹⁵ Dabei ist eine unabhängige Bewertung aller Beweismittel vorzunehmen, die sich aus dem Sachverhalt und dem Vorbringen der Parteien ergeben. Liegt ein Anscheinsbeweis für die vom Betroffenen vorgelegte Version der Ereignisse vor, obliegt es den staatlichen Behörden, zu beweisen, dass die fragliche Maßnahme aus anderen Gründen erfolgt ist.¹⁶ Die Tatsachen, dass die Beschwerdeführerin die öffentliche Kritik am Justizsystem in ihrer Eigenschaft als Vorsitzende des Berufsverbandes der Richter äußerte und der CSM zunächst als Disziplinarmaßnahme die Entfernung der Beschwerdeführerin aus dem Dienst vorschlug, sprechen nach Ansicht des Gerichtshofs dafür, dass das Disziplinarverfahren nicht wegen der behaupteten Dienstpflichtverletzungen, sondern als Sanktion für die kritischen Äußerungen durchgeführt wurde. Dementsprechend hat der Gerichtshof eine Verletzung von Art. 10 EMRK sowie von Art. 18 EMRK festgestellt.

Die Richterin *Salkova* und der Richter *Harutyunyan* vertreten in einer gemeinsamen teilweise abweichenden Meinung die Auffassung, dass auf eine Verletzung von Art. 6 EMRK zu erkennen ist. Der Umstand, dass im Disziplinarverfahren gegen die Beschwerdeführerin nur der Vorwurf der politischen Einflussnahme untersucht wurde und völlig unberücksichtigt blieb, aus welchem Grunde die von ihr bearbeiteten Entscheidungen verspätet abgesetzt wurden, deutet darauf hin, dass es den Entscheidungsgremien an der notwendigen Unabhängigkeit und Unparteilichkeit fehlte.

¹³ EGMR v. 15.01.2009 – Nr. 10468/04 – *Argyrou u. a. / Griechenland*; EGMR v. 09.07.2013 – Nr. 51160/06 – *Di Giovanni / Italien*; EGMR v. 31.10.2017 – Nr. 147/07 – *Kamenos / Zypern*.

¹⁴ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 13.11.2008 – Nrn. 64119/00 und 76292/01 – *Kayasu / Türkei*; EGMR v. 30.06.2020 – Nr. 58512/16 – *Cimperšek / Slowenien*.

¹⁵ EGMR v. 20.11.2012 – Nr. 58688/11 – *Harabin / Slowakei*; EGMR v. 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – *Kövesi / Rumänien*; EGMR v. 08.10.2020 – Nr. 41752/09 – *Goryaynova / Ukraine*; EGMR v. 11.12.2012 – Nr. 35745/05 – *Nenkova-Lalova / Bulgarien*.

¹⁶ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*.

Urteil (1. Sektion) vom 09.12.2021 – Nr. 52969/13 – Wojczuk / Polen

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Whistleblowing – Weitergabe von Informationen über arbeitsrechtliche Mängel an staatliche Behörden – strafrechtliche Verurteilung – ausreichende Gründe

Kernaussage: Die innerstaatlichen Behörden haben ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Meinungsfreiheit nach Art. 10 EMRK und dem Schutz des Ansehens derjenigen, gegen die Anschuldigungen erhoben werden, unter dem Gesichtspunkt des Schutzes des Privatlebens nach Art. 8 EMRK herzustellen.

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft die strafrechtliche Verurteilung des Beschwerdeführers zu einer Geldstrafe, weil er sich in an staatliche Behörden gerichteten anonymen Briefen über wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Mängel bei seinem Arbeitgeber beschwert hat. Der Beschwerdeführer war von 1997 bis 2008 als Kunsthistoriker in einem Museum beschäftigt. Im November 2007 und März 2008 schrieb er an verschiedene staatliche Behörden Briefe, mit denen er nicht bewiesene Behauptungen über Misswirtschaft und Verstöße gegen das Arbeitsrecht bei seinem Arbeitgeber aufstellte. Auf Antrag des Museums wurde gegen den Beschwerdeführer ein Strafverfahren wegen Verleumdung eingeleitet, das mit einer rechtskräftigen Verurteilung zu einer Geldstrafe endete.

Mit seiner Beschwerde rügt der Beschwerdeführer einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK, in dem die strafrechtliche Verurteilung eine unverhältnismäßige und ungerechtfertigte Sanktion für die geäußerte Kritik an seinem Arbeitgeber darstelle.

Der Gerichtshof geht zunächst von der Zulässigkeit der Beschwerde aus und stellt fest, dass die strafrechtliche Verurteilung des Beschwerdeführers wegen Verleumdung auf Handlungen gerichtet ist, die den Bereich der Meinungsfreiheit betreffen. Daher ist die Verurteilung als ein Eingriff in die Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung anzusehen.¹⁷

Weitere Voraussetzung für den Eingriff in das Recht auf die Freiheit der Meinungsäußerung ist nach Art. 10 EMRK, dass dieser gesetzlich vorgesehen und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig ist.¹⁸ Die innerstaatlichen Behörden haben darauf zu achten, dass ein angemessenes Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Meinungsfreiheit aus Art. 10 EMRK und dem Schutz des Privatlebens desjenigen, gegen den Anschuldigungen erhoben werden, hergestellt wird. Dies bedeutet auch, dass der Staat unter Umständen die durch Art. 10 EMRK gesicherten Rechte einer Person einschränken muss, um die Rechte einer anderen Person aus Art. 8 EMRK zu schützen.¹⁹

Vorliegend kommt der Gerichtshof somit zu dem Ergebnis, dass die strafrechtliche Verurteilung des Beschwerdeführers wegen Verleumdung einen Eingriff in die Ausübung seines Rechts auf freie Meinungsäußerung darstellt. Dieser Eingriff war durch die innerstaatlichen strafrechtlichen Bestimmungen gesetzlich vorgeschrieben. Er war auch in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich, da er das legitime Ziel verfolgte, den Ruf oder die Rechte anderer, nämlich die des Museums sowie seines Direktors zu schützen. Dabei weist der Gerichtshof insbesondere darauf hin, dass es sich bei den fraglichen Briefen des Beschwerde-

¹⁷ EGMR v. 06.10.2015 – Nr. 15450/03 – Müdür Duman / Türkei.

¹⁸ Vgl. hierzu: EGMR v. 20.10.2015 – Nr. 11182/10 – Pentikäinen / Finnland; EGMR v. 29.03.2016 – Nr. 56925/08 – Bédát / Schweiz; EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 27510/08 – Perinçek / Schweiz.

¹⁹ EGMR v. 29.03.2016 – Nr. 56925/08 – Bédát / Schweiz.

führers nicht um Whistleblowing gehandelt hat, da er damit keine Informationen über tatsächliche Sachverhalte, sondern lediglich Werturteile weitergegeben hat. Der Gerichtshof hat daher entschieden, dass keine Verletzung von Art. 10 EMRK vorliegt.

Die Richter *Felici* und *Ktistakis* vertreten in einer abweichenden Meinung die Auffassung, dass der Beschwerdeführer mit seinen Äußerungen nicht den Straftatbestand der Verleumdung erfüllt hat, sodass der Eingriff in die Meinungsfreiheit nach innerstaatlichem Strafrecht nicht vorgesehen war. Daher wäre auf einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK zu erkennen gewesen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 9891/15 – Kraynov / Russia (3. Sektion) – eingereicht am 09.02.2015 – zugestellt am 23.11.2021

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Beamtenverhältnis – öffentliche Kritik am Dienstherrn

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die Entlassung eines Polizeibeamten aus dem Dienst, nachdem er während einer Wahlkampagne öffentlich Kritik an der Korruption im Polizeiapparat hinwies. Es wird geltend gemacht, dass eine Verletzung von Art. 10 EMRK und Art. 11 RK vorliegt, wobei maßgeblich die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs zu beurteilen ist.²⁰

Nr. 20592/21 – Bakradze / Georgien (5. Sektion) – eingereicht am 24.01.2020 – zugestellt am 06.10.2021

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Recht auf freie Meinungsäußerung); Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Bewerbung um eine Richterstelle – Ablehnung wegen öffentlicher Kritik

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin hatte sich um eine Richterstelle beworben und wurde im Auswahlverfahren abgelehnt. Zuvor hatte sie sich als Mitglied einer Richtervereinigung öffentlich kritisch über den Zustand des Justizwesens geäußert. Eine gegen die Auswahlentscheidung erhobene Klage, die sie damit begründet, dass sie ausschließlich wegen ihrer kritischen Äußerungen abgelehnt worden sei, blieb in allen Instanzen vor den innerstaatlichen Gerichten ohne Erfolg. Aufgrund der Beschwerde wird der Gerichtshof der Frage nachgehen, ob die Behauptung der Beschwerdeführerin, wegen ihrer öffentlichen Kritik nicht ernannt worden zu sein, einen Eingriff in die Meinungsfreiheit nach Art. 10 EMRK darstellt.²¹

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁰ EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*; EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Moldawien*; EGMR v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 – *Kudeshkina / Russland*.

²¹ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 08.12.2020 – Nr. 33794/14 – *Panioglu / Rumänien*; EGMR v. 30.06.2020 – Nr. 58512/16 – *Cimperšek / Slowenien*.

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 09.11.2021 – Nr. 31549/18 – Špadijer / Montenegro

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

Schlagworte: Mobbing durch Kolleg*innen infolge Whistleblowings – Versäumnis staatlicher Behörden, Schutz vor Mobbing zu gewährleisten – Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK

Kernaussage: Der sich aus Art. 8 MRK ergebenden positiven Verpflichtung des Staates, die Gesetze zum Schutz gegen schwere Belästigungen wirksam anzuwenden, kommt immer dann besondere Bedeutung zu, wenn derartige Belästigungen durch Whistleblowing-Aktivitäten ausgelöst worden sind.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war Justizvollzugsbeamtin und als Schichtleiterin in einem Frauengefängnis in *Podgorica* tätig. Gegenüber ihrem Dienstherrn zeigte sie einen Vorfall an, der sich in der Silvesternacht 2012/2013 zugetragen hatte. Einige männliche Bedienstete hatten das Frauengefängnis betreten und „körperlichen Kontakt“ mit zwei Insassinnen. Die Anzeige führte zu Disziplinarverfahren gegen die männlichen Bediensteten und hatten eine befristete Gehaltskürzung zur Folge. In der Folge wurde der private Pkw der Beschwerdeführerin beschädigt. Von Kollegen wurde sie massiv beleidigt. Ihr Vorgesetzter hatte ihr über einen längeren Zeitraum nach dem Vorfall untersagt, die Dienstpläne zu organisieren. Von Kollegen wurde sie ignoriert. Anweisungen, die sie anderen Mitarbeitern erteilt hatte, wurden nicht ausgeführt, ohne dass dies sanktioniert wurde. Die Beschwerdeführerin leitete zunächst bei ihrem Dienstherrn ein Mediationsverfahren zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz ein und legte die Vorfälle dar. Nachdem ihr Antrag zurückgewiesen wurde, reichte sie eine Klage ein. Im Rahmen dieses Verfahrens wurde ein Sachverständigengutachten vorgelegt, das der Beschwerdeführerin psychische Probleme im Zusammenhang mit Konflikten am Arbeitsplatz attestierte. Im Jahr 2015 wurde sie auf einem Parkplatz angegriffen und durch mehrere Schläge körperlich misshandelt. Nach längerer Dienstunfähigkeit ist die Beschwerdeführerin im Mai 2016 krankheitsbedingt wegen psychischer Probleme in den Ruhestand getreten.

Ihre Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass es sich bei den beanstandeten Vorfällen nicht um Mobbing handele, da sie nicht die erforderliche Häufigkeit aufwiesen und sich nicht über einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten erstreckten.

Die Entscheidung wurde in den Rechtsmittelinstanzen bestätigt. Im Hinblick auf die Angriffe gegen die Beschwerdeführerin sei nicht nachgewiesen worden, dass diese im Zusammenhang mit der Anzeige der Beschwerdeführerin steht. Zudem sei Mobbing nur dann eine Diskriminierung, wenn die Behandlung auf persönlichen Merkmalen der/des Beschäftigten oder einer Gruppe von Beschäftigten beruhe.

Im Hinblick auf die Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK hat der Gerichtshof bereits in verschiedenen Zusammenhängen festgestellt, dass der Begriff des Privatlebens weit gefasst ist, und nicht erschöpfend definiert werden kann. Er umfasst die physische und psychische Integrität einer Person²² und erstreckt sich auf Werte wie Wohlbefinden und Würde, Persönlichkeitsentwicklung sowie Beziehungen zu anderen Menschen.²³ Damit Art. 8 EMRK zum Tragen

²² EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 11.12.2012 – Nr. 29525/10 – *Remetin / Kroatien*.

