

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 3/2023

Berichtszeitraum: 01. Juli – 30. September 2023

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	5
(K)Eine Neuvermessung des Sanktionssystems des Massenentlassungsverfahrens? (C-134/22 – <u>G GmbH</u>) von <i>Dominik Schmitz</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Prof. Dr. Martin Gruber-Risak</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	13
Verdacht einer Straftat als Kündigungsgrund (Nr. 11643/18 – <u>Ispiryan / Litauen</u>) von <i>Jana Wömpner</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Prof. Dr. Reinhard Resch</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	19
1. Allgemeine Fragen	19
2. Arbeitszeit	21
3. Befristung.....	22
4. Berufsqualifikation.....	23
5. Gleichbehandlung	24
6. Massenentlassung	27
7. Mindestlohn.....	27
8. Soziale Sicherheit	28
V. Verfahren vor dem EGMR.....	31
1. Diskriminierungsverbot.....	31
2. Meinungsfreiheit.....	32
3. Schutz des Eigentums	34
4. Schutz der Privatsphäre	34
5. Soziale Sicherheit	38
6. Verfahrensrecht	39
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	42

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	46
1. Europäische Union.....	46
2. Europarat.....	50
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	50
4. Vereinte Nationen	52
5. EFTA-Gerichtshof	53

Der vorliegende HSI-Report 3/2023 fasst die Rechtsprechung von EuGH, EGMR und weiteren Spruchkörpern auf europäischer Ebene sowie neue Entwicklungen der Rechtspolitik im europäischen Arbeits- und Sozialrecht von Juli bis September 2023 zusammen.

Im Rahmen einer Urteilsanmerkung befasst sich *Dominik Schmitz*, Europa-Universität Viadrina, mit dem EuGH-Urteil in der Rechtssache C-134/22 zur Massenentlassungsrichtlinie. Darin hat der Gerichtshof entschieden, dass die Verpflichtung, der zuständigen Behörde eine Abschrift der Unterrichtung der Interessenvertretung zuzuleiten, keine individualschützende Wirkung hat. *Schmitz* setzt sich intensiv u.a. mit den völkerrechtlichen Grundlagen auseinander und begründet seine Auffassung, dass die Behörde verpflichtet ist, zu Gunsten der betreffenden Beschäftigten tätig zu werden, sobald sie die Abschrift der Mitteilung erhält.

Aufgrund der Gerichtsferien im Sommer ist die Zahl der berichteten Verfahren vor dem EuGH im dritten Quartal traditionell etwas geringer. Im Urteil in der Rs. *Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou* (C-404/22) hat sich der Gerichtshof zur Anwendung der Konsultationsrichtlinie 2002/14/EG auf Unternehmen des öffentlichen Dienstes geäußert. Von den Verfahren, die beim EuGH neu eingegangen sind und nunmehr im Verzeichnis der anhängigen Verfahren geführt werden, haben gleich zwei Verfahren größere öffentliche Aufmerksamkeit erhalten: die Nichtigkeitsklage von Dänemark und Schweden gegen die Mindestlohnrichtlinie, sowie das Vorabentscheidungsverfahren gegen die Schaffung von so genannten „Umgestaltungsgebieten“ in Dänemark, in denen ein besonders hoher Bevölkerungsanteil bestimmter Einwanderergruppen lebt.

Die Anmerkung zum EGMR wurde diesmal von *Jana Wömpner*, DGB, sowie – hinsichtlich der Bezüge zum österreichischen Recht, von *Prof. Dr. Reinhard Resch*, Universität Linz, verfasst. In der Entscheidung *Ispiryán v. Litauen* (Nr. 11643/18) geht es um den Grundsatz des fairen Verfahrens gemäß Art. 6 EGMR, den der Gerichtshof nicht auf Strafverfahren beschränkt, sondern auch auf andere gerichtliche Verfahren einschließlich des arbeitsgerichtlichen Verfahrens anwendet. Die Urteilsbesprechungen befassen sich auch mit der Frage, inwieweit sich aus der Entscheidung Auswirkungen insbes. zur deutschen und österreichischen Dogmatik der Verdachtskündigung bzw. -entlassung ergeben.

Bei den weiteren Verfahren vor dem EGMR hat auch das Verfahren Nr. 41047/19 – *Thanza / Albanien* die Beweislast im Rahmen von arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen (hier: Korruption) zum Gegenstand. Darüber hinaus geht es u.a. um die Freiheit der Meinungsäußerung von Richter*innen (Nr. 26360/19 – *Manole / Republik Moldau*) bzw. um einen Staatsanwalt, der eine nichteheliche und mutmaßlich konfliktbehaftete Beziehung führte, über die öffentlich berichtet wurde (Nr. 54588/13 – *Guliyev / Aserbaidshan*). In beiden Fällen haben sich die betreffenden Personen im innerstaatlichen Recht gegen eine Kündigung zur Wehr gesetzt.

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR) war in verschiedenen Verfahren tätig. Er hat u.a. die in Frankreich geltende Obergrenze für Entlassungsschädigungen beanstandet.

Im Rahmen der weiteren aktuellen Entwicklungen ist über ein Vertragsverletzungsverfahren der Kommission gegen mehrere Mitgliedstaaten, darunter auch Deutschland, zu berichten, in denen die Rechte von Saisonarbeiter*innen nicht hinreichend geschützt werden. Auch die Europäische Arbeitsbehörde befasste sich mit Saisonarbeit: Sie verlieh „Good Practice Awards“ für die Bereiche Saisonbeschäftigung und Straßentransport. Die EU-Kommission

hat darüber hinaus die zweite Phase der Konsultationen für die Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte gestartet. Aus dem Bereich der Vereinten Nationen ist der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen hervorzuheben, der seine abschließenden Bemerkungen zum Staatenbericht Deutschlands zum UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen hervorzuheben. Der Ausschuss bringt darin aus mehreren Gründen seine Besorgnis über die Lage von Menschen mit Behinderung in Deutschland zum Ausdruck.

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

Die Herausgebenden

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

[→ zurück zur Übersicht](#)

II. Anmerkung zum EuGH

(K)Eine Neuvermessung des Sanktionssystems des Massenentlassungsverfahrens?

– Anmerkung zu EuGH v. 13.07.2023 – Rs. C-134/22 – G GmbH

von *Dominik Schmitz*, C*LLaS, Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)

Zitiervorschlag: Schmitz, HSI-Report 3/2023, S. 5

mit Hinweisen zur **Bedeutung** der Entscheidung für das **österreichische Recht** (unter Abschnitt 4.)

von *Prof. Dr. Martin Gruber-Risak*, Universität Wien

Zitiervorschlag zu 5.: Gruber-Risak, HSI-Report 3/2023, S. 12

Die Entscheidung des EuGH vom 13.07.2023 auf Vorlage des 6. Senats des BAG über die Folgen eines Verstoßes gegen die Pflicht, in einem Massenentlassungsverfahren eine Abschrift der Mitteilung an den Betriebsrat an die Agentur für Arbeit zu übermitteln (§ 17 Abs. 3 S. 1 KSchG), ordnet sich in eine breitere Debatte über die Angemessenheit des Sanktionssystems im Massenentlassungsverfahren ein. Die – auch vom 6. Senat des BAG aufgeworfene – Frage ist, ob „nur formale“ Fehler im Massenentlassungsverfahren zu einer Nichtigkeit der Kündigung nach § 134 BGB führen müssen. Fraglich sei, „ob das vom BAG entwickelte Sanktionssystem überhaupt im Einklang mit der Systematik des von der MERL [Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG, der Verfasser] vermittelten Massenentlassungsschutzes steht oder ggf. inkohärent und unverhältnismäßig ist.“¹

1. Sachverhalt

Der Kläger des Ausgangsverfahrens richtete sich gegen seine Entlassung im Zuge einer insolvenzbedingten Massenentlassung mit dem Argument, die unterlassene Unterrichtung der Agentur für Arbeit gem. § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG führe zur Nichtigkeit der Entlassung wegen Verstoßes gegen ein Verbotsgesetz (§ 134 BGB).

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens über die G GmbH wurde beschlossen, die Geschäftstätigkeit einzustellen und Entlassungen vorzunehmen, darunter auch die des Klägers des Ausgangsverfahrens.

Bei Einleitung des Konsultationsverfahrens teilte der Arbeitgeber dem Betriebsrat schriftlich die nach Art. 2 Abs. 3 UAbs. 1 Buchst. b der MERL notwendigen Informationen mit, unterließ es jedoch entgegen UAbs. 2, eine Abschrift dieser Mitteilung der zuständigen Behörde, der Agentur für Arbeit, zu übermitteln.² Im Übrigen wurde das Konsultations- und Anzeigeverfahren ordnungsgemäß durchgeführt.³

Die vor dem Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht erfolglose Klage des betreffenden Arbeitnehmers gegen die Kündigung stützt sich im Revisionsverfahren allein darauf, dass die

¹ BAG v. 11.05.2023 – 6 AZR 157/22 (A), Rn. 32.

² EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 11.

³ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 11 ff.

Kündigung gem. § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG i.V.m. § 134 BGB nichtig sei.⁴ Dafür komme es laut BAG darauf an, ob Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL einen individualschützenden Zweck hat.⁵ Entsprechend legte das BAG dem EuGH die Frage vor, welchen Schutzzweck der Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL hat. In seinem Vorlagebeschluss hat der 6. Senat des BAG den arbeitnehmerschützenden Zweck der MERL insgesamt betont, aber zugleich starke Zweifel geäußert, ob das auch auf Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 der RL 98/59/EG zutrifft.⁶

2. Entscheidungsgründe

Mit seiner Entscheidung folgt der EuGH der Argumentation des Vorlagebeschlusses und verneint den individualschützenden Zweck.

Zur Ermittlung des Zwecks des Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL stellt der EuGH im Wesentlichen auf den Regelungszusammenhang ab.⁷ Dem Normstandort in Teil II („Information und Konsultation“) der MERL und nicht im Teil III („Massenentlassungsverfahren“) entnimmt der EuGH, die Übermittlung der Abschrift müsse „in einem Stadium erfolgen, in dem Massenentlassungen lediglich ‚beabsichtigt‘ sind und in dem das Verfahren zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter erst beginnt und noch nicht abgeschlossen ist.“⁸

Des Weiteren stellt sich der EuGH die Frage, ob die Agentur für Arbeit ihre Vermittlungstätigkeit mit Übermittlung der Abschrift ausüben kann und muss. Beides verneint er. Die Behörde könne ihre Tätigkeit nicht ausüben, da sie nicht voll und ganz auf die in der Abschrift übermittelten Informationen vertrauen dürfe, da der Arbeitgeber der Arbeitnehmervertretung im Verlauf des Konsultationsverfahrens ggf. weitere Informationen erteilt.⁹ Sie müsse auch nicht tätig werden, da ihr im Verfahren der Konsultation der Arbeitnehmervertreter:innen keine aktive Rolle zugewiesen sei. Erst mit Eingang der Massenentlassungsanzeige müsse sie tätig werden (Art. 3, 4 MERL). Die Übermittlung diene daher nur Informations- und Vorbereitungszwecken, so dass die Behörde – ohne sich mit einzelnen Arbeitnehmer:innen befassen zu müssen – die negativen Folgen allgemein abschätzen kann, um im Falle der Anzeige effizient nach Lösungen suchen zu können.¹⁰ Dementsprechend vermittelt die Bestimmung keinen Individualschutz.¹¹

Der EuGH schließt sich damit im Ergebnis den Schlussanträgen von Generalanwalt *Pikamäe* an, der aber der Unterrichtungspflicht eine höhere Bedeutung beimisst und weitere Überlegungen zum Verhältnis von Konsultations- und Informationsverfahren sowie Anzeigeverfahren anstellt. Sind Entlassungen bereits sehr wahrscheinlich oder sogar unausweichlich, „dann versetzt die frühzeitige Information der Behörde diese in die Lage, ihr Eingreifen vor der Anzeige der geplanten Entlassungen vorzubereiten.“¹²

⁴ BAG v. 27.01.2022 – 6 AZR 155/21 (A), Rn. 10, 17.

⁵ BAG v. 27.01.2022 – 6 AZR 155/21 (A), Rn. 24, 26.

⁶ BAG v. 27.01.2022 – 6 AZR 155/21 (A), Rn. 25 ff.

⁷ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 25 f.

⁸ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 28.

⁹ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 31 ff.

¹⁰ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 34 ff.

¹¹ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 41.

¹² Schlussanträge des GA *Pikamäe* v. 30.03.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 36.

Des Weiteren geht der Generalanwalt im Gegensatz zum EuGH auch davon aus, dass Arbeitgeber nicht nur die Arbeitnehmervertreter:innen kontinuierlich informieren müssen, sondern auch die zuständige Behörde. So soll die Behörde Kenntnis vom Verlauf des Konsultations- und Informationsverfahrens erlangen.¹³

Im Kern stimmen aber der Generalanwalt und EuGH überein: Vor der Massenentlassungsanzeige soll die Behörde sich „nicht mit der individuellen Situation jedes einzelnen Arbeitnehmers befassen, sondern die Massenentlassungen allgemein betrachten und die Mittel zur Beseitigung ihrer negativen Folgen bewerten.“¹⁴

3. Kommentar

3.1 Einordnung der Entscheidung

Die Entscheidung des EuGH enthält die für die Rechtspraxis wichtige Klarstellung, dass die Unterrichtungspflicht aus Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL keinen Individualschutz entfaltet und dass unionsrechtlich die Unwirksamkeit der Entlassung nicht geboten ist. Gleichermäßen präzisiert der EuGH auch den zeitlichen Ablauf des Verfahrens, indem er den Zeitpunkt der Übermittlung der Abschrift auf den Beginn des Konsultationsverfahrens festlegt.

In seiner Entscheidung beachtet der EuGH aber die Bedeutung des Zusammenwirkens von Arbeitgeber:in, Arbeitnehmervertretung und zuständiger Behörde für den Massenentlassungsschutz und generell die Rolle der Behörde nicht ausreichend. Die Anmerkungen fokussieren daher darauf.

3.1. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtungspflicht

Zunächst stellt der EuGH nun unmissverständlich klar, dass die Unterrichtung zu Beginn des Konsultationsverfahrens und nicht erst mit der Massenentlassungsanzeige zu erfolgen hat.¹⁵ Damit ist geklärt, dass es sich beim Erfordernis der „Gleichzeitigkeit“ in § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG, sofern es im Sinne von „zeitnah“ verstanden wird,¹⁶ nicht um eine überschießende Umsetzung der Richtlinie handelt.¹⁷ Ein enger zeitlicher Zusammenhang ist unionsrechtlich geboten.

Was den Umfang der Unterrichtungspflicht betrifft, geht der EuGH davon aus, dass für die Erfüllung der Pflicht die einmalige Übermittlung der Abschrift zu Beginn des Konsultationsverfahrens genügt.¹⁸ Bereits im Lichte der Argumentation dieser Entscheidung und bisheriger Rechtsprechung ist das inkohärent. In Bezug auf die Konsultationen verlangt der EuGH von Arbeitgeber:innen, kontinuierlich die Arbeitnehmervertretung zu informieren, um sicherzustellen, dass die Konsultationen sinnvoll stattfinden können und so Arbeitnehmervertreter:innen tatsächlich Vorschläge auf Grundlage aller wesentlichen Informationen unterbreiten können.¹⁹ Damit wird die Effektivität der Konsultationspflicht abgesichert. Die Unterrichtung der Behörde nach Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL soll ihr laut EuGH einen Überblick verschaffen, wodurch sie sich vorbereiten kann, ihre Befugnisse nach Art. 4 MERL wirksam und effizient

¹³ Schlussanträge des GA Pikamäe v. 30.03.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 43 ff.

¹⁴ Schlussanträge des GA Pikamäe v. 30.03.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 51.

¹⁵ Anders noch BAG v. 30.03.2004 – 1 AZR 7/03, Rn. 42; v. 28.05.2009 – 8 AZR 273/08, Rn. 60; v. 20.09.2012 – 6 AZR 155/11, Rn. 62; LAG Bln-Bbg v. 06.01.2016 – 23 Sa 1347/15, Rn. 78; Preis/Sagan, *EurArbR/Naber/Sittard* Rn. 14.142.

¹⁶ MHDB *ArbR/Spelge* § 121 Rn. 191.

¹⁷ So BAG v. 27.01.2022 – 6 AZR 155/21 (A), Rn. 27; s. auch *Loyd Fischer*, ZESAR, 2022, 278, 280; *Mengel/Blume*, ZfA, 2023, 451, 457.

¹⁸ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 31 ff.; ebenso BAG v. 27.01.2022 – 6 AZR 155/21 (A), Rn. 28.

¹⁹ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 31.

auszuüben.²⁰ Wenn der Sinn von Konsultationen gerade darin liegt, grundlegend über die beabsichtigten Massenentlassungen zu verhandeln, dann können behördliche Vorbereitungshandlungen entweder völlig ins Leere laufen oder jedenfalls die Effizienz der späteren Tätigkeit mindern, wenn sie auf den dann unzutreffenden ersten Informationen beruhen. Für das Anzeigeverfahren muss daher gelten, dass durch eine fortlaufende Unterrichtung – wie auch der Generalanwalt festhält – die Effektivität des (späteren) behördlichen Handelns gesichert wird.²¹ So kann die Behörde auf Grundlage neuer Informationen ihre Vorbereitungshandlungen anpassen.

Auch die Systematik spricht dafür, dass die Unterrichtung der Behörde kontinuierlich stattfinden muss. Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL nimmt Bezug auf die Mitteilung des UAbs. 1 Buchst. b und von ihr ist eine Abschrift an die Behörde zu ermitteln. Aktualisiert der Arbeitgeber die Informationen an die Arbeitnehmervertretung, wird folglich wiederum die Pflicht zur Übermittlung der Abschrift ausgelöst.

Weitere Argumente für eine kontinuierliche Unterrichtung der Behörde ergeben sich aus der im folgenden Abschnitt zu betrachtenden Rolle der Behörde im Verfahren insgesamt und der Leitidee des Zusammenwirkens von Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmervertreter:innen und Behörde.

3.2. Zusammenwirken von Arbeitgeber:in, Arbeitnehmervertreter:innen und Behörde

In der Argumentation des EuGH (und des BAG) werden Informations- und Konsultationsverfahren sowie Anzeigeverfahren strikt formal voneinander getrennt. Die Unterrichtungspflicht aus Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL wird wiederum isoliert betrachtet. Sie sei formal nicht Teil des Anzeigeverfahrens, da sie im Teil II geregelt ist, und sie habe in Bezug auf Konsultations- und Informationsverfahren keine Funktion, da die Behörde erst mit Eingang der Massenentlassungsanzeige tätig werden müsse. Damit löst der EuGH sie aus beiden Verfahrensstadien heraus und nimmt ihre jede praktische Funktion. Diese isolierte Betrachtung wird dem Massenentlassungsverfahren nicht gerecht. Maßgeblich ist auch der Gesamtzusammenhang.²²

Wie bereits der Generalanwalt mit Blick auf die Konsultation der Arbeitnehmervertretung, die im Anschluss an die Erstattung der Massenentlassungsanzeige noch Bemerkungen an die zuständige Behörde richten kann (Art. 3 Abs. 2 UAbs. 2 MERL), zeigt,²³ sind beide Verfahrensphasen miteinander verschränkt. Diese Verschränkung ist auch bezweckt.

In den dem Richtlinienentwurf 1972 begleitenden Dokument heißt es, dass die MERL „ihrer doppelten Zweckbestimmung – soziale Schutzfunktion und ökonomisches Regulativ – am besten durch ein systematisches Zusammenwirken von Unternehmensleitung, Behörden und Arbeitnehmervertretern gerecht wird.“²⁴ Anhaltspunkte dafür, dass es sich beim Zusammenwirken von Arbeitgeber, Arbeitnehmervertretung und Arbeitsverwaltung um einen gemeinsamen Kern des Massenentlassungsschutzes handelt,²⁵ liefert auch das internationale Recht. Aus Art. 29 der revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC), der mit Blick auf den unionsrechtlichen Massenentlassungsschutz entworfen wurde,²⁶ geht hervor, dass Arbeitgeber mit der für Arbeitsvermittlung zuständigen Behörde kooperieren müssen. Der Zweck besteht nicht nur darin, Entlassungen zu vermeiden oder zu minimieren, sondern auch deren Folgen

²⁰ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – *G GmbH*, Rn. 36.

²¹ Vgl. Schlussanträge des GA Pikamäe v. 30.03.2023 – C-134/22 – *G GmbH*, Rn. 42; für eine kontinuierliche Unterrichtung MHD ArbR/Spelge § 121 Rn. 191.

²² Bader, jurisPR-ArbR 16/2022 Anm. 1; a.A. Gulbins, SPA 2023, 93; Schäfer, NZA 2023, 857; Holler, SAE 2017, 65.

²³ Schlussanträge des GA Pikamäe v. 30.03.2023 – C-134/22 – *G GmbH*, Rn. 39.

²⁴ Europäische Kommission, KOM(72) 1400, S. 3.

²⁵ Vgl. *Countouris/Deakin/Freedland/Koukiadaki/Prassl*, Report on collective dismissals, 2016, S. 20, 24.

