

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 1/2024

Berichtszeitraum: 01. Januar – 31. März 2024

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	4
Unmittelbare Anwendung von Unionsrecht bei der Pflicht zur Angabe des Kündigungsgrundes (C-715/20 – <i>K.L.</i>)	
von <i>Dr. Ernesto Klengel</i> und <i>Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter</i> , mit Hinweisen zum österreichischem Recht von <i>Prof. Dr. Martin Gruber-Risak</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	11
Kein Anspruch auf Persönliche Assistenz bei Behinderung wegen familiärer Unterstützung? (Nr. 53162/21 – <i>Diaconeasa</i>)	
von <i>Prof. Dr. Felix Welti</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH	15
1. Allgemeine Fragen	15
2. Arbeitszeit	16
3. Befristung.....	17
4. Datenschutz.....	19
5. Gleichbehandlung	20
6. Insolvenz.....	23
7. Leiharbeit	23
8. Massenentlassung	24
9. Soziale Sicherheit	25
10. Teilzeitbeschäftigung	28
11. Urlaub	29
V. Verfahren vor dem EGMR	31
1. Diskriminierungsverbot.....	31
2. Individualbeschwerde.....	33
3. Koalitionsfreiheit.....	35
4. Meinungsfreiheit.....	36
5. Schutz der Privatsphäre	39
6. Soziale Sicherheit	41
7. Verfahrensrecht	43

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	48
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	53
1. Europäische Union.....	53
2. Europarat	58
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	61
4. Vereinte Nationen	63

Der HSI-Report 1/2024 gibt einen Überblick über die Rechtsprechung von EuGH, EGMR und weiterer Spruchkörper sowie neue Entwicklungen der Rechtspolitik im europäischen Arbeits- und Sozialrecht von Januar bis März 2024.

Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter, IAAEU Trier, und *Dr. Ernesto Klengel*, Hugo Sinzheimer Institut, ordnen die Entscheidung der Großen Kammer des EuGH ein, die eine Ausnahme für befristet Beschäftigte von der nach polnischem Recht ansonsten bestehenden Pflicht zur Angabe des Kündigungsgrundes behandelt (C-715/20 – K.L.). Besonderes Interesse verdient sie, da die Dogmatik zur unmittelbaren Wirkung der Richtlinienbestimmung in Arbeitsverhältnissen der Privatwirtschaft weiterentwickelt und hierfür dem Recht auf einen effektiven Rechtsschutz Bedeutung beigemessen wird. Eine ergänzende Einordnung für das österreichische Recht wird von *Prof. Dr. Martin Gruber-Risak* vorgenommen.

Um befristete Arbeitsverhältnisse geht es auch in einer Reihe weiterer Verfahren, über die im Rahmen der EuGH-Übersicht berichtet wird. Eine der Fragen ist die, ob einer Entfristung als Konsequenz einer fehlerhaften Befristung entgegengehalten werden kann, dass der Zugang zu einem öffentlichen Amt durch die Verfassung begrenzt ist (C-59/22 u.a. – Conserería de Presidencia u.a.). In der Entscheidung C-589/22 – Resorts Mallorca Hotels International war hingegen der Konsultationszeitpunkt der Arbeitnehmervertretung im Fall der Massenentlassung Thema.

In der Anmerkung zur EGMR-Entscheidung stellt *Prof. Dr. Felix Welti*, Universität Kassel, Sachverhalt und Rechtsausführungen des EGMR in der Rs. Diaconeasa (Nr. 53162/21) vor und ordnet diese in den Kontext des deutschen Rechts ein. Hierbei hat der rumänische Staat einer pflegebedürftigen Frau die Unterstützung durch eine persönliche Assistenz unter Verweis auf bestehende familiäre Unterstützung entzogen.

Weitere EGMR-Entscheidungen betreffen die Frage, ob Männer ungerechtfertigt benachteiligt werden, wenn das Elterngeld für sie nachteilig ausgestaltet ist (Nr. 15284/19 – B.T. / Russland). Ein neues Verfahren vor dem EGMR hat zudem Einschränkungen für das Streikrecht in der kritischen Infrastruktur (Notdienst im Gesundheitssektor) zum Gegenstand, die auch in Deutschland während des GDL-Streiks diskutiert worden waren (Nr. 33144/21 – Gewerkschaft der Beschäftigten in den Sozialen Diensten / Ungarn).

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR) war u.a. mit einer Benachteiligung für Gewerkschaftsvertreter*innen befasst (Nr. 179/2019 – ASPP/PSP / Portugal). In der EU-Gesetzgebung hat es entscheidende neue Schritte beim AI-Act, der Plattformarbeits-Richtlinie sowie der Revision der EBR-Richtlinie gegeben. Außerdem wird u.a. über die Ergebnisse zu den Staatenberichten 2023 des Ausschusses zur Europäischen Sozialcharta berichtet. Für Deutschland werden 13 Verstöße konstatiert: Von der Verletzung des Rechts der Kinder und Jugendlichen auf Schutz u.a. durch zu niedrige Ausbildungsvergütungen in einigen Fällen bis hin zu Rechten von Wanderarbeitnehmer*innen.

Wir danken Antonia Seeland herzlich für die Übernahme der Redaktion des HSI-Reports, wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen an hsi@boeckler.de.

Die Herausgeber

Prof. Dr. Martin Gruber-Risak, Prof. Dr. Daniel Hlava und Dr. Ernesto Klengel

II. Anmerkung zum EuGH

Unmittelbare Anwendung von Unionsrecht bei der Pflicht zur Angabe des Kündigungsgrundes

– Anmerkung zu EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – K.L.

Von *Dr. Ernesto Klengel*, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Frankfurt a.M.; *Prof. Dr. Dres. h.c. Monika Schlachter*, IAAEU Trier

Zitiervorschlag: Klengel/Schlachter, HSI-Report 1/2024, S. 4.

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

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

Zitiervorschlag zu 5.: Gruber-Risak, HSI-Report 1/2024, S. 9.

1. Sachverhalt

Die Parteien des Rechtsstreits, der vor dem Bezirksgericht in Krakau, Polen, anhängig ist, streiten um die ordentliche Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Der gekündigte Arbeitnehmer beruft sich in der Kündigungsschutzklage unter anderem darauf, dass ihm die Gründe für die Kündigung nicht mitgeteilt worden seien. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass die Kündigung formal insoweit im Einklang mit dem polnischen Recht gestanden hat. Nach dem polnischen Recht müssen Arbeitgeber*innen bei der Kündigung zwar grundsätzlich die Gründe mitteilen. Dies gilt jedoch nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse – für befristete hingegen nicht. Der Streit dreht sich darum, ob dies im Einklang mit EU-Recht steht und der Arbeitgeber die Gründe, die zur Kündigung geführt haben, deshalb hätte angeben müssen.

Der Kläger beruft sich darauf, dass die Differenzierung zwischen unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen eine nach polnischem und europäischem Recht verbotene Diskriminierung von befristeten Arbeitnehmer*innen darstelle. Aufgrund dessen sei der Arbeitgeber trotz anders lautendem polnischem Kündigungsrecht verpflichtet gewesen, die Kündigungsgründe zu benennen. Dass er dies unterlassen habe, mache die Kündigung unwirksam.

Das vorliegende Gericht führt aus, dass die Differenzierung zwischen befristeten und unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit dem polnischen Verfassungsrecht zu vereinbaren ist. Allerdings könnte sie gegen das Diskriminierungsverbot gemäß § 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse verstoßen. Das wäre jedoch nur dann relevant, wenn der Verstoß des polnischen Rechts gegen die Richtlinie auch Rechtsfolgen zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses als Privaten hätte. Diese Fragestellung zur unmittelbaren Anwendbarkeit macht die Ausführungen des Großen Senats des Gerichtshofs interessant.

2. Entscheidung

Der Gerichtshof befasst sich eingangs mit der Vorlagefrage, soweit sie sich auf die unmittelbare Anwendbarkeit der Rahmenvereinbarung bezieht. Er stellt fest, dass es für die Frage der unmittelbaren Anwendung nicht nur auf das vom vorlegenden Gericht angesprochene Diskriminierungsverbot des Art. 21 EU-GRC ankommt, sondern formuliert die Vorlagefrage so um, dass sie sich auf alle für die unmittelbare Anwendbarkeit einer Richtlinienbestimmung relevanten Aspekten bezieht. Voraussetzung ist jedoch in jedem Falle, dass in der Differenzierung nach polnischem Recht eine verbotene Diskriminierung zu sehen ist.

Hierfür stellt er unter Berufung auf seine eigene ständige Rechtsprechung¹ fest, dass der Kündigungsschutz unter den Begriff der Beschäftigungsbedingungen fällt und die nationalen Kündigungsbedingungen somit darauf überprüft werden müssen, ob sie befristet Beschäftigte unzulässig benachteiligen. Der Diskriminierungsschutz von befristeten Beschäftigten bezwecke zu verhindern, dass befristete Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden, um diesen Arbeitnehmer*innen Rechte vorzuenthalten, die Dauerbeschäftigten zuerkannt werden.² Er sei zudem spezifischer Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes und dürfe nicht restriktiv ausgelegt werden.³

Die fehlende Begründungspflicht stelle eine Benachteiligung dar, die für die befristeten Arbeitnehmer*innen negative Auswirkungen habe. Zwar könnten auch befristet Beschäftigte die Wirksamkeit der Kündigung im Rahmen einer Kündigungsschutzklage überprüfen lassen. Ihnen würden aber Informationen vorenthalten, die für die Entscheidung, ob Klage erhoben werde, relevant sind. Für diese Entscheidung komme es nämlich nicht nur darauf an, dass Gerichtskosten im ersten Rechtszug nicht entstünden, sondern dass Vorbereitungs- und Prüfungsmaßnahmen zu finanzieren seien, auf deren Erstattung bei erfolglos bleibenden Verfahren kein Anspruch besteht (Rn. 54). Der Gerichtshof wendet sich auch gegen die Auffassung, dass befristete Arbeitnehmer*innen weniger schutzbedürftig seien, weil das Ende des Arbeitsverhältnisses ja ohnehin feststehe. Denn sie dürften darauf vertrauen, dass das Arbeitsverhältnis bis zum vereinbarten Ende Bestand habe.

Mit Blick auf die Rechtfertigung dieser Benachteiligung wischt der Gerichtshof die von der polnischen Regierung vorgebrachten Gründe vom Tisch. Diese hat die Ungleichbehandlung mit den Erfordernissen des Arbeitsmarktes begründet – Befristungen seien erforderlich, um mehr Personen Gelegenheit zu geben, eine Beschäftigung aufzunehmen und Arbeitgeber*innen eine Ausweitung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen, ohne dauerhaft an die Arbeitskräfte gebunden zu sein. Zu Recht verweist der Gerichtshof darauf, dass die Rahmenvereinbarung ihrer „Substanz beraubt“ sein würde, wenn Ungleichbehandlungen mit dieser Begründung gerechtfertigt werden könnten. Inhaltlich handele es sich dabei nur um eine Umformulierung der zeitlichen Begrenzung des befristeten Arbeitsverhältnisses, die als solche schlechtere Arbeitsbedingungen nicht rechtfertigen können. Jedenfalls sei der Nachteil zur Erreichung des geltend gemachten Ziels weder geeignet noch erforderlich, denn die Flexibilität des Arbeitsmarktes werde durch eine Verpflichtung, einen Kündigungsgrund mitzuteilen, nicht beeinträchtigt.

Insoweit bleibt die Entscheidung bekannten Argumentationsmustern treu. Nähere Betrachtung verdienen jedoch die Ausführungen des Gerichtshofs zu den Konsequenzen, die sich aus dieser Diskriminierung von befristet Beschäftigten ergeben. Da der konkrete Fall ein pri-

¹ EuGH v. 17.03.2021 – C-652/19 – *Consulmarketing*, Rn. 52; v. 25.07.2018 – C-96/17 – *Vernaza Ayovi*, Rn. 28.

² EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – *KL*, Rn. 42.

³ EuGH v. 19.10.2023 – C-660/20 – *CityLine*, Rn. 37 f., m. Anm. *Kocher und Risak*, in: *HSI-Report 4/2023*, S. 5.

vatrechtliches Arbeitsverhältnis betrifft, genügt die Feststellung einer Verletzung der Rahmenvereinbarung als solcher noch nicht, die Unwirksamkeit der Kündigung herbeizuführen. Selbst eine hinreichend genaue und unbedingte Richtlinienbestimmung kann im Privatrechtsverhältnis nach ständiger Rechtsprechung nicht allein unmittelbar Verpflichtungen begründen, sondern dies gelingt allenfalls im Zusammenwirken mit Unionsgrundrechten.⁴ Diesen Wirkungsmechanismus entwickelt die Entscheidung vorliegend weiter.