²³ EGMR v. 10.09.2020 – Nr. 36908/13 – *N. Š. / Kroatien* m. w. N.

kommt, muss der Angriff auf eine Person einen gewissen Schweregrad erreichen und in einer Weise erfolgen, die den persönlichen Genuss des Rechts auf Achtung des Privatlebens beeinträchtigt.²⁴ Aufgrund der von der Beschwerdeführerin dargelegten Vorfälle und der Feststellungen des medizinischen Gutachtens, das im Klageverfahren vorgelegt wurde und mit dem eine dauerhafte Psychose festgestellt wurde, geht der Gerichtshof von einer Kausalität zwischen den fraglichen Vorfällen und unterbliebener Maßnahmen durch staatliche Behörden aus. Daher fällt die beanstandete Behandlung unter den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK, der eine positive Verpflichtung des Staates zum Schutz des Privatlebens beinhaltet.²⁵

Mit Art. 8 EMRK soll die und der Einzelne vor willkürlichen Eingriffen der öffentlichen Hand geschützt werden, woraus auch eine positive Verpflichtung auf Achtung des Privatlebens folgt, was staatliche Maßnahmen im Hinblick die Beziehungen einzelner Personen untereinander beinhalten kann.²⁶ Dabei sind die Interessen des Einzelnen und die der Gemeinschaft als Ganzes zu berücksichtigen. Da der Staat die Einzelnen vor Eingriffen in das Privatleben schützen muss, hat er einen angemessenen Rechtsrahmen zu schaffen, mit dem dieser Schutz gewährleistet werden kann.²⁷ Dies gilt auch im Zusammenhang mit Belästigungen am Arbeitsplatz.²⁸ Im Zusammenhang mit Art. 10 EMRK hat der Gerichtshof erwogen, dass ein Hinweis der/des Beschäftigten auf ein rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers unter bestimmten Umständen eines besonderen Schutzes bedarf.²⁹

Gemessen an diesen Voraussetzungen kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass, selbst wenn die von der Beschwerdeführerin geschilderten Vorfälle am Arbeitsplatz möglicherweise tatsächlich kein Mobbing darstellten, die von den staatlichen Behörden und Gerichten durchgeführten Untersuchungen dennoch nicht ausreichend waren, um der Beschwerdeführerin den sich aus Art. 8 EMRK ergebenden Schutz zu gewähren. Insbesondere fehlt es an der Beurteilung aller fraglichen Vorfälle sowie an der Berücksichtigung eines möglichen Zusammenhangs mit dem Whistleblowing. Der Staat hat es daher unterlassen, seine positive Verpflichtung zur Gewährleistung des Schutzes des Privatlebens zu erfüllen, sodass der Gerichtshof auf einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK erkannt hat und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung von 4.500 € verurteilt hat.

In einer bemerkenswerten zustimmenden Meinung weist die Richterin *Yudkivska* auf die sich durch gesellschaftliche Bedingungen ändernden Anforderungen an die Menschenwürde und deren Bezug zu Art. 8 EMRK hin. Mit Blick auf zwei weitere aktuelle Entscheidungen des Gerichtshofs³⁰ kommt sie zu dem Schluss, dass die heutige Gesellschaft mit ihrer gestiegenen Sensibilität verlangt, dass Mobbing als eine Verletzung der Menschenrechte anzusehen ist.

²⁴ EGMR v. 14.01.2020 – Nr. 41288/15 – *Beizaras und Levickas / Litauen*.

²⁵ EGMR v. 30.11.2010 – Nr. 2660/03 – *Hajduová / Slowakei*.

²⁶ EGMR v. 12.11.2013 – Nr. 5786/08 – *Söderman / Schweden*.

²⁷ EGMR v. 01.07.2014 – Nr. 41694/07 – *Isaković Vidović / Serbien*.

²⁸ EGMR v. 17.11.2015 – Nr. 36656/14 – *Dolopollas / Griechenland*.

²⁹ EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Moldawien*; EGMR v. 17.09.2015 – Nr. 14464/11 – *Langner / Deutschland*; EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*.

³⁰ EGMR v. 22.04.2021 – Nr. 29555/13 – *F. O. / Kroatien*; EGMR v. 14.01.2020 – Nr. 41288/15 – *Beizaras und Levickas / Litauen*.

Urteil (1. Sektion) vom 16.12.2021 – Nr. 44691/14 – Budimir / Kroatien

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

Schlagworte: Entzug der Berufszulassung – Kündigung des Arbeitsverhältnisses – positive Verpflichtung des Staates aus Art. 8 EMRK – Rahmen der gerichtlichen Kontrolle

Kernaussage: Bei der Kontrolle der sich aus Art. 8 EMRK ergebenden positiven und negativen Verpflichtungen des Staates hat der Gerichtshof nicht an die Stelle der innerstaatlichen Gerichte zu treten, sondern im Lichte des gesamten Falles zu prüfen, ob deren Entscheidungen mit den Bestimmungen der EMRK vereinbar sind.

Erläuterungen: Dem Beschwerdeführer wurde im Jahre 1997 eine Sondergenehmigung zur Wahrnehmung der Aufgaben eines geprüften Kraftfahrzeuginspektors erteilt. Im Rahmen dieser Tätigkeit führte er im Oktober 1998 eine Prüfung an einem Traktor durch und stellte dessen Verkehrstauglichkeit fest. Zehn Tage später kollidierte der Traktor mit einem Polizeifahrzeug. Die Untersuchung des Unfalls ergab, dass die Bremsanlage des Traktors defekt war. Gegen den Beschwerdeführer wurde ein Strafverfahren eingeleitet, das im Jahr 2001 zu dem Ergebnis führte, dass ihn eine Verantwortung an dem Unfall nicht trifft. Zwischenzeitlich wurde ihm von den innerstaatlichen Behörden im März 1999 die Lizenz zur Durchführung von Fahrzeugkontrollen entzogen. Gegen diese Entscheidung eingelegte Rechtsmittel führten dazu, dass ihm im Mai 2004 die Lizenz zurückgegeben wurde. Unmittelbar nach dem Entzug der Lizenz kündigte der Arbeitgeber des Beschwerdeführers im März 1999 das Arbeitsverhältnis mit der Begründung, dass dieser die Aufgaben eines Kraftfahrzeuginspektors nicht mehr ausüben dürfe und auch kein anderer Arbeitsplatz vorhanden sei. Eine hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage blieb vor den Gerichten in allen Instanzen erfolglos. Eine gegen die öffentliche Verwaltung erhobene Klage auf Zahlung von Schadensersatz wegen des rechtswidrigen Verhaltens der Verwaltungsbehörden wurde mit der Begründung abgewiesen, dass ein rechtswidriges Verhalten der Behörden nicht erkennbar sei. Eine hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde wurde als unzulässig verworfen.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er aufgrund der rechtswidrigen Entscheidung der innerstaatlichen Verwaltungsbehörden, die den Entzug seiner Lizenz zur Durchführung von Kraftfahrzeugprüfungen zur Folge hatte, aus seinem Arbeitsverhältnis entlassen wurde und infolgedessen für längere Zeit arbeitslos und ohne Einkommen gewesen sei. Darin liege ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK.

Im Hinblick auf die Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK nimmt der Gerichtshof zunächst Bezug auf seine Rechtsprechung und weist darauf hin, dass der Begriff „Privatleben“ ein weitgefasster Begriff ist, der sich nicht erschöpfend definieren lässt. Jedenfalls umfasst er die physische und psychische Integrität einer Person.³¹ Dabei sind Streitigkeiten, die das Arbeitsverhältnis betreffen, nicht per se vom Anwendungsbereich des „Privatlebens“ i. S. v. Art. 8 EMRK ausgeschlossen. Es gibt typische Aspekte des Privatlebens, die durch Entlassung, Degradierung, Nichtzulassung zu einem Beruf oder andere ähnliche nachteilige Maßnahmen beeinträchtigt werden können.³² Im vorliegenden Fall hatte die behördliche Entscheidung über den Entzug der Berufslizenz unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers und führte zu dessen Beendigung. Da die zuständigen Behörden ihre Entscheidung erst fünf Jahre später revidiert hatten, war die Kündigungsschutzklage aussichtslos und konnte den Beschwerdeführer nicht entschädigen.

³¹ EGMR v. 04.12.2008 – Nrn. 30562/04 und 30566/04 – *S. and Marper / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 03.04.2012 – Nr. 41723/06 – *Gillberg / Schweden*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

³² EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

Neben der negativen Verpflichtung, den einzelnen vor willkürlichen Eingriffen der öffentlichen Hand zu schützen, enthält Art. 8 EMRK darüber hinaus eine positive Verpflichtung des Staates, Maßnahmen vorzuhalten, die die Achtung des Privat- und Familienlebens sicherstellen.³³ Zwar geht es vorliegend nicht um einen klassischen Arbeitsrechtsstreit. Jedoch hat die Entscheidung der staatlichen Behörden über den Entzug der Lizenz unmittelbare Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Da die innerstaatlichen Gerichte dem Beschwerdeführer einen Schadensersatz für den Verlust des Arbeitsplatzes, der aufgrund rechtswidriger behördlicher Entscheidungen entstanden ist, versagt haben, haben sie es versäumt, das Recht des Klägers auf Achtung seines Privatlebens gegen das öffentliche Interesse abzuwägen. Der Gerichtshof kommt daher zu dem Ergebnis, dass die innerstaatlichen Behörden keinen wirksamen Rechtsrahmen für die Geltendmachung des entstandenen Schadens geboten und deshalb gegen Art. 8 EMRK verstoßen haben. Die beklagte Regierung wurde zur Zahlung einer Entschädigung i. H. v. 2000 € verurteilt.

Die Richterin *Polačkova* sowie die Richter *Wojtyczek*, und *Ktistakis* vertreten in einer gemeinsamen abweichenden Meinung die Auffassung, dass der innerstaatliche Rechtsweg gemäß Art. 35 EMRK nicht erschöpft gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe sich mit seiner Verfassungsbeschwerde nie ausdrücklich auf das Recht auf Achtung seines Privatlebens berufen und damit nicht alle relevanten Argumente vor den innerstaatlichen Gerichten vorgebracht.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Verfahrensrecht

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 08.11.2021 – Nrn. 49868/19 und 57511/19 – Dolińska-Ficek und Ozimek / Polen

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

Schlagworte: Verstöße bei der Ernennung von Richter*innen – durch Gesetz geschaffenes Gericht – fehlende Unabhängigkeit des nationalen Justizrats von Legislative und Exekutive

Kernaussage: Mit dem Erfordernis eines „auf Gesetz beruhenden Gerichts“ i. S. V. Art. 6 EMRK wird sichergestellt, dass die Organisation der Justiz in einer demokratischen Gesellschaft nicht vom Ermessen der Exekutive abhängt, sondern durch ein vom Parlament ausgehendes Gesetz geregelt wird.

Erläuterungen: Aufgrund der Beschwerde hatte sich der Gerichtshof erneut³⁴ mit der polnischen Justizreform des Jahres 2017 zu befassen. Mit einem Gesetz zur Änderung der Verfassung aus dem Jahr 1989 wurde der nationale Justizrat (*Krajowa Rada Sądownictwa*, im Folgenden „*NCJ*“) in das polnische Justizsystem eingeführt. Dieses zentrale Verfassungsorgan hat u. a. über die Ernennung und Beförderung von Richtern zu entscheiden. Das Gesetz von 1989 sah vor, dass dessen richterliche Mitglieder von entsprechenden Versammlungen der Richter*innen auf verschiedenen Ebenen und aus verschiedenen Gerichtsbarkeiten innerhalb der Justiz gewählt werden. Aufgrund der Gesetze vom 12.07.2017 sowie 24.07.2017

³³ EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*.

³⁴ Vgl. EGMR v. 07.05.2021 – Nr. 4907/18 – *Xero Flor w Polsce sp. z o.o. / Polen*; siehe HSI-Report 2/2021, V. 4.

wurde das Gesetz von 1989 über den *NCJ* dahingehend geändert, dass nunmehr dem polnischen Parlament, dem *Sejm*, die Befugnis übertragen wurde, die Mitglieder des *NCJ* für eine gemeinsame vierjährige Amtszeit zu wählen.

Die Beschwerdeführerin *Dolińska-Ficek* ist Richterin am Bezirksgericht *Mysłowice*. Sie bewarb sich im Oktober 2017 um eine öffentlich ausgeschriebene Richterstelle am regionalen Verwaltungsgericht *Gliwice*. Der Beschwerdeführer *Ozimek* ist Richter am örtlichen Gericht in *Lublin*. Er bewarb sich im März 2018 auf eine öffentlich ausgeschriebene Richterstelle am Gerichtshof in *Lublin*. Beide wurden vom *NCJ* mit der Begründung abgelehnt, dass sie die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Eignungen nicht nachgewiesen hätten. Die gegen diese Entscheidungen vor den innerstaatlichen Gerichten eingelegten Rechtsmittel blieben vor der vom *NCJ* eingesetzten Kammer für außerordentliche Revision und öffentliche Angelegenheiten des Obersten Gerichtshofs ohne Erfolg. Dieser hielt eine Einmischung in die Entscheidungen des *NCJ* für unzulässig, da in dessen besondere, verfassungsrechtlich geschützte Befugnisse nicht eingegriffen werden dürfe.