²⁶ Lukas, RESC Commentary, Rn. 29.03 f.

durch Umschulung und/oder anderweitigen Einsatz abzumildern.²⁷ Ein Kooperationsgebot enthält ferner das ILO-Übereinkommen Nr. 158 über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber.²⁸ Auf ILO-Übereinkommen Nr. 158 und auf Art. 2 des Zusatzprotokolls zur Europäischen Sozialcharta von 1988, der heute in Art. 21 und 29 der RESC aufgegangen ist, nimmt die Europäische Kommission in ihrem Richtlinienvorschlag von 1991 Bezug.²⁹ Die Verschränkung und damit die zeitliche Überschneidung von Informations- und Konsultationsverfahren mit Anzeigeverfahren ist beabsichtigt und die Übermittlungspflicht stellt die notwendige Klammer zwischen den Verfahrensabschnitten dar. Zuletzt stützt eine gewisse empirische Evidenz diesen Ansatz, da ein frühes Zusammenwirken und eine frühe Intervention der Arbeitsverwaltung effektiv sind.³⁰

In seiner Entscheidung argumentiert der EuGH nun, dass sich im Stadium der Unterrichtung der Behörde noch keine konkreten Handlungspflichten für die Behörde aus der MERL ergeben. Sie solle sich lediglich einen Überblick verschaffen, etwaige Folgen einer Massenentlassung allgemein abschätzen und Vorbereitungen treffen können. Laut EuGH sähe die MERL vor, dass die Behörde erst nach Lösungen zu suchen habe, wenn die Anzeige eingegangen ist; dementsprechend kann die Behörde untätig bleiben, wenn sie die Abschrift erhält. Wenn die Behörde erst mit der Massenentlassungsanzeige konkret tätig werden soll, besteht stets die Gefahr, dass bestimmte Maßnahmen wegen Zeitablauf oder anderweitiger Ressourcenplanung nicht mehr möglich bzw. in ihrer Effektivität gemindert sind.

Eine Pflicht zum Tätigwerden ergibt sich indes aus den Grundsätzen des europäischen Verwaltungsverfahrensrechts und den grundrechtlichen Bindungen, die im Folgenden knapp skizziert werden. Die Verfahrensgrundsätze sind zum Teil in Art. 41 GRC, dem Recht auf eine gute Verwaltung, niedergelegt und gelten jedenfalls als allgemeine Rechtsgrundsätze auch für den mitgliedstaatlichen Vollzug des Unionsrechts.³¹ Zuvorderst ist hier die Untersuchungspflicht zu benennen, wonach die Behörde im indirekten Vollzug des Unionsrechts verpflichtet ist, „sorgfältig und unparteiisch alle relevanten Gesichtspunkte des Einzelfalls zu untersuchen“.³² Ferner ist die zuständige Behörde auch an den Rechtsgrundsatz der Behandlung innerhalb angemessener Frist (vgl. Art. 41 Abs. 1 GRC) gebunden. Dabei sind die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, insbesondere die Komplexität der Angelegenheit, ihre Bedeutung für die Beteiligten und ihr Verhalten.³³ Viel spricht dafür, dass aus dem Recht auf gute Verwaltung auch proaktive Informations- und Beratungspflichten folgen.³⁴

Aus grundrechtlichen Bindungen ergeben sich weitere Vorgaben für die Verfahrensgestaltung. Maßgeblich ist hier besonders Art. 29 GRC.³⁵ Daraus ergibt sich das Recht auf Zugang zu einem unentgeltlichen Arbeitsvermittlungsdienst sowie die Pflicht zu dessen Einrichtung.³⁶ Vorbild des Art. 29 GRC ist der von allen Mitgliedstaaten ratifizierte Art. 1 Abs. 3 der (revidieren) Europäischen Sozialcharta,³⁷ ein Bestandteil des Rechts auf Arbeit der

²⁷ ECSR, Conclusions 2014 – Statement of interpretation – Article 29; *Lukas*, RESC Commentary, Rn. 29.12, 29.04; *Ales/Bell/Deinert/Robin-Olivier/Jaspers* Art. 29 RESC Rn. 20; CoE, Explanatory Report to the European Social Charter (Revised), 1996, Rn. 110.

²⁸ *Ales/Bell/Deinert/Robin-Olivier/Carinci* ILO C158 Rn. 40; s. auch CEACR, General Survey on the Protection against Unjustified Dismissal, 1995, Rn. 345; *Aleksynska/Muller*, The regulation of collective dismissals, 2020, S. 12.

²⁹ Europäische Kommission, KOM(91) 292 endg., S. 7.

³⁰ Eurofound, ERM Annual Report 2011, S. 50 f.

³¹ Terhechte, EU-VerwR/*Fehling* § 10 Rn. 20 ff.

³² Z.B. EuGH v. 04.04.2017 – C-544/15 – *Fahimian*, Rn. 46.

³³ *Heselhaus/Nowak*, EU-Grundrechte-HdB/*Heselhaus* § 61 Rn. 48.

³⁴ Vgl. *Heselhaus/Nowak*, EU-Grundrechte-HdB/*Heselhaus* § 61 Rn. 55.

³⁵ Andeutungsweise *Sagan*, *EuZW*, 2023, 859, 862.

³⁶ *Pechstein/Nowak/Häde/Kocher/Schmitz* Art. 29 GRC Rn. 16.

³⁷ Erläuterungen zur Charta der Grundrechte, ABl. 2007, C 303/17, S. 26.

(R)ESC³⁸, in dessen Lichte sodann Art. 29 GRC zu lesen ist.³⁹ Das Recht auf Arbeit ist nicht als subjektives Recht auf einen bestimmten Arbeitsplatz, sondern als Pflicht zur Umsetzung einer Vollbeschäftigungspolitik zu verstehen.⁴⁰ Die Verpflichtung zu einer Vollbeschäftigungspolitik ergibt sich aus Art. 1 RESC, Art. 6 ICESCR und aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 122.⁴¹ Das Ziel ist auch sonst im Primärrecht in Art. 3 Abs. 3 EUV und Art. 151 Abs. 1 AEUV verankert.⁴² Als zentral für die Umsetzung der Vollbeschäftigungspolitik erachtet der ILO-Sachverständigenausschuss einen starken öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienst.⁴³ Mit Blick auf dieses Ziel besteht die Pflicht, einen effektiven Arbeitsvermittlungsdienst zu gewährleisten.⁴⁴

Auf dieser Grundlage ergeben sich jedenfalls proaktive Informations- und Beratungspflichten, die auf menschenrechtlicher Ebene bereits fester Bestandteil der menschenrechtlichen Pflichten sind. CESCR und Human Rights Committee betrachten es als allgemeine Umsetzungsverpflichtung (Art. 2 ICESCR bzw. Art. 2 ICCPR), Rechteinhaber:innen über ihre Konventionsrechte und deren Durchsetzbarkeit aufzuklären.⁴⁵ Im Einzelnen haben die UN Treaty Bodies derartige Pflichten für einzelne menschenrechtliche Gewährleistungen ausformuliert. In General Comments und Concluding Observations fordern die UN Treaty Bodies regelmäßig die Vertragsstaaten auf, ihren menschenrechtlichen Pflichten durch Informationskampagnen und Awareness Raising nachzukommen.⁴⁶ Auch die Spruchpraxis des ECSR zur RESC hat für verschiedene Rechte solche Pflichten entwickelt.⁴⁷ Damit sollen Berechtigte in die Lage versetzt werden, ihre Rechte tatsächlich auszuüben. Der Umfang dieser Informationspflichten reicht von allgemeinem Awareness Raising bis zu konkreter individueller Beratung bei Gefährdung der Rechtsverwirklichung. Entsprechend hat die zuständige Behörde Arbeitnehmer:innen proaktiv zu informieren und, je gewisser die Entlassung wird, sie individuell zu ihren Rechten zu beraten.

Besondere Pflichten ergeben sich zudem noch aus Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention, die von der EU ratifiziert wurde.⁴⁸ Dementsprechend bestehen für Menschen mit Behinderung besondere Pflichten, u.a. die Arbeitsvermittlung proaktiv zugänglich zu machen.⁴⁹

Aus all dem folgt, dass die zuständige Behörde bereits unionsrechtlich zum Tätigwerden verpflichtet ist, wenn sie durch die Übermittlung der Abschrift Kenntnis von einer beabsichtigten Massenentlassung erhält. Es trifft zwar zu, dass die Behörde nicht vollständig auf die erstmalig übermittelten Informationen vertrauen kann,⁵⁰ da über das „ob“ und den Umfang von Entlassungen gerade verhandelt wird. Aber das bedeutet nicht, dass sie deswegen untätig verharren muss. Aus den geschilderten Verfahrensgrundsätzen und grundrechtlichen Verpflichtungen folgt, dass sie sich selbst um die Einholung der für ihr Tätigwerden erforderlichen

³⁸ Lukas, RESC, Rn. 1.01 ff.

³⁹ Peers/Hervey/Kenner/Ward, Fundamental Rights/Kenner Article 29 Rn. 29.33.

⁴⁰ Grdl. Ashiagbor, The Right to Work, in: Búrca/Witte/Ogertschnig (Hrsg.), Social Rights in Europe, 2005, S. 241.

⁴¹ Lukas, RESC, Rn. 1.09; CESCR, UN Doc. E/C.12/GC/18, 2005; CEACR, General Survey 2020, Rn. 55.

⁴² S. EuArbRK/Schubert GRC Art. 29 Rn. 1.

⁴³ CEACR, General Survey 2020, Rn. 106 ff.

⁴⁴ Nivard, ESC Commentary Vol. 2/Giovannone RESC Art. 1 S. 87.

⁴⁵ CESCR, UN Doc. E/C.12/PRT/CO/5, 2023, Rn. 5; UN Doc. E/C.12/KHM/CO/2, 2023, Rn. 5; CCPR, UN Doc. CCPR/C/21/Rev.1/Add. 13, 2004, Rn. 7; bekräftigend CCPR, UN Doc. CCPR/C/GC/34, 2011, Rn. 18.

⁴⁶ Bspw. CESCR, UN Doc. E/C.12/GC/23, 2016, Rn. 63; CEDAW, UN Doc. CEDAW/C/GC/35, 2017, Rn. 30; CRC, CRC/C/GC/16, 2013, Rn. 68; CCPR, UN Doc. CCPR/C/KGZ/CO/3, 2022, Rn. 24.

⁴⁷ Nivard, ESC Commentary Vol. 2/Boghirnea/Militaru RESC Art. 9 S. 310; ECSR, Digest, 2022, S. 57 ff.

⁴⁸ Pechstein/Nowak/Häde/Kocher/Schmitz GRC Art. 29 Rn. 14 f.

⁴⁹ Bantekas/Stein/Anastasiou/Bantekas/Pennilas/Trömel CRPD Art. 27 S. 784 f.; vgl. zur Umsetzung der UN-BRK in Bundesrecht und die Verpflichtung von Einrichtungen der Bundesverwaltung *Welti et al.*, Evaluierung des novellierten Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG), BT-Drs. 20/4440 v. 11.11.2022.

⁵⁰ EuGH v. 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH, Rn. 33.

Informationen kümmern muss, wenn Arbeitgeber:innen ihrer kontinuierlichen Unterrichtspflicht nicht nachkommen. Die Behörde gewinnt demnach im Verlauf des Konsultationsprozesses eine immer größere Gewissheit über die ggf. anstehenden Massenentlassungen.

Welche Schritte die Behörde konkret unternehmen muss, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Die Behörde wird eine Prognoseentscheidung unter Einbeziehung aller relevanten Informationen (z.B. Lage des lokalen Arbeitsmarkts, Branche, Verfügbarkeit eigener Ressourcen o.ä.) zu treffen haben, inwieweit und wie spezifisch für einzelne Arbeitnehmer:innen sie tätig werden muss. Je gewisser Entlassungen bereits sind oder werden, desto mehr hat sich die Behörde mit den einzelnen Arbeitnehmer:innen zu befassen und desto mehr verdichten sich die Pflichten. In bestimmten Fällen kann es durchaus ausreichen, dass sich die Behörde nur einen ersten allgemeinen Überblick verschafft, ohne in diesem Stadium sich mit einzelnen Arbeitnehmer:innen zu befassen.⁵¹

Beim frühen Tätigwerden wird es auch darauf ankommen, dass die Behörde nicht die Integrität des Konsultationsverfahrens beeinträchtigt, indem sie einem möglichen Ergebnis vorausgreift.

4. Bedeutung für das nationale Recht

Anders als von manchen Seiten erhofft,⁵² enthält das Urteil des EuGH keine Argumente dafür, das deutsche Sanktionssystem im Massenentlassungsverfahren grundlegend auf den Prüfstand zu stellen. Die Entscheidung des EuGH bezieht sich allein auf die Unterrichtspflicht aus Art. 2 Abs. 3 UAbs. 2 MERL.⁵³

Die Entscheidung gibt aber Anlass, über ein wirksames Sanktionsregime für die Unterrichtspflicht aus § 17 Abs. 3 S. 1 KSchG nachzudenken. Jedenfalls bedarf der Verstoß dagegen einer Sanktionierung.⁵⁴ In Bezug auf Art. 6 MERL, der Sanktionen betrifft, hat der EuGH kürzlich betont, dass die Maßnahmen infolge eines Verstoßes gegen die Verpflichtungen der MERL einen effektiven und wirksamen gerichtlichen Rechtsschutz gem. Art. 47 GRC gewährleisten und eine tatsächliche abschreckende Wirkung haben müssen.⁵⁵ Ferner sind der Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten.⁵⁶

Eine mögliche Nichtigkeitsfolge ist im Rechtsvergleich – mit zwei Ausnahmen⁵⁷ – eine Besonderheit. Die Folgen eines Verstoßes in anderen Mitgliedstaaten reichen von Verwaltungssanktionen,⁵⁸ über an Arbeitnehmer:innen zu zahlende Entschädigungen,⁵⁹ eine Kombination aus Entschädigungen und Geldbußen⁶⁰ bis zu gar keinen Folgen.⁶¹ Im niederländischen Recht darf die zuständige Behörde die Entlassung nur genehmigen, wenn der Arbeitgeber die Informationspflichten vollständig erfüllt hat.⁶²

⁵¹ S. aber *Bader*, jurisPR-ArbR 16/2022 Anm. 1, der die Übermittlungspflicht generell als arbeitnehmerschützend ansieht.

⁵² *Bissels/Emmert/Schmitter*, jurisPR-ArbR 35/2023 Anm. 2; *Schäfer*, NZA, 2023, 857.

⁵³ A.A mit Blick auf § 17 Abs. 3 S. 6 KSchG *Krause/Fischer*, DB, 2023, 2243, 2247.

⁵⁴ LAG Berlin-Brandenburg, 09.08.2022 – 16 Sa 1588/21, Rn. 156.

⁵⁵ EuGH v. 5.10.2023 – C-496/22 – *Brink's Cash Solutions*, Rn. 45.

⁵⁶ MHD ArbR/*Spelge* § 121 Rn. 208.

⁵⁷ ECE, *Flash Reports on Labour Law 08/2023*, S. 36 (Griechenland), 64 (Rumänien).

⁵⁸ ECE, *Flash Reports 08/2023*, S. 13 (Belgien), 16 (Bulgarien), 37 (Ungarn), 50 (Malta), 70 (Spanien), 71 (Schweden).

⁵⁹ ECE, *Flash Reports 08/2023*, S. 27 (Finnland).

⁶⁰ ECE, *Flash Reports 08/2023*, S. 24 (Dänemark), 40 (Irland).

⁶¹ ECE, *Flash Reports 08/2023*, S. 17 (Kroatien), 23 (Tschechien), 26 (Estland), 41 (Italien), 42 (Lettland), 45 (Litauen), 49 (Luxemburg), 58 (Polen), 61 (Portugal), 65 (Slowakai), 69 (Slowenien).

⁶² ECE, *Flash Reports 08/2023*, S. 55.

Angemessene Sanktionen müssen der Bedeutung der Unterrichtungspflicht mit Blick auf das Zusammenwirken der Akteure und die Aufgabenerfüllung der Arbeitsagentur Rechnung tragen: Die (verlängerte) Entlassungssperre des § 18 KSchG ist angesichts ihrer kurzen Dauer keine effektive Sanktion.⁶³ Auch der ECSR hat sich im Rahmen des Monitorings von Art. 29 RESC kritisch zu einer verlängerten Entlassungssperre als einzige Sanktion für Verstöße gegen Informations- und Konsultationspflichten geäußert; Sanktionen müssten hinreichend abschreckend sein.⁶⁴ Erforderlich ist ein differenziertes und flexibles Sanktionssystem. Dieses könnte die Möglichkeit vorsehen, eine über den bisherigen § 18 KSchG hinausgehende Sperrfrist auszusprechen und/oder Geldbußen zu verhängen.

5. Auswirkungen auf das österreichische Recht⁶⁵

In Österreich wird die MERL in zwei Gesetzen umgesetzt. Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) befasst sich in § 108 mit der Information des Betriebsrats, das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) in § 45a mit der Information der zuständigen Behörde (dem Arbeitsmarktservice – AMS).

Obwohl das Verfahren in zwei Schritte aufgeteilt ist, zuerst die Information des Betriebsrates und dann die Information des Arbeitsmarktservice, sieht es eine Information des letzteren zum Zeitpunkt der Information des Betriebsrates nicht vor. Es verpflichtet Arbeitgeber:innen lediglich, dem Betriebsrat eine Kopie der Unterrichtung der Behörde zu übermitteln (§ 45a Abs. 4 AMFG), und auch, gegenüber dem Arbeitsmarktservice einen Nachweis zu erbringen, dass die Anhörung des Betriebsrats stattgefunden hat (§ 45 Abs. 3 AMFG). Darüber hinaus besteht keine Verpflichtung der Arbeitgeber:innen, die Behörde zu einem früheren Zeitpunkt zu informieren, insbesondere zu dem Zeitpunkt, zu dem der Betriebsrat nach § 109 Abs. 1a ArbVG schriftlich über die zentralen Aspekte der geplanten Massenentlassung in Kenntnis gesetzt wird.

Es scheint daher, dass Österreich die Bestimmung in Artikel 2 Abs. 3 Unterabs. 2 MERL nicht ordnungsgemäß umgesetzt hat. Insofern hat die Entscheidung keine Auswirkungen auf das österreichische Arbeitsrecht, abgesehen davon, dass sie auf das Fehlen einer angemessenen Bestimmung hinweist, die Arbeitgeber:innen verpflichtet, der zuständigen Behörde zumindest eine Kopie der Elemente der schriftlichen Mitteilung an den Betriebsrat zu übermitteln.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁶³ MHdB ArbR/*Spelge* § 121 Rn. 191; NK-ArbR/*Boemke* KSchG § 18 Rn. 11; s. auch BAG v. 13.02.2020 – 6 AZR 146/19, Rn. 105; a.A. *Aufleger*, SAE, 2022, 51, 53 f.; *Mengel/Blume*, ZfA, 2023, 451, 458.

⁶⁴ ECSR, *Conclusions 2022 - Greece - Article 29*.

⁶⁵ Der Abschnitt zum österreichischen Recht wurde von *Martin Gruber-Risak*, Universität Wien, verfasst

III. Anmerkung zum EGMR

Verdacht einer Straftat als Kündigungsgrund

– Anmerkung zu EGMR v. 27.06.2023 – Nr. 11643/18 – Ispiryan v. Litauen

von *Jana Wömpner*, Referatsleiterin Individualarbeitsrecht und angrenzende Rechtsgebiete beim DGB, Berlin

Zitiervorschlag: Wömpner, HSI-Report 3/2023, S. 13

mit Hinweisen zur **Bedeutung** der Entscheidung für das **österreichische Recht** (unter Abschnitt 5.)

von *Prof. Dr. Reinhard Resch*, Johannes Kepler Universität, Linz

Zitiervorschlag zu 5.: Resch, HSI-Report 3/2023, S. 16

1. Sachverhalt

In der vorliegenden Entscheidung geht es um die Unschuldsvermutung aus Art. 6 Abs. 2 EMRK und ihre Beachtung im Kündigungsschutzverfahren.

Frau *Ispiryan* (Beschwerdeführerin) war Schuldirektorin einer staatlichen Schule in Litauen. Die Beschwerdeführerin wurde aus dem Schuldienst entlassen, während ihr Strafverfahren wegen des Vorwurfs der Bestechlichkeit in der ersten Instanz noch nicht entschieden war. Das Ermittlungsverfahren gegen sie wurde im März 2017 eingeleitet. Die Beschwerdeführerin bestritt im gesamten Prozess die gegen sie erhobenen Vorwürfe. Sie wurde auf Antrag der Staatsanwaltschaft vom Schuldienst insgesamt über ein Jahr lang suspendiert. Das Strafverfahren erster Instanz zog sich mehrere Jahre, zum Zeitpunkt der Entscheidung des EGMR (2022) war es immer noch in der ersten Instanz anhängig.

Die Beschwerdeführerin wurde im Oktober 2018 aus dem Schuldienst entlassen. Während des Entlassungsverfahrens wurde die Beschwerdeführerin angehört, ein Vertreter der Gemeinde, die der Rechtsträger der Schule war, äußerte die Ansicht, dass die Beschwerdeführerin, die ihr zur Last gelegten Straftaten begangen habe.

Die Gemeinde stützte ihre Entlassungsentscheidung auf eine Regelung im litauischen Recht, wonach Leiter*innen von juristischen Personen des öffentlichen Rechts nach dem jeweiligen Binnenrecht der juristischen Person entlassen werden können. Das litauische Schulrecht sah vor, dass Schuldirektor*innen immer dann aus dem Amt entlassen werden können, wenn die Gemeinde das Vertrauen in sie verloren hat. Die Vorschrift ist voraussetzungslos, insbesondere müssen keine Gründe vorgetragen werden. Sie rechtfertigt sich nach litauischem Recht in der herausgehobenen Stellung von Leiter*innen öffentlicher Einrichtungen und ihrer besonderen Rolle in Hinblick auf das Vertrauen in den Staat und seiner Einrichtungen.