Das Diskriminierungsverbot des § 4 der Rahmenvereinbarung erfüllt als solches die Voraussetzungen dafür, dass sich Arbeitnehmer*innen vor Gericht auf sie berufen können.⁵ Eine horizontale Wirkung zwischen Privaten habe die Bestimmung selbst aber nicht.

Allerdings führe der Mitgliedstaat bei der Regulierung von arbeitsrechtlichen Befristungen im Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung gemäß Art. 51 Abs. 1 EU-GRC die Grundrechtecharta durch, weshalb die darin verankerten Grundrechte anwendbar seien. Dass das polnische Gesetz befristete Arbeitsverhältnisse von der im Übrigen bestehenden Pflicht zur Begründung einer Vertragsbeendigung ausdrücklich ausnimmt, regelt eine Arbeitsbedingung für befristet Beschäftigte. Mit Regelungen zur Richtlinienumsetzung wird der Staat im Anwendungsbereich des Unionsrechts tätig, ist insoweit also an die Unionsgrundrechte gebunden. Hierzu zählt auch, dass der Mitgliedstaat das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf, Art. 47 EU-GRC, zu gewährleisten hat.

Der Gerichtshof betont, dass das Fehlen der Begründungspflicht für befristet Beschäftigte dieses Grundrecht beeinträchtigt. Die von der polnischen Regierung vorgebrachten Argumente vermögen aus den bereits ausgeführten Gründen diese Beeinträchtigung nicht zu rechtfertigen. Der in der polnischen Vorschrift liegende Verstoß gegen die Grundrechtecharta führt infolgedessen zu ihrer Unanwendbarkeit. Damit bestehe die Begründungspflicht auch für Kündigungen von befristeten Arbeitnehmer*innen.

3. Kommentar

Der Gerichtshof entwickelt mit der vorliegenden Entscheidung die Dogmatik zum Anwendungsvorrang des Unionsrechts in einer wichtigen Fallgestaltung weiter.

In der Vergangenheit hat der EuGH entschieden, dass nationale Gerichte eine mit dem Unionsrecht unvereinbare Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lassen müssen, soweit es sich dabei um wesentliche Grundsätze des Sozialrechts der Union handelt, die eine primärrechtliche Grundlage besitzen und diese konkretisieren, wie etwa Diskriminierungsverbote und bestimmte soziale Grundrechte, aber auch wirtschaftliche Freiheiten.⁶ Diese Begründung genügt vorliegend allerdings noch nicht, da das Verbot der Diskriminierung von befristet Beschäftigten gemäß § 4 der Rahmenvereinbarung keinen Diskriminierungsgrund des Art. 21 EU-GRC konkretisiert, und für eine mittelbare Diskriminierung aufgrund eines in Art. 21 EU-GRC ausdrücklich genannten Grundes keine Anhaltspunkte vorliegen. Zwar hatte das vorlegende Gericht argumentiert, die in Art. 21 EU-GRC aufgezählten Diskriminierungsverbote ausweislich des Wortlautes („insbesondere“) nicht abschließend seien, so dass auch die Befristungsabrede darunter gefasst werden könnte, doch hat der Gerichtshof diese Überlegung nicht aufgegriffen. Festgestellt wurde stattdessen, ein Verbot

⁴ EuGH v. 06.11.2018 – C-681/16 – *Max-Planck-Gesellschaft*, Rn. 68 ff. Siehe hierzu die Erläuterungen von *Buschmann*, HSI-Newsletter 4/2018, Anm. unter II.

⁵ EuGH v. 05.04.2008 – C-268/06 – *Impact*, Rn. 59 ff.; v. 12.12.2013 – C-361/12 – *Carratù*, Rn. 28.

⁶ Siehe etwa EuGH v. 06.11.2018 – C-569/16 – *Bauer*; v. 06.11.2018 – C-684/16 – *MPG* (Art. 31 Abs. 2 EU-GRC, Recht auf Urlaub); ablehnend zu Art. 27 EU-GRC EuGH v. 15.01.2014 – C-176/12 – *AMS*; v. 22.11.2005 – C-144/04 – *Mangoldt*; v. 19.01.2010 – C-555/07 – *Küçükdevici* (Alterdiskriminierung), siehe zum Prinzip der Entgeltgleichheit gemäß dem EWG bereits EuGH v. 08.04.1976 – Rs. 43/75 – *Defrenne* und zur unternehmerischen Freiheit EuGH v. 18.07.2013 – C-426/11 – *Alemo-Herron*.

der Benachteiligung befristet Beschäftigter sei Ausdruck des allgemeinen Gleichheitssatzes, ohne dass dessen Verletzung bei der Prüfung der Rechtsfolgen wieder aufgegriffen wurde. Während also eine Richtlinienbestimmung, die ein Benachteiligungsverbot wegen eines Grundes aus Art. 21 EU-GRC konkretisiert, von nationalen Gerichten unmittelbar durch Außerachtlassung entgegenstehender Umsetzungsbestimmungen anzuwenden ist, ist das für eine Konkretisierung des allgemeinen Gleichheitssatzes nicht diskutiert worden. Hier greift der Gerichtshof zu einem Argumentationswechsel. Die Unanwendbarkeit der nationalen Rechtsnorm ist nicht die Folge einer Verletzung des Diskriminierungsverbotes, sondern einer Verletzung des Grundrechts auf wirksamen Rechtsbehelf, Art. 47 EU-GRC.

Da Polen durch die Vorschrift eine EU-Richtlinie umsetzt, ist das Land gemäß Art. 51 EU-GRC hierbei an sämtliche Gewährleistungen der Grundrechtecharta gebunden („agency-Konstellation“); das schließt auch Art. 47 EU-GRC ein. Kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass eine Vorschrift des nationalen Rechts ein Grundrecht aus der Grundrechtecharta verletzt, so kann dies insoweit zur Unanwendbarkeit dieser Vorschrift auch im Privatrechtsverhältnis führen.⁷

Mit der vorliegenden Entscheidung hat der Gerichtshof nun erkannt, dass Art. 47 EU-GRC zur Gewährleistung effektiven Rechtsschutzes dient, auch ohne dass er einer Konkretisierung durch Unionsrecht oder nationales Recht bedarf.⁸ Setzt ein Mitgliedstaat eine Vorschrift des EU-Arbeitsrechts in einer Weise um, die Art. 47 EU-GRC verletzt, weil der wirksame Rechtsschutz unzulässig erschwert wird, muss das nationale Gericht diese Bestimmung unangewendet lassen.

Der Gerichtshof stellt vorliegend fest, dass die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer die Gründe für eine Kündigung nicht erfährt, seinen Zugang zu einem gerichtlichen Rechtsbehelf beschränkt.⁹ Einer näheren Einordnung von Schutzbereich und der Eingriffsqualität bleibt die Entscheidungsbegründung zwar schuldig. Dass Art. 47 EU-GRC im Zusammenhang mit der Verpflichtung angesprochen wird, den Grund für eine Beendigungskündigung anzugeben, spricht aber dafür, dass der EuGH dem Grundrecht ein hohes Gewicht beimisst. Es genügt folglich nicht allein, dass der Zugang zu Gericht *überhaupt* gewährleistet ist, sondern dieser Zugang hat *wirksam* oder *effektiv* zu sein.¹⁰

Die Effektivität des Rechtsschutzes wird dadurch beeinträchtigt, dass Beschäftigte ohne Kenntnis des Kündigungsgrundes ihre Erfolgsaussichten im Prozess schwer einschätzen können. Sie können deshalb durch die Aussicht, im Verlustfalle Beratungskosten selbst tragen zu müssen, von einer Klageerhebung abgehalten werden.

Diese Argumentation entspricht der bisherigen Rechtsprechungslinie zu Art. 47 EU-GRC, wird vorliegend allerdings mit Überlegungen zur Verletzung des Benachteiligungsverbotes vermischt. Ein wirksamer Rechtsbehelf und der Zugang zu gerichtlicher Kontrolle werden durch die fehlende Begründung der Kündigungserklärung erschwert, nicht durch die Schlechterstellung gegenüber unbefristet Beschäftigten. Alle Gekündigten, die den Grund für die Kündigungsentscheidung nicht kennen, müssten eine Klage „ins Blaue hinein“ erheben, und im Falle einer Niederlage ihre vorprozessualen Kosten selbst tragen. Dadurch könnten sie von einer gerichtlichen Überprüfung der Kündigung abgeschreckt, also in ihrem Recht auf

⁷ Die exakte Reichweite dieser „Grundrechtswirkung zwischen Privaten“ ist in der Literatur umstritten, vgl. etwa C. Schubert, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, Art. 51 Rn. 39 ff.; die Grundfrage ist freilich in der Rechtsprechung geklärt, vgl. Becker, EuR 2019, 487; Lenaerts/Rüth, RdA 2022, 273, 278; Schlachter, in: Erfurter Kommentar, 24. Aufl. 2024, Vorbem. AEUV Rn. 27; W. Schroeder, in: Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl. 2018, Art. 288 Rn. 102.

⁸ EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – K.L., Rn. 80.

⁹ EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – K.L., Rn. 78.

¹⁰ EuGH v. 15.10.1987 – Rs. 222/86 – Unectef / Heylens zur aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit i.V.m. der Rechtsschutzgarantie folgenden Begründungspflicht für die behördliche Ablehnung eines Antrags auf Anerkennung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Diploms; allgemein auch EuGH v. 11.07.1991 – C-87/90 – Verholen, Rn. 24; EuGH v. 16.07.2009 – C-12/08 – Mono Car Styling, Rn. 49

effektiven Zugang zu den Gerichten beschränkt werden. In der Entscheidung war dennoch auch maßgeblich, dass die polnische Regelung gerade für Arbeitnehmer*innen, die als befristete Beschäftigte in den Anwendungsbereich der EU-rechtlichen Schutzvorschrift fallen, eine verschlechterte Rechtsstellung vorsieht, diese Beschränkung aber allenfalls mit pauschalen Erwägungen gerechtfertigt werden soll. Diese Überlegungen scheinen begründen zu sollen, dass die Umsetzung der Richtlinie den Geltungsbereich des Unionsrechts erst eröffnet, also eine Bindung an die EU-GRC herbeiführt. Der Gerichtshof vermeidet damit zudem im Sinne des Äquivalenzgrundsatzes eine Schlechterstellung von Beschäftigten, die sich auf ihre durch Unionsrecht garantierten Rechte berufen.

Ob im Arbeitszeitrecht¹¹, in der Plattformwirtschaft¹² oder bei vorübergehenden grenzüberschreitenden Arbeitseinsätzen¹³: Im Unionsrecht stehen arbeitsrechtliche Bestimmungen häufig auf dem Papier, werden in der Praxis aber unzureichend durchgesetzt, weil die Rechtsdurchsetzung individuellen Kläger*innen überantwortet, aber oft durch Zugangsbarrieren für die Betroffenen erschwert wird. Um solche Hürden für die gerichtliche Durchsetzung von EU-Arbeitsrecht abzubauen, rückt nunmehr Art. 47 EU-GRC in den Vordergrund.