Mit der Beschwerde wird gerügt, dass die Kammer für außerordentliche Revision und öffentliche Angelegenheiten kein unabhängiges und unparteiisches, auf Gesetz beruhendes Gericht darstelle, da der *NCJ* unrechtmäßig gewählt worden sei.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin, dass nach der notwendigen weiten Auslegung von Art. 6 EMRK auch solche Rechte als „zivilrechtliche Ansprüche“ zu verstehen sind, die unmittelbare und erhebliche Auswirkungen auf ein privates vermögensrechtliches oder nicht vermögensrechtliches Recht einer Person haben.³⁵ Ein solches Recht ergibt sich im vorliegenden Fall aus dem gesetzlichen Anspruch auf gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Ämtern. Die Auswirkungen der innerstaatlichen Entscheidungen betreffen die berufliche Laufbahn der Beschwerdeführerin und des Beschwerdeführers und haben daher erhebliche Auswirkungen auf ihre privaten Rechte, einschließlich ihres Status und ihrer finanziellen Situation. Diese Grundsätze sind auch auf Rechtsstreite anzuwenden, die die Ernennung und Beförderung von Richtern betreffen.³⁶

In einem kürzlich ergangenen Urteil³⁷ hatte der Gerichtshof den Begriff „auf Gesetz beruhendes Gericht“ klargestellt. Danach ist Sinn und Zweck der diesbezüglichen Regelung in Art. 6 EMRK, dass die Organisation der Justiz in einer demokratischen Gesellschaft nicht vom Ermessen der Exekutive abhängen darf, sondern durch ein vom Parlament erlassenes Gesetz geregelt werden muss. Ob ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK vorliegt, ist an drei Kriterien zu prüfen:³⁸

- (1) ob ein offensichtlicher Verstoß gegen innerstaatliches Recht vorliegt,
- (2) ob dieser Verstoß grundlegend das Verfahren zur Ernennung von Richter*innen betrifft und
- (3) ob der mögliche Rechtsverstoß von nationalen Gerichten wirksam überprüft wurde.

Vorliegend ist dadurch offensichtlich gegen innerstaatliches Recht verstoßen worden, dass die Zusammensetzung des *NCJ* aufgrund der Wahl durch den *Sejm* nicht mehr über die erforderliche Unabhängigkeit von der Legislative und Exekutive verfügt. Dadurch werden die

³⁵ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

³⁶ EGMR v. 26.07.2011 – Nr. 58222/09 – *Juričić / Kroatien*; EGMR v. 09.10.2012 – Nr. 12628/09 – *Dzhidzheva-Trendafilova / Bulgarien*.

³⁷ EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*.

³⁸ So auch EGMR v. 07.05.2021 – Nr. 4907/18 – *Xero Flor w Polsce sp. z o.o. / Polen*; siehe *HSI-Report 2/2021, V. 4*.

grundlegenden Verfahrensregeln für die Ernennung von Richter*innen beeinträchtigt. Der Rechtsverstoß setzt sich fort in der Besetzung der Kammer für außerordentliche Revision und öffentliche Angelegenheiten des Obersten Gerichtshofs durch den *NCJ*. Darin liegt ein unzulässiger Einfluss der Legislative und der Exekutive bei der Ernennung von Richtern, der mit Art. 6 EMRK nicht vereinbar ist und der einen grundlegenden Verfahrensfehler darstellt sowie die Legitimität des Gerichts infrage stellt. Der Gerichtshof hat daher auf eine Verletzung von Art. 6 EMRK erkannt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung von jeweils 15.000 € an die Beschwerdeführerin und den Beschwerdeführer verurteilt.

Urteil (2. Sektion) vom 14.12.2021 – Nr. 53176/17 – Gražulevičiūtė / Litauen

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht ein faires Verfahren); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens)

Schlagworte: Suspendierung einer Ärztin – schwerwiegende Pflichtverletzung – Neubewertung desselben Sachverhalts – Rechtskraft einer vorangegangenen Entscheidung

Kernaussage: Der Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit und Rechtssicherheit erfordert es, dass, wenn Gerichte eine Frage endgültig entschieden haben, ihre Entscheidung nicht infrage gestellt werden darf.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war als Ärztin im Rahmen eines klinischen Forschungsprojekts in einem privaten Unternehmen, dem Zentrum für klinische und Grundlagenforschung von Mai 2007 bis Juli 2011 beschäftigt. Sie führte mehrere klinische Studien durch, mit denen die Wirksamkeit von Arzneimitteln zur Behandlung rheumatologischer Erkrankungen erforscht werden sollten. Im Verlauf dieser Studie verstarb eine Patientin. Die Beschwerdeführerin wurde daraufhin aufgrund einer Anordnung der staatlichen Arzneimittelkontrollbehörde (*SMCA*) von der weiteren Bearbeitung der Studie suspendiert. Die *SMCA* stellte in der Folge Untersuchungen zu der Frage an, ob der Beschwerdeführerin während der klinischen Prüfung Fehler unterlaufen waren. Gegen die Suspendierungsanordnung erhob die Klägerin Klage vor dem Verwaltungsgericht. Im Rahmen dieses Verfahrens wurde rechtskräftig festgestellt, dass der Beschwerdeführerin bei ihrer Arbeit an der Studie keine Fehler unterlaufen waren, die den Tod der Patientin verursacht hatten. Die Suspendierungsanordnung der *SMCA* wurde folglich für rechtswidrig erklärt. Im Anschluss an diese Entscheidung erhob die Beschwerdeführerin Klage auf Ersatz des ihr durch die Suspendierung entstandenen Schadens. Das Verwaltungsgericht gab der Klage teilweise statt und verurteilte die staatlichen Behörden zum Ersatz des Vermögensschadens. Dabei ging es davon aus, dass die *SMCA* fehlerhaft von einem Verschulden der Beschwerdeführerin an dem Tod der Patientin ausgegangen sei und daher rechtswidrig gehandelt habe. Einen Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens wies das Gericht ab. Auf die von beiden Parteien dagegen eingelegte Berufung hob der Oberste Verwaltungsgerichtshof diese Entscheidung auf und wies die Klage insgesamt ab. Es begründete seine Entscheidung damit, dass die *SMCA* nicht rechtswidrig gehandelt habe und daher eine Amtshaftung nicht in Betracht komme.

Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, dass der Oberste Verwaltungsgerichtshof die Rechtskraft der ersten Verwaltungsgerichtsentscheidung über die Rechtswidrigkeit der Suspendierungsanordnung nicht beachtet habe, wodurch gegen Art. 6 EMRK verstoßen werde. Überdies wird geltend gemacht, dass mit der Suspendierung gegen das Recht auf Achtung des Privatlebens gemäß Art. 8 EMRK verstoßen werde.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs umfasst das Recht auf ein faires Verfahren unter Berücksichtigung der Grundsätze der Rechtsstaatlichkeit und Rechtssicherheit das Erfordernis, dass, wenn die Gerichte eine Frage endgültig entschieden haben, ihre Entscheidung

nicht infrage gestellt werden darf.³⁹ Eine Überprüfung eines rechtskräftigen und verbindlichen Urteils, nur um eine erneute Verhandlung und eine neue Entscheidung des Falles zu erreichen, ist nur dann zulässig, wenn dies durch wesentliche oder zwingende Umstände erforderlich ist.⁴⁰ Jedenfalls darf eine erneute Überprüfung einer gerichtlichen Entscheidung nicht als verkapptes Rechtsmittel behandelt werden. Die bloße Möglichkeit, dass es zwei Auffassungen zu einer Rechtsfrage gibt, ist kein Grund für eine erneute Überprüfung.⁴¹ Bei diesem Grundsatz handelt es sich um ein grundlegendes Element des durch Art. 6 EMRK garantierten Rechts auf ein faires Verfahren.

Der Gerichtshof stellt fest, dass die rechtskräftige Entscheidung des Verwaltungsgerichts über die Unwirksamkeit der Suspendierung nicht aufgehoben wurde. Die Vorgehensweise des Obersten Verwaltungsgerichtshofs, dem Staat eine „zweite Chance“ zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Suspendierungsanordnung einzuräumen, verstößt gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit. Der Gerichtshof kann nicht kennen, dass dem rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren ein grundlegender Mangel oder ein Justizirrtum zugrunde lag.⁴²

Was den geltend gemachten Verstoß gegen Art. 8 EMRK betrifft, hat der Gerichtshof die Beschwerde als unzulässig verworfen, da von der Beschwerdeführerin keine Gründe vorgetragen wurden, die eine Beeinträchtigung des Privatlebens durch die Suspendierung erkennen lassen.

Im Ergebnis hat der Gerichtshof daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 10.000 € zugesprochen.

In einer zwar zustimmenden Meinung äußert der Richter *Kūris* dennoch Unbehagen an der Entscheidung des Gerichtshofs im Hinblick auf die Unzulässigkeit der Beschwerde nach Art. 8 EMRK, da er in der Suspendierung eine ernsthafte Beeinträchtigung des Privatlebens sieht. Die Richterin *Koskelo* und der Richter *Kjølbro* vertreten in einer teilweise abweichenden Meinung die Auffassung, dass die beiden von der Beschwerdeführerin geführten Rechtsstreite unterschiedliche Rechtsfolgen betreffen und daher keine Bindungswirkung zwischen den gerichtlichen Entscheidungen entstehen kann und demzufolge ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK nicht begründet werden könne.

Urteil (1. Sektion) vom 09.12.2021 – Nr. 68437/13 – Hamzačić / Kroatien

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

Schlagworte: Erwerbsunfähigkeitsrente wegen eines posttraumatischen Belastungssyndroms – Gutachten einer Verwaltungsbehörde – keine Beurteilung durch eine/n Facharzt/-ärztin

Kernaussage: Es ist Sache der innerstaatlichen Gerichte, die von Ihnen erhobenen Beweise und die Erheblichkeit der Beweise, die ihnen die Parteien vorgelegt haben, zu beurteilen, so dass dem Gerichtshof nur ein geringer Spielraum bleibt, um zu prüfen, ob das gerichtliche Verfahren insgesamt i. S. v. Art. 6 EMRK fair war.

³⁹ EGMR v. 23.01.2001 – Nr. 28342/95 – *Brumărescu / Rumänien*; EGMR v. 12.01.2006 – Nrn. 47797/99 und 68698/01 – *Kehaya u. a. / Bulgarien*.

⁴⁰ EGMR v. 24.07.2003 – Nr. 52854/99 – *Ryabykh / Russland*; EGMR v. 22.03.2005 – Nr. 6267/02 – *Rosca / Moldawien*; EGMR v. 27.10.2016 – Nr. 8001/07 – *Vardanyan und Nanushyan / Armenien*.

⁴¹ EGMR v. 29.03.2011 – Nr. 40713/04 – *Shchurov / Russland*.

⁴² EGMR v. 24.07.2003 – Nr. 52854/99 – *Ryabykh / Russland*; EGMR v. 21.01.2020 – Nr. 29115/07 – *Samat / Türkei*.

Erläuterungen: Der in Deutschland lebende Beschwerdeführer hat während des Krieges in Bosnien-Herzegowina drei Monate in einem Kriegsgefangenenlager verbracht, wo er verschiedenen Arten von traumatischen Ereignissen ausgesetzt war. Infolgedessen wurde bei ihm in Deutschland eine posttraumatische Belastungsstörung (*PTSD*) diagnostiziert. Im Jahr 2010 beantragte er in Deutschland eine Erwerbsunfähigkeitsrente, die ihm gewährt wurde. Aufgrund eines internationalen Abkommens über Sozialversicherungsangelegenheiten leiteten die deutschen Behörden den Antrag an den kroatischen Rentenversicherungsfonds weiter. Dieser erstellte durch einen eigenen Mediziner, der die vom deutschen Versicherungsträger übermittelten medizinischen Unterlagen des Beschwerdeführers prüfte, fest, dass er die Voraussetzungen für die Gewährung einer Teilinvaliditätsrente nicht erfülle und lehnte den Antrag ab. Der hiergegen erhobene Widerspruch blieb erfolglos. Im gerichtlichen Verfahren beantragte der Beschwerdeführer die Einholung eines psychiatrischen Gutachtens, um seinen Vortrag zu untermauern. Dieser Antrag wurde vom Gericht abgelehnt mit der Folge, dass die Klage abgewiesen wurde. Der Verfassungsgerichtshof wies eine Verfassungsbeschwerde als offensichtlich unbegründet zurück.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass ihm die Rentenansprüche durch die gerichtliche Entscheidung nur deshalb verweigert worden seien, da sein Antrag auf Einholung eines psychiatrischen Gutachtens abgelehnt wurde. Dadurch sei er in seinem Recht auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK verletzt worden.

Nach der Begründung des Gerichtshofs ist es Sache der innerstaatlichen Gerichte, die von ihnen erhobenen Beweise, die von den Parteien vorgelegt werden, und deren Erheblichkeit zu prüfen. Dem Gerichtshof bleibt lediglich die Möglichkeit zu prüfen, ob das Verfahren insgesamt fair i.S.v. Art. 6 EMRK war.⁴³ Insbesondere wenn es darum geht, dass die Begutachtung eines Streitgegenstandes durch einen von der in Anspruch genommenen Verwaltungsbehörde beauftragten eigenen Gutachter erfolgt, mag zwar die Besorgnis einer Befangenheit gegeben sein. Jedoch kommt es entscheidend darauf an, ob die durch den äußeren Anschein hervorgerufenen Zweifel als objektiv gerechtfertigt angesehen werden können.⁴⁴ Gemessen daran kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass begründete Zweifel an der Neutralität des fraglichen Sachverständigen in seinem beruflichen Urteil nicht als gerechtfertigt angesehen werden können. Daher war es für das innerstaatliche Gericht nicht erforderlich, eine zusätzliche Begutachtung des Gesundheitszustands des Beschwerdeführers durch ein Fachärztin / einen Facharzt zu veranlassen. Ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK wurde daher nicht festgestellt.