Die von der Beschwerdeführerin gegen ihre Entlassung gerichtete Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

2. Entscheidungsgründe

Zunächst legt der Gerichtshof seine Rechtsprechungsgrundsätze zum Anwendungsbereich des Art 6 Abs. 2 EMRK dar. Art. 6 Abs. 2 verbietet es Gerichten, von einer Strafbarkeit auszugehen, bevor die Person von einem Gericht verurteilt wurde. Die Unschuldsvermutung verbiete auch Äußerungen anderer öffentlichen Stellen zu laufenden strafrechtlichen Ermittlungsverfahren, die dazu geeignet sind, in der Öffentlichkeit das Bild zu erwecken, eine Beschuldigte* sei schuldig und die so der strafrechtlichen Untersuchung vorgeifen. Der Gerichtshof unterstreicht, dass es bei der Beurteilung auf den genauen Wortlaut und den Kontext der Äußerung ankommt. Zudem bekräftigt der Gerichtshof, dass die Unschuldsvermutung nicht auf das Strafverfahren beschränkt ist. Sein Anwendungsbereich sei weiter. Die Unschuldsvermutung beansprucht Geltung in allen zivilgerichtlichen, Disziplinargerichtlichen oder anderen Verfahren, die gleichzeitig mit einem Strafverfahren durchgeführt werden.

Im konkreten Fall kommt der Gerichtshof zu dem Schluss, dass kein Verstoß gegen Art. 6 Abs. 2 EMRK vorliegt. Dies folge daraus, dass Entlassungsgrund der Vertrauensverlust sei und nicht das eingeleitete Strafverfahren. Die Norm erlaube es gerade, eine Schuldirektorin voraussetzungslos aus dem Schuldienst zu entlassen. In Hinblick auf diese Möglichkeit bekräftigt der Gerichtshof, dass es nicht seine Aufgabe sei, eine abstrakte Normenkontrolle des nationalen Rechts durchzuführen. Der Gerichtshof beschränkt sich deswegen darauf, zu untersuchen, ob die im Verfahren erfolgten Äußerungen geeignet sind, Zweifel an der Unschuld der Schuldirektorin zu wecken. Insgesamt seien einige Äußerungen in diesem Kontext zweifelhaft, aus dem Gesamtzusammenhang ergebe sich jedoch, dass keine Vorverurteilung stattgefunden habe. Die Entlassung sei gerade nicht in irgendeiner Form auf das Fehlverhalten der Schuldirektorin gestützt worden.

3. Kommentar

Die Entscheidung setzt die Rechtsprechung des EGMR zum Geltungsbereich der Unschuldsvermutung fort. Wichtig ist die abermalige Bekräftigung, dass die Unschuldsvermutung nicht allein im Strafverfahren Anwendung findet, sondern in allen parallel zum Strafverfahren geführten Gerichtsverfahren.¹ Erforderlich ist, dass zwischen den Verfahren und den in ihnen erhobenen Vorwürfen eine Verbindung hergestellt werden kann. Der Gerichtshof betont, dass nicht jede Aussage, die im Zusammenhang mit einem strafrechtlichen Vorwurf getroffen wird, zu einem Verstoß gegen Art. 6 Abs. 2 EMRK führt. Es kommt vielmehr auf den genauen Wortlaut und den Kontext an.

In anderen Entscheidungen hat der Gerichtshof betont, dass für die Anwendung der Unschuldsvermutung maßgeblich der strafrechtliche Vorwurf, nicht aber die formelle Einleitung eines Strafverfahrens sei.²

In Hinblick auf die Zulässigkeit der Kündigung wegen des Vertrauensverlusts ist die Feststellung des EGMR hervorzuheben, dass es auf die nationale Ausgestaltung der Norm ankommt. Für die Begründung eines solchen Vertrauensverlusts darf das Gericht gerade nicht auf den strafrechtlichen Vorwurf abstellen. Der Gerichtshof betont insoweit, dass in den nationalen Kündigungsschutzverfahren gerade nicht darauf abgestellt wurde, dass die Kündi-

¹ So auch schon: EGMR v. 23.01.2018 – Nr. 15374/11 – *Güç v. Turkey*, besprochen von *Klocke*, AuR 2019, 128.

² Mit weiteren Nachweisen: *Buschmann*, AuR 2020, 497.

gung auf einem irgendwie gelagerten Fehlverhalten der Beschäftigten beruht und die Gemeinde ihr nicht vorgeworfen habe, eine Straftat begangen zu haben.³ Hierdurch wird deutlich, dass der Gerichtshof weiter auf den Einzelfall und die konkreten Entscheidungsgründe abstellen wird. Der Entscheidung ist gerade keine grundsätzliche Aussage zu entnehmen, dass Kündigungen wegen Vertrauensverlusts stets zulässig sind.

4. Auswirkung auf das deutsche Recht

Die Europäische Menschenrechtskonvention ist in Deutschland unmittelbar geltendes, einfaches Recht. Alle Gesetze sind völkerrechtsfreundlich auszulegen. Das Bundesverfassungsgericht erkennt die Unschuldsvermutung als nicht geschriebenes Verfassungsrecht an, zu dessen Auslegung Art. 6 Abs. 2 EMRK heranzuziehen ist.⁴

Im deutschen Recht wirft die Entscheidung erneut die Frage nach der Zulässigkeit von Verdachtskündigungen auf. Das Institut der Verdachtskündigungen ist in stetiger Rechtsprechung anerkannt und ebenso stetig kritisiert.⁵ Kündigungsgrund sei der Verdacht einer Straftat, der das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen des Arbeitgebers in die Arbeitnehmer*in entfallen lasse. Anknüpfungspunkt ist, dass die Arbeitnehmer*in das schwerwiegenden Fehlverhalten mit großer Wahrscheinlichkeit begangen habe, und der Arbeitgeber trotz aller Bemühungen den Verdacht nicht ausräumen konnte. Die Kündigung sei jedoch nicht verhaltens- sondern personenbedingt.⁶

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht in der Verdachtskündigung keinen Widerspruch zur Unschuldsvermutung aus Art. 6 Abs. 2 EMRK. Es hat in früheren Entscheidungen zunächst betont, dass die Unschuldsvermutung nur die Richter*in, die über die Anklage zu entscheiden hat, und nicht Arbeitgeber*in und die Arbeitsrichter*in binde.⁷ Die Verdachtskündigung beende ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis und stelle keine Strafe dar. Nunmehr, nach der Entscheidung des EGMR in Jahre 2018,⁸ hat das BAG seine Argumentation bereits ein wenig angepasst. Es stellt zwar im Grundsatz immer noch fest, dass an die Unschuldsvermutung unmittelbar nur die Strafrichter*in gebunden sei. Zusätzlich dürfe durch staatliche Stellen die strafrechtliche Verantwortung eines Beschuldigten, angeschuldigten oder angeklagten Arbeitnehmers jedoch nicht vorweggenommen oder gar ein erfolgter Freispruch infrage gestellt werden. Doch hindere ein anhängiges Strafverfahren und selbst ein rechtskräftiger Freispruch jedenfalls dann nicht an der Annahme, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei wirksam, wenn dem eine eigene richterliche Würdigung auf der Grundlage eines geringeren Beweismaßes zugrunde liegt und sich das Arbeitsgericht einer strafrechtlichen Bewertung enthält. Das Bundesarbeitsgericht stellt dann fest, dass, wenn Staaten gesetzlich geringere Beweisanforderungen im Zivilprozess festlegen dürfen, auch seine eigene Argumentation zur Verdachtskündigung – erst Recht – zulässig sei.⁹

Das BAG erkennt damit selbst, dass die Rechtskonstellation, die der Entscheidung des EGMR zu Grunde liegt, anders als die des deutschen Rechts ist. Die deutsche rechtliche Konstruktion, wonach es sich gerade nicht um eine Tat Kündigung mit geringerem Beweiswert handele, sondern die Verdachtskündigung ein Institut eigener Art sei, wird dennoch auf-

³ EGMR v. 27.06.2023 – Nr. 11643/18 – *Ispiryan v. Litauen*, Rn. 85.

⁴ Vgl. *Deinert*, AuR 2005, 285, 291; BVerfG v. 05.04.2010 – 2 BvR 366/10, Rn. 6.

⁵ Vergleich zum Meinungsstand: *Erfk/Niemann*, 23. Aufl., BGB § 626, Rn. 173.

⁶ Statt vieler: *Ascheid/Preis/Schmidt/Vossen*, 6. Auflage 2021, § 626 BGB, Rn. 345 ff.

⁷ BAG v. 14.09.1994 – 2 AZR 164/94, Rn. 24, BAG v. 12.02.2015 – 6 AZR 845/13, Rn. 30.

⁸ Fn. 2.

⁹ BAG v. 31.01.2019 – 2 AZR 426/18, Rn. 25.

rechterhalten und für zulässig erachtet. Entscheidender Unterschied ist aber, dass das deutsche Recht gerade keine geringeren Beweisanforderungen an eine Tat Kündigung ermöglicht. Durch den vom Bundesarbeitsgericht gezogenen Erst-Recht-Schluss wird zudem recht deutlich, dass die dogmatische Konstruktion der Verdachtskündigung als personenbedingte Kündigung letztlich nur davon ablenkt, dass es sich tatsächlich um eine Tat Kündigung mit geringeren Beweisanforderungen handelt.

Das BAG wird auch zukünftig in seiner Rechtsprechung von dem Grundsatz abrücken müssen, dass Art. 6 Abs. 2 EMRK nur die Richter*in im Strafverfahren binden würde. Es wird Verdachtskündigungen am Maßstab des Art 6 Abs. 2 EMRK messen müssen.

Die Entscheidung macht zudem deutlich, dass die Annahme des BAG, dass der EGMR jede Verdachtskündigung als zulässig erachtet habe, nicht richtig ist. Vielmehr respektiert der EGMR nationale Regelungen, macht aber auch deutlich, dass es für die Bestimmung der Grenze immer auf die im konkreten Verfahren geäußerten Annahmen ankommt. Niemand darf von staatlichen Stellen ohne rechtskräftige Verurteilung als Straftäter behandelt werden. Dies wird sehr deutlich bereits in der Entscheidung *Alkaşi* zu der Wirkung eines Freispruchs im Zivilprozess: „Any Statement or reasoning by a civil court calling into question the applicant’s established innocence would be incompatible with the requirements of Art. 6 § 2.“¹⁰ Zudem muss besonders hervorgehoben werden, dass, anders als im zu entscheidenden litauischen Recht, im deutschen Recht die Annahme eines Vertrauensverlusts des Arbeitgebers nicht ohne weitere Begründung ein Kündigungsgrund ist. Die Verdachtskündigung knüpft gerade daran an, dass der Arbeitgeber im Grunde überzeugt ist, dass die Arbeitnehmer*in eine Straftat begangen hat, es nur nicht beweisen kann. Im Zuge eines Kündigungsschutzprozesses wird dieser Verdacht des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht für ausreichend erachtet und bestätigt, wenn die Kündigungsschutzklage abgewiesen wird. Dem litauischen Recht fehlte gerade die im deutschen Recht immanente Verknüpfung zwischen Strafvorwurf und Vertrauensverlust. In Hinblick auf die Rechtsprechung des EGMR wird weiterhin genau auf die Begründung der arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zu achten sein. Denn auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist die Unschuldsvermutung zu wahren.

5. Auswirkung auf das österreichische Recht¹¹

a) Unschuldsvermutung und Verdachtsentlassung

Die aktuelle EGMR-Entscheidung sollte keinen Einfluss auf die österreichische Judikatur zur Verdachtsentlassung haben, judiziert doch der OGH in ständiger Judikatur, dass eine Entlassung niemals auf bloße Verdachtsmomente gestützt werden darf.¹² Zwar könnte man auch diese Aussage des OGH als einen Teilaspekt der Unschuldsvermutung deuten, er beruft sich aber gerade nicht auf die Unschuldsvermutung als Grundrecht. Das österreichische Arbeitsrecht verzichtet bei der Verdachtsentlassung (anders als das BAG) auf eine komplizierte dogmatische Konstruktion, ohne dass es im Ergebnis relevante Unterschiede geben dürfte.

¹⁰ EGMR v. 18.10.2016 – Nr. 21107/07 – *Alkaşi/Türkei*; vgl. auch *Buschmann*, AuR 2020, 497; EGMR v. 06.05.2019 – Nr. 53561/09 und 13952/11 – *Urat/Türkei*: „The second aspect of the protection afforded by Article 6 § 2 requires that a person must be treated in a manner that is consistent with his or her innocence[...]. The extension of the protection of Article 6 § 2 to subsequent non-criminal proceedings constitutes an important safeguard for the person’s established innocence in relation to any charge not proven.“ (Rn. 43).

¹¹ Der Abschnitt zum österreichischen Recht wurde von *Reinhard Resch*, Johannes Kepler Universität Linz, verfasst

¹² RIS-Justiz RS0029297; RS0029309; RS0029345; ausführlich m.w.N. *Resch*, Verdachtsentlassung und außerordentliche Verdachtskündigung, GRAU 2022/16, 67 (70 ff.); konform mit der vorliegenden EGMR-Entscheidung ist der Hinweis auf Nichtgeltung der strafrechtlichen Unschuldsvermutung im Beweisrecht des Zivilverfahrens in OGH v. 18.08.2010 – 8 ObA 53/10t, DRdA 2011, 547/50 (*Majoros*).

Der/die Arbeitgeber:in muss den Entlassungsgrund nachweisen und muss zumindest versuchen, den Sachverhalt aufzuklären. Unterlässt der/die Arbeitnehmer:in die zumutbare Mitwirkung an einer lückenlosen und rechtzeitigen Aufklärung, berechtigt den/die Arbeitgeber:in bereits ein diesbezügliches schuldhaftes Verhalten bzw. Unterlassen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur Entlassung. Gibt es auf Verschuldensebene Zwischenstufen, kann es sein, dass die Entlassung zwar berechtigt ist, den/die Arbeitnehmer:in aber ein – unter Umständen auch sehr weit gehendes – Mitverschulden gem. § 32 AngG bzw. § 1162b ABGB angelastet wird.

b) Art. 6 Abs. 2 EMRK und betriebliches Disziplinarrecht

Eine Rolle wird die Unschuldsvermutung im betrieblichen Disziplinarrecht spielen, auch bereits vor der vorliegenden EGMR-Entscheidung: Sowohl bei der zwingend als Betriebsvereinbarung auszugestaltenden betrieblichen Disziplinarordnung (§ 96 Abs. 1 Z. 1 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)) als auch bei der konkreten Verhängung einer betrieblichen Disziplinarmaßnahme (§ 102 ArbVG) ist Art. 6 Abs. 2 EMRK zu beachten. Bei der Ausgestaltung der Betriebsvereinbarung ist nämlich Art. 6 Abs. 2 EMRK wegen der Drittwirkung der Grundrechte auf die Betriebsvereinbarung als generell-abstrakte Norm (Gesetz im materiellen Sinn) zu beachten¹³ und damit ebenso bei der auf dieser Betriebsvereinbarung basierenden konkreten Verhängung der Disziplinarmaßnahme.¹⁴ Muss in weiterer Folge das Arbeits- und Sozialgericht über die Rechtmäßigkeit der Verhängung der Disziplinarmaßnahme entscheiden, wird auch die vorliegende Entscheidung relevant: Das Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ist ein von einem allfälligen Strafverfahren getrennt durchgeführtes Zivilverfahren, auf welches nach dem EGMR Art. 6 Abs 2 EMRK grundsätzlich zur Anwendung käme.¹⁵

c) Art. 6 Abs. 2 EMRK und Fürsorgepflicht, Hinweis auf Whistleblower-Richtlinie

Eigenständige Bedeutung im Arbeitsrecht hat die Unschuldsvermutung im Rahmen der Fürsorgepflicht und auch dieser Aspekt wird in der vorliegenden EGMR-Entscheidung nicht angesprochen, in welcher der EGMR das Grundrecht auf Wahrung der Unschuldsvermutung über das Strafverfahren hinaus nur allgemein auf Aussagen von Vertretern des Staates ausdehnt.

Die den/die Arbeitgeber:in treffende Fürsorgepflicht (§ 18 AngG bzw. § 1157 ABGB) erschöpft sich vordergründig in einer auslegungsbedürftigen Generalklausel. Sie beinhaltet aber unstrittig eine Verpflichtung des/der Arbeitgeber:in zur Wahrung des Persönlichkeitsschutzes (§ 16 ABGB).¹⁶ Eine positivrechtliche Erwähnung finden wir im Unionsrecht, wenn die Hinweisgeber-RL („whistleblower-RL“)¹⁷ einen angemessenen Schutz des durch Hinweisgeber:innen Beschuldigten verlangt: Nach Art. 22 der RL stellen die Mitgliedstaaten „gemäß der Charta sicher, dass betroffene Personen ihr Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und auf ein faires Gerichtsverfahren und die Wahrung der Unschuldsvermutung sowie ihre Verteidigungsrechte, einschließlich des Rechts auf Anhörung und des Rechts auf Einsicht in ihre Akte, in vollem Umfang ausüben können.“ Die Erwägungsgründe stellen klar, dass die Rechte der betroffenen Person geschützt werden, „um eine Rufschädigung oder andere negative Folge zu vermeiden“.¹⁸ Besteht eine Kultur der „Neidgesellschaft“ und Denuntiation (in Österreich gab es etwa in der Pandemie unverhältnismäßig viele Fälle von Denuntiation in der Nachbarschaft), ist gerade auch im Arbeitsrecht diese Garantie ganz wesentlich. Damit

¹³ Allgemein RIS-Justiz RS0038552; OGH v. 25.01.2006 – 9 ObA 57/05f, SZ 2006/9.

¹⁴ *Jabornegg*, in *Jabornegg/Resch/Kammler* (Hrsg), Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz (32. Lfg. 2013), § 102 Rz. 46 ff.

¹⁵ Rz. 74 des Urteils m.w.N.

¹⁶ M.w.N. *Resch*, Vertragliche und nachvertragliche Schutzpflichten/Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, JAS 2021, 49, 53 ff.

¹⁷ RL (EU) 2019/1937.

¹⁸ ErwGr. 100.

zeigt sich die Unschuldsvermutung – mag sie auch nur in der Hinweisgeber-RL positivrechtlich im Arbeitsrecht erwähnt sein – als wesentlicher Baustein der Fürsorgepflicht: Bei Anschuldigungen gegenüber Arbeitnehmer:innen besteht ein allgemeines Recht der Arbeitnehmer:innen auf Wahrung der Vertraulichkeit durch ihre Arbeitgeber:innen: Dies folgt aus Wertungen der Arbeitsrechtsordnung im Allgemeinen und den verallgemeinerungsfähigen Wertungen der Hinweisgeber-RL.¹⁹

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁹ Ausführlich dazu m.w.N. *Resch*, Vertragliche und nachvertragliche Schutzpflichten/Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, JAS 2021, 49 (insb. 62 ff.).

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Johannes Höller und Dr. Amélie Sutterer-Kipping

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 06.07.2023 – C-404/22 – Ethnikos Organismos Pistopoiisis Prosonton & Epangelmatikou Prosanatolismou

Rechtsvorschriften: Art. 2 Buchst. a, Art. 4 Abs. 2 Buchst. b KonsultationsRL 2002/14/EG

Schlagworte: Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen – Anwendungsbereich der KonsultationsRL – Begriff „Unternehmen“ – juristische Person des Privatrechts im öffentlichen Sektor – Abberufung von Arbeitnehmer*innen von einer leitenden Funktion

Kernaussage: 1. Eine juristische Person des Privatrechts, die wie eine Person des öffentlichen Rechts handelt und hoheitliche Tätigkeiten ausübt, unterliegt der KonsultationsRL, sofern sie im Übrigen Dienstleistungen gegen Entgelt erbringt, die mit von Marktteilnehmern erbrachten Dienstleistungen in Wettbewerb stehen.

2. Die Pflicht zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen findet keine Anwendung auf den Wechsel der Stelle bei einer kleinen Anzahl von geschäftsführend auf leitende Positionen ernannten Arbeitnehmer*innen, wenn dieser Wechsel nicht geeignet ist, die Beschäftigungssituation, die Beschäftigungsstruktur und die wahrscheinliche Beschäftigungsentwicklung in dem betreffenden Unternehmen zu beeinträchtigen oder die Beschäftigung allgemein zu bedrohen.

Erläuterungen: Der klagende Arbeitgeber hat ca. 80 Beschäftigte. Er wehrt sich gegen die Festsetzung eines Bußgeldes wegen der unterlassenen Unterrichtung der Arbeitnehmervertretung nach griechischem Recht. Dafür führt er zwei unionsrechtlich relevante Argumente ins Feld:

1. Fehlende Eigenschaft als „Unternehmen“ i.S.d. KonsultationsRL

Der privatrechtliche Arbeitgeber hat hoheitliche Aufgaben im Rahmen der Anerkennung von Bildungseinrichtungen und der Gleichwertigkeit von Diplomen übertragen bekommen. Er erbringt daneben wissenschaftliche und technische Unterstützung für zuständige Ministerien im Bereich der Politikplanung, Kommunikationsentwicklung. Des Weiteren erbringt er selbst Dienstleistungen der beruflichen Orientierung jeder Art und Form und bildet Führungskräfte des Sektors aus und weiter.