Daneben wird die Argumentation zur unmittelbaren Wirkung von EU-Richtlinien differenziert. Dass sich Arbeitnehmer*innen im Fall der nicht ordnungsgemäßen Umsetzung von Unionsrecht nur unter engen Voraussetzungen auf das Richtlinienrecht berufen können, ist nicht nur eine Fragestellung der effektiven Wirksamkeit des Unionsrechts, sondern aus Perspektive der Rechtsunterworfenen auch ein Problem eines wirksamen Zugangs zu einem gerichtlichen Rechtsbehelf. Denn sie beschränkt auch die in Art. 47 S. 1 EU-GRC gewährleistete Möglichkeit, vor Gericht einen wirksamen Rechtsbehelf einzulegen, um die Verletzung von Unionsrecht geltend zu machen. Für das Eingreifen von Art. 47 EU-GRC kommt es – genau besehen – nicht darauf an, ob die unionsrechtliche Vorschrift gerade darauf abzielt, Art. 47 EU-GRC zu konkretisieren. Der Anwendungsbereich der Grundrechtecharta setzt gemäß Art. 51 Abs. 1 EU-GRC lediglich voraus, dass der Mitgliedstaat sich im Bereich der Richtlinienumsetzung bewegt. Setzt er dabei Unionsrecht, das Beschäftigtenrechte enthält, nicht ordnungsgemäß um, garantiert Art. 47 EU-GRC einen auf die Beseitigung der Unionsrechtswidrigkeit gerichteten Rechtsbehelf. Es müssen daher wirksame gerichtliche Rechtsbehelfe bestehen, um die Verletzung einer unionsrechtlichen Vorschrift geltend zu machen.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Abgesehen von der generellen Stärkung der gerichtlichen Durchsetzung von EU-Arbeitsrecht hat die Entscheidung Konsequenzen für Rechtsstreitigkeiten über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Im deutschen Recht müssen Arbeitgeber*innen die Gründe, die sie zu einer ordentlichen Kündigung motivieren, nicht mit der Kündigung mitteilen. Nur sofern ein Betriebsrat besteht, haben sich Arbeitgeber*innen bei der Betriebsratsanhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG zu den Kündigungsgründen zu äußern. Gekündigte Arbeitnehmer*innen erfahren daher oftmals erst im Gütetermin vor dem Arbeitsgericht von den Kündigungsgründen. Für die prozessuale Situation ist dies allerdings weniger nachteilig als im Vorlageverfahren vor dem EuGH, weil gemäß § 1 Abs. 2 S. 4 KSchG die Darlegungs- und Beweislast für die soziale Rechtfertigung einer Kündigung den Arbeitgeber*innen obliegt, nach polnischem Recht hingegen bei der

¹¹ Vgl. EuGH v. 14.05.2019 – C-55/18 – *CCOO*, Rn. 48.

¹² Vgl. Europäische Kommission, *Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work, 2021.*

¹³ Vgl. etwa die Beiträge in: *Rasnača/Bernaciak (Hrsg.), Posting of workers before national courts, 2020.*

Kündigung befristeter Arbeitsverhältnisse schon gar keine Kündigungsgründe vorliegen müssen.¹⁴ Mit Blick auf die Kostenrisiken entspricht diese Rechtslage jedoch weitgehend derjenigen im polnischen Recht, für die der EuGH vorliegend einen Verstoß gegen Art. 47 EU-GRC erkennt. Die Argumentation des EuGH, dass Arbeitnehmer*innen, um die Berechtigung einer Kündigungsschutzklage bewerten und von gerichtlichen Rechtsbehelfen wirksam Gebrauch machen zu können, zwingend Kenntnis von den Gründen der Kündigung benötigen, greift auch für diese Fälle.

Allerdings weicht die deutsche Rechtslage in wichtigen Punkten von der polnischen ab: Zunächst ist die ordentliche Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen gemäß § 15 Abs. 4 TzBfG zwar grundsätzlich ausgeschlossen. Die Vorschrift kann aber im Arbeits- oder Tarifvertrag abbedungen werden, was in der Praxis häufig der Fall ist. Außerdem betrifft der Ausschluss des Begründungserfordernisses im deutschen Recht sämtliche Arbeitnehmer*innen und nicht nur – wie in Polen – als nachteiliges „Sonderrecht“ ausschließlich die befristeten Arbeitnehmer*innen. Wie der Gerichtshof betont, ist für die Anwendbarkeit von Art. 47 EU-GRC gemäß Art. 51 EU-GRC aber lediglich darauf abzustellen, ob Mitgliedstaaten Unionsrecht durchführen.¹⁵ Das ist im allgemeinen Kündigungsschutzrecht nicht der Fall, aber sobald die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unionsrechtlich überformt ist, dürfte eine vorherige Mitteilung der Beendigungsgründe rechtzeitig vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses daher unionsrechtlich angezeigt sein. Dies wäre etwa der Fall bei Kündigungen, bei denen eine Diskriminierung in Rede steht, bei einer Massenentlassung oder bei einer Kündigung, die als Repressalie im Sinne von Art. 19 lit. a) Whistleblowing-RL (EU) 2019/1937 anzusehen sein könnte. Im Fall der Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG, der als Umsetzung der Pflicht zur Vermeidung von Missbrauch gemäß Art. 5 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse anzusehen ist, betrifft dies insbesondere die Angabe des Sachgrunds, der derzeit der Rechtsprechung zufolge nicht mitgeteilt werden muss.¹⁶ Virulent wird dies auch, wenn das KSchG keine Anwendung findet, etwa in Kleinbetrieben, die höchstens zehn Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Hier trifft die Arbeitnehmer*innen auch unter grundrechtlichen Gesichtspunkten eine erhöhte (gestufte) Darlegungs- und Beweislast für die Unwirksamkeit der Kündigung.¹⁷ In unionsrechtlich überformten Sachverhalten (s.o.) werden die hierfür relevanten Grundrechte in Zukunft nicht allein dem Grundgesetz entnommen, sondern auch der Charta der Grundrechte der EU, wie sie durch den EuGH ausgelegt werden.

5. Bedeutung für das österreichische Recht

Ähnlich wie in Deutschland ist auch in Österreich eine Kündigung des Arbeitsvertrages nicht begründungspflichtig.¹⁸ Eine Begründung müssen Arbeitgeber*innen nur dann liefern, wenn die Kündigung nach § 105 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)¹⁹ angefochten wird. Im Falle der Anfechtung wegen „Sozialwidrigkeit“ ist von den betroffenen Arbeitnehmer*innen eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung im Betrieb sowie eine erhebliche Interessenbeeinträchtigung zu beweisen.

Das gilt auch in dem Fall, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird. Diese Möglichkeit ist nicht gesetzlich vorgesehen, sondern ergibt sich allenfalls aus

¹⁴ EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – K.L., Rn. 22.

¹⁵ EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – K.L., Rn. 80.

¹⁶ So etwa BAG v. 13.02.2013 – 7 AZR 225/11.

¹⁷ BAG v. 23.04.2009 – 6 AZR 533/08, Rn. 33; *Bayreuther*, in Linck/Krause/Bayreuther (Hrsg.), KSchG, 16. Aufl. 2019, § 131 Rn. 51; *Däubler*, in: Däubler/Deinert/Zwanziger (Hrsg.), KSchR, § 242 Rn. 42 ff.

¹⁸ So z. B. *Brodil/Gruber-Risak*, Arbeitsrecht in Grundzügen, 11. Aufl. 2021, Rz. 405.

¹⁹ Österreichische Gesetze sind online unter <https://www.ris.bka.gv.at/Bundesrecht/> zugänglich.

Kollektivvertrag oder Vertrag. Allgemein ist nach der Rsp. davon auszugehen, dass eine Kündigung während der Dauer befristeter Dienstverhältnisse nur bei längerer Befristung zugelassen ist, um die Vorteile der Bestandsfestigkeit des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine Kündigung zu gefährden.²⁰ Die Dauer der Befristung und die Möglichkeit einer Kündigung haben in einem angemessenen Verhältnis zu stehen, wobei die Gründe für die Befristung und die konkreten Ausgestaltung der Kündigungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.²¹

Vor dem Hintergrund dieser Rechtslage ist – zumindest auf den ersten Blick – keine unmittelbare Auswirkung der vorliegenden EuGH-Entscheidung anzunehmen, da in Österreich keine Unterschiede zwischen der Kündigung befristeter und unbefristeter Arbeitsverhältnisse bestehen und in keinem Fall eine Begründungspflicht vorgesehen ist.

Mehr Potenzial hat die Entscheidung m.E. über den konkreten Fall hinaus für all jene Fälle, in denen Unionsrecht nicht ordnungsgemäß umgesetzt wird und dadurch Arbeitnehmer*innen die Durchsetzung ihrer Ansprüche erschwert wird. Damit bietet sich ein neuer Ansatzpunkt für eine Anwendung einer fehlerhaft umgesetzten Richtlinien *inter privatos*. Das könnte z. B. hinsichtlich der überschießenden Insolvenzausnahme beim Betriebsübergang in § 3 Abs. 2 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG)²² relevant sein und zu einer Neubewertung führen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁰ Oberster Gerichtshof (OGH) Rechtssatz [RS0028428](#).

²¹ Ständige Rspr. zuletzt OGH v. 30.06.2022 – 9 ObA 47/22k.

²² Dazu *Palle*, Die EuGH-Rechtsprechung zur Insolvenzausnahme beim Betriebsübergang – Richtlinienkonformität des § 3 Abs. 2 AVRAG, ZAS 2021, 219.

III. Anmerkung zum EGMR

Kein Anspruch auf Persönliche Assistenz bei Behinderung wegen familiärer Unterstützung?

– Anmerkung zu EGMR v. 20.02.2024 – Nr. 53162/21 – Diaconeasa

von Prof. Dr. Felix Welti, Universität Kassel

Zitiervorschlag: Welti, HSI-Report 1/2024, S. 11.

Die Entscheidung betont die Handlungspflicht der Staaten zum Schutz der Privatsphäre und der freien Persönlichkeitsentfaltung (Art. 8 EMRK) in Bezug auf Menschen mit Behinderungen. Um dabei deren Rechte, insbesondere Selbstbestimmung und Menschenwürde, angemessen zu sichern, sind besondere Leistungen und Unterstützungen wie eine persönliche Assistenz zu gewährleisten. Diese Leistungen dürfen nicht pauschal mit dem Verweis auf bestehende familiäre Unterstützung ausgeschlossen werden. Damit ergeben sich auch für das deutsche Recht Ableitungen für die Nach- bzw. Vorrangigkeit der Eingliederungshilfe und Leistungen der Pflegeversicherung.

1. Sachverhalt

Die 1953 geborene Klägerin lebt in *Lupeni (Schylwolfsbach)* in Transsilvanien (Siebenbürgen) in Rumänien. 2013 hatte sie einen Schlaganfall und ist seitdem in der Bewegung, Kommunikation und in den Aktivitäten des täglichen Lebens schwer beeinträchtigt. 2015 und 2016 wurde ihr von der zuständigen Kommission für jeweils ein Jahr attestiert, dass sie eine schwere Behinderung hat und auf persönliche Assistenz angewiesen ist. 2017 wurde ihr zunächst von einem Neurologen auf einem Index der Aktivitäten des täglichen Lebens ein Wert 2/8 und nach dem Barthel-Index ein Wert von 45/100 bescheinigt.¹ Bei einer erneuten Bedarfsfeststellung bezog sich die Kommission darauf, dass die Klägerin Unterstützung durch ihre zwei Töchter habe und stellte fest, dass sie eine schwere Beeinträchtigung ohne Bedarf an Assistenz habe. Hiergegen richtete sie eine Beschwerde beim Kreisgericht *Hunedoara (Eisenmarkt)*, der 2019 stattgegeben wurde. Das Kreisgericht stellte fest, dass sich der Gesundheitszustand der Klägerin nicht verbessert habe und wies die Kommission an, eine neue Entscheidung zu treffen. Auf die Berufung der Kommission hin hob das Berufungsgericht *Alba Iulia (Karlsburg)* 2020 die Entscheidung des Kreisgerichts auf. Auf die erste Entscheidung des Kreisgerichts hin hatte die Kommission eine neue Entscheidung getroffen, die derjenigen von 2017 entsprach und als dauerhaft deklariert war. Auf eine erneute Beschwerde hin holte das Kreisgericht ein Gutachten ein, das einen Wert von 30/100 auf der Barthel-Skala ergab. Es hob 2020 die Entscheidung der Kommission auf. Wiederum kam das Berufungsgericht *Alba Iulia* zu einem anderen Ergebnis und urteilte am 12.4.2021, dass die Klägerin keinen Anspruch auf persönliche Assistenz habe, weil sie sich in der Wohnung mit einem Stock bewegen könne und nicht völlig die Fähigkeit verloren habe, sich um sich selbst zu kümmern. Daraufhin erhob die Klägerin Beschwerde beim EGMR. Sie führte aus, dass kein Zweifel bestanden habe, dass sie auf die Assistenz angewiesen gewesen sei. Sie habe nur mit Hilfe ihrer Töchter überlebt. Die rumäni-

¹ Vgl. beim Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation: <https://www.dimdi.de/static/de/klassifikationen/icd/icd-10-gm/kode-suche/htmlgmg2020/zusatz-06-barthelindex.htm>, abgerufen am 19.04.2024.

sche Regierung argumentierte, die Klägerin habe in einer Situation unterstützter Unabhängigkeit gelebt und sei von ihren erwachsenen Töchtern unterstützt worden. Der EGMR hat am 20.2.2024 entschieden, dass die Klägerin in ihrem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK) verletzt worden ist und ihr eine Entschädigung von 7.500 Euro zugesprochen.