Die Richterinnen *Turković* und *Schembri Orland* vertreten mit einer gemeinsamen abweichenden Meinung die Auffassung, dass, selbst wenn es im Ermessen der innerstaatlichen Behörden liegt, einem Antrag auf weitere Begutachtung stattzugeben, es unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Beschwerdeführers geboten war, eine weitere Untersuchung des Gesundheitszustandes des Beschwerdeführers durch einen Facharzt für Psychiatrie durchzuführen. Allein aufgrund der vorgelegten medizinischen Unterlagen seien die Gerichte nicht in der Lage gewesen, den Zustand des Beschwerdeführers zu beurteilen. Das Fehlen einer weiteren Begutachtung stelle daher eine Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren dar.

⁴³ EGMR v. 18.03.1997 – Nr. 21497/93 – *Mantovanelli / Frankreich*; EGMR v. 13.07.2000 – Nr. 25735/94 – *Elsholz / Deutschland*.

⁴⁴ EGMR v. 05.07.2007 – Nr. 31930/04 – *Sara Lind Eggertsdóttir / Island*; EGMR v. 28.08.1991 – Nr. 13468/87 – *Brandstetter / Österreich*; EGMR v. 22.05.2018 – Nr. 28621/15 – *Devinar / Slowenien*.

(Un-)Zulässigkeit Entscheidungen

Entscheidung (5. Sektion) vom 04.11.2021 – Nr. 19300/12 – Glazyrin / Ukraine

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

Schlagworte: Kündigungsschutzprozess – überlange Verfahrensdauer – Berücksichtigung des Instanzenzuges

Kernaussage: Bei der Frage, ob die Gesamtdauer eines gerichtlichen Verfahrens übermäßig lang ist, ist neben der zeitlichen Dauer die Anzahl der gerichtlichen Instanzen zu berücksichtigen.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war bei der staatlichen Steuerverwaltung beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde infolge Personalabbaus gekündigt. Dagegen erhob er im August 2005 Kündigungsschutzklage, mit der ebenfalls die Zahlung rückständiger Vergütung geltend gemacht wurde. Der Klage wurde im September 2006 zunächst vollumfänglich stattgegeben. Diese Entscheidung wurde durch das Berufungsgericht im September 2007 teilweise aufgehoben und führte zur Änderung der Kündigungsfrist und zur Zahlung der entsprechenden Gehaltsrückstände. Diese Entscheidung wurde im August 2011 durch das Revisionsgericht bestätigt. Ein im September 2011 vom Beschwerdeführer eingeleitetes Wiederaufnahmeverfahren wurde im Oktober 2011 als unzulässig zurückgewiesen.

Der Beschwerdeführer beklagt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK aufgrund der Dauer des gerichtlichen Verfahrens.

Der Gerichtshof geht davon aus, dass die Gesamtdauer des Verfahrens von sechs Jahren und zwei Monaten noch keine überlange Verfahrensdauer und deshalb keinen Verstoß gegen Art. 6 EMRK bedeutet. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die gerichtliche Auseinandersetzung vor den innerstaatlichen Gerichten in vier Instanzen (das Wiederaufnahmeverfahren eingeschlossen) geprüft wurde.⁴⁵ Die Beschwerde war daher gemäß Art. 35 Abs. 3 und 4 EMRK zurückzuweisen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 474/21 – Shevchuk / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 28.12.2020 – zugestellt am 22.11.2021

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 10 EMRK (Recht auf freie Meinungsäußerung).

Schlagworte: Disziplinarverfahren – Entlassung aus dem Richterdienst – Ausschuss eines Gerichts als Gericht im Sinne von Art. 6 EMRK

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde infolge eines Disziplinarverfahrens aus dem Amt des Richters entlassen. Das Disziplinarverfahren wurde vor einem ständigen Ausschuss des Verfassungsgerichts geführt. Mit der Beschwerde wird gerügt, dass es sich bei dem Ausschuss nicht um ein Gericht im Sinne von Art. 6 EMRK gehandelt habe, da nicht die Möglichkeit bestand, sich durch einen Anwalt zu verteidigen und zu den im Disziplinarverfahren er-

⁴⁵ EGMR v. 27.09.2011 – Nr. 27753/06 – *L. Z. / Slowakei*.

hobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen. Zudem wird geltend gemacht, dass seine Entlassung schwerwiegende Auswirkungen auf das Familienleben habe und die Entlassung als Reaktion auf kritische Äußerungen des Beschwerdeführers erfolgte, was einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK bedeutet.

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Zwangsarbeit

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 07.10.2021 – Nr. 20116/12 – Zoletic u. a. / Aserbaidsschan

Rechtsvorschriften: Art. 4 EMRK (Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Wirksame Untersuchung von Fällen des Menschenhandels und der Zwangsarbeit – positive Verpflichtung des Staates – hinreichende Kenntnis der staatlichen Behörden

Kernaussage: Das Unterlassen des Staates, im Einzelfall geeignete Maßnahmen zur Bekämpfung von Zwangsarbeit zu ergreifen, obwohl Behörden davon Kenntnis hatten oder Kenntnis haben mussten, stellt einen Verstoß gegen Art. 4 EMRK dar.

Erläuterungen: Die 33 Beschwerdeführer sind bosnisch-herzegowinische Staatsangehörige, die von einer Leiharbeitsfirma (*Serbaz*) im Jahr 2009 in ihrer Heimat angeworben und nach Aserbaidsschan gebracht wurden. Bei der Firma handelt es sich um eine Tochtergesellschaft eines Bauunternehmens (*Acora*), das u. a. von staatlichen Behörden mit dem Bau verschiedener Gebäude in *Baku* und *Mingechevir* beauftragt worden war. Bei dieser Firma wurden die Beschwerdeführer als Leiharbeiter eingesetzt. Sie hielten sich für mehrere Monate des Jahres 2009 in Aserbaidsschan auf. Nach ihrer Ankunft wurden ihnen die Pässe von Vertretern der *Serbaz* abgenommen. Eine behördliche Arbeitserlaubnis wurde ihnen nicht erteilt. Sie wurden in zu Schlafsälen umgebauten Häusern unter schlechten und unhygienischen Bedingungen untergebracht, sie hatten keinen Zugang zu einer angemessenen medizinischen Versorgung und waren von ihrem Arbeitgeber in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt worden. Verstöße gegen betriebsinterne arbeitsrechtliche Regeln wurden mit Geldstrafen, Schlägen, Inhaftierung und körperlichen Drohungen geahndet. Für den Zeitraum von Mai bis November 2009 erhielten sie keine Vergütung, sodass jedem der Beschwerdeführer der vereinbarte Lohn in Höhe von jeweils ca. 10.000 \$ vorenthalten wurde.

Nach Rückkehr in ihre Heimat erhoben die Beschwerdeführer vor dem Bezirksgericht *Sabail* in Aserbaidsschan Klage gegen die Firma *Serbaz* auf Zahlung der ausstehenden Vergütung sowie auf Zahlung eines Schadenersatzes für die unmenschlichen Behandlungen. Dabei wurden sie von verschiedenen internationalen NGOs unterstützt. Das Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass der klägerische Vortrag unsubstantiiert sei und die Vorwürfe gegen den Arbeitgeber nicht nachgewiesen wurden. Im Übrigen seien die Beschwerdeführer bei der Firma *Acora* eingesetzt gewesen und daher nicht Arbeitnehmer der Firma *Serbaz*, sodass die Vergütungsansprüche gegen erstere zu richten seien.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und wies zudem darauf hin, dass die Bestimmungen des aserbaidsschanischen Arbeitsgesetzbuches nicht für ausländische Arbeitnehmer gelten, sodass sich die Beschwerdeführer als bosnisch-herzegowinische Staatsangehörige nicht darauf berufen könnten.

Gegen mehrere Vertreter der Firma *Serbaz* wurde in Bosnien-Herzegowina ein Strafverfahren wegen Menschenhandel und organisierter Kriminalität eingeleitet, von denen vier zu Freiheitsstrafen verurteilt wurden. Neun andere Angeklagte wurden freigesprochen, da ihnen die Teilnahme an den Straftaten nicht nachgewiesen werden konnte.

Der Gerichtshof geht zunächst davon aus, dass trotz des unsubstantiierten Vorbringens der Beschwerdeführer im Hinblick auf die vor dem innerstaatlichen Gericht geschilderten Tatsachen hinreichende Indizien vorlagen, die auf einen Verstoß gegen Art. 4 EMRK hindeuteten. Diese wurden insbesondere durch die Feststellungen der NGOs, die in dem Verfahren angehört wurden, untermauert. Zweifellos bedroht der Menschenhandel die Menschenwürde und die Grundfreiheiten seiner Opfer und kann deshalb nicht als mit den in einer demokratischen Gesellschaft und nach der EMRK geltenden Grundwerten vereinbar angesehen werden.⁴⁶ Der Staat ist nach Art. 4 EMRK nicht nur für seine eigenen unmittelbaren Handlungen verantwortlich, sondern hat auch die positive Verpflichtung, Menschen vor Sklaverei und Zwangsarbeit zu schützen.⁴⁷ Um dieser Pflicht nachzukommen, ist ein Rechtsrahmen zu schaffen, der Sklaverei und Zwangsarbeit verbietet und sanktioniert.⁴⁸ Wenn staatliche Behörden von Sachverhalten Kenntnis erlangen oder Kenntnis haben müssen, die den Verdacht eines Verstoßes gegen das Verbot von Sklaverei und Zwangsarbeit begründen, sind sie verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die betroffene Person aus dieser Situation und Gefahr zu befreien und den Verstoß zu sanktionieren. Unterlassen sie dies, liegt eine Verletzung von Art. 4 EMRK vor.⁴⁹

Übertragen auf den zu entscheidenden Fall bedeutet dies, dass die im gerichtlichen Verfahren vor den innerstaatlichen Gerichten vorgebrachten Argumente in ihrer Gesamtheit eine hinreichende Tatsachengrundlage im Hinblick auf eine gegen Art. 4 EMRK verstoßende Behandlung darstellen. Die staatlichen Behörden und Gerichte wären daher verpflichtet gewesen, eine auf einen Verstoß gegen Art. 4 EMRK gerichtete Untersuchung einzuleiten. Dies ist weder im Rahmen des zivilrechtlichen Verfahrens noch aufgrund der strafrechtlichen Untersuchung durch aserbaidzhanische Ermittlungsbehörden geschehen. Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 4 EMRK festgestellt und jedem der Beschwerdeführer eine Entschädigung von 5000 € zugesprochen.

Der der Entscheidung zugrunde liegende Sachverhalt weckt Erinnerungen an die mediale Berichterstattung über verschiedene Superspreadingvorfälle von Coronavirusinfektionen in mehreren deutschen Schlachthöfen im Jahr 2020. In diesem Zusammenhang wurden erneut die fragwürdigen Arbeitsbedingungen (z. B. Dumping-Löhne, enge Unterkünfte, 16-Stunden-Schichten, Leiharbeit und Werkverträge) in der Fleischbranche offenbar. Zwar hat der deutsche Gesetzgeber zwischenzeitlich ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit in dieser Branche beschlossen. An den Lebens- und Arbeitsverhältnissen der dort beschäftigten Arbeitnehmer*innen hat sich jedoch bisher wenig geändert.⁵⁰ Deutschen Arbeitsgerichten wurde bisher die Frage, ob diese Bedingungen der Menschenwürde entsprechen, leider noch nicht vorgelegt. Im Hinblick auf etwaig anhängig zu machende Rechtsstreite verspricht die Entscheidung des EGMR Hoffnung.

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁴⁶ EGMR v. 25.06.2020 – Nr. 60561/14 – *S. M. / Kroatien*.

⁴⁷ EGMR v. 11.10.2012 – Nr. 67724/09 – *C. N. und V. / Frankreich* m. w. N.

⁴⁸ EGMR v. 30.03.2017 – Nr. 21884/15 – *Chowdury / Griechenland*.

⁴⁹ EGMR v. 13.11.2012 – Nr. 4239/08 – *C. N. / Vereinigtes Königreich*.

⁵⁰ Siehe etwa *Schulten/Specht*, Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz. Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie?, in: APUZ 51-52/2021, <https://www.bpb.de/apuz/Fleisch-2021/344835/ein-jahr-arbeitsschutzkontrollgesetz> (14.01.2022).

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR)

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Universität Hamburg

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 07.12.2021 – Nr. 201/2021 – European Trade Union Confederation (ETUC), Netherlands Trade Union Confederation (FNV) und National Federation of Christian Trade Unions (CNV) / Niederlande über die in den Niederlanden rein richterrechtlich geprägten Möglichkeiten der Beschränkungen von kollektiven Maßnahmen, welche auf einem weit gefassten Kriterienrahmen beruhen und darüber hinaus mangels Klarheit und Vorhersehbarkeit keinen ausreichenden Schutz in Gerichtsverfahren bieten würden. Der Ausschuss stellte klar, dass sich die Beschwerde nur auf Art. 6 § 4 RESC (ohne Art. G RESC) stützte (s. auch PM vom 15.12.2021).¹

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 19.05.2021 – Nr. 149/2017 – Confédération générale du travail (CGT) and Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) / Frankreich (s. auch PM vom 10.11.2021)

Rechtsvorschriften: Art. 2 (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 4 (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt) RESC

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – gerechte Arbeitsbedingungen – Rufbereitschaft – Jahresarbeitszeit

Kernaussagen: 1. Die Gleichsetzung von inaktiver Zeit während der Rufbereitschaft mit Ruhezeiten verstößt insgesamt gegen die Pflicht aus Art. 2 § 1 RESC, für eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit zu sorgen. Da diese gleichgesetzten Rufarbeitszeiten auch sonntags stattfinden können, verstößt diese Regelung zudem gegen die Pflicht zur Sicherstellung eines wöchentlichen Ruhetags nach Art. 2 § 5 RESC.