Die Mitgliedstaaten müssen gemäß Art. 4, 3 Abs. 1 KonsultationsRL Anhörungs- und Konsultationsrechte in größeren Unternehmen bzw. Betrieben vorsehen. Art. 2 Buchst. a KonsultationsRL definiert den Begriff „Unternehmen“ dahin, dass er jedes öffentliche oder private Unternehmen umfasst, das eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt, unabhängig davon, ob es

einen Erwerbszweck verfolgt oder nicht. Der Gerichtshof verweist auf Entscheidungen zu anderen Richtlinien, wonach der Begriff „wirtschaftliche Tätigkeit“ jede Tätigkeit umfasst, die darin besteht, Güter oder Dienstleistungen auf einem bestimmten Markt anzubieten.¹

Der Begriff ist damit weit zu verstehen, letztlich wird es darum gehen, ob eine Leistung gegen Entgelt angeboten wird. Auch im öffentlichen Sektor sind lediglich hoheitliche Tätigkeiten eindeutig nicht als wirtschaftliche Betätigung anzusehen.² Der Gerichtshof sieht die vorliegend vom Arbeitgeber durchgeführten Tätigkeiten dennoch nicht „von vornherein“ als wirtschaftliche Tätigkeiten an. Vom vorlegenden Gericht sei zu überprüfen, ob es für die erbrachten Tätigkeiten einen Markt gibt. Sofern dies aber zu bejahen ist, kann auch eine juristische Person des Privatrechts, die sowohl hoheitlich als auch wirtschaftlich handelt, als Unternehmen anzusehen sein. Letztlich geht es im Zusammenhang mit der KonsultationsRL wohl darum, ob die gesamte Einheit als Unternehmen anzusehen ist. Nicht erwogen wird vom EuGH dagegen, jeweils den konkreten Sachverhalt danach zu beurteilen, ob dieser in den Bereich des unternehmerischen Handelns fällt (so aber etwa i.R.v. § 14 BGB: „bei Abschluss des Rechtsgeschäfts“). Die Entscheidung lässt sich so verstehen, dass ein geringer Anteil der wirtschaftlichen Tätigkeit in Bezug auf sämtliche Aktivitäten des Rechtsträgers genügt, damit die Einstufung als Unternehmen gerechtfertigt ist. Bereits zuvor hatte der EuGH es als ausreichend angesehen, dass „teilweise“ wirtschaftliche Tätigkeiten erbracht werden.³

2. Anwendung auf eine kleine Zahl von Arbeitnehmer*innen in Führungspositionen

Art. 4 Abs. 2 KonsultationsRL gewährt den Arbeitnehmer*innen das Recht auf Unterrichtung und Anhörung zu „Beschäftigungssituation, Beschäftigungsstruktur und wahrscheinlicher Beschäftigungsentwicklung im Unternehmen oder Betrieb sowie zu gegebenenfalls geplanten antizipativen Maßnahmen, insbesondere bei einer Bedrohung für die Beschäftigung“.

Das vorlegende Gericht unterstellt, dass die Abberufung im vorliegenden Fall nicht geeignet ist, negative Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation im Unternehmen zu haben. Daran knüpft der Gerichtshof an. Er statuiert, dass der Tatbestand der Unterrichtung nicht bereits bei rein individuellen Arbeitsverhältnissen ausgelöst sei. Vielmehr sei dieser nur gegeben, wenn „die Beschäftigung innerhalb eines Unternehmens oder Betriebs allgemein bedroht wird (...)“. Dies liege bei der Entziehung von Führungsaufgaben bei drei von 80 Beschäftigten nicht nahe.

Das vorlegende Gericht wird diese Wertung zu beachten haben, wobei die Möglichkeit des innerstaatlichen Rechts, über die Richtlinienvorgaben hinauszugehen, in Erwägung zu ziehen ist.

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 13.07.2023 – C-765/21 – Azienda Ospedale-Università di Padova

Rechtsvorschriften: Art. 4 VO (EG) Nr. 507/2006 (bedingte Zulassung von Humanarzneimitteln, die unter den Geltungsbereich der VO (EG) Nr. 726/2004 fallen); VO (EU) 2021/953 (digitales COVID-Zertifikat der EU), Art. 3, 35, 41 EU-GRC

Schlagnworte: Pflichtimpfung für Beschäftigte des Gesundheitswesens – Beurlaubung von Menschen, die sich einer Pflichtimpfung verweigern – Genesenenstatus

¹ EuGH v. 20.07.2017 – C-416/16, EU:C:2017:574 – *Piscarreta Ricardo*, Rn. 34.

² *Greiner*, in: Schlachter/Heinig, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht, 2. Aufl. 2021, § 21 Rn. 9, siehe EuGH v. 11.11.2021 – C-948/19, EU:C:2021:906 – *Manpower Lit*, Rn. 36 und 37; EuGH v. 18.3.1997 – C-343/95 – *Diego Calí*; siehe auch die Erläuterungen zum Schlussantrag in *HSI-Report 1/2023*, S. 26.

³ So EuGH v. 11.11.2021 – C-948/19, EU:C:2021:906 – *Manpower Lit*, Rn. 45 f.

Kernaussage: Das vom Tribunale ordinario di Padova (Gericht Padua, Italien) mit Entscheidung vom 07.12.2021 eingereichte Vorabentscheidungsersuchen ist unzulässig.

Erläuterungen: Im vorliegenden Verfahren wird die Thematik der Pflichtimpfung behandelt. Die Klägerin ist seit 2017 beim Universitätsklinikum Padua beschäftigt. Mit einer Verfügung vom 16.09.2021 wurde ihr vom Klinikum mitgeteilt, dass sie mit sofortiger Wirkung und ohne Vergütung beurlaubt würde, da sie ihrer Pflichtimpfung nicht nachgekommen sei und ihr somit keine weiteren Aufgaben zugeordnet werden könnten. Die ausgesprochene Beurlaubung bleibe dabei so lange in Kraft, bis sie sich impfen lasse, andernfalls bis zum Abschluss des nationalen Impfplans, und so höchstens bis zum 31.12.2021. Mit ihrer gegen diese Verfügung erhobenen Klage beantragt die Klägerin, wieder zum Dienst zugelassen zu werden. Sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses wie auch im Rahmen eines freien Berufs bestehe kein Grund für die Beurlaubung, da sie als von der Erkrankung Genesene auf natürliche Weise gegen Covid immunisiert sei.

Mit seiner ausführlichen Begründung lehnt der EuGH den Antrag auf ein beschleunigtes Verfahren ab (da die vom vorlegenden Gericht gemachten Angaben hierfür nicht ausreichen; hierzu: Rn. 24 – 28) und kommt zu einer Unzulässigkeit aller sieben Vorlagefragen. Die Unzulässigkeit, so der EuGH, folge aus der großen Ungenauigkeit des vom Gericht vorgelegten Vorabentscheidungsersuchen (Rn. 37, 44, 60), das den unbedingt einzuhaltenden Inhaltsanforderungen an ein solches aus Art. 94 der Verfahrensordnung des Gerichtshofs nicht genüge.

Damit bleibt der unionsrechtliche Hintergrund der Frage vorerst weiter ungeklärt, wie mit der Weigerung gegen Pflichtimpfungen und sich hieraus ergebenden arbeitsrechtlichen Sanktionen umzugehen ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen der Cour de cassation (Frankreich) vom 07.06.2023, eingereicht am 09.07.2023 – C-367/23 – Artemis security

Rechtsvorschriften: Art. 9 Abs. 1 Buchst. a ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes von Nachtarbeiter*innen – Beweis der Kausalität zwischen unterlassener Untersuchung und erfahretem Nachteil als zusätzliche Voraussetzung für eine Entschädigung

Erläuterungen: In der vorliegenden Rechtssache geht es um die Untersuchung des Gesundheitszustandes von Nachtarbeiter*innen. Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der ArbeitszeitRL verlangt, dass der Gesundheitszustand von Nachtarbeiter*innen vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig unentgeltlich untersucht wird. Das vorlegende Gericht möchte wissen, ob eine nationale Vorschrift mit Unionsrecht vereinbar ist, wenn sie einen Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin wegen Verstoßes der Schutzbestimmung der verstärkten medizinischen Überwachung bei Nachtarbeit zusätzlich vom Nachweis eines spezifischen Nachteils abhängig macht. Zuvor hatte der EuGH in der Rechtssache *Fuß* vom 14.10.2010⁴ bereits entschieden, dass die Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit in Art. 6 der ArbeitszeitRL einen Verstoß gegen diese Bestimmung darstellt, ohne dass es nötig wäre, darüber hinaus das Vorliegen eines spezifischen

⁴ EuGH v. 14.10.2010 – C-243/09 – *Fuß*, Rn. 53.

Nachteils nachzuweisen. Anders gewendet, ist Art. 9 Abs. 1 Buchst. a ArbeitszeitRL so auszulegen, dass die bloße Feststellung der Nichtdurchführung der gesundheitlichen Untersuchung einen Anspruch auf Entschädigung begründet?

Vorabentscheidungsersuchen des Okrazhen sad Smolyan (Bulgarien) vom 12.07.2023, eingereicht am 13.07.2023 – C-435/23 – Glavna direktsia Granichna politzia

Rechtsvorschriften: Art. 12 Buchst. a ArbeitszeitRL 2003/88/EG, Art. 20, 31 EU-GRC

Schlagworte: Nachtarbeit – Schichtarbeit – privater und öffentlicher Sektor – Aufgaben der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und des Schutzes der Bevölkerung

Erläuterung: Während im Privatsektor beschäftigte Arbeitnehmer*innen in Bulgarien für ihre Nachtarbeit einen Entgeltzuschlag erhalten, haben im Schichtdienst arbeitende Polizist*innen und Feuerwehrleute nur Anspruch auf Vergünstigungen (etwa weitere bezahlte Urlaubstage), die auch Nicht-Nachtarbeiter*innen desselben öffentlichen Sektors gewährt werden. Die Vergünstigungen kommen ihnen nicht wegen der Nachtarbeit, sondern aufgrund ihrer besonderen Aufgaben als Hüter*innen der öffentlichen Ordnung und des Schutzes der Bevölkerung zugute. Die Vergünstigungen stehen in keinem Zusammenhang mit der Art der Nachtarbeit. Das vorlegende Gericht möchte daher wissen, ob eine solche Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit einem rechtlich zulässigen Ziel steht, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmer*innen sowohl gegenüber einer anderen Gruppe von Arbeitnehmer*innen desselben öffentlichen Sektors als auch gegenüber Arbeitnehmer*innen des Privatsektors benachteiligt wird.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen der Corte suprema di cassazione (Italien), eingereicht am 28.04.2023 – C-278/23 – Biltena

Rechtsvorschriften: § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

Schlagworte: Erteilung jährlicher Lehraufträge – maximale Gesamtdauer der befristeten Verträge und die Höchstzahl der Verlängerungen – fehlende sachliche Gründe – Schadensersatz

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Lecce (Italien) vom 22.05.2023, eingegangen am 24.05.2023 – C-322/23 – Lufoni

Rechtsvorschriften: § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse

Schlagworte: Festlegung des Dienstalters zum Zeitpunkt der Verbeamtung – unterschiedliche Anrechnung der Jahre

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Civile di Padova (Italien) vom 22.06.2023 eingegangen am 13.07.2023 – C-439/23 – Consiglio nazionale delle Ricerche

Rechtsvorschriften: § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG) und Art. 21 EU-GRC

Schlagworte: Zeitliche Anwendung der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse – fehlende Rückwirkung des Unionsrechts

Erläuterungen: Das vorliegende Gericht möchte wissen, ob die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse auf solche Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, die in der Zeit vor dem Inkrafttreten der Richtlinie begründet wurden und wegen Ablaufs der Vertragsdauer endeten; zweitens, ob die Richtlinie auf befristete Arbeitsverträge Anwendung findet, die vor dem Inkrafttreten der RL 1999/70/EG begründet wurden und vor dem Ablauf der den Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinie gesetzten Frist endeten; drittens, ob die Richtlinie auf befristete Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, die in der Zeit nach dem Inkrafttreten der RL 1999/70/EG und vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist begründet wurden, aber erst nach dem Ablauf der Umsetzungsfrist endeten.

In der italienischen Rechtsprechung werden zur Frage nach dem zeitlichen Anwendungsbereich von § 4 Rahmenvereinbarung zwei konträre Ansichten vertreten. Einer Ansicht zur Folge findet die Norm keine Anwendung auf befristete Arbeitsverhältnisse, die vor Ablauf der Umsetzungsfrist vollständig durchgeführt worden sind. Diese Ansicht stützt sich auf die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Rückwirkungsverbotes. Demgegenüber stützt sich die zweite Ansicht auf die in der Rechtsprechung des Gerichtshofs inzwischen verfestigte Auslegungsregel⁵, nach der eine neue Vorschrift, soweit nichts Abweichendes bestimmt ist, unmittelbar auf die „künftigen Auswirkungen“ eines Sachverhalts anzuwenden ist, der unter der Geltung der alten Vorschrift entstanden ist. Nach Ansicht des vorliegenden Gerichts muss die Auslegungsregel so verstanden werden, dass sich § 4 Rahmenvereinbarung nur auf solche befristeten Arbeitsverhältnisse bezieht, die im Zeitraum vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist entstanden sind und in wesentlicher Kontinuität auch danach andauern, nicht jedoch auf befristete Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie vollständig beendet waren.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Berufsqualifikation

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pikmäe vom 14.09.2023 – C-75/22 – Europäische Kommission/Tschechische Republik

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 Buchst. g und h, 45 Abs. 2 BerufsqualifikationsRL 2005/36/EG und 2013/55/EU

Schlagworte: Vertragsverletzung eines Mitgliedstaats – Anerkennung von Berufsqualifikationen – Eignungsprüfung – Bestimmung des Status eines „Migranten unter Aufsicht“ eines „Antragstellers, der sich auf die Eignungsprüfung vorbereiten will“

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁵ EuGH v. 10.06.2010 – C-395/08 und C-396/08 – *INPS*, Rn. 53; v. 12.09.2013 – C-614/11 – *Kuso*, Rn. 25; v. 14.07.1970 – C-68/69 – *Brock*, Rn. 7; v. 10.07.1986 – C-270/84 – *Licata/WSA*; v. 18.04.2002 – C-290/00 – *Duchon*, Rn. 21.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Richard De La Tour vom 13.07.2023 – C-518/22 – AP Assistenzprofis

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 26 EU-GRC, Art. 19 UN-BRK

Schlagworte: Persönliche Assistenz für Menschen mit Behinderung – Berücksichtigung der Wünsche und Bedürfnisse der assistenznehmenden Person in Form einer Alterspräferenz bei der Wahl der persönlichen Assistenz – Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Kernaussage: Eine Alterspräferenz bei der Auswahl einer persönlichen Assistenzperson für einen Menschen mit Behinderung kann, auch wenn diese eine Altersdiskriminierung von Bewerber*innen zur Folge hat, durch das Recht auf Selbstbestimmung gerechtfertigt sein.

Erläuterung: Dieses vom BAG vorgelegte Verfahren beschäftigt sich mit der Achtung der Wünsche und Bedürfnisse von Personen mit Behinderung, einer etwaig dadurch entstehenden Altersdiskriminierung und ihrer möglichen Rechtfertigung.

Im Ausgangsfall veröffentlichte die Beklagte, die Assistenzleistungen für Menschen mit Behinderungen anbietet, ein Stellenangebot, mit dem eine weibliche Assistenz „am besten zwischen 18 und 30 Jahren“ für eine 28-jährige Studentin gesucht wurde. Die 1968 geborene Klägerin bewarb sich auf diese Stelle und wurde abgelehnt. In ihrer hiergegen gerichteten Klage verlangt sie die Zahlung einer Entschädigung aufgrund einer Altersdiskriminierung.

Die Klägerin ist der Ansicht, dass ein bestimmtes Alter für das Vertrauensverhältnis im Rahmen einer solchen Assistenzdienstleistung nicht relevant sei. Dem widerspricht die Beklagte mit dem Argument, dass die streitgegenständliche Alterspräferenz eine wichtige Voraussetzung dafür sei, der Assistenznehmerin eine gleichberechtigte Teilhabe am universitären Leben zu ermöglichen.

Den rechtlichen Hintergrund bildet hierbei Art. 2 Abs. 5 GleichbehandlungsrahmenRL, der nationale Vorschriften aus dem Geltungsbereich der Richtlinie ausnimmt, die „zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind“. Das BAG stellt dem EuGH nun die Frage, ob der in § 8 Abs. 1 SGB IX enthaltene Passus: „Bei der Entscheidung über die [...] Ausführung der Leistungen zur Teilhabe wird berechtigten Wünschen der Leistungsberechtigten entsprochen. Dabei wird auch auf die persönliche Lebenssituation, das Alter [...] der Leistungsberechtigten Rücksicht genommen“ eine Solche Regelung zum Schutz der Freiheit anderer darstellt.

In seinen Schlussanträgen gibt der GA zu bedenken, dass eine persönliche Assistenz aus der Natur der Sache heraus tief in die Privat- und Intimsphäre der assistenznehmenden Person reiche. Dieser Umstand rechtfertige es, dass bei der Wahl einer solchen Assistenz die geäußerten Wünsche der assistenznehmenden Person in besonderer Weise Berücksichtigung finden.

Der vorliegende Fall betreffe die Assistenz bei einem Universitätsstudium. Ziel der Assistenz sei hier, eine gleichberechtigte Teilhabe am universitären Leben zu ermöglichen. Hierbei sei die Interaktion mit anderen Studierenden ein wichtiger Aspekt. Denn auch hier müsse die persönliche Assistenz umfassende Hilfestellung leisten und stelle damit einen integralen Bestandteil des universitären Lebens der betroffenen Person dar. Die in Rede stehende Alterspräferenz in der Stellenanzeige sei auf den nachvollziehbaren Gedanken zurückzuführen, dass eine gleichaltrige Person „aufgrund der psychologischen und sozialen Merkmale, die für diese

Altersgruppe typisch sind, diesen Teil der erforderlichen persönlichen Assistenz besser erfüllen kann, insbesondere indem sie [...] eine bessere Teilnahme sowie eine bessere Integration der Person mit Behinderung in das soziale Leben an der Universität ermöglicht“ (Rn. 69) und so die Autonomie und Teilnahme der Person mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben stärken könne. Dieses streitgegenständliche Wunsch- und Wahlrecht als Ausformung des Rechts auf Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung könne deshalb als ein „schützenswertes Recht anderer“ nach Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie angesehen werden. Die betreffenden nationalen Regelungen, die diesem Wahlrecht zugrunde liegen, würden somit vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen, was eine ungleiche Behandlung im Bewerbungsverfahren ermöglichen würde.

Die weiteren vom BAG herangezogenen Bestimmungen der RL (insbes. Art. 4 Abs. 1, wesentliche berufliche Anforderung) hält der GA indes nicht für einschlägig (Rn. 73-97).

Das vorliegende Verfahren bewegt sich im Spannungsfeld zwischen dem Selbstbestimmungsrecht von Menschen mit Behinderung und möglichen, durch Ausübung dieses Rechts herbeigeführten (Alters-)Diskriminierungen. Dabei stellt sich die Frage, ob eine Diskriminierung hätte vermieden werden können, wenn die Beklagte bei der Stellenausschreibung anstatt auf das verpönte Merkmal „Alter“ auf das Kriterium der „sozialen Nähe“ der Assistenz zur assistenzempfangenden Person (vorliegend also zum universitären Umfeld) abgestellt hätte. Denn gerade dieser Wunsch nach einer „sozialen Nähe“ der Assistenzperson zur Lebensrealität der assistenznehmenden Person ist Ausdruck des der Alterspräferenz zugrundeliegenden schützenswerten Bedürfnisses der Studentin mit Behinderung (so auch der Generalanwalt in Rn. 69).

Neu anhängige Verfahren

Klage, eingereicht am 10.08.2023 – C-519/23 – Europäische Kommission/Italienische Republik

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV

Schlagworte: Vertragsverletzungsverfahren – offene und versteckte Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit – Dozent*innen – Umsetzung einer Entscheidung des EuGH – Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn – Zahlung rückständiger Beträge

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Karlsruhe (Deutschland), vom 24.04.2023, eingereicht am 06.06.2023 – C-349/23 – Zetschek

Rechtsvorschriften: § 48 Abs. 2 Deutsches Richterergesetz, Art. 2 Abs. 2 Buchstabe a, Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Altersdiskriminierung – Verbot des Hinausschiebens des Eintritts in den Ruhestand von Bundesrichter*innen im Unterschied zu anderen Bundesbeamt*innen

Vorabentscheidungsersuchen des Oberlandesgerichts Köln (Deutschland), eingereicht am 04.07.2023 – C-408/23 – Anwaltsnotarin

Rechtsvorschriften: Art. 6 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 21 EUGRC

Schlagworte: Altersdiskriminierung – Verbot der Bestellung zur/zum Anwaltsnotar*in nach Vollendung des 60. Lebensjahres trotz unbesetzter Stellen – Gefahr einer mangelhaften Versorgung mit notariellen Leistungen

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Gießen (Deutschland), eingereicht am 26.05.2023 – C-333/23 – Habonov

Rechtsvorschriften: Art. 2, 3 und 6 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 19 EUV, Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Richterbesoldung im Land Hessen – Fristen zur Umsetzung europäischer Standards – an das Lebensalter anknüpfende Besoldungsgruppen

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien) vom 07.06.2023, eingegangen am 12.07.2023 – C-441/23 – Omnitel Comunicaciones

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG; Art. 15 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Begriff Leiharbeit – Mutterschaftsurlaub – Folgen der Nichtigkeit einer Kündigung – gesamtschuldnerische Haftung

Erläuterungen: Nach spanischem Recht bedürfen Leiharbeitsunternehmen der behördlichen Genehmigung. Das höchste spanische Gericht legt dem EuGH hierzu Vorlagefragen vor.