2. Entscheidungsgründe

Der EGMR hat bekräftigt, dass das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens nach Art. 8 EMRK vorrangig als Abwehrrecht gegen Eingriffe staatlicher Gewalt konzipiert ist. Der effektive Schutz des Privat- und Familienlebens kann jedoch positive Handlungspflichten gebieten (Ziffer 47). Für die Staaten besteht ein weiter Spielraum in sozial-, wirtschafts- und gesundheitspolitischen Fragen. Dieser Spielraum wird jedoch deutlich enger, wenn gesellschaftlich verletzbarere Gruppen in ihren Grundrechten betroffen sind, die Diskriminierung erlebt haben, so wie behinderte und ältere hilfsbedürftige Menschen (Ziffer 48). Der EGMR hat schon in der Vergangenheit die Finanzierung von Pflege und medizinischer Behandlung als mögliche positive Handlungspflichten aus Art. 8 EMRK angesehen (Ziffer 49). Da im vorliegenden Fall ein bereits gewährtes Recht entzogen worden ist, sieht das Gericht einen Eingriff in Art. 8 EMRK (Ziffer 50 f.). Der EGMR prüft, ob das rumänische Gesetz über den Schutz und die Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen, auf dessen Basis die Entscheidung über den Entzug der Assistenz getroffen wurde, ein Rechtfertigungsgrund ist (Ziffern 52 ff.). Der EGMR führt aus, dass die nationalen Gesetze von den nationalen Gerichten im Einklang mit den Pflichten aus der EMRK ausgelegt werden müssen (Ziffer 59). Im vorliegenden Fall ist dies nach Überzeugung des Gerichts nicht geschehen: Die zu Gunsten der Klägerin vorgelegten Gutachten und Beweise wurden nicht beachtet (Ziffer 62). Als nicht akzeptable Rechtsauslegung sieht das Gericht an, dass ohne nähere Untersuchung spontane Unterstützung durch Familienmitglieder als Ersatz für Leistungen wegen Behinderung angesehen wurde (Ziffer 61). Der EGMR betont, dass im vorliegenden Fall nicht die Frage nach der Verwendung staatlicher Ressourcen im Rahmen des Entscheidungsspielraums gestellt ist, sondern die Sicherstellung eines angemessenen Grades von Pflege und Menschenwürde (Ziffer 63). Daher sieht er die Balance zwischen betroffenen öffentlichen und privaten Interessen nicht als gewahrt an (Ziffer 64).

3. Kommentar

3.1 Auslegung der EMRK

Die Entscheidung festigt die Rechtsprechung des EGMR, im Recht auf Privat- und Familienleben nach Art. 8 EMRK staatliche Handlungspflichten für die Gewährleistung von Sozial- und Gesundheitsleistungen zu erkennen. Damit kompensiert der EGMR das weitgehende Fehlen expliziter sozialer Grund- und Menschenrechte in der EMRK. Als Referenz wird die Entscheidung *McDonald* über Pflegeleistungen in Großbritannien² genannt. Handlungspflichten werden insbesondere dort gesehen, wo die Betroffenheit des Privat- und Familienlebens so stark und existenziell ist, dass der politische Spielraum der Vertragsstaaten reduziert ist.³ Der EGMR knüpft insbesondere an die Entscheidung *Jivan*⁴ an, in der Rumänien ebenfalls wegen

² EGMR v. 20.05.2014 – 4241/12 – *McDonald vs. Vereinigtes Königreich*.

³ Beispiele: EGMR v. 08.07.2003 – 27677/02 – *Sentges vs. Niederlande*; EGMR v. 04.01.2005 – 14662/03 – *Pentiacova vs. Moldau*.

⁴ EGMR v. 08.02.2022 – 62250/19 – *Jivan vs. Rumänien*, (deutsche Übersetzung); Besprechung von *Theben*, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, [Beitrag A-15-2022](#).

der Nicht-Gewährleistung nötiger Assistenz für einen pflegebedürftigen behinderten Menschen verurteilt worden war. Das Gericht sieht einen dogmatischen Unterschied zwischen Nichtgewährung und Entzug einer Sozialleistung, der jedoch das Ergebnis nicht beeinflusst. Bemerkenswert ist die klare Stellungnahme im Fall *Diaconeasa*, dass der Unbedingtheit des Rechts ein klares und sorgfältiges Verfahren der Bedarfsfeststellung entsprechen muss und dass eine Bedarfsdeckung durch Familienangehörige dem Anspruch nicht pauschal entgegengehalten werden darf. Damit wird, über die Situation von Behinderung und Pflegebedürftigkeit hinaus, das Recht auf Achtung des Familienlebens als Recht zum Schutz der Familie auch durch staatliche Unterstützung profiliert⁵ und eine menschenrechtliche Schranke für die Nachrangigkeit staatlicher Unterstützung etabliert.

3.2 Verknüpfung mit der UN-BRK

Anders als im Fall *Jivan* wird die UN-BRK nur kurz erwähnt. Insoweit verweist der EGMR aber umfassend auf die dortigen Ausführungen (Ziffer 30). In der Entscheidung *Jivan* (dort Ziffern 23, 44, 45) hatte der EGMR ausführlich auf den Grundsatz der Autonomie und Würde (Art. 3a UN-BRK), das Recht auf unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft (Art. 19 UN-BRK), das Recht auf persönliche Mobilität (Art. 20 UN-BRK) und das Recht auf angemessenen Lebensstandard und sozialen Schutz (Art. 28 UN-BRK) Bezug genommen. In Art. 19 UN-BRK anerkennen die Vertragsstaaten das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben und verpflichten sich, wirksame und geeigneten Maßnahmen dafür zu treffen, indem sie unter anderem gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu gemeindenahen Unterstützungsdiensten einschließlich der persönlichen Assistenz haben, die zur Unterstützung des Lebens in der Gemeinschaft und der Einbeziehung in sie notwendig ist.

Ebenso wie in mehreren Entscheidungen zum Recht auf Bildung nach dem 1. Zusatzprotokoll der EMRK⁶ setzt der EGMR voraus, dass die Rechte aus der UN-BRK die Auslegung der EMRK mitbestimmen. Damit bekommen auch die General Comments des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen⁷, seine Entscheidungen im Individualbeschwerdeverfahren – so zur persönlichen Assistenz im Verfahren S.K. gegen Finnland⁸ – und seine Concluding Observations im Staatenberichtsverfahren Bedeutung.

3.3. Verbindung zum EU-Recht

Das EU-Recht berührt sozialrechtliche Ansprüche auf persönliche Assistenz bei Behinderung vor allem mittelbar. In der Entscheidung *AP Assistenzprofis*⁹ – auf Vorlage des deutschen BAG¹⁰ – hatte der EuGH zuletzt darüber zu entscheiden, ob eine altersspezifische Stellenausschreibung persönlicher Assistenz für eine bestimmte behinderte Person mit der RL 2000/78/EG vereinbar ist. Der EuGH hat dies bejaht und zur Begründung ebenfalls das Recht auf persönliche Assistenz nach Art. 19 UN-BRK herangezogen.

⁵ Vgl. auch zu Art. 3 EMRK EGMR v. 10.05.2001 – 29392/95 – *Z und andere vs. Vereinigtes Königreich*.

⁶ EGMR v. 10.09.2020 – 59751/15 – *G.L vs. Italien* (zur deutschen Übersetzung); dazu *Welti*, RP-Reha 4/2020, 53; EGMR v. 23.02.2016 – 51500/08 – *Cam vs. Türkei*; dazu Grigoryan, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beitrag A6-2017.

⁷ Zu Art. 19 UN-BRK: CRPD/C/GC/5, 27.10.2017 (zur deutschen Übersetzung des DIMR).

⁸ CRPD/C/26/D/46/2018, 20.05.2022 (zur deutschen Übersetzung).

⁹ EuGH v. 07.12.2023 – C-518/22 – *AP Assistenzprofis*.

¹⁰ BAG v. 24.02.2022 – 8 AZR 208/21 (A); dazu *Baunach*, JurisPR-ArbR 35/2022, Anm. 1; *Posch*, ZESAR 2023, 28.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

4.1 Auslegung des Verfassungsrechts

Der EGMR konstruiert das Recht auf persönliche Assistenz in einer Zusammenschau des Grundsatzes der Selbstbestimmung und Menschenwürde mit dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens. Dies ähnelt der Konstruktion des Rechts auf ein menschenwürdiges Existenzminimum durch das BVerfG.¹¹ Der Sache nach ist es richtig, auch notwendige Gesundheits-, Pflege- und Assistenzleistungen als Teil des menschenwürdigen Existenzminimums zu verstehen und ihre Gewährleistung einschließlich einer sachgerechten Bedarfsfeststellung als unmittelbare staatliche Pflicht zu verstehen. Das BVerfG hat sich damit bislang nicht vertieft befasst¹² und sollte bei entsprechender Gelegenheit die Verbindungen zur Rechtsprechung des EGMR herstellen. Auch die Subsidiarität verfassungsrechtlich fundierter Leistungsansprüche zur Selbsthilfe ist im Lichte der EGMR-Entscheidung kritisch zu diskutieren.

4.2 Auslegung des Sozialrechts

Der EGMR betont die Notwendigkeit, nationales Sozialrecht in Übereinstimmung mit den Menschenrechten aus der EMRK und der UN-BRK auszulegen. Für die persönliche Assistenz bei Behinderung betrifft dies im deutschen Sozialrecht insbesondere §§ 78, 99, 113 SGB IX als Anspruchsnormen in der Eingliederungshilfe. Hier wäre die Nachrangigkeit der Eingliederungshilfe nach § 91 Abs. 1 SGB IX ein Einfallstor, um auch im deutschen Recht Assistenz unter Verweis auf die Hilfe von Familienangehörigen zu verweigern. Ebenso könnte eine zu restriktive Entscheidung auf der Basis einer Angemessenheitsprüfung nach § 104 Abs. 2 SGB IX getroffen werden, wenn verkannt würde, dass die Unzumutbarkeit einer Lebenssituation nach § 104 Abs. 3 Satz 5 SGB IX einen Kostenvergleich ausschließt.¹³

Auch die Formulierung in § 4 Abs. 2 Satz 1 SGB XI, wonach die Leistungen der Pflegeversicherung nur die familiäre, nachbarschaftliche oder sonstige ehrenamtliche Pflege und Betreuung ergänzen, könnte als Leitlinie restriktiver Entscheidungspraxis missverstanden werden. Die ergänzende Hilfe zur Pflege nach §§ 61 ff. SGB XII ist ebenfalls als nachrangig ausgewiesen (§ 2 Abs. 1 SGB XII). Pflege und Assistenz für behinderte und pflegebedürftige Angehörige sind keine als Leistung einklagbaren Teile des Unterhaltsanspruchs, so dass auf die Leistung der Angehörigen von den Sozialleistungsträgern allenfalls durch Regress, aber nicht durch Leistungsverweigerung verwiesen werden darf.¹⁴

4.3. Reformbedarf?

Das Recht der persönlichen Assistenz bei Behinderung in Deutschland sollte im Lichte von Art. 19 UN-BRK überprüft werden. Die sozialrechtlichen Ansprüche sollten unmissverständlich an die menschenrechtliche Grundlage angepasst werden. Das Arbeitsrecht und Verbraucherschutzrecht sollten, auch nach der neueren Rechtsprechung des EuGH, mit dem Sozialrecht konsistent ausgestaltet werden.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹¹ BVerfG v. 09.02.2010 – 1 BvL 1/09 u.a.

¹² Zu einer sachgerechten Bedarfsfeststellung vgl. BVerfG v. 14.03.2019 – 1 BvR 169/19.

¹³ Zutreffend SG München v. 15.05.2023 – S 48 SO 131/23 ER; vgl. *Theben*, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, [Beitrag A 5-2019](#); Franckenstein, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Beiträge [A25-2018](#), [A26-2018](#), [A27-2018](#); ders., Die individuelle Konkretisierung von Eingliederungshilfeleistungen nach § 104 SGB IX in: Druschel/ Goldbach/ Paulmann/ Vestena (Hrsg.), *Interdisziplinäre Perspektiven auf soziale Menschenrechte*, 2020, 23.

¹⁴ Vgl. BGH v. 12.09.2018 – XII ZB 384/17.