2. Das französische System der Jahresarbeitszeiten verstößt in verschiedenen Aspekten ebenfalls gegen die Pflicht zur Sicherstellung angemessener täglicher und wöchentlicher Arbeitszeiten, insofern es kaum angemessene Begrenzungen der wöchentlichen Arbeitszeit beinhaltet.

3. Da Arbeitnehmer*innen nach den französischen Regelungen zu Jahresarbeitszeiten keine Überstundenbezahlung verlangen können, verletzen diese Regelungen außerdem deren entsprechendes Recht aus Art. 4 § 2 RESC.

¹ S. ausführlicher HSI-Report 3/2021, S. 59.

Erläuterungen: Am 12.09.2017 erging die entsprechende Zulässigkeitsentscheidung² zur Beschwerde über die Charakterisierung inaktiver Zeiten während der Rufbereitschaft als Ruhezeiten und über die französische Regelung zu Jahresarbeitszeiten. Die Entscheidung des Ausschusses erging in allen Punkten einstimmig.

Der Ausschuss verwies mehrfach auf diverse vorangegangene Entscheidungen sowohl des Ausschusses selbst³ als auch des EuGH (s. insbesondere Rn. 58-65, 134-135), in welchen bereits entsprechende Verletzungen der Chartarechte festgestellt worden waren. Diese waren in Bezug auf die Gleichsetzung von inaktiven Rufbereitschaftszeiten mit Ruhezeiten durch die Änderungen der französischen Rechtslage seitdem noch immer nicht beseitigt worden (Rn. 67, 176).

In Bezug auf die Regelungen zu Jahresarbeitszeiten stellte insbesondere das Fehlen einer gesetzlichen Begrenzung der zulässigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit eine Verletzung des Art. 2 § 1 RESC dar; eine nachträgliche gerichtliche Kontrolle einer nicht eingehaltenen Pauschalvereinbarung über die Jahresarbeitszeit sei diesbezüglich nicht ausreichend (Rn. 140-143). Ähnliches gelte in Bezug auf das Fehlen angemessener gesetzlicher Garantien für eine angemessene Arbeitszeit (Rn. 150-154). Schließlich sei auch der lange Bezugszeitraum von 12 Monaten für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im vorliegenden Fall nicht gerechtfertigt (Rn. 155-160).

Sachentscheidung vom 30.06.2021 – Nr. 147/2017 – Unione Nazionale Dirigenti dello Stato (UNADIS) / Italien (s. auch PM vom 13.07.2021)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 (Recht auf Arbeit) RESC

Schlagworte: Recht auf Arbeit – befristetes Arbeitsverhältnis – sukzessive Befristung – Führungspositionen – öffentlicher Dienst – Steuerbehörden

Kernaussagen: Die Situation der italienischen Steuerbeamt*innen, die über einen längeren Zeitraum befristet in leitende Positionen berufen wurden, stellt keinen Verstoß gegen Art. 1 § 2 RESC dar, denn die Steuerbeamt*innen waren keinen prekären Beschäftigungsverhältnissen ausgesetzt, da sie nach Beendigung der befristeten Anstellung als Führungskräfte ihre Beschäftigung in ihrer früheren Position im Rahmen eines unbefristeten Vertrags als öffentliche Bedienstete fortsetzen konnten.

Erläuterungen: Am 12.09.2017 erging die entsprechende Zulässigkeitsentscheidung⁴ zur Beschwerde über die Situation von öffentlich Bediensteten der Steuerbehörden, die nach langjähriger befristeter Beschäftigung in Führungspositionen keinen Anspruch auf eine unbefristete Anstellung in diesen Positionen erwarben.⁵ Der Ausschuss stellte fest, dass die Situation der Steuerbeamt*innen insofern nicht mit derjenigen von Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft vergleichbar ist. Letztere hätten zum Zeitpunkt des Auslaufens der befristeten Verträge kein gültiges Arbeitsverhältnis mehr, weswegen sie schutzbedürftiger sind und deren befristete Verträge nach 36 Monaten automatisch in unbefristete Verträge umgewandelt werden.

Da die Beschwerde auch auf angeblichen Verstößen gegen EU-Recht beruhte, betonte der Ausschuss, dass er weder für die Bewertung der Übereinstimmung nationaler Sachverhalte

² S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017, S. 53 sowie HSI-Newsletter 2/2017, S. 48.

³ Sachentscheidung vom 08.12.2004, Nr. 22/2003, CGT / Frankreich; Sachentscheidung vom 23.06.2010, Nr. 55/2009, CGT / Frankreich sowie Ergebnisse zum Staatenbericht 2014.

⁴ S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017, S. 53 sowie HSI-Newsletter 2/2017, S. 47-48.

⁵ S. zu ähnlichen Entscheidungen in Bezug auf den öffentlichen Bildungssektor in Italien bereits HSI-Report 1/2021, S. 53-54.

mit einer EU-Richtlinie noch für die Bewertung der Übereinstimmung einer EU-Richtlinie mit der ESC zuständig ist. Zudem untersuchte der Ausschuss den vorliegenden Sachverhalt ausschließlich am Maßstab des Art. 1 § 2 RESC, da die sonstigen von der beschwerdeführenden Organisation gerügten Charta-Verletzungen nicht hinreichend begründet waren, um eine gesonderte Bewertung zu ermöglichen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Universität Hamburg

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten des Parlaments zu den EU-weit koordinierten Maßnahmen zur Bewältigung der Coronavirus-Pandemie und der Arbeit des Europäischen Parlaments gibt es [hier](#).

Rechte von Menschen mit Behinderungen (s. [PM vom 07.10.2021](#))

Am 07.10.2021 verabschiedete das Parlament eine [Entschließung](#) zur Stärkung der Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die Entschließung beruhte auf den Erkenntnissen eines Berichts des Petitionsausschusses vom Juli 2021, in welchem der Ausschuss die aktuellen Herausforderungen für Menschen mit Behinderungen aus den eingegangenen Petitionen zusammenfasste und bewertete (s. [PM vom 15.07.2021](#)). Nach der Entschließung solle die EU insbesondere eine gemeinsame Definition des Begriffs Behinderung erarbeiten und einen Europäischen Behindertenausweis einführen, um den Behindertenstatus in der EU gegenseitig anzuerkennen. Weitere Empfehlungen betreffen die Stärkung von Bildungssystemen, die verschiedene Arten von Lernenden und die Bedürfnisse verschiedener Studierender berücksichtigen können; und die Bereitstellung von nicht-institutionalisierten, nicht-abgesonderten Wohnungen für Bürger*innen mit einer Behinderung, damit sie aktiv an der Gemeinschaft teilnehmen können.

Soziale Mindeststandards für Kulturschaffende (s. [PM vom 20.10.2021](#))

Am 20.10.2021 verabschiedete das Parlament zudem eine [Entschließung](#) zur Einführung von EU-weiten Mindeststandards und besseren Arbeitsbedingungen für Künstler*innen und Kulturschaffende. Darin weisen die Abgeordneten darauf hin, dass die nationalen Unterschiede hinsichtlich des rechtlichen Status von Künstler*innen die Zusammenarbeit und die grenzüberschreitende Arbeit behindern. Die Mitgliedstaaten sollten u.a. auf die gegenseitige Anerkennung der kultur- und kreativitätsbezogenen Kompetenzen, Qualifikationen und Abschlüsse hinarbeiten und alle anderen Hindernisse für die grenzüberschreitende Freizügigkeit und Arbeit beseitigen.

Richtlinienvorschlag über angemessene Mindestlöhne (s. [PM vom 24.11.2021](#))

Nachdem sich der Parlamentsausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten in einem [Bericht](#) bereits für ein Verhandlungsmandat mit dem Rat aussprach (s. [PM vom 11.11.2021](#) sowie zuletzt [HSI-Report 2/2021](#), S. 56), beschloss das Parlament am

24.11.2021, weitere Gespräche mit dem Rat über die Verabschiedung einer Richtlinie über angemessene Mindestlöhne aufzunehmen. Ausgangspunkt der Verhandlungen ist der Richtlinienvorschlag der Kommission (s. zuletzt HSI-Report 4/2020, S. 60-61), welcher darauf abzielt, Mindestanforderungen für ein Einkommen festzulegen, das einen angemessenen Lebensstandard für Arbeitnehmer*innen und ihre Familien ermöglicht. Dies kann entweder durch einen gesetzlichen Mindestlohn oder dadurch erreicht werden, dass Arbeitnehmer*innen ihre Löhne mit ihren Arbeitgeber*innen im Rahmen von Tarifverhandlungen aushandeln können.

Auch der Rat einigte sich am 06.12.2021 auf ein Mandat für Verhandlungen mit dem Parlament und legte seinen Standpunkt zum Kommissionsvorschlag fest (s. PM des Rats vom 06.12.2021).

Förderung der legalen Arbeitskräftemigration (s. PM vom 25.11.2021)

Am 25.11.2021 nahm das Parlament eine weitere Entschließung mit Vorschlägen zur legalen Arbeitskräftemigration in die EU an. Darin befürworteten die Abgeordneten die Einrichtung eines EU-Talentpools, der Arbeitnehmer*innen aus Drittländern mit potenziellen Arbeitgebern in der EU zusammenbringen soll, um den Arbeitskräftemangel in den Mitgliedstaaten anzugehen. Der Talentpool soll auf dem bestehenden EURES-Portal aufbauen. Das Zulassungssystem für Drittstaatsarbeitnehmer*innen mit geringer oder mittlerer Qualifikation sowie die Anerkennung ihrer Kompetenzen und Qualifikationen soll dabei ehrgeiziger ausgestaltet werden (s. zuletzt auch HSI-Report 2/2021, S. 57). Da das Parlament von der Möglichkeit zum Vorschlag einer Gesetzesinitiative nach Regel 47 seiner Geschäftsordnung Gebrauch machte, muss die Kommission bis zum 31.01.2022 neue Vorschläge zur Erleichterung und Förderung der legalen Arbeitskräftemigration in die EU vorlegen.

Einführung eines EU-Sozialversicherungsausweises (s. PM vom 25.11.2021)

In einer weiteren am 25.11.2021 verabschiedeten Entschließung forderte das Parlament die Kommission dazu auf, ihre Pläne für einen digitalen Europäischen Sozialversicherungsausweis („European social security pass“, ESSP) vor Ende 2022 vorzulegen, um die Übertragbarkeit von Sozialversicherungsansprüchen für mobile Arbeitnehmer*innen zu erleichtern. Der ESSP soll eine Echtzeitüberprüfung der Daten mobiler Arbeitnehmer*innen durch die zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem sie arbeiten wollen, ermöglichen und gleichzeitig dazu beitragen, unlautere Praktiken wie Sozialbetrug und nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu bekämpfen. Der Ausweis würde es zudem den Arbeitnehmer*innen erleichtern, ihre Sozialversicherungsbeiträge und -ansprüche, wie Rentenansprüche, nachzuvollziehen und geltend zu machen. Die Kommission hatte ein entsprechendes Pilotprojekt bereits in ihrem Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte angekündigt (vgl. dort S. 32-33; s. auch HSI-Report 1/2021, S. 57).

Besserer Arbeitsmarktzugang für Frauen (s. PM vom 15.12.2021)

Ein vom Parlament am 15.12.2021 verabschiedeter Bericht bekräftigt, dass gleiches Entgelt und Gleichbehandlung wesentliche Voraussetzungen für die Gleichstellung, wirtschaftliche Unabhängigkeit und berufliche Entfaltung von Frauen sind. Daher müssten schnellstmöglich konkrete Maßnahmen ergriffen werden, damit Frauen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt und gleichen Lohn erhalten und auch bei den Arbeitnehmerrechten gleichgestellt werden. In diesem Zusammenhang begrüßten die Abgeordneten die von der Kommission im

März 2021 vorgeschlagenen Maßnahmen für mehr Lohntransparenz (s. auch zuletzt HSI-Report 1/2021, S. 56 sowie unten unter VII.1.3., S. 70). Außerdem forderte das Parlament dazu auf, den Anspruch auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub weiter zu stärken und zu diesem Zweck u.a. die Dauer des gleichberechtigten, voll bezahlten Urlaubs zu verlängern (s. zur Vereinbarkeitsrichtlinie auch HSI-Newsletter 1/2019, S. 39).

Der Bericht des Parlaments erging vor dem Hintergrund des im Oktober veröffentlichten, jährlichen **Gleichstellungsindex** des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE). Nach diesem ist die EU noch mindestens 60 Jahre von der vollständigen Gleichstellung der Geschlechter entfernt.