1. Unterliegt ein Unternehmen, das Arbeitnehmer ohne diese Genehmigung überlässt, dennoch den Vorgaben der RL Leiharbeit? Da die Richtlinie eine solche Einschränkung nicht macht, wird diese Frage in der deutschsprachigen Literatur, soweit ersichtlich, nicht erörtert.⁶
2. Kann von Leiharbeit ausgegangen werden, wenn die Arbeitnehmerin zwar (überwiegend aus dem Homeoffice) für ein anderes Unternehmen tätig wird, dabei aber weiterhin einen monatlichen Tätigkeitsbericht für den Vertragsarbeitgeber erstellen muss und dieser Sonderurlaub, Jahresurlaub und die Arbeitszeiten der Arbeitnehmerin freigibt?
3. Hätte die Anwendbarkeit der LeiharbeitsRL die Anwendbarkeit des Equal Pay-Grundsatzes nach Art. 5 Abs. 1 der RL zur Folge?
4. Welche Konsequenzen hat es, dass die Arbeitnehmerin nach ihrem Mutterschaftsurlaub ein Recht auf Rückkehr auf ihren Arbeitsplatz hat, ihr Vertragsarbeitgeber, für den sie gearbeitet hat, aber nicht für den Kunden arbeitet, für den sie zuvor tätig geworden ist?
5. Hätte die Anwendbarkeit der LeiharbeitsRL unionsrechtlich zwingend eine gesamtschuldnerische Haftung von Verleiher und Entleiher für die gesetzlichen Ansprüche aufgrund einer nichtigen Kündigung zur Folge?⁷

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁶ In Erwägung gezogen wird lediglich, dass ein Überlassungszweck bereits bei Einstellung vorliegen soll, so etwa *Forst*, in *Schlachter/Heinig* (Fn. 2), § 16 Rn. 61. Allerdings soll die Änderung des Arbeitsvertrags der Einstellung gleich stehen, was wegen des höchstpersönlichen Charakters des Arbeitsverhältnisses, § 613 BGB, regelmäßig gegeben sein dürfte.

⁷ Zur Frage, ob Unionsrecht die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses als Sanktion vorgibt, siehe EuGH v. 17.03.2022 – C-232/20 – *Daimler*, Rn. 87 ff. m. Anm. *Klengel*, in *HSI-Report 2/2022*, S. 5 ff.

6. Massenentlassung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 13.07.2023 – C-134/22 – G GmbH

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Information und Konsultation – Verpflichtung des Arbeitgebers der zuständigen Behörde eine Abschrift der Auskünfte zu übermitteln, die den Arbeitnehmervertreter*innen mitgeteilt wurden – Folgen der Nichterfüllung dieser Verpflichtung

Kernaussage: Die Verpflichtung des Arbeitgebers gemäß Art. 2 Abs. 3 Unterabs. 2 MassenentlassungsRL, der zuständigen Behörde eine Abschrift von Teilen der schriftlichen Mitteilung an die Arbeitnehmervertretung zu übermitteln, ist nicht individualschützend.

Erläuterungen: Siehe oben, Anm. von *Schmitz*, HSI-Report 3/2023, S. 5.

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Mindestlohn

Neu anhängige Verfahren

Nichtigkeitsklage, eingereicht am 18.01.2023 – C-19/23 – Königreich Dänemark/Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union

Rechtsvorschriften: MindestlohnRL 2022/2041; Art. 153 Abs. 5 AEUV

Schlagworte: Festsetzung des Lohnniveaus in den Mitgliedstaaten – Koalitionsrecht – Überschreitung des Grundsatzes der begrenzten Einzelermächtigung⁸

Erläuterungen: Die MindestlohnRL 2022/2041 verpflichtet die Mitgliedstaaten, nach Ablauf der Umsetzungsfrist zum 15.11.2024 Tarifverhandlungen zu fördern und, sofern der Mitgliedstaat einen gesetzlichen Mindestlohn kennt, bestimmte Verfahrensbestimmungen zu seiner Festlegung einzuhalten. So müssen bei der Festlegung der Höhe des Mindestlohns, die grundsätzlich alle zwei Jahre erfolgen muss, bestimmte Kriterien berücksichtigt werden. Die Durchsetzung des Mindestlohnanspruchs muss auch durch entsprechende Vorschriften bei der Vergabe flankiert werden.

Trotz der eher weichen Formulierung der Richtlinie sind einige Stimmen in der deutschsprachigen Literatur sowie die Regierungen von Dänemark und Schweden mit der Regelung nicht einverstanden.⁹ Letztere reichten daher Nichtigkeitsklage gegen die Regelung ein.¹⁰ Rechtlich machen sie dies daran fest, dass der EU die Regelungskompetenz fehlt. Die MindestlohnRL betreffe das Arbeitsentgelt und das Koalitionsrecht – beides wird nach Art. 153 Abs. 5 AEUV von der Unionskompetenz zur Regelung der Sozialpolitik ausgenommen – und verletze daher den Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung nach Art. 5 Abs. 3 EUV. Außerdem hätte die Richtlinie gemäß Art. 153 Abs. 1 Buchst. f, Abs. 2, UAbs. 3 AEUV

⁸ *Franzen*, EuZA 2023, 361.

⁹ So etwa *Klumpp*, EuZA 2021, 284 (zum Kommissionsentwurf); *Thüsing/Hütter-Brungs*, NZA 2021, 170 (Kommissionsentwurf); *Vogt*, EuZA 2023, 50 ff.; die Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht hingegen bejahend *Eichenhofer*, AuR 2021, 148 ff.; ausf. zu den relevanten unionsrechtlichen Aspekten *Sagan/Witschen/Schneider*, ZESAR 2021, 103 ff.

¹⁰ Siehe hierzu *Franzen*, EuZA 2023, 361.

(u.a. kollektive Interessenwahrnehmung) im Wege der Einstimmigkeit ergehen müssen, stattdessen wurde aber allein auf Art. 153 Abs. 1 Buchst. b AEUV („Arbeitsbedingungen“) zurückgegriffen und das Mehrheitsprinzip angewandt.

Die kompetenzrechtlichen Bedenken gegen eine Sicherung sozialer Standards durch europäische Mindestlöhne haben dementsprechend in Text und Regelungsgehalt der MindestlohnRL jedoch hinreichend Niederschlag gefunden (siehe Erwägungsgrund 19). Die MindestlohnRL macht keine Vorgaben für eine konkrete Festlegung des Arbeitsentgelts. Die bloße Verpflichtung, bei einer tarifvertraglichen Abdeckung von unter 80% einen rechtlichen Rahmen für Tarifverhandlungen sowie einen Aktionsplan zu verabschieden, um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen und das Recht auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung wahrnehmen zu können (Art. 4 MindestlohnRL), wahrt auch vollumfänglich die Kompetenz der Mitgliedstaaten, das „Koalitionsrecht“ i.S.v. Art. 153 Abs. 5 AEUV zu regeln. Da es in der Richtlinie um soziale Mindeststandards geht, ist zudem auch Art. 153 Abs. 1 Buchst. b AEUV die richtige Ermächtigungsgrundlage für den gesamten Rechtsakt.¹¹

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 14.09.2023 – C-113/22 – TGSS

Rechtsvorschriften: Art. 6 RL 79/7/EWG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der sozialen Sicherheit)

Schlagworte: Nationale Regelung, wonach nur Frauen einen Anspruch auf eine Rentenzulage haben – doppelte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wenn eine Regelung ungeachtet des Vorabentscheidungsurteils des Gerichtshofs weiterhin durch die Verwaltung angewandt wird – Umfang der Entschädigung

Kernaussage: Väter von zwei und mehr leiblichen oder adoptierten Kindern, die sich in Spanien eine beitragsbezogene Rente wegen dauernder Invalidität gerichtlich erstreiten müssen, haben Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung. Aus einer Verwaltungspraxis, die in der systematischen Weigerung besteht, diese Zulage auch Vätern zu gewähren, und damit die Konsequenzen außer Acht lässt, die sich aus einem Urteil von 2019¹² ergeben, in dem der EuGH bereits festgestellt hatte, dass die ausschließliche Gewährung dieser Zulage an Mütter diskriminierend ist, ergibt sich für diese Väter eine doppelte Diskriminierung. Durch die Nichtgewährung der Rentenzulage werden ausschließlich Väter gezwungen, ihren Anspruch gerichtlich geltend zu machen, was zur Folge hat, dass sie länger warten müssen und ihnen zusätzliche Kosten entstehen. Folglich dürfen sich nationale Gerichte nicht darauf beschränken, Vätern den Anspruch auf die streitige Rentenzulage rückwirkend zuzusprechen. Die Entschädigung muss die den Vätern entstandenen Auslagen, einschließlich der Prozesskosten und Anwaltshonorare, berücksichtigen.

¹¹ Eichenhofer, AuR 2021, 148, 155.

¹² EuGH v. 12.12.2019 – C-450/18 – WA.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Østre Landsret – Nordhavn (Dänemark) vom 30.06.2023, eingegangen am 06.07.2023 – C-417/23 – Slagelse Almennyttige Boligselskab Afdeling Schackenborgvænge

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. a und b AntirassismusRL 2000/43/EG

Schlagworte: Sozialwohnungsbau – Begriff „ethnische Herkunft“ bzw. „einer ethnischen Gruppe angehören“ – Entwicklungspläne zur Reduzierung von Sozialwohnungen – Wohngebiet in denen mehr als 50 % „Einwanderer und ihre Nachkommen aus nichtwestlichen Staaten“ wohnen – unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung

Erläuterung: Dem vorliegenden Vorabentscheidungsersuchen liegt die Frage zugrunde, ob die dänische Regelung, die den „Entwicklungsplänen zur Reduzierung von Sozialwohnungen für Familien in sogenannten ‚Umgestaltungsgebieten‘“¹³ (vormals „ausgeprägten Ghettos“) zugrunde liegt, eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellt, die gegen das dänische Lov om etnisk ligebehandling (Gesetz über ethnische Gleichbehandlung) und die ihm zugrunde liegende Richtlinie 2000/43/EG verstößt.

Im Ausgangsverfahren (das aus vielen zusammengefassten Einzelverfahren besteht) wurde den Klägern der jeweilige Mietvertrag gekündigt. Die Kriterien, die den Kündigungen zugrunde lagen, bezögen sich laut der zuständigen Wohnungsbaugesellschaft SAB teils auf die Einkommensverhältnisse der Mieter*innen und auf im jeweiligen Haushalt begangene Straftaten. Die Kläger sind hingegen der Ansicht, dass die die Kündigung ermöglichenden nationalen Gesetze und Entwicklungspläne, die das offizielle Ziel verfolgen „Ghettos zu beseitigen“ in Wahrheit die Entfernung von Bewohnern mit nicht-westlichem Hintergrund bezwecken. Dieses Ziel sei unionsrechtswidrig, sodass die Kündigung sie unmittelbar oder zumindest mittelbar aufgrund ihrer ethnischen Herkunft nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a AntirassismusRL diskriminiere.

Das Verfahren ist Teil einer hochemotional geführten Debatte, bei der die regierenden Sozialdemokraten mit einer repressiven Wohnungspolitik versuchen, Integrationsversäumnissen Herr zu werden. Der EuGH bekommt mit diesem Vorlageverfahren die Möglichkeit, der AntirassismusRL 2000/43/EG zu praktischer Wirksamkeit zu verhelfen.

Vorabentscheidungsersuchen des Ustavni sud Republike Hrvatske (Kroatien), eingereicht am 28.04.2023 – C-277/23 – Ministarstvo financija

Rechtsvorschriften: Art. 18 Abs. 7, Art. 67 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, Art. 18, 20, 21 AEUV

Schlagworte: Erhöhung des Grundfreibetrags für ein unterhaltsberechtigtes Kind im Rahmen der Einkommensteuer – über der vorgesehenen fixen Einkunftsgrenze liegende Unterstützung i.R.v. „Erasmus+“ – Studierendenmobilität

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichtshofs (Österreich), eingereicht am 25.05.2023 – C-329/23 – Sozialversicherungsanstalt

Rechtsvorschriften: KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, DurchsetzungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Unionsbürger*in, der/die gleichzeitig in einem EU-Mitgliedstaat, in einem EWR-EFTA-Staat (Liechtenstein) und in der Schweiz erwerbstätig ist – unionsrechtlichen Normen

¹³ So die Formulierung in der deutschen Sprachfassung des Vorabentscheidungsersuchens.

über die Bestimmung des anwendbaren Rechts im Bereich der sozialen Sicherheit – Begriff des „vorherrschenden Sachverhalts“

Vorabentscheidungsersuchen des Sozialgericht Detmold (Deutschland) vom 22.06.2023, eingegangen am 29.06.2023 – C-397/23 – Jobcenter Arbeitplus Bielefeld

Rechtsvorschriften: § 7 Abs. 1 SGB II, § 23 Abs. 3 SGB XII, § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 AufenthG i.V.m. Art. 6 GG und Art. 8 EMRK

Schlagworte: Aufenthaltsrecht als Voraussetzung für Sozialleistungen – Aufenthaltserlaubnis im Rahmen der Personensorge – ausländisches Elternteil eines minderjährigen ledigen inländischen Kindes – gewöhnlicher Aufenthalt im Inland

[→ zurück zur Übersicht](#)

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

1. Diskriminierungsverbot

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 36325/22 – Ortega Ortega / Spanien (5. Sektion) – eingereicht am 12.07.2022 – zugestellt am 13.07.2023

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Diskriminierung wegen des Geschlechts – Kündigung wegen der Klage auf gleiche Bezahlung – Weitergabe von Lohndokumenten an ein Arbeitsgericht

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin, die in einem privaten Unternehmen beschäftigt war, klagte gegen ihren Arbeitgeber wegen angeblicher Lohndiskriminierung und legte zum Beweis ihrer Behauptung Dokumente vor, aus denen hervorging, dass die Löhne männlicher Mitarbeiter, die die gleichen Arbeitsaufgaben ausüben, höher waren als ihre. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt und stellte eine Geschlechterdiskriminierung fest. Der Arbeitgeber wurde verurteilt, die Vergütung der Beschwerdeführerin entsprechend der Vergütung der männlichen Beschäftigten anzupassen. Gegen diese Entscheidung eingelegte Rechtsmittel des Arbeitgebers blieben erfolglos. Noch während des anhängigen Klageverfahrens kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit der Beschwerdeführerin. Zur Begründung trug er vor, die Beschwerdeführerin habe einen Geheimnisverrat begangen, indem sie Informationen über die Gehälter der Beschäftigten des Arbeitgebers an das Arbeitsgericht und somit an Dritte weitergegeben hat. Die Klägerin erhob hiergegen Kündigungsschutzklage, die sie damit begründete, dass es sich bei der Kündigung ausschließlich um eine Vergeltungsmaßnahme für die Klage der Beschwerdeführerin wegen Lohndiskriminierung gehandelt habe. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass ein Zusammenhang zwischen der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und der zuvor erhobenen Diskriminierungsklage nicht festgestellt werden konnte. Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 14 EMRK sowie gegen Art. 6 EMRK geltend gemacht.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 18.07.2023 – Nr. 26360/19 – Manole / Republik Moldau

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Entlassung aus dem Richterdienst – Entfernung aus dem Dienst als einzig mögliche Sanktion – Verstoß gegen Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Kernaussage: Eine innerstaatliche Regelung, wonach ein Pflichtenverstoß unabhängig von der Bedeutung des Vergehens ausschließlich mit der Entfernung aus dem Dienst geahndet werden kann, verstößt gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da die Verhängung einer dem beanstandeten Verhalten angemessene Sanktion nicht möglich ist.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war seit 1990 Richterin und in dieser Funktion zuletzt am Berufungsgericht *Chişinău* tätig. Wegen ihrer beruflichen Verdienste wurde sie vom obersten Justizrat (*CSM*) mehrfach ausgezeichnet. In der Zeit von 2011 bis 2015 war sie gewähltes Mitglied des Verwaltungsrats der Richtervereinigung der Republik Moldau und äußerte sich in den vergangenen Jahren mehrfach zu Themen, die im öffentlichen Interesse waren, wie z. B. die Unabhängigkeit der Justiz in der Republik Moldau. Im Juni 2017 hatte das Berufungsgericht *Chişinău* unter Mitwirkung der Beschwerdeführerin über einen Fristverlängerungsantrag in einem Verfahren des Parlamentspräsidenten der Republik Moldau zu entscheiden, der eine Klage gegen einen Fernsehsender auf Widerruf einer vorausgegangenen, vermeintlich unwahren Behauptung erhoben hatte. Die Beschwerdeführerin vertrat im Hinblick auf die Entscheidung der Berufungskammer eine abweichende Meinung, die sie einem Journalisten des Fernsehsenders mitteilte, bevor das Berufungsurteil veröffentlicht wurde. Der *CSM* leitete aufgrund dieses Sachverhalts ein Disziplinarverfahren ein und beantragte beim Präsidenten der Republik Moldau die Entlassung der Beschwerdeführerin aus dem Richterdienst. Diesem Ersuchen gab der Präsident im Juli 2017 statt. Nach der zum maßgeblichen Zeitpunkt geltenden Rechtslage ist es Richter*innen nicht gestattet, Informationen über anhängige Rechtssachen an Medienvertreter zu übermitteln. Ein Verstoß gegen Richter*innen auferlegte Verbote kann nur mit der Entlassung aus dem Richterdienst geahndet werden. Eine Klage gegen die Entscheidung des Präsidenten vor dem Obersten Gerichtshof erhobene Klage wurde als unbegründet abgewiesen.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 10 EMRK gerügt, da die Entlassung aus dem Richterdienst wegen der Weitergabe von Informationen an die Presse einen rechtswidrigen und unverhältnismäßigen Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung bedeutet.

Der Gerichtshof erkennt an, dass ein Staat berechtigt ist, seinen Bediensteten, die wie alle Bürger*innen dem Schutz des Art. 10 EMRK unterliegen,¹ aufgrund ihres Status eine Verschwiegenheitspflicht aufzuerlegen.² Der Gerichtshof hat daher unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu prüfen, ob ein angemessener Ausgleich zwischen dem Recht des Einzelnen auf freie Meinungsäußerung und dem legitimen Interesse eines demokratischen Staates auf Verschwiegenheit seiner Beschäftigten hergestellt worden ist. Dabei darf die besondere Stellung von Staatsbediensteten nicht unberücksichtigt bleiben, sodass den innerstaatlichen Behörden bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit ein

¹ EGMR v. 26.09.1990 – Nr. 17851/91 – *Vogt / Deutschland*.

² EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Republik Moldau*.

Ermessensspielraum zukommt.³ Die Bediensteten der Justiz als Garant*innen für die Gerechtigkeit müssen das Vertrauen der Bürger genießen, sodass sie in besonderem Maß zur Diskretion verpflichtet sind.⁴ Demgegenüber darf die Pflicht zur Zurückhaltung nicht dazu führen, dass es Richter*innen untersagt wird, sich zu gesellschaftlichen Themen von öffentlichem Interesse zu äußern.⁵ Soweit das Ermessen des CSM durch die innerstaatliche Regelung, wonach gegen die Beschwerdeführerin nur die Disziplinarmaßnahme der Entlassung aus dem Dienst verhängt werden konnte, eingeschränkt gewesen ist, verfolgte das Gesetz zwar einen legitimen Zweck. Jedoch verstößt die danach einzig vorgesehene Sanktion, die Entlassung der Beschwerdeführerin nach 18 Jahren erfolgreicher Tätigkeit im Richterdienst, gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da sie im Hinblick auf die Bedeutung der Pflichtverletzung unangemessen war. Da die innerstaatlichen Behörden in vorliegendem Fall die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu Art. 10 EMRK nicht angewandt haben und die verhängte Sanktion in einer demokratischen Gesellschaft nicht erforderlich erscheint, liegt ein Verstoß gegen Art. 10 EMRK vor. Der Gerichtshof hat die beklagte Regierung verurteilt, an die Klägerin als Entschädigung für den immateriellen Schaden 4.500 € zu zahlen sowie die Kosten und Auslagen in Höhe von 5.000 € zu erstatten.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

**Nr. 17655/19 – Chinita Rodrigues / Portugal (4. Sektion) – eingereicht am 06.03.2019 –
zugestellt am 29.08.2023**

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Disziplinarverfügung gegen eine Richterin – Kritik an einer aufhebenden Entscheidung des Berufungsgerichts

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist Richterin an einem erstinstanzlichen Gericht. Im Jahr 2015 sprach sie einen Angeklagten von dem Vorwurf der gegen ihm zur Last gelegten Straftaten frei. Das Berufungsgericht hob die Entscheidung auf und verwies den Rechtsstreit zur erneuten Entscheidung an die Vorinstanz zurück. Die Beschwerdeführerin sprach den Angeklagten erneut frei und brachte in den Entscheidungsgründen zum Ausdruck, dass sie mit dem Beschluss des Berufungsgerichts nicht einverstanden sei. Daraufhin wurde gegen sie ein Disziplinarverfahren eingeleitet, das mit einer Verwarnung der Beschwerdeführerin endete. Dagegen eingelegte Rechtsmittel blieben ohne Erfolg. Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK und weist insbesondere darauf hin, dass die Beanstandungen des vorinstanzlichen Urteils nicht ehrverletzend waren. Der Gerichtshof wird der Frage nachzugehen haben, ob mit der Disziplinarmaßnahme wegen der Bemerkungen in den Urteilsgründen in das Recht auf freie Meinungsäußerung eingegriffen wird⁶ und ob der Eingriff in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war.⁷

[→ zurück zur Übersicht](#)

³ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

⁴ EGMR v. 05.02.2009 – Nr. 22330/05 – Olujić / Kroatien; EGMR v. 13.11.2008 – Nrn. 64119/00 und 76292/01 – Kayasul / Türkei.