IV. Verfahren vor dem EuGH

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

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 25.01.2024 – C-438/22 – Em akaunt BG

Rechtsvorschriften: Art. 2 WettbewerbsVO 1/2003/EG, Art. 101 Abs. 1, 2 AEUV

Schlagworte: Mindesthonorare für Rechtsanwält*innen – Festsetzung durch Berufsverband – zwingende Verbindlichkeit – Wettbewerbsbeschränkung

Kernaussage: Die gesetzliche Berechtigung eines Berufsverbands, per Verordnung allgemein bindende Mindesthonorare für Anwaltsleistungen festzusetzen, ist unionsrechtswidrig. Sie kann als bezweckte Wettbewerbsbeschränkung nicht gerechtfertigt werden.

Erläuterung: Im zugrunde liegenden Rechtsstreit wehrte sich die Klägerin gerichtlich gegen überhöhte Anwaltskosten. Streitpunkt war eine durch Verordnung des Berufsverbands der Rechtsanwält*innen festgesetzte Mindestvergütung für Rechtsanwält*innen, von der nach nationalem Recht weder durch das Gericht noch von Rechtsanwält*innen abgewichen werden durfte. Diese Regelung stand nun auf dem Prüfstand des Unionsrechts.

Anknüpfend an seine frühere Rechtsprechung¹ entschied der EuGH, dass ein nationales Gesetz, das es Anwält*innen und Gerichten verbiete, eine solche durch Berufsverband festgesetzte Mindestvergütung zu unterschreiten, mit Art. 101 Abs. 1 AEUV i.V.m. Art. 4 Abs. 3 EUV unvereinbar ist. Denn erklärtes Ziel einer solchen, durch private Akteure per Verordnung festgesetzten Mindestvergütung sei die Beschränkung des freien Wettbewerbs. Eine nationale Regelung, die eine solche „bezweckte“ Wettbewerbsbeschränkung verbindlich werden ließe, könne deshalb nicht durch die Verfolgung legitimer Zwecke gerechtfertigt werden.

Auf die Rechtsanwaltsvergütung nach deutschem Recht wird sich diese Entscheidung voraussichtlich nicht auswirken, da die Festsetzung im RVG, ein Parlamentsgesetz, erfolgt und nicht wie im vorliegenden Fall durch eine Unternehmensvereinigung, der bulgarischen Rechtsanwaltskammer.² Allerdings zeigt die Entscheidung die unionsrechtlichen Grenzen der Regelung von Mindestentgelten durch Berufsverbände von Selbstständigen auf.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts des Generalanwalts Píkmäe vom 29.02.2024 – C-8/23 – Conseil national de l'ordre des médecins

Rechtsvorschriften: Art. 21 sowie Anhang V BerufsqualifikationsRL 2005/36/EG; Art. 45, Art. 49 AEUV

¹ EuGH v. 23.11.2017 – C-427/16 – *CHEZ Elektro Bulgaria*.

² Siehe hierzu: EuGH v. 19.02.2002 – C-309/99 – *Wouters*.

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – Ärzt*innen – Qualifikation im Herkunftsmitgliedstaat – Nichtanerkennung dieser Qualifikation durch den Aufnahmemitgliedstaat

Kernaussagen: Mitgliedstaaten müssen die in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Ausbildungsnachweise von Fachärzt*innen nur dann automatisch anerkennen, wenn die ärztliche Grundausbildung bereits von einem anderen Mitgliedstaat anerkannt wurde. Der Ausbildungsnachweis des Facharztes kann unabhängig davon weiterhin nach den allgemeinen Regeln für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen oder gegebenenfalls auf der Grundlage von Art. 45 oder Art. 49 AEUV anerkannt werden.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Iași (Rumänien), eingereicht am 14.11.2023 – C-678/23 – Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Rechtsvorschriften: Art. 9, Art. 11 Abs. 6 Arbeitsschutz-RahmenRL 89/391/EWG; Art. 31 Abs. 1; Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Arbeitsschutz – Möglichkeit von Arbeitnehmer*innen, sich direkt an Behörden und Gerichte zu wenden – unmittelbare vertikale Wirkung der Richtlinie

Erläuterungen: In der vorliegenden Rechtssache steht eine nationale Regelung auf dem Prüfstand, die es Arbeitnehmer*innen verbietet, sich bei eventuellen arbeitgeberseitigen Verstößen bezüglich des Arbeitsschutzes und der Arbeitsplatzeinstufung direkt an die zuständigen Behörden und Gerichte zu wenden.

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich), eingereicht am 13.02.2024 – C-115/24 – Österreichische Zahnärztekammer

Rechtsvorschriften: Art. 3 lit. d PatientenmobilitätsRL 2011/24/EU; E-CommerceRL 2000/31/EG; Art. 5 Abs. 3 BerufsqualifikationsRL 2005/36/EG; Art. 56 ff. AEUV

Schlagworte: Grenzüberschreitende Gesundheitsdienste – Telemedizin – Ort der Erbringung der Gesundheitsleistung – Herkunftslandprinzip

Vorabentscheidungsersuchen der Cour d’appel de Liège (Belgien), eingereicht am 14.02.2024 – C-119/24 – Chefquet

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV

Schlagwörter: Einkommenssteuer – Zuschlag für Gebietsfremde als Ausgleich für eine Gemeindesteuer – Arbeitnehmerfreizügigkeit

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spanien), eingereicht am 09.02.2024 – C-110/24 – Stas-IV

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Begriff „Arbeitszeit“ – Fahrten mit einem Unternehmensfahrzeug zwischen Stützpunkt und Arbeitsstelle

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofes (Große Kammer) vom 20.02.2024 – C-715/20 – X

Rechtsvorschriften: § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse, Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Befristete Arbeitsverhältnisse – Grundsatz der Nichtdiskriminierung – keine Pflicht zur Angabe von Kündigungsgründen bei der Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen – horizontale Direktwirkung

Kernaussage: Muss ein Arbeitgeber bei der Kündigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses keine Kündigungsgründe angeben, während bei der Kündigung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen eine solche Pflicht besteht, verstößt dies gegen Unionsrecht. Um den aus Art. 47 der EU-GRC erwachsenden gerichtlichen Rechtsschutz zu gewährleisten, muss das Gericht jede entgegenstehende nationale Vorschrift unangewendet lassen.

Erläuterungen: Die Große Kammer des EuGH hatte über die polnische Regelung zu befinden, derzufolge für Arbeitgeber bei der Kündigung von befristeten Beschäftigten eine Ausnahme von der ansonsten allgemeinen Pflicht besteht, bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses den Kündigungsgrund schriftlich mitzuteilen. Der Gerichtshof verwarf die allgemeinen Erwägungen der polnischen Regierung, wonach diese Regelung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen erforderlich sei, um Beschäftigte über befristete Beschäftigungsverhältnisse leichter in Beschäftigung zu bringen. Mit diesem Argument könnte das Diskriminierungsverbot für befristet Beschäftigte beliebig ausgehöhlt werden. Außerdem sei die Flexibilität des Arbeitsmarktes durch die Angabe von Kündigungsgründen nicht berührt.

Von besonderem Interesse ist, wie der Gerichtshof sich zur Frage positioniert, welche Folgen dieser Unionsrechtsverstoß hat. Er misst dem Benachteiligungsverbot der Richtlinie zwar keine horizontale Drittwirkung zu, in einem Arbeitsverhältnis mit einem privaten Arbeitgeber könnte sich ein*e Arbeitnehmer*in also nicht auf die Unionsrechtswidrigkeit berufen. Allerdings zieht der Gerichtshof Art. 47 der Charta der Grundrechte der EU heran. Diese sei gemäß Art. 51 Abs. 1 GRC nämlich bei der Umsetzung der Rahmenvereinbarung für befristete Arbeitsverhältnisse anwendbar. Für die materielle Prüfung bezieht er nicht den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 20 EU-GRC heran, sondern das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf aus Art. 47 EU-GRC. Die befristet Beschäftigten wären aufgrund des mit der Vorbereitung des Prozesses verbundenen Aufwand und Kosten belastet, was sie von der effektiven Wahrnehmung des Rechtsbehelfs abhalte. Aufgrund dieses Grundrechtsverstößes ist die polnische Vorschrift, die für die Kündigung von befristet Beschäftigten keine Begründungspflicht vorsieht, zwischen Privaten unanwendbar (siehe im Einzelnen die [Anmerkung von Klengel/Schlachter](#), S. 4 ff.).

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 22.02.2024 – verbundenen Rechtssachen C-59/22, C-110/22 und C-159/22 – *Consejería de Presidencia u.a.*

Rechtsvorschriften: §§ 2, 3 und 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Rechtsmissbrauch durch automatische Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse – öffentlicher Dienst – Entfristung – Grundsätze für die Besetzung öffentlicher Ämter

Kernaussage: Wird ein befristeter Arbeitsvertrag im öffentlichen Dienst automatisch (erneut befristet) verlängert, weil es die Behörde versäumt, ein Auswahlverfahren zur endgültigen Stellenbesetzung durchzuführen, findet das Verbot des Rechtsmissbrauch gem. § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge Anwendung. Bei der Höhe einer Sanktion (nach spanischem Recht: pauschale Entschädigung in Höhe von 20 Tagesentgelten pro Beschäftigungsjahr) müssen die Legitimität oder Missbräuchlichkeit dieser Verträge berücksichtigt werden. Wird die Haftung der Verwaltung als Sanktionsinstrument geregelt, müssen die betreffenden nationalen Bestimmungen wirksam und abschreckend sein. Die Umwandlung der befristeten in unbefristete Verträge ist ein geeignetes Sanktionsinstrument für missbräuchliche Befristungen auch in der Verwaltung. Unionsrecht zwingt u.U. dazu, die gefestigte nationale Rechtsprechung zu den Grundsätzen des Verfahrens zur Besetzung unbefristeter Stellen im öffentlichen Dienst zu ändern, wenn diese mit den Zielen des unionsrechtlichen Befristungsrechts unvereinbar ist.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 25.01.2024 – C-389/22 – *Croce Rossa Italiana u.a.*

Rechtsvorschriften: §§ 2, 3, 4, 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Vorlagepflicht – Kettenbefristung – Umwandlung des Status "befristet beschäftigter Arbeitnehmer" in den Status "unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer"

Kernaussage: Ein nationales letztinstanzliches Gericht kann von seiner Vorlagepflicht abweichen, wenn sich die Auslegung des Unionsrechts mit einer solchen Offensichtlichkeit aufdrängt, dass sie keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt und das Gericht zu der Überzeugung gelangt ist, dass diese Eindeutigkeit auch für andere nationale Gerichte und den Gerichtshof verbindlich wäre.

Können Abrufaufträge für befristet beschäftigtes Personal über mehrere Jahre und ohne Unterbrechung verlängert und erneuert werden, verstößt dies gegen Unionsrecht. Dies gilt dann nicht, wenn die zugrundeliegende nationale Regelungen Maßnahmen zur Vermeidung von Kettenbefristung enthält.

Es verstößt nicht gegen den Nichtdiskriminierungsgrundsatz, wenn im Rahmen einer Einrichtungsumstrukturierung nur festangestellten Beschäftigten die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung eröffnet wird, nicht aber befristet Beschäftigten, deren Vertrag ausläuft.

Beschluss des Gerichtshofes (Siebte Kammer) vom 08.01.2024 – C-278/23 – *Biltena*

Rechtsvorschriften: § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Kettenbefristung – Lehrtätigkeiten in nicht militärischen Fächern an Militärschulen – Verbot der Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen in einen unbefristeten Vertrag

Kernaussage: Vertragsverlängerungen bei zivilem Personal, das an Militärschulen mit dem Unterricht in nicht militärischen Fächern betraut ist, können nicht durch „organisatorische Anforderungen dieser Schulen“ gerechtfertigt werden.

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 29.01.2024 – C-548/22 – Presidenza del Consiglio dei ministri u. a.

Rechtsvorschriften: § 4 Nr. 1, § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Diskriminierung – ehrenamtliche Richter*innen und Staatsanwält*innen – Kettenarbeitsverhältnisse – Umwandlung in unbefristetes Beschäftigungsverhältnis – Verzicht auf alle Ansprüche für den Zeitraum vor der Umwandlung

Kernaussagen: Regelungen, die bei der Umwandlung eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses von ehrenamtlichen Richter*innen und Staatsanwält*innen in ein unbefristetes den Verzicht auf alle Ansprüche, die auf Grund des befristeten Beschäftigungsverhältnis entstanden sind, verlangen, können gerechtfertigt sein, wenn ein zusätzlicher, angemessener Ausgleich für die Ansprüche besteht.

Sollte das Umwandlungsverfahren negativ verlaufen und eine Weiterbeschäftigung möglich sein, bedarf es einer angemessenen pauschalen Entschädigung für die Tätigkeiten in der Vergangenheit.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanien), eingereicht am 11.07.2023 – C-434/23 – Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar u.a.