Mitbestimmungsrechte und Europäischer Betriebsrat (s. PM vom 16.12.2021)

Am 16.12.2021 verabschiedete das Parlament eine Entschließung zu den Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmer*innen und zur Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats. Darin hoben die Abgeordneten die Bedeutung der Arbeitnehmerbeteiligung am Arbeitsplatz hervor und betonten, dass die Stimme der Arbeitnehmer*innen ein Schlüsselement der EU-Initiativen zur Gewährleistung einer nachhaltigen und demokratischen Unternehmensführung sein muss. Sie forderten die Einführung von EU-Mindeststandards für die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer*innen auf Vorstandsebene im Falle einer grenzüberschreitenden Unternehmensumstrukturierung (s. auch die Position des Europäischen Gewerkschaftsbunds).

1.2 Europäische Kommission

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten der Kommission zur gemeinsamen Covid-19-Krisenreaktion gibt es hier.

Expert*innengruppe zur Zukunft des Sozialschutzes (s. PM vom 16.11.2021)

Am 16.11.2021 trat zum ersten Mal die neu eingesetzte hochrangige Expert*innengruppe für die Zukunft des Sozialschutzes und des Wohlfahrtsstaates in der EU zusammen (s. zuletzt HSI-Report 3/2021, S. 63). Die Gruppe wird bis Ende 2022 Empfehlungen dazu vorlegen, wie Sozialschutz- und Sozialsysteme zukunftsfähig gemacht werden können. Mitglieder der Gruppe sind u.a. Bernhard Ebbinghaus (Universität Oxford, Universität Mannheim) sowie Hans-Peter Klös (Institut der deutschen Wirtschaft, Köln).

Jahresbericht 2021 des Ausschusses für Sozialschutz (s. PM vom 23.11.2021)

Der diesjährige Bericht des Ausschusses für Sozialschutz gibt einen Überblick über die Auswirkungen der besonderen Maßnahmen der Mitgliedstaaten zum Schutz von Beschäftigung, Einkommen und Zugang zu Dienstleistungen als Reaktion auf die Covid-19-Pandemie. Der Bericht stellt fest, dass die sich bis Anfang 2020 abzeichnende positive Entwicklung der sozialen Lage durch die pandemiepolitischen Eindämmungsmaßnahmen unterbrochen und sogar umgekehrt wurde. Dennoch wurden die sozialen Auswirkungen der Krise durch eine Reihe von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigung und der Haushaltseinkommen abgemildert.

Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2022 (s. PM vom 24.11.2021)

Im Vorschlag der Kommission an den Rat für einen gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2022 werden die wichtigsten beschäftigungspolitischen und sozialen Herausforderungen in den Mitgliedstaaten in der Covid-19-Pandemie bewertet (s. Kernbotschaften). Der Bericht zeigt, dass sich der Arbeitsmarkt erholt, auch wenn die Beschäftigung noch nicht wieder das Vorkrisenniveau erreicht hat. Zudem bezieht der Bericht in der Analyse die drei Kernziele des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte ein, die die EU bis 2030 erreichen soll (s. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 60).

Schutz von Plattformbeschäftigten (s. PM vom 09.12.2021)

Am 09.12.2021 legte die Kommission verschiedene Maßnahmen vor, um die Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit zu verbessern und das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der EU zu unterstützen. Die Vorschriften sollen sicherstellen, dass Plattformbeschäftigte die ihnen zustehenden Arbeitnehmer*innenrechte und Sozialleistungen in Anspruch nehmen können. Sie sehen darüber hinaus zusätzlichen Schutz in Bezug auf die Verwendung von automatisierten Systemen, die Managementfunktionen bei der Arbeit unterstützen oder ersetzen, vor. Das Paket der Kommission beinhaltet eine Mitteilung über die Vorgehensweise der EU im Bereich Plattformarbeit, einen Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit sowie einen Entwurf für Leitlinien über die Anwendung des EU-Wettbewerbsrechts. Letztere werden von einer Konsultationsphase begleitet, in welcher noch bis zum 24.02.2022 Stellungnahmen abgegeben werden können (s. PM vom 09.12.2021). Auch den anderen Kommissionsvorschlägen waren zwei Konsultationsphasen (s. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 59) sowie eine Entschließung des Parlaments (s. zuletzt HSI-Report 3/2021, S. 61-62) vorangegangen. Zum Richtlinienvorschlag können bis zum 14.02.2022 ebenfalls Rückmeldungen abgegeben werden.

Förderung der Sozialwirtschaft (s. PM vom 09.12.2021)

Ebenfalls am 09.12.2021 legte die Kommission einen Aktionsplan für die Förderung der Sozialwirtschaft in Europa vor, wobei ihr wirtschaftliches Potenzial und ihr Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen ebenso genutzt werden wie ihr Beitrag zu einer fairen und inklusiven Erholung und zum ökologischen und digitalen Wandel. Sozialwirtschaftliche Organisationen sind Einrichtungen, die an erster Stelle soziale und ökologische Zwecke verfolgen und den größten Teil ihres Gewinns in die Organisation reinvestieren, sie reichen von Pflegedienstleistungen bis zum Recycling, von Genossenschaften bis zu sozialen Unternehmen.

Förderung der Aus- und Weiterbildung (s. PM vom 10.12.2021)

Im Rahmen der Europäischen Kompetenzagenda und infolge von zwei Konsultationsphasen schlug die Kommission am 10.12.2021 Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung vor (s. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 57-58). Dazu legte sie zwei Vorschläge für Empfehlungen des Rates vor: eine Empfehlung zur Verbesserung des lebenslangen Lernens und der Beschäftigungsfähigkeit („**Microcredentials**“) sowie eine Empfehlung zu **individuellen Lernkonten** als Instrument zur Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung. Diese Maßnahmen sollen den Ausbau von Kompetenzen, die Inklusion und den sozialen Aufstieg fördern, der Wirtschaft qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stellen und einen wesentlichen Beitrag zum digitalen und ökologischen Wandel leisten.

In diesem Zusammenhang steht auch die am 20.12.2021 von der Kommission gestartete öffentliche Konsultation zum Thema Weiterbildungspfade („**Upskilling Pathways**“), welche bis zum 17.03.2022 läuft (s. PM vom 20.12.2021). Bei der Konsultation geht es um die Umsetzung einer Ratsempfehlung von 2016, welche Erwachsenen mit geringem Qualifikationsniveau Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen eröffnen soll, um ihre Fähigkeiten zu verbessern und möglicherweise eine Qualifikation zu erwerben.

Schutz der Grundrechte im digitalen Zeitalter (s. PM vom 10.12.2021)

Im Rahmen der Strategie zur Stärkung der Anwendung der EU-Grundrechtecharta (s. auch PM vom 02.12.2020) veröffentlichte die Kommission am 10.12.2021 ihren Jahresbericht über die Anwendung der Grundrechtecharta, welcher sich auf die Herausforderungen beim Schutz der Grundrechte im digitalen Zeitalter konzentriert. Zu den Schlüsselbereichen des Berichts gehören u.a. der Schutz der Grundrechte beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) sowie der Schutz von Plattformbeschäftigten (s. oben unter VII.1.2., S. 67). Gerade die Erkenntnisse zu Grundrechten und KI sollten dabei in das weitere Verfahren zum von der Kommission vorgelegten Verordnungsvorschlag eingehen (s. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 58-59).

Auch der Sonderausschuss für KI im digitalen Zeitalter (AIDA) wies in einem Bericht am 02.11.2021 auf die ethischen und rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit KI-Technologien sowie auf die Gefahren für die Grundlagen demokratischer Systeme und die Wahrung der Grundrechte hin; die Regulierung von KI solle sich daher auf den Grad des Risikos konzentrieren (s. PM vom 09.11.2021).

Leitfaden für einen gerechten Übergang zur Klimaneutralität (s. PM vom 14.12.2021)

Infolge der Vorschläge der Kommission zur Umsetzung des europäischen Grünen Deals vom Juli 2021 (s. zuletzt HSI-Report 3/2021, S. 62) legte die Kommission am 14.12.2021 einen Empfehlungsvorschlag für den Rat vor, welcher politische Leitlinien für einen gerechten und inklusiven Übergang zur Klimaneutralität enthält (s. Informationsblatt). Die Leitlinien behandeln die einschlägigen beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekte im Zusammenhang mit dem Übergang umfassend und sollen die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmenpaketen zur Gewährleistung eines gerechten Übergangs zur Klimaneutralität unterstützen. In dem Vorschlag wird besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse der Menschen und Haushalte gelegt, die in hohem Maße von fossilen Brennstoffen abhängig sind und am stärksten vom ökologischen Wandel betroffen sein könnten. [...] Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, öffentliche und private Mittel optimal zu nutzen und eng mit den Sozialpartnern zusammenzuarbeiten. Dem Empfehlungsvorschlag waren eine Anhörung der Sozialpartner im Oktober (s. PM vom 22.10.2021) sowie eine öffentliche Konsultationsphase im November (s. PM vom 05.11.2021) vorausgegangen.

Umsetzung der Hinweisgeber-Richtlinie (s. PM vom 17.12.2021)

Nach Inkrafttreten der Richtlinie zum Schutz von Hinweisgeber*innen („Whistleblower“) im November 2019 (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2019, S. 47) lief am 17.12.2021 die Umsetzungsfrist der Richtlinie ab. Nach den Regelungen der Richtlinie müssen Hinweisgeber*innen zukünftig EU-weit einheitlichen Schutz genießen; die Vorschriften verpflichten u.a. öffentliche und private Organisationen sowie Behörden dazu, sichere Kanäle für die Meldung von Missständen einzurichten, sodass Hinweisgeber*innen Verstöße gegen das EU-Recht möglichst gefahrlos melden können.

In Deutschland war die fristgemäße Umsetzung der Richtlinie zunächst an Meinungsverschiedenheiten in der Großen Koalition über den Referentenentwurf des BMJV gescheitert, sodass es in der 19. Wahlperiode nicht mehr rechtzeitig zu einem entsprechenden Umsetzungsgesetz kam (s. auch [Aldenhoff/Kuhn, LTO vom 10.08.2021](#)). Die neue Bundesregierung hat das Vorhaben in ihrem [Koalitionsvertrag](#) (S. 111) aufgegriffen und will die Richtlinie schnellstmöglich umsetzen. Dabei haben sich die Regierungsparteien darauf geeinigt, den Schutz von Hinweisgeber*innen über den Mindestschutz der Richtlinie hinaus auch auf die Meldung von erheblichen Verstößen gegen nationales Recht zu erstrecken – wie bereits im alten BMJV-Entwurf vorgesehen.

Nachhaltige Unternehmensführung (s. [Konsultationsseite](#))

Die EU-Kommission erarbeitet einen Richtlinienvorschlag für nachhaltige Unternehmensführung, worunter auch die Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette fällt (s. zuletzt [HSI-Report 2/2021](#), S. 57). Der [EU-Rechtsrahmen für Gesellschaftsrecht und Corporate Governance](#) soll derart angepasst werden, dass sich Unternehmen anstatt auf kurzfristige Vorteile auf eine langfristige und nachhaltige Wertschöpfung konzentrieren können. Die ursprünglich für Dezember geplante Veröffentlichung des Entwurfs ist durch die Kommission auf unbestimmte Zeit verschoben worden.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten des Europäischen Rats und des Rats der Europäischen Union zum Ausbruch von Covid-19 gibt es [hier](#).

EU-Blue-Card-Reform (s. [PM vom 07.10.2021](#))

Nachdem das Parlament im September bereits die [Reform der Blue-Card-Richtlinie](#) gebilligt hatte, verabschiedete auch der Rat am 07.10.2021 die neue Richtlinie. Diese legt die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt fest, welche Drittstaatsangehörige erfüllen müssen, um eine hochqualifizierte Beschäftigung in den EU-Mitgliedstaaten aufzunehmen (s. zuletzt [HSI-Report 3/2021](#), S. 61). Nach Inkrafttreten der Richtlinie bleiben den Mitgliedstaaten zwei Jahre Zeit zur Umsetzung.

Lohngefälle zwischen Frauen und Männern (s. [PM vom 06.12.2021](#))

Am 06.12.2021 legte der Rat seinen Standpunkt zu einem [Richtlinienentwurf](#) der Kommission über Lohntransparenz zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen vor (s. zuletzt [HSI-Report 1/2021](#), S. 56). Der Richtlinienentwurf zielt darauf ab, die Arbeitnehmer*innen in die Lage zu versetzen, ihr Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit durch eine Reihe verbindlicher Maßnahmen zur Lohntransparenz durchzusetzen. Der Rat baut in seinem Standpunkt auf seinen bereits 2019 verabschiedeten [Schlussfolgerungen](#) zur Verringerung des Lohngefälles auf (s. [HSI-Newsletter 2/2019](#), S. 49). Sobald auch das Parlament einen entsprechenden Standpunkt festgelegt hat, beginnen die Verhandlungen zwischen Rat und Parlament.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Amtsantritt von neuen Mitgliedern am Gerichtshof (s. [PM vom 07.10.2021](#))

Im Rahmen einer feierlichen Sitzung wurden am 07.10.2021 die ausscheidenden Mitglieder des Gerichtshofs (Rosario Silva de Lapuerta, Michail Vilaras, Endre Juhász, Camelia Toader und Daniel Šváby, Henrik Saugmandsgaard Øe, Michal Bobek, Evgeni Tanchev und Gerard Hogan) zum Ende ihrer Amtszeit verabschiedet und die ihr Amt zum 07.10.2021 neu antretenden Mitglieder des Gerichtshofs vereidigt. Neu ernannt wurden die Richter*innen Maria Lourdes Arastey Sahún (Spanien), Zoltán Csehi (Ungarn), Octavia Spineanu-Matei (Rumänien), Miroslav Gavalec (Slowakei) und Dimitrios Gratsias (Griechenland) sowie die Generalanwält*innen Anthony Michael Collins (Irland), Laila Medina (Lettland), Nicholas Emiliou (Zypern) und Tamara Čapeta (Kroatien). Zehn Mitglieder des Gerichtshofs wurden zudem wiederernannt, darunter die deutsche Generalanwältin Juliane Kokott.