⁵ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

⁶ EMRK v. 06.12.2022 – Nr. 2463/12 – Mnatsakanyan / Armenien.

⁷ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn; EGMR v. 28.10.1999 – Nr. 28396/95 – Wille / Liechtenstein; EGMR v. 26.02.2009 – Nr. 29492/05 – Kudeshkina / Russland; EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – Morice / Frankreich.

3. Schutz des Eigentums

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 30207/18 – Farretti / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 13.06.2018 – zugestellt am 10.07.2023

Rechtsvorschriften: Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Kürzung des Ruhegehalts – Berücksichtigung erhöhter Lebenshaltungskosten – nachträglicher Eingriff in das Eigentum

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war Angestellter der Gemeinde *Campione d'Italia*, einer italienischen Enklave auf Schweizer Territorium. Er ist zum 31.12.1982 in den Ruhestand getreten und bezieht seitdem eine „integrative Vergütung“, ein erhöhtes Ruhegehalt wegen der höheren Lebenshaltungskosten bei der in der Schweiz gelegenen Gemeinde. Aufgrund von Verordnungen, die zwischen 2003 und 2007 erlassen wurden, erfolgte eine Kürzung des Ruhegehalts des Beschwerdeführers, die mit haushaltspolitischen Gründen gerechtfertigt wurde. Der Beschwerdeführer rügt einen unverhältnismäßigen Eingriff in sein Eigentumsrecht, da seine Ruhestandsbezüge insgesamt um ca. 50 % gekürzt wurden. Fraglich ist hier, ob die innerstaatlichen Regelungen über die Gewährung der Ruhestandsbezüge unter den Anwendungsbereich von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 fallen und ob deren nachträgliche Kürzung eine übermäßige Belastung des Beschwerdeführers bedeutet.⁸

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 06.07.2023 – Nr. 54588/13 – Guliyev / Aserbaidshan

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

Schlagworte: Entlassung eines Staatsanwalts – Darstellung eines Beziehungsstreits in öffentlichen Medien – Verstoß gegen Ethikkodex

Kernaussage: Ein Verstoß gegen einen Ethikkodex muss, um eine Disziplinarmaßnahme rechtfertigen zu können, auf der Grundlage innerstaatlichen Rechts konkret begründet werden und erläutern, welche gesetzlichen Regelungen missachtet wurden.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war seit 2006 Staatsanwalt bei der Generalstaatsanwaltschaft in *Baku*. Ein Beziehungsstreit mit seiner ehemaligen Lebensgefährtin, mit der er zusammenlebte, aber nicht verheiratet war, war Gegenstand eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens, infolgedessen gegen diese und eine weitere Person Anklage wegen versuchter Körperverletzung und Bedrohung erhoben wurde. Beide wurden im Sinne der Anklage für schuldig befunden und im Jahr 2009 zur Zahlung einer Geldstrafe verurteilt. Noch während des laufenden Strafverfahrens veröffentlichte die Lebensgefährtin des Beschwerdeführers verleumderische Behauptungen in einer in *Baku* erscheinenden Tageszeitung. Eine dagegen erhobene Verleumdungsklage führte zur Verurteilung der Tageszeitung zum Widerruf der aufgrund der Behauptungen der

⁸ EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*.

Lebensgefährtin des Beschwerdeführers veröffentlichten Darstellungen. Daneben erhob die Lebensgefährtin des Beschwerdeführers bei dessen Dienstherrn eine Dienstaufsichtsbeschwerde. Im Rahmen dieses Verfahrens wurde der Beschwerdeführer im August 2009 zunächst dienstlich ermahnt und aufgefordert, den Streit mit seiner Lebensgefährtin beizulegen, andernfalls er mit einer Disziplinarmaßnahme zu rechnen habe. Im Mai 2010 wurde der Beschwerdeführer aufgrund einer Disziplinarverfügung des Generalstaatsanwalts aus dem Dienst entlassen. Zur Begründung wurde ausgeführt, der Kläger habe gegen den Ethikkodex für Bedienstete der Staatsanwaltschaft dadurch verstoßen, dass er mit einer Frau zusammengelebt hat, ohne die Absicht zu haben, diese zu heiraten, was zu Streitigkeiten zwischen den Lebenspartnern führte, die in Strafverfahren sowie Beschwerden gegen den Beschwerdeführer gipfelten und Gegenstand der öffentlichen Berichterstattung waren.

Der Beschwerdeführer erhob vor dem Verwaltungsgericht Klage gegen die Entlassung aus dem Dienst und beantragte die Wiedereinstellung als Staatsanwalt. Das Gericht wies die Klage ab und stellte die Rechtmäßigkeit der Disziplinarverfügung fest. Eine gegen die Entscheidung eingelegte Berufung blieb ebenso erfolglos wie die gegen das Urteil des Berufungsgerichts eingelegte Revision des Beschwerdeführers.

Der Beschwerdeführer macht einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK aufgrund der Entlassung aus dem Staatsdienst geltend. Die Entlassung sei unrechtmäßig im Sinne des innerstaatlichen Rechts, da es an einer Rechtsgrundlage fehle. Zudem hätten die innerstaatlichen Gerichte bei der Entscheidung über die Disziplinarverfügung die in dem Strafverfahren sowie in dem Verleumdungsverfahren ergangenen Urteile unberücksichtigt gelassen.

Der Gerichtshof geht zunächst von der Anwendbarkeit von Art. 8 EMRK und damit der Zulässigkeit der Beschwerde aus. Auch wenn aus Art. 8 EMRK kein allgemeines Recht auf Beschäftigung oder auf freie Berufswahl abgeleitet werden kann, schließt der Begriff „Privatleben“ die berufliche Tätigkeit nicht grundsätzlich aus.⁹ Das Privatleben betrifft das Recht des Einzelnen, Beziehungen zu anderen Menschen einzugehen und zu entwickeln, einschließlich beruflicher oder geschäftlicher Beziehungen.¹⁰ Die Entlassung des Beschwerdeführers aus dem Staatsdienst steht in engem Zusammenhang mit seiner Beziehung und dem persönlichen Konflikt zu seiner ehemaligen Lebensgefährtin und deshalb mit seinem Privatleben. Die Maßnahme ist die schwerste mögliche Disziplinarmaßnahme und hat Folgen für seine weitere berufliche Entwicklung.

Da weder aus der Disziplinarverfügung noch aus den späteren Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte hervorgeht, gegen welche Norm des Ethikkodex der Beschwerdeführer verstoßen haben soll, fehlt es an einer rechtlichen Grundlage für den Eingriff nach Art. 8 EMRK, wonach das Recht auf Achtung des Privatlebens nur eingegriffen werden darf, wenn der Eingriff gesetzlich vorgesehen ist. Überdies ist auch von der Regierung nicht dargelegt worden, dass der Beschwerdeführer in der Auseinandersetzung mit seiner ehemaligen Lebensgefährtin Handlungen begangen hat, die gesetzlich verboten sind. Ebenso wird von den innerstaatlichen Gerichten verkannt, dass der Beschwerdeführer in dem Beziehungskonflikt nicht der Protagonist, sondern das Opfer war.

Der Gerichtshof geht daher einstimmig von der Rechtswidrigkeit der Entlassung des Beschwerdeführers aus mit der Folge, dass der Eingriff in dessen Privatleben nicht gesetzlich vorgesehen i. S. v. Art. 8 EMRK war. Dadurch hat er einen immateriellen Schaden erlitten, der nicht allein durch die Feststellung eines Verstoßes ausgeglichen werden kann.

⁹ EMRK v. 12.06.2014 – Nr. 56030/07 – *Fernández Martínez / Spanien*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*; EGMR v. 27.06.2017 – Nr. 50446/09 – *Jankauskas / Litauen (Nr. 2)*.

¹⁰ EGMR v. 07.08.1996 – Nr. 21794/93 – *C. / Belgien*; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov / Ukraine*.

Die beklagte Regierung wurde daher zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 7.000 € verurteilt.

In Deutschland existieren mit Ausnahme von § 39 DRiG keine Bestimmungen, die das außerdienstliche Verhalten von Richtern konkret regeln. Allein die freiwilligen Verhaltensleitlinien für Richterinnen und Richter des Bundesverfassungsgerichts¹¹ enthalten hierzu nähere Hinweise. Die Spruchpraxis des EGMR ist für die Auslegung von § 39 DRiG bzw. ein *lege ferenda* eine Richtschnur.

Urteil (3. Sektion) vom 04.07.2023 – Nr. 41047/19 – Thanza / Albanien

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Richterdienst – staatliches Überprüfungsverfahren zur Bekämpfung der Korruption in der Justiz – Rechtmäßigkeit des Überprüfungsverfahrens

Kernaussage: Da ein Disziplinarverfahren für den Betroffenen schwerwiegende Folgen bedeuten kann, ist es unerlässlich, die Entscheidung über eine Disziplinarmaßnahme unter Berücksichtigung stichhaltiger Beweise und anderer relevanter Erwägungen angemessen zu begründen.

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die Rechtmäßigkeit des Verfahrens nach dem Gesetz zur Neubewertung von Richtern und Staatsanwälten (*Vetting-Act*), das vom albanischen Gesetzgeber im Jahr 2014 zur Bekämpfung der Korruption erlassen wurde.¹² Aufgrund dieser Regelung sollten sämtliche Richter*innen und Staatsanwälte*innen sowie deren Familienangehörige auf ihrer Vermögensverhältnisse, mögliche Verbindungen zur organisierten Kriminalität sowie ihrer beruflichen Kompetenz überprüft werden.

Der Beschwerdeführer war seit 1992 Richter an einem Bezirksgericht und später dessen Präsident. Von 2009 bis 2013 war er Mitglied des Verfassungsgerichts Albaniens und von 2013 bis zu seiner Amtsenthebung Richter am Obersten Gerichtshof. Im Rahmen der von einer unabhängigen Kommission (*IQC*) im Jahr 2017 durchgeführten Anhörung gab er eine Erklärung über seine Vermögensverhältnisse ab. Anfang des Jahres 2016 war gegen ihn ein Ermittlungsverfahren wegen Amtsmissbrauchs im Zusammenhang mit einem Korruptionsverdacht eingeleitet worden, das jedoch nach sechs Monaten wieder eingestellt wurde, da das Vorliegen einer Straftat nicht festgestellt werden konnte. Der Beschwerdeführer unterließ es, im Rahmen der Anhörung auf dieses Verfahren hinzuweisen. Die *IQC* kam nach Abschluss der Untersuchung zu dem Ergebnis, dass sich zwar aus den Vermögensverhältnissen des Beschwerdeführers kein Korruptionsverdacht ergebe, jedoch das gegen ihn wegen des Korruptionsverdachts eingeleitete Ermittlungsverfahren auf gewisse „kriminellen Neigungen“ schließen lasse, was seine Entlassung aus dem Richterdienst rechtfertigen würde. Auch das Verschweigen des Verfahrens genüge für eine Amtsenthebung. Das gegen die Entlassungsverfügung eingelegte Rechtsmittel blieb vor der Berufungskammer der *IQC* ohne Erfolg.

Unter Berufung auf Art. 6 EMRK sowie Art. 8 EMRK rügt der Beschwerdeführer, dass vor der *IQC* keine faire und öffentliche Verhandlung vor einem unabhängigen und unparteiischen Gericht stattgefunden habe und er durch die Entfernung aus dem Richterdienst an der Ausübung seines Berufs gehindert werde.

Der Gerichtshof weist zunächst auf seine zur Frage der Rechtmäßigkeit des Verfahrens nach dem Gesetz zur Neubewertung von Richtern und Staatsanwälten (*Vetting-Act*) bereits

¹¹ Verhaltensleitlinien für Richterinnen und Richter des Bundesverfassungsgerichts

¹² Vgl. EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*, s. HSI-Report 1-2021, V. 4.

ergangene Rechtsprechung¹³ hin. Die Anwendung dieser Grundsätze kann zur Folge haben, dass der Betroffene eines Disziplinarverfahrens die tatsächlichen Feststellungen eines Gerichts oder einer Behörde im gerichtlichen Verfahren zu widerlegen hat. Eine daraus folgende Umkehr der Beweislast ist nicht per se willkürlich i. S. v. Art. 6 EMRK. Es ist nicht Sache des Gerichtshofs, die Relevanz der Beweisantritte sowie ihren Beweiswert und die Beweislast zu beurteilen, da diese Aufgabe den innerstaatlichen Gerichten zukommt.¹⁴ Was jedoch das Versäumnis des Beschwerdeführers betrifft, das gegen ihn eingeleitete und später eingestellte Ermittlungsverfahren wegen des Korruptionsverdachts anzugeben, stellt der Gerichtshof fest, dass ihm keine angemessene Gelegenheit gegeben wurde, den diesbezüglichen Feststellungen der *IQC* zu widersprechen und seine Argumente vorzubringen. Soweit es dem Beschwerdeführer nach den gesetzlichen Bestimmungen obliegt, seine Unschuld zu beweisen, erhält der Gerichtshof die Regelung für zu formalistisch, zumal mit dem strafrechtlichen Ermittlungsverfahren bereits festgestellt wurde, dass eine Straftat nicht begangen wurde. Dies gilt insbesondere deshalb, da ein Disziplinarverfahren für den Betroffenen erhebliche Folgen für das Berufs- und Privatleben haben kann.

Der Gerichtshof hat daher mit sechs zu einer Stimme auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer für den immateriellen Schaden eine Entschädigung von 3.500 € zugesprochen. Der Richter *Serghides*, der bereits in der Sache *Xhoxhaj / Albanien*¹⁵ eine abweichende Stellungnahme abgegeben hat, hat der Entscheidung gemäß Art. 74 Abs. 2 EGMR-VerfO die nicht näher begründete Feststellung einer abweichenden Meinung beigefügt.

Urteil (5. Sektion) vom 13.07.2023 – Nr. 47052/18 – Golovin / Ukraine

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

Schlagworte: Entlassung eines Verfassungsrichters – Mitwirkung an Urteilen zugunsten der früheren Regierung – Anforderungen an ein Gericht

Kernaussage: Ein gutgläubiger Rechtsirrtum ist von einem bösgläubigen Fehler der Justiz zu unterscheiden, so dass die Mitwirkung eines Richters an politisch umstrittenen gerichtlichen Entscheidungen für sich genommen und ohne Vorliegen entsprechender Sachverhaltsmomente noch keine disziplinarische Verantwortung begründen kann.

Erläuterungen: Der Entscheidung des Gerichtshofs liegt der gleiche Sachverhalt wie in den Verfahren *Ovcharenko und Kolos*¹⁶ zugrunde. Der Gerichtshof hat über die Beschwerde nach den mit dieser Entscheidung aufgestellten Grundsätzen entschieden und vorliegend ebenfalls auf einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK und Art. 6 EMRK erkannt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹³ EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*, s. HSI-Report 1-2021, V. 4.

¹⁴ EGMR v. 21.01.1999 – Nr. 30544/96 – *García Ruiz / Spanien*; EGMR 07.06.2012 – Nr. 38433/09 – *Centro Europa 7 S.r.l. und Di Stefano / Italien*; EGMR v. 23.10.2018 – Nr. 39804/06 – *Lady S.R.L. / Republik Moldawien*.

¹⁵ EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*, s. HSI-Report 1-2021, V. 4.

¹⁶ EGMR v. 12.01.2023 – Nrn. 27276/15 und 33692/15 – *Ovcharenko und Kolos / Ukraine*, s. HSI-Report 1/2023, V. 4.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (2. Sektion) vom 04.07.2023 – Nr. 38692/16 – Blazheski und Blazheska / Nord Mazedonien

Rechtsvorschriften: Art. 5 Zusatzprotokoll Nr. 7 (Gleichberechtigung der Ehegatten)

Schlagnworte: Sozialhilfe für unterhaltsberechtigtes Kind – nur Mütter als Antragsberechtigte – Staatsbürgerschaft als Voraussetzung für Antragstellung

Kernaussage: Voraussetzung für die Anwendbarkeit von Art. 5 Zusatzprotokoll Nr. 7 ist die privatrechtliche Natur des Anspruchs im Hinblick auf die Gleichberechtigung von Ehegatten.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen sind Eheleute und für drei Kinder unterhaltsverpflichtet. Die Kinder haben die Staatsangehörigkeit Nord Mazedoniens durch Geburt erworben. Die Mutter der Kinder und Beschwerdeführerin war zuvor albanische Staatsangehörige und heiratete 2007 den Vater der Kinder und Beschwerdeführer, der Staatsangehöriger der Republik Nord Mazedonien ist. Sie nahm im Jahr 2012 die Staatsbürgerschaft Nord Mazedoniens an. Im Jahr 2011 bezog sie für das dritte Kind Sozialhilfe. Im Jahr 2012 stellte das Sozialamt die Leistungen ein und begründete die Entscheidung damit, dass nach innerstaatlichem Recht nur Mütter für ihre Kinder Sozialhilfe nur beantragen können. Weitere Voraussetzung ist, dass sie zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens drei Jahre ihren ständigen Wohnsitz im Land sowie in diesem Zeitraum die Staatsangehörigkeit Nord Mazedoniens gehabt haben müssen. Diese Voraussetzung erfüllte die Beschwerdeführerin unstreitig nicht. Eine gegen den ablehnenden Bescheid erhobene Klage blieb ebenso wie eine gegen die gesetzlichen Bestimmungen erhobene Verfassungsbeschwerde erfolglos. Das Verfassungsgericht wies darauf hin, dass der Zweck der innerstaatlichen Regelung darin bestehe, Mütter unabhängig von ihrem Familienstand zu unterstützen.

Mit ihrer Beschwerde machen die Beschwerdeführer geltend, dass durch das innerstaatliche Recht gegen Art. 5 Zusatzprotokoll Nr. 7 verstoßen werde. Die Versagung der Sozialhilfe wegen der fehlenden Staatsbürgerschaft der Beschwerdeführerin und der Unmöglichkeit des Beschwerdeführers als Vater Sozialhilfe zu beantragen zu können, führe zu einer Ungleichbehandlung von Müttern und Vätern führt.

Der erläuternde Bericht des Europarats zu dem Zusatzprotokoll Nr. 7 vom 22.11.1984¹⁷ sieht vor, dass die Gleichberechtigung von Ehegatten untereinander und in ihren Beziehungen zu ihren Kindern insoweit gewährleistet sein muss als die Rechte und Pflichten privatrechtlicher Natur sind. Art. 5 Zusatzprotokoll Nr. 7 gilt nicht für andere Rechtsgebiete wie Verwaltungs-, Steuer-, Straf-, Sozial-, Kirchen- oder Arbeitsrecht. Dementsprechend hängt die Anwendbarkeit von Art. 5 Zusatzprotokoll Nr. 7 davon ab, ob der von den Beschwerdeführer*innen geltend gemachte Anspruch auf Sozialleistungen privatrechtlicher Natur war. Dies verneint der Gerichtshof und erklärt die Beschwerde für unzulässig gemäß Art. 35 Abs. 3 lit. a und 4 EMRK.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁷ [Explanatory Report to the Protocol No. 7 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms](#)

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 18.07.2023 – Nr. 15152/18 – Paslavičius / Litauen

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

Schlagworte: Pflicht zur Übernahme der Prozesskosten des Arbeitgebers – Beauftragung eines externen Rechtsanwalts durch eine Gemeinde – keine Verletzung des Rechts auf Waffengleichheit

Kernaussage: Zwar kann die Auferlegung erheblicher finanzieller Belastungen im Zusammenhang mit einem Gerichtsverfahren eine Beschränkung des durch Art. 6 EMRK garantierten Rechts auf Zugang zu einem Gericht darstellen, jedoch bedarf es hierzu im Einzelfall der Darlegung konkreter Umstände.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war als Jurist in der Rechtsabteilung der Gemeinde *Trakai* beschäftigt. Nach einer Umstrukturierung der Rechtsabteilung wurde er zum Ende des Jahres 2016 mit der Begründung entlassen, dass eine Stelle weggefallen sei. Gegen die Entlassung erhob der Beschwerdeführer Klage vor dem Verwaltungsgericht. Daneben war gegen ihn ein Disziplinarverfahren anhängig, in dem gegen ihn ein Verweis verhängt wurde. In beiden Verfahren, in denen die Gemeinde von einem externen Rechtsanwalt vertreten wurde, wurden die Klagen in allen Instanzen abgewiesen und dem Kläger wurden die Kosten der Gerichtsverfahren auferlegt. Gegen die jeweiligen Kostenbeschlüsse hat der Beschwerdeführer Rechtsmittel eingelegt, die er damit begründete, dass die Gemeinde über eigene angestellte Juristen verfügte, was die Beauftragung eines externen Rechtsanwalts überflüssig gemacht hätte. Zudem sei er nach seiner Entlassung von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen, sodass er wirtschaftlich nicht in der Lage gewesen sei, die geforderten Prozesskosten zu erstatten. Im Rahmen des Kostenfestsetzungsverfahrens wurden die Prozesskosten aufgrund von Billigkeitsentscheidungen vom Gericht auf ein Minimum reduziert. Demgegenüber vertraten die Gerichte jedoch die Auffassung, dass die Gemeinde nicht verpflichtet gewesen sei, angesichts der Beschäftigung eigener Juristen auf die Beauftragung eines externen Rechtsanwalts zu verzichten. Die gegen die Kostenbeschlüsse eingelegten Rechtsmittel des Beschwerdeführers blieben erfolglos.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK geltend gemacht. Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass er durch die Verpflichtung zur Übernahme der Prozesskosten seines ehemaligen Arbeitgebers in der Ausübung seines Rechts auf Zugang zu einem Gericht gehindert werde. Zudem werde gegen das sich aus dem Recht auf ein faires Gerichtsverfahren ergebende Gebot der Waffengleichheit verstoßen, wenn der ehemalige Arbeitgeber berechtigt war, einen externen Rechtsanwalt zu beauftragen, obwohl die Möglichkeit bestand, eigene angestellte Juristen mit dem Verfahren zu betrauen.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt sich aus dem Recht auf ein faires Verfahren und dem damit verbundenen Anspruch auf Zugang zu einem Gericht¹⁸, dass den Prozessparteien nicht die Möglichkeit genommen werden darf, ihren Fall dem Gericht vorzutragen und sie im Verhältnis zum jeweiligen Prozessgegner über eine Gleichheit der Waffen verfügen müssen.¹⁹ Die Festsetzung von Prozesskosten gegen die unterlegene

¹⁸ EGMR v. 05.04.2018 – Nr. 40162/12 – *Zubac / Kroatien*.