Rechtsvorschriften: § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Rechtsmissbräuchliche Befristung – öffentlicher Dienst – Entfristung als Sanktion – Grundsätze für die Besetzung öffentlicher Ämter

Erläuterungen: Diese Vorlagefrage hat erneut die spanische Regelungen zur Entfristung im öffentlichen Dienst, ihre Sanktionierung und das Verhältnis zu den verfassungsrechtlichen Anforderungen zum Zugang zu öffentlichen Ämtern zum Gegenstand (s. hierzu auch das Urteil v. 22.04.2024 in den Rs. C-59/22 u.a. – Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid, s. oben, S. 19).

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Datenschutz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 25.01.2024 – C-687/21 – MediaMarktSaturn

Rechtsvorschriften: Art. 5, Art. 24, Art. 32 und Art. 82 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Datenweitergabe durch Fehler von Mitarbeiter*innen – Schadensersatz – Ausgleichsfunktion – geeignete Schutzmaßnahmen – Schwere des Verstoßes – Kenntnisnahme des Verstoßes

Kernaussagen:

Geben Mitarbeiter*innen irrtümlicherweise personenbezogene Daten an Dritte weiter, lässt das für sich genommen nicht den Schluss zu, dass die von Arbeitgeber*innen als Verantwortliche zu treffenden Datenschutzmaßnahmen i.S.d. Art. 24 und 32 DSGVO ungeeignet waren. Der Schadensersatzanspruch nach Art. 82 DSGVO hat insbesondere im Fall eines immateriellen Schadens eine Ausgleichs- und keine Straffunktion. Für die Höhe des Schadensersatzes ist die Schwere des Verstoßes, der z.B. durch bessere Kontrolle und Organisation der Datensicherheit durch die Verantwortlichen hätte vermieden werden können, nicht zu berücksichtigen. Für einen Schadensersatzanspruch ist nicht nur der Verstoß gegen die DSGVO nachzuweisen, sondern auch ein materieller oder immaterieller Schaden. Wurden die personenbezogenen Daten von dem Dritten nicht zur Kenntnis genommen, besteht nur ein hypothetisches Risiko der missbräuchlichen Weiterverwendung der Daten und damit kein Schaden.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Gleichbehandlung

Urteile/ Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 18.01.2024 – C-631/22 – Ca Na Negreta

Rechtsvorschriften: Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 21, 26 EU-GRC, Art. 27 UN-BRK

Schlagworte: Behinderung durch Arbeitsunfall – Berufsunfähigkeit – automatische Kündigung wegen Behinderung – angemessene Vorkehrungen

Kernaussage: Vor einer personenbedingten Kündigung von Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen, die die Ausübung der vertraglich festgelegten Aufgaben unmöglich macht, haben Arbeitgeber*innen angemessene Vorkehrungen zu treffen bzw. beizubehalten oder die ihnen durch die Vorkehrungen entstehende unverhältnismäßige Belastung nachzuweisen.

Erläuterungen: Behinderungen sind selten angeboren (bei 3%) und treten vor allem durch Krankheiten (90%) oder Unfälle (1%) im Lauf des Lebens auf.³ Deshalb sind Förder- und Schutzmaßnahmen wichtig, die bei Eintritt einer Behinderung während der Beschäftigung die Teilhabe am Arbeitsleben und den Zugang zum allgemeinen, inklusiven Arbeitsmarkt sichern, wie in Art. 27 UN-BRK und Art. 26 EU-GRC festgeschrieben.

Der Kläger des Ausgangsverfahrens, ein gelernter LKW-Fahrer, konnte in Folge eines Arbeitsunfalls seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben und wurde daraufhin an einem an seine Einschränkungen angepassten Arbeitsplatz im Unternehmen eingesetzt. Kurz zuvor wurde ihm eine dauerhafte vollständige Berufsunfähigkeit, nach spanischem Recht zugleich eine Behinderung, zuerkannt. Doch genau in der Anerkennung der Berufsunfähigkeit lag das Problem: Nach geltendem spanischem Recht (unverändert seit 1980) kann das Arbeitsverhältnis aufgrund einer dauerhaften vollständigen Berufsunfähigkeit beendet werden. Der Arbeitnehmer wurde deshalb gekündigt, wogegen er Klage erhob.

³ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 259 v. 22.06.2022.

Im Kern ging es dem vorlegenden Gericht damit um die Frage, ob es nach nationalem Recht gestattet sein kann, das Arbeitsverhältnis zu beenden, ohne vorab der bestehenden Pflicht nach angemessenen Vorkehrungen (Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL; Art. 2 Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social)⁴ nachzukommen.

Der EuGH fokussierte sich erfreulicherweise auf die der Kündigung vorgelagerten Frage der behinderungsgerechten Beschäftigung. Das Gericht wiederholte seine Aussagen aus der Rs. *HR Rail*,⁵ wonach auch die Versetzung auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz eine angemessene Vorkehrung darstellt.⁶ Damit ist vor einer Kündigung auf Grund einer Behinderung stets die Vornahme einer angemessenen Vorkehrung zu prüfen. Die spanische Vorschrift ist unionsrechtswidrig.

Die Entscheidung reiht sich konsequent in die bisherige Rechtsprechung des EuGH ein und betont einmal mehr die besondere Bedeutung angemessener Vorkehrungen für die Überwindung von umweltbedingten, strukturellen Teilhabebarrieren und die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.

Zugleich erinnert der Fall an die mitgliedstaatlichen Handlungspflichten zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen und zur Förderung ihrer gleichberechtigten Teilhabe. Dies gilt umso mehr, als die UN-BRK seit 2011 in der EU in Kraft ist. Der nationale Gesetzgeber und die Rechtsanwendung sind aufgefordert, bestehende Regelungen auf gleichstellungs- und antidiskriminierungsrechtliche Vorgaben hin zu überprüfen. Gleiches gilt für Tarifvertragsparteien sowie Betriebs- und Personalräte.⁷

Für das deutsche Recht hat das BAG z.B. bereits 2013 entschieden, dass Kündigungen ungerechtfertigt sind, wenn angemessene Vorkehrungen⁸ unterlassen wurden. In dem Fall scheidet auch die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung durch wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung (§ 8 Abs. 1 AGG) aus.⁹

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Audiencia Nacional (Spanien), eingereicht am 22.05.2023 – C-314/23 – Air Nostrum

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 1 Buchst. c GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften – Bestimmung über Tagegelder für unterschiedliche Berufsgruppen – mittelbare Geschlechterdiskriminierung

Erläuterungen: Im vorliegenden Verfahren stellt sich die Frage, ob eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt, wenn in einem Unternehmen eine Gewerkschaft für Pilot*innen bessere Konditionen in ihrem Tarifvertrag ausgehandelt hat als die im selben Unternehmen vertretene Gewerkschaft für Flugbegleiter*innen, wenn die durch Tarifvertrag

⁴ Angemessene Vorkehrungen (sog. reasonable accommodations) sind die im konkreten Einzelfall von Arbeitgeber*innen vorzunehmenden wirksamen und praktikablen Anpassungen, um die Ausübung der Berufstätigkeit zu sichern. Grenze bildet allein eine unverhältnismäßige Belastung der Arbeitgeber*innen.

⁵ EuGH v. 10.02.2022 – C-485/20 – *HR Rail*, Rn. 41, 43, 45, 48.

⁶ Ausführlicher zu den Pflichten der Arbeitgeber*innen und konkreten Möglichkeiten geeigneter Vorkehrungen *Rabe-Rosendahl*, Diskussionsforum Reha-Recht, [Beitrag B7-2022](#).

⁷ Zum Ausschluss von bestimmten Tätigkeiten und der Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen EuGH v. 15.07.2021 – C-795/19 – *Tartu Vangla* mit Anm. *Rabe-Rosendahl*, Diskussionsforum Reha-Recht, [Beitrag B3-2022](#) (Mindesthörschwelle im Justizvollzugsdienst); v. 21.10.2021 – C-824/19 – *Komisija za zaščita ot diskriminatsija* mit Anm. *Boysen*, Diskussionsforum Reha-Recht, [Beiträge B1-2022](#) und [B2-2022](#) (*Blinde Schöff*innen*).

⁸ Im deutschen Arbeitsrecht wird die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen aus unionsrechtskonformer Auslegung des § 241 Abs. 2 BGB (BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12) abgeleitet; auch eine Ableitung aus § 12 AGG (Kocher/Wenckebach, SR 2013, 17, 26 f.) wird für möglich gehalten.

⁹ BAG v. 19.12.2013 – 6 AZR 190/12; *Fuerst*, in: Deinert/Welti, Behindertenrecht, 2. Auflage, 3. angemessene Vorkehrungen Rn. 8.

begünstigte Gruppe der Pilot*innen größtenteils aus Männern, die Gruppe der Flugbegleiter*innen jedoch größtenteils aus Frauen besteht.

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale ordinario di Ravenna (Italien), eingereicht am 05.01.2024 – C-5/24 – Pauni

Rechtsvorschriften: Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78

Schlagworte: Diskriminierung wegen Behinderung – Kündigungsschutz – keine Ausnahmeregelung bei Behinderung – angemessene Vorkehrungen

Erläuterungen: Erkranken oder verunfallen Arbeitnehmer*innen, besteht nach italienischem Recht für sie ein Kündigungsschutzzeitraum von 180 Tagen (mit weiteren einmaligen 120 unbezahlten Tagen auf Antrag der Arbeitnehmer*innen). Eine solche zeitliche Begrenzung besteht jedoch nicht für an Krebs erkrankte Arbeitnehmer*innen. Da für Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen keine Ausnahme besteht, ist zum einen fraglich, ob darin eine mittelbare Diskriminierung liegt. Zum anderen geht es um die Frage, ob die Gewährung (un-)bezahlten Urlaubs nach dem Zeitraum von 180 bzw. 120 Tagen eine angemessene Vorkehrung sein kann.

Vorabentscheidungsersuchen des Corte suprema di cassazione (Kassationsgerichtshof, Italien), vom 17.01.2024, eingereicht am 19.01.2024 – C-38/24 – Bervidi

Rechtsvorschriften: Art. 2 und 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Kind mit Behinderung – Diskriminierung der Betreuungsperson – angemessene Vorkehrungen

Erläuterungen: Die Mutter und Betreuungsperson eines Kindes mit Behinderung beehrte von ihrem Arbeitgeber die Anpassung der Arbeitszeit und -aufgaben, um so die Betreuung ihres Sohnes sicherstellen zu können. Anders als bei ihren Kolleg*innen, die aus gesundheitlichen Gründen Anpassungen forderten, lehnte der Arbeitgeber ihr Begehren ab, da sie selbst weder erkrankt noch behindert sei. Betreuungspersonen sind nach italienischem Recht nicht vom Diskriminierungsschutz erfasst.¹⁰ In der Rs. *Coleman*¹¹ hatte der EuGH entschieden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nach der GleichbehandlungsrahmenRL im Fall einer unmittelbaren Diskriminierung nicht auf Personen beschränkt sei, die selbst eine Behinderung haben. Auch Eltern, die ihre Kinder mit Behinderung betreuen, können sich auf das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung berufen.

Ausgehend davon werden dem EuGH nun Fragen zur Reichweite und Grenzen einer assoziierten Diskriminierung vorgelegt, die bereits nach der Entscheidung *Coleman* diskutiert wurden¹² und auch praktisch bedeutungsvoll¹³ sind:

- a) Gilt der Diskriminierungsschutz von familiären Betreuungspersonen eines Kindes mit Behinderung auch im Fall einer mittelbaren Diskriminierung?

¹⁰ Auf fehlende Schutzmaßnahmen im deutschen Recht hinweisend *Janda/Herman*, ZESAR 2023, 455, 460; *Nebe/Gröhl/Thoma*, ZESAR 2021, 157, 158 ff.

¹¹ EuGH v. 17.07. 2008 – C-303/06 – *Coleman*.

¹² *Schlachter*, RdA 2010, 104, 106 ff.; *Nebe*, Diskussionsforum Reha-Recht, Beitrag 1/2011, S 5 f.; *Bayreuther*, NZA 2008, 986, 987 ff.

¹³ Beispielsweise bei der Auslegung der §§ 1, 7 AGG, § 19a SGB IV, § 33c SGB I und § 164 Abs. 2 SGB IX.

- b) Ist die Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen (Art. 5) auf diese Betreuungspersonen anzuwenden?¹⁴
- c) Wer ist „Betreuungsperson“ und mithin in den Schutzbereich einzubeziehen?