Bereits am 13.10.2021 wurden aufgrund des Rücktritts zweier neu ernannter Richter*innen Krisztián Kecsmár für Zoltán Csehi (Ungarn) und Ion Gâlea für Octavia Spineanu-Matei (Rumänien) mit Amtszeit bis zum 31.08.2022 ernannt (s. [PM des Rats vom 13.10.2021](#)) und am 27.10.2021 in einer weiteren feierlichen Sitzung vereidigt (s. [PM vom 27.10.2021](#)).

In Folge der teilweisen Neubesetzung haben die Richter*innen des Gerichtshofs am 08.10.2021 Koen Lenaerts als Präsident des EuGH wiedergewählt (s. [PM 182/21](#)), Lars Bay Larsen als Vizepräsident neu gewählt (s. [PM 183/21](#)) sowie zehn Kammerpräsident*innen gewählt (s. [PM 184/21](#) und [PM vom 11.10.2021](#)) und Maciej Szpunar zum Ersten Generalanwalt des Gerichtshofs wiedergewählt (s. [PM 185/21](#)). Ebenfalls am 08.10.2021 wurde Geert de Baere zum neuen Präsidenten für das Gericht gewählt (s. [PM 186/21](#)).

Ernennung neuer Richter*innen am Gericht (s. [PM des Rats vom 21.12.2021](#))

Am 21.12.2021 wurden insgesamt sechs Richter*innen beim Gericht mit einer Amtszeit vom 01.09.2022-31.08.2028 wiederernannt: Lauri Madise (Estland), Iko Nõmm (Estland), Anna Marcoulli (Zypern), Savvas S. Papasavvas (Zypern), Tuula Pynnä (Finnland) und Heikki Kaninen (Finnland). Zudem wurde Damjan Kukovec (Slowenien) bis zu 31.08.2025 als Richter am Gericht neu ernannt. Schließlich wurden infolge der Vereidigung ihrer Vorgänger als Richter*innen am EuGH Ioannis Dimitrakopoulos (Griechenland) bis zum 31.08.2022 und Suzanne Kingston (Irland) bis zum 31.08.2025 zu Richter*innen des Gerichts ernannt.

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

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Informationen der Stiftung zu Covid-19 finden sich [hier](#). Dazu gehörten ein [Bericht über die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt durch die Covid-19-Pandemie \(Zusammenfassung\)](#), ein [Bericht über die Auswirkungen der Pandemie auf junge Menschen in der EU \(Zusammenfassung\)](#) sowie ein [Bericht über die Anpassungen von Unternehmen in der Pandemie \(Zusammenfassung\)](#).

Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung **Berichte und Beiträge** über

- Änderungen in den Arbeitszeiten 2019-2020,
- Digitalisierung am Arbeitsplatz (Zusammenfassung),
- Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten,
- Arbeitsbeziehungen in der EU in verschiedenen Sektoren und Tätigkeitsfeldern,
- die Digitalisierung von Prozessen des sozialen Dialogs,
- den Europäischen Beschäftigungsmonitor 2021 (Zusammenfassung),
- Auswirkungen von Automatisierung, Digitalisierung und Plattformen auf Arbeit und Beschäftigung (Zusammenfassung),
- Aufwärtskonvergenz in der EU (Zusammenfassung) sowie
- neue Repräsentativitätsstudien zu verschiedenen Sektoren (audiovisueller Sektor, Live-Performance-Sektor; allgemein zu Repräsentativität und sozialem Dialog).

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Einweihung der neuen Räumlichkeiten der ELA (s. PM vom 09.11.2021)

Nachdem die ELA am 16.09.2021 die neuen Räumlichkeiten an ihrem Sitz in Bratislava (Slowakei) bezogen hatte, wurden diese am 09.11.2021 feierlich in Anwesenheit des slowakischen Premierministers Eduard Heger und des EU-Kommissars Nicolas Schmit eingeweiht. Die ELA ist damit die erste Agentur der EU, die ihren ständigen Sitz in der Slowakei hat.

Verfahren zur Schlichtung von Streitigkeiten (s. PM vom 29.11.2021)

Die ELA hat im November eine Verfahrensordnung für die Mediation von Streitigkeiten im Bereich der Arbeitsmobilität in den EU-Mitgliedstaaten sowie eine entsprechende Kooperationsvereinbarung mit dem SOLVIT-Dienst der Kommission angenommen. Das Mediationsverfahren kann im Jahr 2022 starten, wobei in der Verfahrensordnung die Möglichkeiten der Schlichtung klargestellt werden. Die ELA soll durch das Paket in der Lage sein, den nationalen Behörden einen maßgeschneiderten Mechanismus zur Verfügung zu stellen, mit dem sie ihre Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Mobilität von Arbeitnehmer*innen in der EU kostengünstig und zügig beilegen können. Im Einklang mit dem Mandat der ELA kann die ELA dazu beitragen, die unterschiedlichen Standpunkte der Streitparteien miteinander in Einklang zu bringen. Das übergeordnete Ziel des Mediationsverfahrens ist die Annahme einer nicht bindenden Stellungnahme durch die ELA, die im Einklang mit den gemeinsamen Rechten und Pflichten steht und Lösungen zur Beilegung des Konflikts enthält.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Am 18.10.2021 trat eine Reihe von **Änderungen an der Gerichtsordnung des Gerichtshofs** in Kraft (s. PM vom 18.10.2021). Die Änderungen betreffen die Organisation und das Verfahren vor der Großen Kammer, insbesondere deren Zusammensetzung (Regel 24 Abs. 2), die Rolle der Ersatzrichter (Regel 24 Abs. 3) und das Verfahren bei Ersuchung um ein Gutachten gemäß des 16. Zusatzprotokolls zur EMRK (Regel 24 Abs. 2(g), Regel 93 Abs. 1.1 und Regel 94 Abs. 4-6) (s. zuletzt HSI-Newsletter 2/2018, S. 50). U.a. wird klargestellt, dass die Einreichung zusätzlicher Stellungnahmen durch die antragstellenden Gerichte in Verfahren nach dem 16. Zusatzprotokoll keine Auswirkungen auf den Abschluss des schriftlichen Verfahrens hat. Die Änderungen sollen dazu beitragen, die Verfahren vor der Großen Kammer zu verbessern und gleichzeitig den kollegialen Charakter des Gerichtshofs zu stärken.

Zudem wurden am 15.11.2021 Síofra O’Leary (Irland) als neue **Vizepräsidentin** des Gerichtshofs (ab dem 02.01.2022) und Marko Bošnjak (Slowenien) als neuer **Sektionspräsident** (ab dem 01.01.2022) gewählt (s. PM 338 und PM 339 vom 15.11.2021).

2.2 Ministerkomitee

Am 07.10.2021 setzte das Ministerkomitee auf seiner 1413. Sitzung den Austausch über Möglichkeiten zur **Verbesserung des Systems der Europäischen Sozialcharta (ESC)** fort und beschloss, eine **Ad-hoc-Arbeitsgruppe** zur Verbesserung des ESC-Systems (GT CHARTE) einzusetzen. Die Arbeitsgruppe wurde beauftragt, im Lichte der Vorschläge der Generalsekretärin vom April 2021 (s. zuletzt HSI-Report 2/2021, S. 63-64) praktische Möglichkeiten zur Verbesserung der Effizienz und Wirkung des ESC-Staatenberichtsverfahrens, der Weiterverfolgung der Ergebnisse durch Ministerkomitee und Regierungssozialausschuss sowie der Verfahrensaspekte im Kollektivbeschwerdeverfahren zu prüfen. Das Ministerkomitee wird sich mit den Vorschlägen Arbeitsgruppe auf seiner Sitzung im Mai 2022 weiter beschäftigen.

Vom 30.11.-02.12.2021 fand die 6. und finale Sitzung des intergouvernementalen **Ausschusses zu Künstlicher Intelligenz (CAHAI)** online statt (s. PM vom 02.12.2021). Am Ende der Sitzung verabschiedete der CAHAI seinen Entwurf für einen möglichen Rechtsrahmen für die Entwicklung und Anwendung künstlicher Intelligenz (KI), in welchen auch die Ergebnisse der Multi-Stakeholder-Konsultation aus dem Juni 2021 einfließen (s. zuletzt HSI-Report 3/2021, S. 65). Darüber hinaus veranstaltete der Europarat am 26.10.2021 eine internationale Online-Konferenz, um die Herausforderungen von Regierungen bei der koordinierten Regulierung von KI zu diskutieren (s. PM vom 25.10.2021 sowie Videomitschnitt). Der Entwurf für den Rechtsrahmen wurde dem Ministerkomitee zur weiteren Prüfung vorgelegt; dieser wird sich voraussichtlich auf seiner Sitzung im Mai 2022 näher mit der weiteren Erarbeitung befassen.

2.3 Europäische Sozialcharta (ESC)

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Aktuelle Informationen zu sozialen Rechten in Zeiten der Covid-19-Krise gibt es [hier](#).

Anlässlich des **Jubiläums der ESC** (60 Jahre) und der RESC (25 Jahre) im Jahr 2021 (s. auch [HSI-Report 3/2021](#), S. 67, und [HSI-Report 2/2021](#), S. 64) fand am 18.10.2021 eine feierliche Veranstaltung in Straßburg statt. Neben diversen Ansprachen und Statements fand auch eine Podiumsdiskussion mit hochrangigen Vertreter*innen des Europarats, der EU sowie der Vereinten Nationen statt (s. [PM vom 18.10.2021](#)).

Zuvor hatte auch das Ministerkomitee auf seiner 1414. Sitzung am 13.10.2021 eine [Erklärung](#) verabschiedet, in welcher es die herausragende Rolle der ESC bekräftigt und die Bedeutung einer wirksamen ESC im Lichte von Herausforderungen wie der Globalisierung, dem demografischen Wandel, den neuen Informationstechnologien und den Folgen der Covid-19-Pandemie unterstreicht (s. [PM des Ministerkomitees vom 18.10.2021](#)).

Im Zusammenhang des Jubiläums fand zudem im Dezember 2021 in Kooperation mit der ESC eine Buchpräsentation zu einem neuen [ESC-Kommentar](#) mit anschließender Diskussion über die Zukunft von sozialen Rechten statt (s. [PM vom 07.12.2021](#)).

Am 22.10.2021 veröffentlichte die ESC einen neuen **Leitfaden für nationale Menschenrechtsinstitutionen und nationale Gleichbehandlungsstellen**, der verdeutlicht, wie diese im Rahmen des Staatenberichtsverfahrens und des Kollektivbeschwerdeverfahrens mit dem Ausschuss zusammenarbeiten können (s. [PM vom 22.10.2021](#)). Der Leitfaden beinhaltet sowohl hilfreiche Informationen über die Voraussetzungen für beschwerdeführende Organisationen (s. zuletzt [HSI-Newsletter 4/2019](#), S. 54) als auch Hinweise für die (nicht beschwerdefähigen) nationale Menschenrechtsinstitutionen und Gleichbehandlungsstellen über deren Interventionsrechte vor dem Ausschuss, auch wenn sie ansonsten in einem Verfahren nicht involviert sind (S. 16, 20-22).

In seinen Sitzungen im Oktober und Dezember 2021 befasste sich der Ausschuss erneut mit den **nationalen Staatenberichten** zu den Themenbereichen „Gesundheit, soziale Sicherheit und sozialer Schutz“ (s. zuletzt [HSI-Report 3/2021](#), S. 67). Informationen zum Stand der jeweiligen Umsetzung der ESC können auf den [Länderseiten](#) der einzelnen Staaten eingesehen werden (s. [Deutschland](#)). Die Ergebnisse zu den Staatenberichten 2021 werden Anfang 2022 veröffentlicht.

Außerdem tagte vom 13.-17.12.2021 der **Regierungssozialausschuss** der ESC in hybrider Form zu seiner [143. Sitzung](#). Er befasste sich u.a. mit dem laufenden Reformprozess der ESC (s. bereits zum Ministerkomitee) und mit einer aktualisierten Liste von internationalen NGOs, die beschwerdeberechtigt im Rahmen des Kollektivbeschwerdeverfahrens sind. Darüber hinaus setzte der Regierungssozialausschuss die Prüfung der [Ergebnisse zu den Staatenberichten 2020](#) zur Themengruppe „Beschäftigung, Ausbildung und Chancengleichheit“ fort (s. zuletzt [HSI-Report 1/2021](#), S. 62).

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Die neuesten Nachrichten der ILO zu Covid-19 und der Arbeitswelt gibt es [hier](#) (sowie in Deutsch [hier](#)). Dort findet sich u.a. ein regelmäßig aktualisierter **ILO-Monitor** zum Thema (zuletzt 8. Ausgabe vom 27.10.2021) sowie ein Bericht über die prekäre Situation von Wanderarbeitnehmer*innen in der Pandemie.