¹⁹ EGMR v. 30.03.2010 – Nr. 39013/04 – *Handölsdalen Sami Village u. a. / Schweden*; EGMR v. 22.04.2021 – Nr. 27903/15 – *Zustović / Kroatien*.

Partei kann eine Beschränkung des Rechts auf Zugang zu einem Gericht darstellen, wenn sie für den Betroffenen eine erhebliche finanzielle Belastung bedeutet. Eine solche Beschränkung muss ein legitimes Ziel verfolgen und verhältnismäßig sein.²⁰

Gemessen daran sieht der Gerichtshof im vorliegenden Fall das Recht des Beschwerdeführers auf Zugang zu einem Gericht nicht als verletzt an. Insbesondere aufgrund seiner beruflichen Qualifikation als Jurist, der mit Disziplinarverfahren betraut war, konnte nicht festgestellt werden, dass er nicht in der Lage gewesen wäre, die Verfahren vor dem Verwaltungsgericht selbst zu führen, ohne durch einen Rechtsanwalt vertreten worden zu sein. Ebenfalls ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der Gemeinde *Trakai* um eine kleine Gemeinde handelt und ein Interessenkonflikt entstehen könnte, wenn ein bei ihr angestellter Jurist die Gemeinde in einem Gerichtsverfahren gegen einen ehemaligen Arbeitnehmer vertreten würde. Dem Einwand des Beschwerdeführers, er sei aufgrund der Arbeitslosigkeit nicht in der Lage gewesen, die Prozesskosten seines ehemaligen Arbeitgebers zu tragen, tritt der Gerichtshof mit der Begründung entgegen, dass die Kosten im Kostenfestsetzungsverfahren im Rahmen von Billigkeitsentscheidungen bereits auf ein Minimum reduziert wurden. Zudem hat für ihn die Möglichkeit bestanden, Prozesskostenhilfe in Anspruch zu nehmen. Unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls kommt der Gerichtshof einstimmig zu dem Ergebnis, dass der Beschwerdeführer in seinem Recht auf Zugang zu einem Gericht nicht beschränkt wurde und daher ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK nicht vorliegt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 59262/15 – Benli u. a. / Türkei (2. Sektion) – zugestellt am 13.09.2022

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

Schlagworte: Personalentscheidung des „Hohen Rates der Richter und Staatsanwälte“ – Anfechtbarkeit der Maßnahme – Zugang zu einem Gericht

Erläuterungen: Die sieben Beschwerdeführer sind Richter und Staatsanwälte und in der Verwaltung des Justizministeriums beschäftigt. Aufgrund einer Entscheidung des Hohen Rates der Richter und Staatsanwälte (*HSK*) wurden sie in verschiedene Gerichtsbezirke versetzt. Die Versetzung hatte eine Kürzung der Gehälter zur Folge. Nach innerstaatlichem Recht ist die Entscheidung des *HSK* nicht anfechtbar. Die Beschwerdeführer rügen unter Berufung auf Art. 6 EMRK, dass sie aufgrund der Unanfechtbarkeit der Entscheidung keinen Zugang zu einem Gericht haben und es dem *HSK* an der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit fehle.

Der Gerichtshof hatte bereits in verschiedenen Entscheidungen²¹ über die Frage zu entscheiden, ob der *HSK* den Anforderungen an ein Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK genügt.

Nr. 12075/22 – Jashi / Georgien (5. Sektion) – eingereicht am 22.02.2022 – zugestellt am 11.07.2023

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

Schlagworte: Vollstreckung eines stattgebenden Urteils in einem Kündigungsschutzprozess – mittelbare Überprüfung des Urteils im Vollstreckungsverfahren

²⁰ EGMR v. 18.07.2013 – Nr. 28963/10 – *Klauz / Kroatien*; EGMR v. 22.04.2021 – Nr. 27903/15 – *Zustović / Kroatien*.

²¹ EMRK v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin, eine Universitätsprofessorin, hatte sich erfolgreich mit einer Klage gegen die Entlassung aus der Professorenstelle gewehrt. Im Rahmen der Vollstreckung des rechtskräftigen Titels erfolgte eine inhaltliche Überprüfung dieses Urteils, mit der Folge, dass es nicht vollstreckt wurde. Die Beschwerdeführerin macht einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK und Art. 8 EMRK geltend.

→ [zurück zur Übersicht](#)

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

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Rechtsreferendar am OLG Celle

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 04.07.2023 – Nr. 214/2022 und Nr. 215/2022 – Sindacato Autonomo Comitato Nazionale Pompieri (CO.NA.PO.) / Italien

Rechtsvorschriften: Art. 2 § 4 RESC (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 4 RESC (Recht auf gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 12 RESC (Recht auf soziale Sicherheit) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – gerechtes Arbeitsentgelt – soziale Sicherheit – Feuerwehrangehörige – Zivilschutzkräfte – Ruhestand – Diskriminierung – Gleichbehandlung

Kernaussagen: Die beschwerdeführende Organisation rügt in zwei Beschwerden, dass die neue italienische Gesetzeslage nur diejenigen Feuerwehrleute in Bezug auf Gehalt und Rente mit den Mitgliedern der anderen so genannten „staatlichen Zivilschutzkräfte“ gleichbehandelt, die ab dem 01.01.2020 eingestellt wurden. Dagegen sei für Feuerwehrkräfte, die vor diesem Datum eingestellt wurden oder in den Ruhestand getreten sind, keine entsprechende Bestimmung vorgesehen. Der Ausschuss erklärte die Beschwerde am 04.07.2023 für zulässig.

Zulässigkeitsentscheidung vom 04.07.2023 – Nr. 218/2022 – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) / Spanien¹

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

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – Kündigungsschutz – Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung – Wiedereinstellung

Zulässigkeitsentscheidung vom 12.09.2023 – Nr. 219/2022 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Spanien²

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht), Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – Vereinigungsfreiheit – Kollektivverhandlungen – Gewerkschaftsrechte – Verteidigungskräfte

¹ S. zuletzt HSI-Report 1/2023, S. 64.

² S. zuletzt HSI-Report 1/2023, S. 65.

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 09.11.2022 – Nr. 181/2019 und Nr. 182/2019 – Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube / Frankreich und Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse / Frankreich³ (s. PM vom 14.09.2023)

Rechtsvorschriften: Art. 2 RESC (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 24 (Kündigungsschutz), Art. 25 (Schutz bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) und Art. 29 RESC (Recht auf Unterrichtung und Anhörung bei Massenentlassungen)

Schlagworte: Gerechte Arbeitsbedingungen – Kündigungsschutz – Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers – Unterrichtung und Anhörung – Massenentlassungen – betriebsbedingte Kündigung

Kernaussagen: 1. Das Recht der ohne triftigen Grund gekündigten Arbeitnehmer*innen auf eine angemessene Entschädigung (Art. 24 lit. b RESC) erfordert u.a., dass die vorgesehene Entschädigung hoch genug ist, um die Arbeitgeber*innen abzuschrecken und den vom Opfer erlittenen Schaden zu ersetzen. Die Entschädigungsobergrenze nach französischem Recht, welche die Zuerkennung einer höheren Entschädigung auf der Grundlage der persönlichen und individuellen Situation der Arbeitnehmer*innen nicht zulässt, verstößt daher gegen Art. 24 lit. b RESC (Rn. 135-136).

2. Darüber hinaus verstoßen die französischen Regelungen nicht gegen die ebenfalls gerügten Art. 2 § 2, 24 lit. a, 25, 29 RESC. Insbesondere sind die französischen Regelungen zum Schutz bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (Art. 25 RESC), welche Anspruchsobergrenzen festlegen, auf einem sozialverträglichen Niveau (Rn. 155-156). Außerdem haben die Vertragsstaaten einen Ermessensspielraum bei der Wahl der Modalitäten für die Umgruppierung der von Massenentlassungen betroffenen Arbeitnehmer*innen. Art. 29 RESC gibt nur vor, dass das erforderliche Verfahren zur Anhörung und Unterrichtung eingehalten und soziale Maßnahmen zur Erleichterung von Umsetzungen oder Umschulungen durchgeführt werden (Rn. 176).

Erläuterungen: Diese Entscheidung knüpft an die bisherige Entscheidungspraxis des Ausschusses mit Blick auf die französischen Regelungen zum Kündigungsschutz an; in vorangegangenen Entscheidungen waren aus denselben Gründen Verstöße gegen Art. 24 RESC festgestellt worden.⁴ Nachdem dem Ministerkomitee die Entscheidung des Ausschusses vorgelegt worden war, verabschiedete es am 06.09.2023 seine Empfehlungen zu dem Verfahren. Diese beziehen sich u.a. auf die Ausführungen der französischen Regierung zur Rechtsprechung der französischen Cour de Cassation über die Entschädigungsobergrenzen.⁵ Das Ministerkomitee empfiehlt, dass Frankreich die einschlägigen Rechtsvorschriften und Praktiken überprüft und erforderlichenfalls ändert, um sicherzustellen, dass die in Fällen rechtswidriger Kündigungen gewährte Entschädigung dem tatsächlichen Schaden der Opfer und den individuellen Umständen ihres Falles Rechnung trägt.

³ S. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 58-59 sowie HSI-Newsletter 2/2019, S. 53.

⁴ Sachentscheidungen Nr. 160/2018 und Nr. 171/2018, in HSI-Report 3/2022, S. 57; Sachentscheidung Nr. 175/2019, in HSI-Report 4/2022, S. 57.

⁵ S. zuletzt HSI-Report 4/2022, S. 57.

Sachentscheidung vom 09.11.2022 – Nr. 180/2019 – Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) / Irland⁶ (s. PM vom 02.10.2023)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Gewerkschaftsmitgliedschaft – Freiheit, einer Gewerkschaft beizutreten – Bevorzugung einer Gewerkschaft – Streitbeilegungsverfahren in einer Kollektivvereinbarung

Kernaussagen: 1. Die Vereinigungsfreiheit gewährt Arbeitnehmer*innen das Recht, nach ihrer freien Wahl und ohne Einfluss von Zwängen einer Gewerkschaft beizutreten oder in einer Gewerkschaft zu verbleiben. Darüber hinaus darf kein*e Arbeitnehmer*in gezwungen werden, einer Gewerkschaft beizutreten oder Mitglied einer Gewerkschaft zu bleiben (Rn. 78).

2. Der Ausschuss hat keine zwingenden Beweise für eine Vorzugsbehandlung oder eine andere Maßnahme der irischen Regierung gefunden, die darauf abzielte, Druck auszuüben, Zwänge aufzuerlegen oder die Entscheidung der Lehrer*innen für einen Beitritt zu einer anderen Gewerkschaft zu beeinflussen (Rn. 79, 81).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügte, dass die irische Regierung dadurch, dass sie eine konkurrierende Gewerkschaft in Bezug auf Gehälter und Zulagen für deren Mitglieder bevorzuge, gegen Art. 5 RESC verstoße. Diese Vorzugsbehandlung beeinflusse die Entscheidung der Lehrkräfte über die Wahl der Gewerkschaft. Jedoch stellte der Ausschuss fest, dass die Ungleichbehandlung in Bezug auf Gehälter und Zulagen darauf beruhe, dass die beschwerdeführende Gewerkschaft entgegen der für sie geltenden Kollektivvereinbarung von Juli 2016 bis Juni 2017 in Streikmaßnahmen eintrat, statt das vereinbarte Streitbeilegungsverfahren zu nutzen. Damit fielen ihre Mitglieder nicht mehr in den Anwendungsbereich der Vereinbarung, woraus die Ungleichbehandlung mit der anderen Gewerkschaft für Lehrer*innen resultierte. Die Beschwerdeführerin hatte sich insofern nach vorheriger Kenntnis und freiwillig gegen die Einhaltung des vereinbarten Verfahrens entschieden (Rn. 75, 80). Darauf sei auch der vermehrte Austritt von Gewerkschaftsmitgliedern und der Wechsel zu der anderen Gewerkschaft zurückzuführen (Rn. 76).

In seiner Entscheidung nahm der Ausschuss zudem Bezug auf ein parallel von der beschwerdeführenden Gewerkschaft vor dem ILO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit eingeleitetes Verfahren wegen Verstößen gegen zwei ILO-Übereinkommen. Auch der ILO-Ausschuss kam zu dem Ergebnis, dass der Regierung die vermehrten Austritte und Wechsel der Gewerkschaftsmitglieder nicht zugeschrieben werden können (Rn. 77).

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 06.06.2023 – Nr. 228/2023 – Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL) und Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CyL) / Spanien (nur auf Spanisch)

Rechtsvorschriften: Art. 3 RESC (sichere und gesunde Arbeitsbedingungen), Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht), Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen), Art. 9 RESC (Recht auf Berufsberatung), Art. 19 RESC (Recht der Wanderarbeitnehmer*innen auf Schutz und Bestand)

Schlagworte: Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen – berufsbedingte Risiken – Tarifverhandlungen – Beilegung von Arbeitskonflikten – Berufsberatung – Eingliederung von Wanderarbeitnehmer*innen – sozialer Dialog

⁶ S. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 59 sowie HSI-Newsletter 2/2019, S. 53.

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Gewerkschaften machen geltend, dass die Autonome Gemeinschaft Kastilien und León gegen die gerügten Rechte der Charta verstoße, indem sie Mittel und Finanzierungen für die Programme der Beschwerdeführerinnen streiche und sie daran hindere, ihre Tätigkeiten durchzuführen. Zu diesen Tätigkeiten gehören die Verhütung berufsbedingter Risiken, die Förderung von Tarifverhandlungen, die friedliche Beilegung von Arbeitskonflikten, die Berufsberatung, die soziale und berufliche Eingliederung von Wanderarbeitnehmer*innen sowie die Förderung des sozialen Dialogs.

Beschwerde vom 31.07.2023 – Nr. 229/2023 – Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Región de Murcia (FSC-CCOO) / Spanien (nur auf Spanisch)

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

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – Überstundenbezahlung – Überstundenzuschlag – Tarifvertrag – Güterkraftverkehr

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass den Fahrer*innen, die dem Tarifvertrag für den Güterkraftverkehr in der Region Murcia unterliegen, keine erhöhte Vergütung für Überstunden gewährt werde, was gegen die genannte Bestimmung der Charta verstoße.

[→ zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Rechtsreferendar am LG Lüneburg

1. Europäische Union

1.1 Europäische Kommission

Vertragsverletzungsverfahren zur Saisonarbeits-Richtlinie (s. PM vom 19.04.2023)

Im April 2023 hat die Kommission beschlossen, gegen zehn Mitgliedsstaaten, darunter Deutschland, ein Vertragsverletzungsverfahren wegen fehlerhafter Umsetzung der Richtlinie 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer*innen (Saisonarbeits-RL) einzuleiten. Mit der Richtlinie sollen faire und transparente Vorschriften für die Zulassung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten in der EU sichergestellt werden. Sie zielt zudem darauf ab, menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen, gleiche Rechte und ausreichenden Schutz vor Ausbeutung zu gewährleisten. Deutschland hatte die Richtlinie insbesondere durch Einführung des § 15a der Beschäftigungsverordnung umgesetzt, welcher im Rahmen des zuletzt verabschiedeten Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung unverändert geblieben war. Die Bundesregierung hatte nach Aufforderung durch die Kommission zwei Monate Zeit, auf die Beanstandungen zu reagieren.

Im Kontext der Saisonarbeit veröffentlichte die Kommission im Juli zudem eine Studie über Saisonarbeiter*innen und die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU (s. PM vom 28.07.2023). Die Studie fasst die wichtigsten Herausforderungen im Zusammenhang mit Saisonarbeit mit Blick auf die Arbeitsbedingungen sowie die Datenverfügbarkeit. Sie fokussiert sich dabei auf den Landwirtschaftssektor in vier wichtigen Zielländern (Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien).

Sozialversicherung bei grenzüberschreitender Telearbeit

Seit dem 01.07.2023 gilt zwischen den 19 Unterzeichnerstaaten, darunter Deutschland, das multilaterale Rahmenübereinkommen über die Sozialversicherung von Grenzgängern in der Telearbeit. Grundsätzlich bestimmt die Verordnung (EG) 883/2004 für jeden Sachverhalt einer grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit, welcher Mitgliedstaat für die Durchführung der Sozialversicherung zuständig ist. In bestimmten Fällen kann es im Interesse einer Person sein, abweichend von diesen Regeln in einem anderen Staat versichert zu sein. Über einen entsprechenden Antrag auf eine Ausnahmereinbarung entscheiden die hierfür zuständigen Stellen beider beteiligter Staaten grundsätzlich nach eigenem Ermessen. Hierzu haben sich die Unterzeichnerstaaten des genannten Rahmenübereinkommens geeinigt, in Fällen der grenzüberschreitenden Telearbeit auf eine weitergehende Ausübung ihres Ermessens zu verzichten und die beantragte Ausnahmereinbarung unter bestimmten Voraussetzungen zu genehmigen. Das Übereinkommen ist auf fünf Jahre geschlossen und verlängert sich einmalig automatisch um weitere fünf Jahre. Für Deutschland informiert die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland über die Details des Übereinkommens.

Sozialer Dialog im Bereich der sozialen Dienstleistungen (s. [PM vom 10.07.2023](#))

Am 10.07.2023 nahm die Kommission einen Beschluss zur Einsetzung eines Ausschusses im Bereich der sozialen Dienstleistungen für den sektoralen Dialog zur Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern an. Zuvor hatten einschlägige europäische Sozialpartnerorganisationen für soziale Dienstleistungen im Jahr 2021 einen entsprechenden Antrag an die Kommission auf Grundlage des [Kommissionsbeschlusses 98/500/EG](#) eingereicht. An dem Ausschuss werden die Sozialen Arbeitgeber, der Europäische Rat der Regionen und Gemeinden, der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst sowie der Europäische Bund Freier Gewerkschaften teilnehmen. Bei dem neu eingesetzten Ausschuss handelt es sich um den 44. Derartigen europäischen Ausschuss für den sozialen Dialog und um den ersten neu eingerichteten Ausschuss seit über einem Jahrzehnt. Dessen ersten Sitzung wird voraussichtlich im 4. Quartal 2023 stattfinden (zum Thema der sozialen Dienstleistungen, s. auch den aktuellen [Eurofound-Bericht](#)).

Weiterbildungspfade für Erwachsene (s. [PM vom 17.07.2023](#))

Im Rahmen des [Europäischen Jahres der Kompetenzen](#) (s. ausführlich [HSI-Report 4/2022](#), S. 69; zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 60-61) evaluierte die Kommission die Umsetzung der Maßnahmen in der [Ratsempfehlung zu Weiterbildungspfaden für Erwachsene](#) aus dem Jahr 2016. Dabei zeigten sich noch diverse Umsetzungsdefizite, u.a. auch bei den Bemühungen, das Niveau der Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse sowie der digitalen Kompetenzen von Erwachsenen anzuheben. Ausgehend von den Ergebnissen der Evaluierung und mit Blick auf den voraussichtlich zunehmenden Arbeitskräftemangel bedarf es zwingend einer weiteren Verbesserung der Empfehlung, um allen Menschen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu bieten. Diese Bemühungen der EU laufen parallel zu der Untersuchung der ILO zur Lehrlingsentwicklung für universelles lebenslanges Lernen (s. unten VII.3.1.).

Revision der EBR-Richtlinie (s. [PM vom 26.07.2023](#))

Die Kommission initiierte am 26.07.2023 die zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner zur Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte. Das Europäische Parlament hatte die Kommission im Februar aufgefordert, die Europäischen Betriebsräte und ihre Fähigkeit, ihre Rechte wahrzunehmen, zu stärken, die Zahl der Europäischen Betriebsräte zu erhöhen und dabei die unterschiedlichen Systeme der Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten zu berücksichtigen (s. [HSI-Report 4/2022](#), S. 68). In der ersten Konsultationsphase vom April 2023 (s. zuletzt [HSI-Report 1/2023](#), S. 68) erhielt die Kommission Antworten von elf europäischen Sozialpartnern. Die bis zum 04.10.2023 laufende zweite Konsultationsphase erfolgt nun zum möglichen Inhalt sowie Zielen und Wegen bei der Überarbeitung (s. ausführlicher [EBR-News Nr. 3/2023](#)).

Digitalisierung der Koordinierung der Sozialsysteme (s. [PM vom 06.09.2023](#))

Zudem schlug die Kommission in einer [Mitteilung](#) am 06.09.2023 Maßnahmen zur weiteren Digitalisierung der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vor. Diese Maßnahmen sollen einen schnelleren und einfacheren grenzüberschreitenden Zugang zu Diensten der sozialen Sicherheit durch den umfassenden Einsatz digitaler Instrumente und des Informationsaustauschs zwischen den nationalen Trägern sozialer Sicherheit ermöglichen. EU-Bürger*innen sollen so einfacher im Ausland leben, arbeiten und reisen können, Unternehmen können zudem leichter in andere EU-Länder expandieren, und die Behörden können die soziale Sicherheit besser grenzüberschreitend koordinieren. Die Kommission wird die Umsetzung der Mitteilung unterstützen und die Fortschritte bei jährlichen Treffen mit nationalen Vertretern beobachten.