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Insolvenz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 16.11.2023 – verb. Rs. C-583/21 bis C-586/21 – NC

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

Schlagworte: Begriff Betriebsübergang – Übernahme eines Notariats – Betriebszugehörigkeit

Kernaussage: Löst ein*e Notar*in die frühere Inhaberin/den früheren Inhaber einer Notarstelle mit der Zuständigkeit für einen bestimmten Bezirk ab, übt dabei dieselbe Tätigkeit in den selben Räumlichkeiten mit der selben Ausstattung aus und übernimmt er/sie dabei sowohl die Urkundenrolle als auch einen wesentlichen Teil des Personal, so sind die Regelungen der BetriebsübergangsRL anwendbar, sofern die Identität des Notariats gewahrt bleibt.

Erläuterungen: Dem EuGH zufolge kann die Übergabe eines Notariats an eine Nachfolgerin bzw. einen Nachfolger als Betriebsübergang einzustufen sein. Dass Notarinnen und Notare hoheitliche Tätigkeiten stehe der Einstufung als wirtschaftliche Tätigkeit i.S.v. Art. 1 Abs. 1 Buchst. c BetriebsübergangsRL nicht entgegen. Entscheidend für die Frage, ob ein Übergang erfolgt sei, komme es darauf an, dass die übergehende Einheit, das Notariat, ihre Identität erhalte. Ein Vertrag zwischen Veräußerer und Erwerber sei nicht erforderlich, sodass auch die Nachfolge im Amt den Anforderungen genügen könne.¹⁵ Nach spanischem Recht führe die neue Notarin bzw. der neue Notar das Notariat fort. Ob auf der Grundlage einer solchen Übernahme von einem Übergang ausgegangen werden kann, sei durch Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, wobei auf die in der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zurückzugreifen sei. Relevant sei dabei, dass nach spanischem Recht das gesamte Notariat als „öffentliche Einrichtung“ anzusehen sei, bei dem es v.a. auf die menschliche Arbeitskraft ankomme.

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Leiharbeit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 22.02.2024 – C-649/22 – Randstad Empleo u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 Buchst. f LeiharbeitsRL 2008/104/EG

¹⁴ Diese Auslegung hat der EuGH in der Rs. *Coleman* bereits verneint (EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06, Rn. 39-42); so auch Bayreuther, NZA 2008, 986, 988 f.

¹⁵ EuGH v. 16.02.2023 – C-675/21 – *Strong Charon*, m. Erl. in HSI-Report 1/2023, S. 28 f.

Schlagworte: Gleichbehandlung von Leiharbeiter*innen – Berufsunfähigkeit durch Arbeitsunfall – Entschädigung – wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Kernaussagen: Entschädigungen wegen dauerhafter vollständiger Berufsunfähigkeit auf Grund eines Arbeitsunfalls im entleihenden Unternehmen und mit der Folge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses können „wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ sein. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet eine nationale Rechtsauslegung, die dazu führt, dass die Entschädigung in einem solchen Fall für Leiharbeiter*innen niedriger ist als für die vergleichbaren Arbeitnehmer*innen des entleihenden Unternehmens.

[→ zurück zur Übersicht](#)

8. Massenentlassung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 22.02.2024 – C-589/22 – Resorts Mallorca Hotels International

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Information- und Konsultation bei Massenentlassungen – rechtzeitige Unterrichtung – Zahl der beabsichtigten Entlassungen – maßgeblicher Zeitpunkt der Unterrichtung

Kernaussage: Die Konsultationspflicht des Art. 2 Abs. 1 MassenentlassungsRL besteht bereits zu dem Zeitpunkt, ab dem Arbeitgeber*innen im Rahmen eines Restrukturierungsplans die Verringerung der Arbeitsplätze ins Auge fassen oder planen und nicht erst, wenn sie Gewissheit über die Zahl der bevorstehenden Entlassungen erlangen.

Erläuterungen: Der Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmervertretung über eine Massenentlassung unterrichtet werden muss, ist eine praxisrelevante Frage, die im vorliegenden Verfahren entscheidungsrelevant geworden ist.

Der Arbeitgeber betrieb Hotels auf den Balearen. Am 30.12.2019 unterzeichnete er eine Vereinbarung mit einem Erwerber über die Veräußerung von 13 der Hotels. Im vorliegenden Verfahren geht es um die Mitarbeiter*innen, die am Verwaltungssitz des Arbeitgebers tätig waren. Diese wurden im Nachgang an die Transaktion abgefragt, ob sie bereit wären, freiwillig zum Erwerber zu wechseln. Infolgedessen konnten neun Arbeitnehmer*innen aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung zum Erwerber wechseln, sodass beim Arbeitgeber noch 32 Arbeitnehmer*innen tätig waren. Neun von ihnen wurden nun aus organisatorischen und produktionsbedingten Gründen gekündigt. Der Arbeitgeber hat die Beschäftigtenvertretung erst nach dem „freiwilligen“ Transfer der Beschäftigten zum Erwerber-Unternehmen konsultiert. Die Kläger*innen des Ausgangsverfahrens machten geltend, dass dies zu spät gewesen sei.

Der Gerichtshof hat hierzu auf der Linie der bisherigen Rechtsprechung eine klare Antwort gegeben: Unionsrechtlich ist für die Rechtzeitigkeit der Konsultation der Zeitpunkt maßgeblich, zu dem die Verringerung der Arbeitsplätze ins Auge gefasst oder geplant wird.¹⁶ Dass als Zwischenschritt noch Beschäftigten angeboten werden soll, auf freiwilliger Grundlage den Arbeitgeber zu wechseln, ist dafür nicht maßgeblich. Hierfür spreche der Zweck der Konsultationspflicht, Kündigungen von Arbeitsverträgen zu vermeiden oder ihre Zahl zu beschränken sowie ihre Folgen zu mildern. Die Maßnahme, Arbeitnehmer*innen Stellen beim erwerbenden Unternehmen anzubieten, werde im Kontext des bevorstehenden Stellenabbaus zu

¹⁶ EuGH v. 22.02.2024 – C-589/22 – *Ressorts Mallorca Hotels International* (Tenor); sowie bereits EuGH v. 10.09.2009 – C-44/08 – *AEK*, Rn. 41.

ebendiesem Ziel durchgeführt. Deshalb müsse das Massenentlassungsverfahren eingeleitet werden, bevor diese Maßnahmen erfolgen.

Die Praxis wird dies bei Auslegung von § 17 Abs. 2 KSchG zu berücksichtigen haben, wonach Arbeitgeber*innen „rechtzeitig“ die Konsultation vorzunehmen haben, wenn anzeigepflichtige Entlassungen „beabsichtigt“ werden.¹⁷ Aufgrund der Rechtsprechung des EuGH ist hierfür nicht auf den konkreten Entschluss zur Vornahme der Entlassungen abzustellen, sondern bereits auf einen früheren Zeitpunkt, in dem Entlassungen geplant werden, auch wenn als Zwischenschritt noch Maßnahmen ins Auge gefasst werden, mit denen betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden sollen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

9. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 22.02.2024 – C-283/21 – Deutsche Rentenversicherung Bund

Rechtsvorschriften: Art. 44 Abs. 2 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009, Art. 21 AEUV

Schlagworte: Erwerbsminderungsrente – Kindererziehungszeiten in einem anderen Mitgliedstaat – nur Anrechnungszeiten, keine Beitragszeit vor Kindererziehungszeit – hinreichende Verbindung zum Rentensystem des zuständigen Mitgliedstaates

Kernaussage: Kindererziehungszeiten in einem anderen Mitgliedstaat sind auch dann rentenrechtlich zu berücksichtigen, wenn vor und nach der Kindererziehungszeit nur beitragsfreie Versicherungszeiten in dem zuständigen Mitgliedstaat zurückgelegt wurden.

Erläuterungen: Mit diesem Urteil ergeht eine weitere Entscheidung¹⁸ über die Berücksichtigung von in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegten Kindererziehungszeiten nach deutschem Recht. Zur Anrechnung dieser Zeiten bedarf es gem. §§ 56 Abs. 1 und 3, 55 SGB VI Pflichtbeitragszeiten zur deutschen Rentenversicherung aus einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit unmittelbar vor der Geburt des Kindes. Streitgegenständlich in den bisherigen Entscheidungen war vor allem der demnach geforderte unmittelbare zeitliche Zusammenhang.¹⁹

Der EuGH hatte nun die Chance, den Anwendungsbereich des Kriteriums „hinreichende Verbindung“, weiter auszuloten. Denn in Abgrenzung zu den vorherigen Fällen entrichtete die Klägerin im Ausgangsverfahren weder vor noch nach der Kindererziehungszeit im anderen Mitgliedstaat Beiträge zur deutschen Rentenversicherung, da sie eine schulische Ausbildung absolvierte bzw. einer geringfügigen Beschäftigung nachging. Laut ihrer Definition (Art. 1 Buchst. t KoordinierungsVO) sind „Versicherungszeiten“ nicht nur die beitragspflichtigen Zeiten, sondern auch die nach nationalem Recht gleichgestellten Zeiten wie Zeiten der Kindererziehung. Für den EuGH könne deshalb eine hinreichende Verbindung auch durch solche

¹⁷ Vgl. *Callsen*, in: Däubler/Deinert/Zwanziger, Kündigungsschutzrecht, 12. Aufl. 2024, § 17 KSchG Rn. 39: Mindestens zwei Wochen vor der Kündigung.

¹⁸ EuGH v. 23.11.2000 – C-135/99 – *Elsen*; v. 19.07.2012 – C-522/10 – *Reichel-Albert*.

¹⁹ Der EuGH geht davon aus, dass die einschlägige Vorschrift des EU-Sekundärrechts, Art. 44 Abs 2 DurchführungsVO, nicht abschließend sei und leitet so aus dem Freizügigkeitsrecht (Art. 21 AEUV) ab, dass eine „hinreichende Verbindung“ zwischen der Kindererziehungszeit im Ausland und den Versicherungszeiten im zuständigen Mitgliedstaat genüge; EuGH v. 23.11.2000 – C-135/99 – *Elsen*; v. 07.02.2002 – C-28/00 – *Kauer*; v. 19.07.2012 – C-522/10 – *Reichel-Albert*; v. 07.07.2022 – C-576/20 – *Pensionsversicherungsanstalt*.

beitragsfreien Zeiten ausgelöst werden. Dafür müsse die betreffende Person *ausschließlich* in dem leistungspflichtigen Mitgliedstaat Versicherungszeiten zurückgelegt haben und das *sowohl vor als auch nach* der Kindererziehungszeit in einem anderen Mitgliedstaat (Rn. 45, 47). Der Generalanwalt hatte in seinen Schlussanträgen²⁰ hingegen drei Voraussetzungen definiert.²¹ Insbesondere seien demnach Versicherungszeiten auch nach der Kindererziehungszeit nicht erforderlich. Der EuGH hingegen behält sich Spielraum für die Subsumtion weiterer Sachverhalte.

Die Begrenzung auf „Pflichtbeitragszeiten“ nach §§ 56 Abs. 3 S. 2, 55 SGB VI ist damit nicht weiter zu halten. Die Vorschriften sind unionsrechtskonform auszulegen. Für den Ausgangsfall dürfte zum einen zu beachten sein, dass Zeiten einer schulischen Ausbildung nach § 54 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 4, § 58 Abs. 1 Nr. 4 SGB VI rentenwirksame Anrechnungszeiten auf die Wartezeit sein können. Zum anderen sind geringfügig entlohnte Beschäftigungen, die ab 2013 begründet wurden, nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 und 1a SGB IV grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Für Selbstständige könnte zudem von Interesse sein, ob auch freiwillige Beiträge (§ 55 SGB VI) als Versicherungszeiten erachtet werden.²² Das BSG hat schon zeitnah die Gelegenheit, sich zur Entscheidung des EuGH zu positionieren.²³

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 29.02.2024 – C-549/22 – Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank

Rechtsvorschriften: Art. 68 Abs. 4 Assoziationsabkommen EG-Algerien

Schlagworte: Hinterbliebene algerischer Wanderarbeitnehmer*innen – Transfer von Hinterbliebenenleistungen nach Algerien – Hinterbliebenenleistungen – Wohnortklausel

Kernaussagen: Art. 68 Abs. 4 Assoziationsabkommen EG-Algerien ist unmittelbar anwendbar und findet auf die in Algerien wohnenden Hinterbliebenen von Arbeitnehmer*innen bei dem Transfer von Hinterbliebenenleistungen Anwendung, auch wenn diese keine Arbeitnehmer*innen sind. Eine Wohnortklausel, die die Kürzung der Hinterbliebenenleistungen für diese Leistungsempfänger*innen enthält, kann gestattet sein.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pikamäe vom 25.01.2024 – verb. Rs. C-112/22 und C-223/22 – CU

Rechtsvorschriften: Art. 11 Abs. 1 Buchst. d DaueraufenthaltsRL 2003/109/EG

Schlagworte: Zugang zu Sozialhilfe für langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige – Voraussetzung des Wohnsitzes von mindestens zehn Jahren ohne Unterbrechung in den letzten beiden Jahren – Gleichbehandlung

Kernaussage: Der Zugang zu Sozialhilfemaßnahmen darf nicht von der Voraussetzung eines Wohnsitzes in dem betreffenden Mitgliedstaat von mindestens zehn Jahren (ohne Unterbrechung in den letzten beiden Jahren) abhängig gemacht werden. Auch verstoßen strafrechtliche Sanktionen wegen falschen Erklärungen bezüglich dieser Voraussetzungen gegen Unionsrecht.