Am 06.10.2021 veröffentlichte die ILO zwei Dokumente, die den Weg für eine umfassendere und realistischere Analyse der Auswirkungen des Handels auf die Arbeitsmärkte auf der Grundlage eines auf den Menschen bezogenen Ansatzes ebnen sollen. Der **Leitfaden „Trade and decent work“** bietet analytische Instrumente zur Unterstützung der Forschung über Handel und menschenwürdige Arbeit und enthält vier zentrale Indikatoren, die zur Bewertung der Wechselwirkungen zwischen Handel und Arbeitsmärkten herangezogen werden können. Ein **Handbuch zu Bewertungsmethoden** befasst sich näher mit den Methoden zur Bewertung dieser Indikatoren.

Am 08.10.2021 verabschiedete die ILO zudem einen **Verhaltenskodex für Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie**. Auf der Grundlage internationaler Arbeitsnormen und anderer sektoraler Leitlinien bietet der Kodex umfassende und praktische Ratschläge zur Beseitigung, Verringerung und Kontrolle aller wichtigen Gefahren und Risiken. Dazu gehören chemische Stoffe, ergonomische und physische Gefahren, Werkzeuge, Maschinen und Ausrüstungen sowie Gebäude- und Brandsicherheit. Mehr als 60 Millionen Arbeitnehmer*innen weltweit in diesen Industrien könnten von dem Verhaltenskodex profitieren (s. PM vom 08.10.2021).

Im Oktober 2021 ging die neue **ILO-Datenbank „Employment Policy Gateway“** mit Beschäftigungspolitiken und -strategien zur Förderung der Jugendbeschäftigung online. Die Datenbank richtet sich an Regierungen, Sozialpartner, Forschungseinrichtungen, Praktiker*innen und andere Entwicklungsakteure und ermöglicht den Nutzer*innen die Suche nach bestehenden nationalen Politiken und Strategien zur Beschäftigungsförderung, differenziert nach Regionen, Ländern und Themen (s. PM vom 22.10.2021).

Schließlich wurde am 21.10.2021 ein Jahresbericht zu **Erneuerbaren Energien und Arbeitsplätzen** veröffentlicht. Daraus geht u.a. hervor, dass trotz der weltweiten Pandemie die Zahl der Arbeitsplätze im Sektor der erneuerbaren Energien bis 2020 auf 12 Millionen stieg. Der Bericht enthält die neuesten Schätzungen der Beschäftigung in diesem Sektor auf globaler Ebene und für einzelne Industriesegmente.

Im November 2021 stellte die ILO zudem ein neues Instrument zur **Selbstbewertung für Institutionen des sozialen Dialogs (SAM-SDI)** vor. Das Instrument soll den Staaten dabei helfen, die Wirksamkeit und Inklusivität ihrer nationalen Institutionen des sozialen Dialogs zu verbessern (s. PM vom 15.11.2021). Es wurde im Rahmen des Aktionsplans zu sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit (2019-2023) entwickelt (s. zuletzt HSI-Newsletter 1/2019, S. 47).

Am 09.12.2021 veröffentlichte die ILO einen Bericht zu „**The Future of Diversity**“, der sich mit dem Konzept „Diversity“ und dessen Rolle in der zukünftigen Arbeitswelt befasst. Der Bericht untersucht die wirtschaftlichen Argumente für Vielfalt und Diversity-Management-Strategien und kommt zu dem Schluss, dass Vielfalt und Integration Hand in Hand gehen müssen. Er deckt dabei eine Reihe von Themen ab, darunter Geschlechtergleichstellung, Migration und ethnische Vielfalt, Rassismus, Gewalt gegen LGBTI-Menschen und Altersdiskriminierung (s. [PM vom 09.12.2021](#)).

3.2 Internationale Arbeitskonferenz

Nachdem der erste Teil der [109. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz](#) im Juni 2021 stattgefunden hatte (s. [HSI-Report 2/2021](#), S. 66), folgte vom 25.11.-11.12.2021 der zweite Teil (s. [PM vom 13.12.2021](#)). Hauptbestandteile des zweiten Teils waren zwei Diskussionen zu den Themen „**Ungleichheit und die Welt der Arbeit**“ ([Entschließung](#)) und „**Qualifikationen und lebenslanges Lernen**“ ([Entschließung](#)), welche beide in Entschließungen und Schlussfolgerungen der Konferenz mündeten. Die 110. Tagung der Konferenz ist für den Zeitraum vom 30.05.-10.06.2022 geplant.

3.3 Verwaltungsrat

Im November 2021 tagte der Verwaltungsrat auf seiner hybriden **343. Sitzung** (s. auch [Bericht vom 17.11.2021](#)). Er befasste sich u.a. mit der [Aufnahme der sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen](#) in den ILO-Rahmen von grundlegenden Prinzipien und Rechten und beschloss, einen entsprechenden Tagesordnungspunkt auf die Agenda der nächsten Internationalen Arbeitskonferenz 2022 zu setzen.

3.4 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 343. Sitzung des Verwaltungsrats wurde zudem der **396. Bericht** des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Einer der im 396. Bericht behandelten Fälle betraf Europa: ein Verfahren gegen Ungarn (Fall Nr. 3399, Rn. 384-426, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht).

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

4.1 Menschenrechtsausschuss

Nachdem Deutschland im März 2020 seinen [7. Staatenbericht](#) eingereicht hatte, veröffentlichte der Menschenrechtsausschuss auf seiner [133. Sitzung](#) am 30.11.2021 seine **abschließenden Bemerkungen zum 7. Staatenbericht**. Zuvor hatte der Ausschuss Deutschland u.a. dazu aufgefordert, Ausführungen zur Vereinbarkeit des Streikverbots im öffentlichen Sektor mit Art. 22 UN-Zivilpakt zu machen; dem war die Regierung in ihrem Staatenbericht mit Verweis auf das [BVerfG-Urteil vom 12.07.2018](#) sowie die momentan [anhängigen Individualbeschwerden vor dem EGMR](#) nachgekommen (s. zuletzt [HSI-Report 4/2020](#), S. 68). In seinen

abschließenden Bemerkungen wiederholte der Ausschuss seine Besorgnis über das weiterhin in Deutschland geltende Streikverbot im öffentlichen Sektor und schloss sich der Empfehlung des Ausschusses für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zum 6. Staatenbericht an, dass Deutschland Maßnahmen ergreifen solle, um sicherzustellen, dass zukünftig nur Beschäftigte, die wesentliche hoheitliche Aufgaben ausüben, vom Streikrecht ausgenommen sind (Rn. 50-51).

4.2 Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

Momentan erarbeitet der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte einen neuen **General Comment zu Nachhaltiger Entwicklung** im Zusammenhang mit dem Pakt für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Der Prozess befindet sich noch in der Vorbereitungsphase, im Austausch mit Organisationen der Zivilgesellschaft und der Wissenschaft. Nach bereits zwei erfolgten Regionalkonsultationen im Jahr 2021 folgen am 08.02.2022 regionale Konsultationen auch in Europa. Im Anschluss an diese Konsultationen plant der Ausschuss eine globale Konsultation mit verschiedenen Kinderorganisationen sowie zu einem späteren Zeitpunkt einen Tag der allgemeinen Diskussion. Sobald ein Entwurf für den General Comment existiert, können Staaten, Menschenrechtsinstitute, zivilgesellschaftliche Organisationen, Wissenschaft und sonstige Organisationen schriftliche Stellungnahmen dazu einreichen.

4.3 Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Im Rahmen der Ausarbeitung eines **General Comment zu Art. 27 UN-BRK** (Arbeit und Beschäftigung) und im Anschluss an die öffentlichen Diskussionstage (s. HSI-Report 1/2021, S. 65) konnten bis zum 06.12.2021 Staaten, zivilgesellschaftliche und wissenschaftliche Organisationen und sonstige interessierte Parteien schriftliche Stellungnahmen zum Entwurf des Ausschusses einreichen. Davon hatten u.a. die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, die Caritas Behindertenhilfe sowie diverse europäische Gruppierungen Gebrauch gemacht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

5. EFTA-Gerichtshof

Urteil des Gerichtshofs vom 10.11.2021 – E-17/20 – Zvonimir Cogelja / die Gesundheitsbehörde (Island)

Rechtsvorschriften: Art. 25 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen – Ausstellung eines Ausbildungsnachweises – Facharztausbildung – Gesundheitsbehörde

Kernaussage: Damit die zuständige Behörde eines EWR-Staates Ausbildungsnachweise für die fachärztliche Weiterbildung nach Art. 25 der Richtlinie 2005/36/EG ausstellen kann, muss sie in der Lage sein, zu beurteilen und zu bestätigen, dass die Anforderungen der Richtlinie erfüllt sind. Dies ist möglich, wenn der EWR-Staat in seinem Hoheitsgebiet eine Facharztausbildung anbietet, die die Mindestanforderungen erfüllt. Anderenfalls muss die zuständige Behörde ein Verfahren etabliert haben, welches die Überprüfung der Einhaltung der Erfordernisse des Art. 25 sicherstellt. Dies kann dadurch gewährleistet werden, dass ein

Ausbildungsplan oder Gleichartiges auf nationaler Ebene vorhanden ist, der ein umfassendes Programm der Unterweisung und Ausbildung vorschreibt. Wenn diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, kann die zuständige Behörde keine Ausbildungsnachweise im Rahmen der Richtlinie ausstellen.

Erläuterungen: Der Fall betraf einen Antrag auf Ausstellung eines Ausbildungsnachweises als Facharzt in plastischer Chirurgie durch die isländische Gesundheitsbehörde im Rahmen der Richtlinie, nachdem der Kläger im Ausgangsverfahren Facharztausbildungen über insgesamt sieben Jahre und elf Monate absolvierte. Die Behörde wies seinen Antrag mit der Begründung zurück, dass lediglich bestätigt werden könne, dass er eine Zulassung zur Ausübung der plastischen Chirurgie in Island erhalten habe. Eine entsprechende Ausbildung existiere in Island nicht, weswegen sie nicht in der Lage sei, zu bestätigen, dass die Ausbildung im Einklang mit den Anforderungen der Richtlinie sei. Das vorlegende Gericht wollte wissen, ob Art. 25 der Richtlinie von einem EWR-Staat verlangt, dass er selbst eine fachliche Ausbildung durchführt, um einen Ausbildungsnachweis auszustellen, auch wenn die fachliche Ausbildung für den Gegenstand der Qualifikation nicht in dem betreffenden Staat stattgefunden hat (s. auch PM vom 10.11.2021).

Urteil des Gerichtshofs vom 23.11.2021 – E-16/20 – Q et al. / die norwegische Regierung

Rechtsvorschriften: Art. 10 VO (EU) Nr. 492/2011 (Arbeitnehmerfreizügigkeit)

Schlagworte: Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen – EWR-Arbeitnehmer*innen – abgeleitete Aufenthaltsrechte des Stiefkindes eines Arbeitnehmers – abgeleitete Aufenthaltsrechte für betreuenden Elternteil aus einem Drittstaat – Rechtsmissbrauch – Scheinehe

Kernaussage: 1. Das Kind eines EWR-Bürgers, der zuvor in einem anderen EWR-Staat gearbeitet hat, und der Elternteil aus einem Drittstaat, der für das Kind sorgt, leiten ein Aufenthaltsrecht auf der Grundlage von Art. 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 ab. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um ein gemeinsames Kind des EWR-Bürgers und der Ehegattin oder nur um ein Kind der Ehegattin handelt.

2. Ein Kind, das nur von der Ehegattin des EWR-Bürgers abstammt und dem ein Aufenthaltsrecht mit dem EWR-Bürger als Bezugsperson auf der Grundlage von Art. 10 der Verordnung gewährt wurde, behält dieses Recht auch dann, wenn der EWR-Bürger die Scheidung von dem Elternteil dieses Kindes beantragt hat.

3. Haben die Behörden eines EWR-Staates festgestellt, dass eine Ehe zwischen einem EWR-Bürger und einer Drittstaatsangehörigen eine Scheinehe darstellt, kann der EWR-Staat alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um Rechte aus einem solchen Rechtsmissbrauch zu verweigern, zu beenden oder zu entziehen. Solche Maßnahmen müssen jedoch verhältnismäßig sein und Verfahrensgarantien unterliegen.

Erläuterungen: Das Ausgangsverfahren betraf die Gültigkeit einer Entscheidung der Beschwerdeinstanz für Einwanderungsangelegenheiten, den Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis in Norwegen für eine Drittstaatsangehörige und ihr Kind (einen EWR-Staatsangehörigen) abzulehnen. Beide hatten zuvor eine Aufenthaltserlaubnis als Familienangehörige eines griechischen Staatsangehörigen, der in Norwegen arbeitete, erhalten. Zum Zeitpunkt des Ersuchens waren die Drittstaatsangehörige und der griechische Arbeitnehmer verheiratet und er war der Stiefvater des Kindes, hatte jedoch in Griechenland bereits einen Antrag auf Scheidung gestellt (s. auch PM vom 23.11.2021).

[→ zurück zur Übersicht](#)

Kontakt und Copyright

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 6693-2953

hsi@boeckler.de

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Sie finden uns auch auf Twitter: twitter.com/ArbeitsrechtHSI

Die Hans-Böckler-Stiftung ist eine Stiftung nach dem Privatrecht.

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)