Europäische Strategie für Pflege und Betreuung (s. [PM vom 07.09.2023](#))

Im Rahmen der 2022 durch die Kommission vorgestellten Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung wurden mehrere Maßnahmen auf den Weg gebracht, um hochwertige leistbare und zugängliche Pflegedienste zu gewährleisten und die Situation der Pflege- und Betreuungsanbieter zu verbessern. U.a. hatten die Mitgliedstaaten nationale Koordinatoren/Kontaktstellen für die Langzeitpflege benannt, um nationale Reformen zu konzipieren und zu begleiten. Die Strategie für Pflege und Betreuung steht zudem in engem Zusammenhang zur im April 2023 angelegten Kompetenzpartnerschaft für die Langzeitpflege (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 61) sowie zum neu eingerichteten Ausschuss zur Förderung des sozialen Dialogs im Bereich der sozialen Dienstleistungen (s. oben S. 44).

EU-Qualitätsrahmen für Praktika (s. [PM vom 28.09.2023](#))

Nachdem die Kommission bereits im Juli 2023 eine erste Konsultationsphase zur Aktualisierung des EU-Qualitätsrahmens für Praktika gestartet hatte (s. [PM vom 11.07.2023](#)), leitete sie am 28.09.2023 die zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner ein. An der ersten Konsultationsphase hatten sich 13 europäische Sozialpartner beteiligt. Infolge dieser Konsultation sowie der im Januar veröffentlichten Bewertung des Qualitätsrahmens stellte die Kommission verschiedene Verbesserungsspielräume bei der Anwendung, Überwachung und Durchsetzung der Qualitätsgrundsätze fest. In der bis zum 09.11.2023 laufenden zweiten Konsultationsphase werden die europäischen Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen zu möglichen Handlungsoptionen für die EU befragt, insbesondere in Bezug auf den Nutzen, die Qualität (einschließlich fairer Entlohnung und Zugang zum Sozialschutz) und die Zugänglichkeit von Praktika in der gesamten EU (s. auch das Konsultationsdokument).

1.2 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

ILO-Übereinkommen gegen Gewalt und Belästigung (s. [PM vom 24.04.2023](#))

Am 18.09.2023 nahm der Rat seinen Standpunkt zu einem Beschlussentwurf an, in welchem die Mitgliedstaaten ersucht werden, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Übereinkommen Nr. 190) zu ratifizieren. Die ILO-Staaten hatten das Übereinkommen im Juni 2019 im Rahmen der 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedet (s. zuletzt [HSI-Newsletter 2/2019](#), S. 54). Das Übereinkommen bietet einen gemeinsamen Rahmen zur Verhinderung, Abstellung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsbezogener Gewalt und Belästigung. Sobald auch das Europäische Parlament seine Zustimmung erteilt hat, wird der Beschluss des Rats förmlich angenommen.

1.3 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Ernennung neuer Richter*innen am Gericht (s. [PM des Rats vom 15.09.2023](#))

Am 15.09.2023 wurde *Saulius Lukas Kalėda* (Polen) im Zuge der teilweisen Neubesetzung der Stellen als Richter beim Gericht mit einer Amtszeit bis zum 31.08.2025 ernannt. Zudem wurde *Louise Spangsberg Grønfeldt* (Dänemark) im Anschluss an den Rücktritt von *Sten Frimodt Nielsen* bis zum 31.08.2028 als Richterin beim Gericht ernannt.

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

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

- die Rolle der Sozialpartner beim gerechten Übergang der Regionen,
- Beschäftigungstrends nach Alter und Geschlecht nach der Covid-19-Pandemie,
- die Einkommensdynamik zwischen den Generationen in Europa,

- [soziale Dienstleistungen in Europa \(Zusammenfassung\)](#),
- die [Bekämpfung der steigenden Inflation in sektoralen Tarifverhandlungen \(Zusammenfassung; s. den Fokus zu Deutschland\)](#),
- [gesellschaftliche Auswirkungen der Arbeitsmarktinstabilität \(Zusammenfassung\)](#),
- sowie eine [ethische Digitalisierung am Arbeitsplatz \(Zusammenfassung\)](#).

1.5 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Verleihung des Good Practice Awards (s. [PM vom 12.07.2023](#))

Die ELA zeichnete während der ELA-Konferenz in Bratislava am 20.06.2023 vier vorbildliche Good Practices aus. Einer der Good Practice Awards im Bereich Saisonarbeit ging an den Verein Arbeit und Leben e.V. in der Trägerschaft des DGB Berlin-Brandenburg und der Berliner VHS für die gute Praxis im Rahmen ihrer transnationalen Informationsarbeit für moldawische Saisonarbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft. Dank des Projekts erhielten im Jahr 2022 rund 400 Saisonarbeitskräfte aus der Republik Moldau Unterstützung von der moldawischen nationalen Arbeitsagentur, der IOM und dem deutschen Verein. Die Unterstützungsaktivitäten betrafen die Anwerbung, Beschäftigung und die Zeit bis zur Rückkehr der Saisonarbeitskräfte in die Republik Moldau (s. [PM des Vereins](#)). Die anderen Preisträger des Good Practice Awards sind das EURES Slovakia und die polnische Arbeitsaufsichtsbehörde (s. [PM vom 14.07.2023](#), [19.07.2023](#) und [26.07.2023](#)).

Arbeitnehmerentsendung in der Baubranche (s. [PM vom 31.07.2023](#))

Am 31.07.2023 veröffentlichte die ELA ihre neue [Informationsbroschüre](#) über Rechte und Pflichten bei der Arbeitnehmerentsendung in der Baubranche. Die Broschüre ist nun in 40 Sprachen downloadbar und als Print erhältlich und informiert über die Rechte von entsandten Arbeitnehmer*innen in diesem speziellen Sektor und über die Maßnahmen, die vor und während der Entsendung zu ergreifen sind. Damit knüpft die ELA an ihren im Jahresprogramm für 2023 angekündigten Arbeitsschwerpunkt auf dem Bausektor an (s. zuletzt [HSI-Report 1/2023](#), S. 69-70). Die Broschüre wird fortan bei Inspektionen auf Baustellen und im Rahmen von Informationsmaßnahmen in den Mitgliedsstaaten verteilt (s. zuletzt bereits [HSI-Report 2/2023](#), S. 65).

Bericht über Arbeitnehmerentsendung in der Baubranche (s. [PM vom 20.09.2023](#))

Ebenfalls im Rahmen ihres Arbeitsschwerpunkts zum Bausektor hat die ELA am 20.09.2023 einen Bericht über die Bereitstellung von Informationen sowie die Zusammenarbeit der Mitgliedsstaaten bei der Durchsetzung der Entsendevorschriften in der Baubranche veröffentlicht. Die Studie identifiziert eine Reihe von Defiziten bei dieser Durchsetzung, benennt jedoch auch Maßnahmen zur Überwindung dieser Defizite. Diese beinhalten u.a. Initiativen zu einem grenzüberschreitenden Matching, um Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt in diesem Sektor zu beseitigen.

Bericht über die Zusammenarbeit im Straßenverkehrssektor (s. [PM vom 04.10.2023](#))

Schließlich veröffentlichte die ELA am 04.10.2023 ihren Bericht über die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsstaaten im Straßenverkehrssektor, einem weiteren Schwerpunktbereich der ELA (s. [HSI-Report 4/2022](#), S. 72). Der Bericht bietet Praktiker*innen aus den Mitgliedsstaaten und den Sozialpartnern einen Überblick über grenzüberschreitende Kooperationsverpflichtungen, Herausforderungen und mögliche Aktivitäten im internationalen Straßenverkehrssektor. Die ELA formuliert darin auch Empfehlungen zur Bewältigung dieser Herausforderungen und konzentriert sich dabei auf die Nutzung des European Register of Road Transport Undertakings ([ERRU](#)) sowie des Binnenmarkt-Informationssystems ([IMI](#)) als die wichtigsten Instrumente für den grenzüberschreitenden Informationsaustausch.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Generalsekretärin

Die Generalsekretärin des Europarats rief zum **Internationalen Tag der Jugend** (International Youth Day) die Vertragsstaaten dazu auf, dafür zu sorgen, dass junge Menschen alle Möglichkeiten haben, ihre Menschenrechte zu genießen und ein Leben in Würde zu führen (s. PM vom 11.08.2023). Wichtige Maßnahmen hierfür seien u.a. die Schaffung neuer grüner Arbeitsplätze und die Investition in nachhaltige Industrien. Insbesondere sei es an der Zeit, Lehrpläne und Ausbildungsprogramme zu überdenken, damit junge Menschen als Akteur*innen eines positiven Wandels agieren können, der zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt (s. hierzu auch PM der ILO vom 12.08.2023; sowie Podcast-Folge des ILO-Future of Works Podcasts).

2.2 Europäische Sozialcharta (ESC)

Am 11.07.2023 traf sich eine Arbeitsgruppe des Regierungssozialausschusses der ESC und der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit in Berlin und diskutierte über verschiedene Beschlüsse des Ministerrats von März 2023 zur **Reform des ESC-Systems** (s. PM vom 28.07.2023; s. zuletzt HSI-Report 1/2023, S. 71). Darin beauftragte das Ministerkomitee den Regierungssozialausschuss u.a. mit der Ausarbeitung von Vorschlägen zur stärkeren Aus- und Weiterbildung im Bereich der sozialen Rechte sowie zur Veranlassung der Vertragsstaaten, weitere Verpflichtungen aus der Charta zu übernehmen (z.B. Ratifizierung der Revidierten ESC, Übernahme des kollektiven Beschwerdeverfahrens).

Bis zum 22.09.2023 konnten die Vertragsstaaten einen **neuen Kandidaten** für den zum 01.07.2023 vakant gewordenen Sitz im Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte nominieren (s. zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 68). Da das ehemalige Mitglied *Monika Šimůnková* (Tschechische Republik) war, sind die von der Wahl betroffenen Staaten aus Staatengruppe I Armenien, die Tschechische Republik, die Slowakische Republik und Slowenien. Die Amtszeit des neuen Mitglieds beginnt unmittelbar nach der Wahl und endet am 31.12.2028.

Am 11.09.2023 veröffentlichte der Ausschuss seinen **Aktivitätsbericht für 2022**, in welchem er seine Tätigkeiten im Staatenberichtsverfahren und im Kollektivbeschwerdeverfahren zusammenfasst (s. PM vom 11.09.2023).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

Allgemeines

Die ILO veröffentlichte verschiedene **Berichte und Analysen** zu den Themen:

- Finanzierung zur Eingliederung in Qualifizierungen und lebenslanges Lernen,
- Auswirkungen von generativer KI auf Quantität und Qualität von Arbeitsplätzen,
- Transformativer Wandel und Sustainable Development Goal 8,
- Kinderarbeit und Bildungsausschluss indigener Kinder,
- und Erneuerbare Energien und Arbeitsplätze.

Die ILO hat kürzlich eine Reihe von Berichten im Rahmen des Projekts **Apprenticeship Development for Universal Lifelong Learning and Training (ADULT)** veröffentlicht (s. PM vom 22.08.2023). Das Projekt zielt darauf ab, Lehrlingssysteme zu modernisieren und umzugestalten, um lebenslanges Lernen und menschenwürdige Arbeit für Jugendliche, Erwachsene und ältere Arbeitnehmer*innen zu fördern und zu ermöglichen. Der Hauptbericht „Towards Lifelong Learning and Skills for the Future of Work: Global Lessons from Innovative Apprenticeships“ fasst sechs Einzelberichte und drei zusätzliche Themen zusammen. Die Einzelberichte befassen sich mit den Themen: Anpassung für die Umschulung und Höherqualifizierung von Erwachsenen; Förderung zur Deckung des Qualifikationsbedarfs in der digitalen und wissensbasierten Wirtschaft; digitale Transformation der Lehrlingsausbildung; Freisetzung des Lehrlingspotenzials in KMU; Verbesserung der Attraktivität von Lehrberufen; Stärkung des arbeitsbezogenen Lernens in Berufsbildungseinrichtungen. Parallel gerät das lebenslange Lernen auch im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen immer wieder in den Fokus der EU (s. oben VII.1.1.; zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 60-61).

Nach den **Erdbeben in Syrien und der Türkei** zu Beginn dieses Jahres wirkte die ILO bei der Beseitigung von Schutt und Trümmern in Aleppo mit, um viele Straßen wieder zugänglich zu machen. In Partnerschaft mit COOPI (Cooperazione Internazionale) wurden durch die ILO-Initiative in Aleppo Hunderte von Kurzzeitarbeitsplätzen zur Wiederherstellung der Infrastruktur geschaffen (s. PM vom 03.08.2023). Jedoch haben viele Familien weiterhin erhebliche Schwierigkeiten, Arbeit und eine stabile Einkommensquelle zu finden (s. PM vom 14.08.2023). Mit diesen Auswirkungen des Erdbebens und den Bedürfnissen der Menschen vor Ort befasste sich ein aktueller ILO-Bericht. Ein weiterer Bericht bewertete die lokale Arbeitsdynamik und den Qualifikationsbedarf nach den Erdbeben in der Türkei.

Im Rahmen des **G20-Treffens** in Neu-Delhi vom 09.-10.09.2023 bekräftigten die Staats- und Regierungschefs der G20 in ihrer Abschluss Erklärung ihre Verpflichtung zur Förderung von integrativem Wachstum, nachhaltiger Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit (s. PM vom 10.09.2023). Bereits auf dem Treffen der G20-Arbeits- und Beschäftigungsminister*innen hatte die ILO die Notwendigkeit hervorgehoben, den Sozialschutz nachhaltig zu finanzieren, die soziale Sicherheit auf mehr Arbeitnehmer*innen, auch in der Gig- und Plattformökonomie, auszuweiten und das globale Qualifikationsdefizit zu beseitigen (s. PM vom 21.07.2023). Die ILO begrüßte die Bekräftigung der Staats- und Regierungschefs, insbesondere die angekündigte Unterstützung für die Initiative **„Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions“**. Diese UN-Initiative unter der Leitung der ILO zielt darauf ab, ein breites Spektrum von Partnern aus dem öffentlichen und privaten Sektor zusammenzubringen, um zur Schaffung von 400 Millionen menschenwürdigen Arbeitsplätzen, vor allem in der grünen, digitalen und Pflegewirtschaft, beizutragen und den Sozialschutz auf die vier Milliarden Menschen auszuweiten, die derzeit davon ausgeschlossen sind.

Vom 18.-26.09.2023 nahm der ILO-Generalsekretär an verschiedenen Veranstaltungen im Rahmen der **78. UN-Generalversammlung** in New York teil (s. PM vom 15.09.2023). In dieser Woche fand die „High-level Week 2023“ der Generalversammlung statt, welche die entscheidende Halbzeit für die Verwirklichung der **Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung** und die damit verbundenen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung markiert. Vor allem Nachhaltigkeitsziel 8 steht dabei im Fokus der Bestrebungen der ILO, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum.

Im Zusammenhang der High-level Week verpflichteten sich am 18.09.2023 verschiedene Staaten und Organisationen in einer von der Equal Pay International Coalition (EPIC) organisierten Veranstaltung, das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** zu verringern (s. PM vom 18.09.2023). Dazu gehörten u.a. die USA, Island, die Organisation für wirtschaftliche Zusam-

menarbeit und Entwicklung (OECD), UN Women und die ILO. Die zugesagten Initiativen reichen von der Finanzierung von Ausbildungsprogrammen bis zur Ausweitung der Bemühungen um Lohntransparenz.

Zum Abschluss der UN High-level Week startete die ILO eine **globale Kommunikationskampagne** mit dem Titel „This Way to Social Justice“ (s. [PM vom 28.09.2023](#)). Die Kampagne zielt darauf ab, die Bemühungen zur Beseitigung von Ungleichheiten in der Arbeitswelt zu intensivieren.

Am 05.10.2023 wurde das [Global Framework on Chemicals](#) zur Bekämpfung gefährlicher Chemikalien am Arbeitsplatz verabschiedet. Die ILO begrüßte die Verabschiedung dieses Rahmens (s. [PM vom 05.10.2023](#)). Dieser legt konkrete Ziele und Leitlinien für den gesamten Lebenszyklus von Chemikalien fest, einschließlich der schrittweisen Abschaffung einiger der schädlichsten von ihnen. Die Verabschiedung erfolgte im Rahmen der von den UN organisierten 5. Internationalen Konferenz zum Chemikalienmanagement in Bonn.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

4.1 Ausschuss für die Rechte des Kindes

Der Ausschuss für die Rechte des Kindes veröffentlichte am 28.08.2023 seinen **General Comment zu Kinderrechten und der Umwelt mit einem speziellen Fokus auf dem Klimawandel** (s. [PM vom 28.08.2023](#)), nachdem zuvor 16.331 Beiträge von Kindern aus 121 Ländern eingereicht worden waren und auch zahlreiche Staaten und verschiedene Organisationen Stellungnahmen abgegeben hatten (s. zuletzt HSI-Report 1/2023, S. 75-76). Der General Comment nimmt einen kindgerechten Ansatz mit Blick auf die Umwelt und deren Schutz ein und betrachtet die Wechselwirkungen zwischen Kinderrechten und Umwelt. Darin unterstreicht der Ausschuss, dass Kinder ein Recht auf eine saubere, gesunde und nachhaltige Umwelt haben. Dieses Recht ist in der Kinderrechtskonvention enthalten und steht in direktem Zusammenhang u.a. mit den Rechten auf Leben, auf Entwicklung, auf den höchstmöglichen Gesundheitsstandard, auf einen angemessenen Lebensstandard und auf Bildung.

4.2 Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen veröffentlichte am 08.09.2023 seine **abschließenden Bemerkungen** zum kombinierten 2. und 3. Staatenbericht Deutschlands zum UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK). Den Staatenbericht hatte Deutschland im Juli 2019 eingereicht (s. zuletzt [HSI-Report 1/2020](#), S. 61).

In den vergangenen Monaten hatten verschiedene Organisationen der Zivilgesellschaft und nationale Menschenrechtsinstitute Stellungnahmen zum Staatenbericht veröffentlicht, u.a. die [Allianz deutscher NGOs zu UN-BRK](#) (insbes. S. 26-27), das [European Disability Forum](#) (insbes. S. 18-19) und das [Deutsche Institut für Menschenrechte](#) (insbes. S. 29-30). In der [29. Sitzung](#) des Ausschusses vom 14.08.-08.09.2023 hatten die Ausschussmitglieder die Bemühungen Deutschlands gewürdigt, den sozialen Schutz von Menschen mit Behinderungen zu verbessern, hatten jedoch auch Fragen zur Reform des Vormundschaftsrechts und zur Anwendung von Zwangsmaßnahmen in psychiatrischen Einrichtungen aufgeworfen (s. [PM vom 30.08.2023](#)).

In seinen abschließenden Bemerkungen hebt der Ausschuss im Rahmen der arbeits- und sozialrechtlichen Gewährleistungen des Übereinkommens (insb. Art. 27, 28 UN-BRK) zwar die

positiven Entwicklungen in Deutschland hervor, u.a. die Regelungen des Bundesteilhabegesetzes (Rn. 4). Insbesondere drückt der Ausschuss jedoch seine Besorgnis über verschiedene Bereiche aus, u.a. die hohe Arbeitslosigkeit und das hohe Armutsrisiko von Menschen mit Behinderungen sowie das Fehlen von zugänglichen und integrativen Einrichtungen für die Berufsausbildung (Rn. 61, 63). Der Ausschuss empfiehlt unter Bezugnahme auf seinen General Comment Nr. 8 (2022) verschiedene Maßnahmen (s. zuletzt [HSI-Report 3/2022](#), S. 64). Dazu gehört die Entwicklung eines Aktionsplans zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten auf den offenen Arbeitsmarkt, aber auch die Umsetzung von Beschäftigungsquoten für Menschen mit Behinderungen sowie die Verpflichtung, die Zugänglichkeit am Arbeitsplatz zu gewährleisten (Rn. 62). Zudem empfiehlt der Ausschuss, das Berufsbildungssystem so umzustrukturieren, dass auch diskriminierende Praktiken im Bereich der beruflichen Eingliederung mittels eines Beschwerdemechanismus gerügt werden können (Rn. 62). Mit Blick auf die soziale Sicherheit von Menschen mit Behinderungen empfiehlt der Ausschuss u.a., die Regeln für die Bewertung von Leistungen für Menschen mit Behinderungen zu überarbeiten, um ihrem individuellen Unterstützungsbedarf gerecht zu werden.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. EFTA-Gerichtshof

Allgemeine Informationen

Am 20.09.2023 veröffentlichte der EFTA-Gerichtshof seine offizielle [Textsammlung](#), u.a. auch in [deutscher Sprache](#). Darin sind die wichtigsten Texte bezüglich Organisation und Verfahren des EFTA-Gerichtshofs zusammengestellt: das Überwachungs- und Gerichtsabkommen, Protokoll 5 über die Satzung des Gerichtshofs, die Verfahrensordnung, Hinweise für die Prozessvertreter*innen für das Verfahren, Leitlinien zu Anträgen nationaler Gerichte auf Erstellung von Gutachten sowie der Haupttext des EWR-Abkommens.

Es ist über keine Verfahren im Berichtszeitraum zu berichten.

→ [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](#)