²⁰ GA Emiliou v. 05.10.2023 – C-283/21 – Deutsche Rentenversicherung Bund.

²¹ Ausführlicher HSI-Report 4/2023, S. 40.

²² Das BAG hat entschieden, dass freiwillige Beiträge nicht ausreichen, wenn keine Pflichtbeitragszeiten wegen einer Beschäftigung in einem Drittstaat erworben wurden (v. 29.06.2016 – B 13 R 24/16 BH, Rn. 7).

²³ Anhängig unter Az. B 5 R 2/23 R. Das LSG Rheinland-Pfalz erkannte in der Berufung die Zeit einer schulischen Ausbildung nicht als Beitragszeit an (v. 14.12.2022 – L 4 R 187/21, Rn. 31).

Erläuterungen: Im vorliegenden Fall sind zwei Drittstaatsangehörige mit dem Rechtsstatus von langfristigen Aufenthaltsberechtigten (Art. 4 - 7 DaueraufenthaltsRL) von der neapolitanischen Staatsanwaltschaft (Italien) angeklagt worden. Ihnen wird vorgeworfen, dass sie durch falsche Angaben zur Dauer ihres Wohnortes in einem Antrag auf Sozialleistungen rechtswidrig Geldleistungen erhalten hätten. Die der Anklage zugrundeliegende nationale Regelung knüpft den Erhalt der Sozialleistungen aus Sicht des Gerichts an zu hohe Voraussetzungen (10-jähriger Wohnsitz in Italien, davon die letzten beiden Jahre ununterbrochen) und könnte deshalb gegen Unionsrecht verstoßen. Wäre dies der Fall, würde ihre Nichtigkeit das zugrundeliegende Strafverfahren gegenstandslos machen.

In seinen Schlussanträgen kommt der GA zu dem Ergebnis, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Voraussetzungen eine Ungleichbehandlung von langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen im Sinne der DaueraufenthaltsRL im Vergleich zu italienischen Staatsangehörigen darstellt. Denn eine Ungleichbehandlung, die an den Wohnsitz oder die Dauer des Wohnsitzes anknüpfe, wirke zumeist zugunsten der Staatsangehörigen, da Gebietsfremde meist Ausländer seien und stelle so auch nach Auffassung des EuGH²⁴ eine mittelbare Diskriminierung dar. Wer aber die in Art. 4 ff. DaueraufenthaltsRL festgesetzten Voraussetzungen für die Erlangung des Status eines „langfristig Aufenthaltsberechtigten“ erfülle, was unter anderem einen fünfjährigen ununterbrochenen und rechtmäßigen Aufenthalt im entsprechenden Mitgliedsstaat voraussetzt, habe mit dem Status auch ein Recht auf Gleichbehandlung mit Staatsangehörigen gemäß Art. 11 Abs. 1 DaueraufenthaltsRL bei Sozialleistungen erworben. Aufgrund dessen könne die mittelbar diskriminierende Voraussetzung des zehnjährigen Wohnsitzes nicht gerechtfertigt werden. Die zugrundeliegende Norm müsse deshalb unangewendet bleiben. Damit verstoße auch die strafrechtliche Sanktion gegen Unionsrecht.

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 25.01.2024 – C-27/23 – Hocinx

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011; Art. 67 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 60 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Familienbeihilfe – Begriff "Familienangehörige" – Pflegekinder – Benachteiligung von Grenzgänger*innen

Kernaussagen: Es ist unvereinbar mit Unionsrecht, wenn Grenzgänger*innen ein an die Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit geknüpfte Familienbeihilfe für Pflegekinder, die bei ihnen untergebracht sind und für die sie das Sorgerecht innehaben, nicht beziehen können, während Kinder, die durch gerichtliche Entscheidung innerhalb desselben Mitgliedstaats fremduntergebracht sind, Anspruch auf diese Familienbeihilfe haben.

Die Bedingung für die Leistungsgewährung an gebietsfremde Arbeitnehmer*innen, wonach diese für den Unterhalt des Kindes sorgen müssen, ist nur dann zulässig, wenn die nationalen Rechtsvorschriften eine solche Bedingung für die Gewährung dieser Beihilfe auch an Gebietsansässige vorsehen, die das Sorgerecht für das in ihrem Haushalt untergebrachte Kind haben und bei welchen das Kind offiziell und tatsächlich ständig wohnt.

²⁴ EuGH v. 02.04.2020 – C-802/18 – *Caisse pour l'avenir des enfants* (Kind des Ehegatten eines Grenzgängers), Rn. 56 und die hier angeführte Rechtsprechung.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Landessozialgericht für das Saarland (Deutschland), eingereicht am 04.12.2023 – C-743/23 – GKV-Spitzenverband

Rechtsvorschriften: Art. 13 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/20041 iVm Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/20092

Schlagworte: Wanderarbeitnehmer*innen – zuständiger Staat – wesentlicher Teil der Beschäftigung – Arbeitszeit in Drittstaaten

Erläuterungen: Ein in Deutschland lebender und in der Schweiz beschäftigter Arbeitnehmer, verbringt in beiden Ländern gleich viele Arbeitstage. Den Großteil seiner Tätigkeit führt er jedoch in Drittstaaten aus. Für das vorliegende LSG ist fraglich, ob bei der Bestimmung des zuständigen Staates die Beschäftigungszeiten in den Drittstaaten zu berücksichtigen sind, womit der Anteil der Tätigkeit in Deutschland weniger als 25% betragen und somit keinen wesentlichen Teil der Beschäftigung i.S.d. Art. 13 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/20041 i.V.m. Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/20092 ausmachen würde.

Vorabentscheidungsersuchen des Ret i Svendborg (Dänemark), eingereicht am 04.01.2024 – C-7/24 – Deutsche Rentenversicherung Nord und BG Verkehr

Rechtsvorschriften: Art. 85 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Arbeitsunfall mit Todesfolge – Regressanspruch unter den Sozialversicherungsträgern – Voraussetzungen

Erläuterungen: Ein deutscher Arbeitnehmer starb aufgrund eines Arbeitsunfalls in Dänemark. Ein Anspruch der Witwe auf Hinterbliebenenleistungen in Dänemark wurde mit der Begründung abgelehnt, dass der Arbeitnehmer dem deutschen Sozialversicherungssystem unterlag. Daraufhin zahlte die Deutsche Rentenversicherung Nord und trat infolgedessen in die Rechtsstellung der Witwe ein. Die DRV fordert nun vom dänischen Sozialversicherungsträger Regress. Das dänische Gericht fragt den EuGH deshalb, ob ein Regressanspruch nach Art. 85 Abs. 1 KoordinierungsVO voraussetzt, dass in dem Mitgliedstaat, in dem der Schaden eingetreten ist, eine Rechtsgrundlage für die Art des Schadensersatzes bzw. der Entschädigung besteht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

10. Teilzeitbeschäftigung

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Iași (Rumänien), eingereicht am 17.11.2023 – C-706/23 – Școala gimnazială «Mihai Eminescu»

Rechtsvorschriften: Art. 31 Abs. 2 EU-GRC; Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG; § 4 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch Richtlinie 97/81/EG); § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch Richtlinie 1999/70/EG)

Schlagworte: Kumulierung von unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen – Anspruch auf Urlaub und Verpflegungszulage nur für Grundstelle

Erläuterungen: Zwei rumänische Lehrerinnen schlossen mit derselben Schule einen unbefristeten und später einen zweiten, aber befristeten, Arbeitsvertrag. Nach rumänischem Recht werden Urlaub und Verpflegungszulage nur für die Grundstelle gewährt, hier also nicht

hinsichtlich der befristeten Tätigkeit. Das vorlegende Gericht hat Zweifel an der Unionsrechtskonformität dieser Regelung.

→ [zurück zur Übersicht](#)

11. Urlaub

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 18.01.2024 – C-218/22 – *Comune di Copertino*

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

Schlagworte: Urlaubsabgeltung bei Eigenkündigung – öffentlicher Dienst – Eindämmung öffentlicher Ausgaben – organisatorische Erfordernisse der Arbeitgeber*innen

Kernaussage: Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung ist auch bei Eigenkündigung der Arbeitnehmer*innen gewährleistet und kann nicht von einem Nachweis abhängig gemacht werden, dass diese den Urlaub aus von ihnen nicht zu vertretenden Gründen nicht genommen haben.

Erläuterung: Im vorliegenden Fall kündigte der Kläger sein Arbeitsverhältnis und verlangte Abgeltung des nicht genommenen Jahresurlaubs, was die Arbeitgeberin mit Verweis auf nationales Recht verweigerte. Nach italienischem Recht verfällt der Abgeltungsanspruch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, wenn der Urlaub aufgrund arbeitnehmerseitig zu vertretender Gründe nicht genommen wurde. Bereits in den Rs. *Maschek*²⁵ und *job-medium*²⁶ hatte der EuGH entschieden, dass der Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Urlaubsabgeltungsanspruch nicht maßgeblich sei. Die entgegenstehende italienische Vorschrift wurde jedoch mit der Begründung aufrechterhalten, dass sie der Eindämmung öffentlicher Ausgaben diene und aufgrund organisatorischer Erfordernisse bezüglich der Urlaubsplanung und der Förderung der tatsächlichen Inanspruchnahme des Urlaubs geboten sei.

Der EuGH unterstreicht die besondere Bedeutung des Anspruches auf bezahlten Jahresurlaub als Grundrecht aus Art. 7 Abs. 1 ArbeitszeitRL i.V.m. Art. 31 Abs. 2 EU-GRC. Dieser Anspruch könne nur unter den in Art. 52 Abs. 1 EU-GRC festgeschriebenen Bedingungen eingeschränkt werden. Unter anderem müsse die Zielsetzung der Einschränkung dem Gemeinwohl dienen. Das angeführte Ziel der Eindämmung öffentlicher Ausgaben stehe jedoch im Widerspruch zum vierten Erwägungsgrund der ArbeitszeitRL, wonach ein wirksamer Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden darf. Das Gesetz verstoße somit gegen Unionsrecht.

Auch wenn das weitere Ziel, die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs zu fördern, dem Zweck der ArbeitszeitRL entspricht, kann dieser Grund allein die nationale Regelung nicht rechtfertigen. Für einen etwaigen Verlust des Abgeltungsanspruches komme es nämlich gerade darauf an, ob die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer durch Hinweis konkret und transparent in die Lage versetzt habe, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen und ihn über einen

²⁵ EuGH, v. 20.07.2016 – C-341/15 – *Maschek*, Rn. 28 und 29

²⁶ v. 25.11.2021 – C-233/20 – *job-medium*, Rn 32 und 34.

drohenden Verfall hinreichend aufgeklärt habe.²⁷ Das vorlegende Gericht habe zu entscheiden, ob die Beklagte diesen Anforderungen gerecht wurde.

Auch in dieser Entscheidung lässt der EuGH (anknüpfend an seine Rechtsprechungslinie²⁸) keinen Zweifel daran, welches Gewicht er dem Grundrecht auf bezahlten Jahresurlaub zumisst. Der Urlaubsanspruch bzw. Abgeltungsanspruch als ein Kernelement des europäischen Arbeitsschutzes soll nur in eng gefassten Ausnahmesituationen einschränkbar sein: Arbeitgeber*innen müssen aktiv, konkret und transparent auf bestehenden Resturlaub hinweisen, pauschale Regelungen können dies nicht ersetzen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁷ EuGH v. 06.11.2018 – C-684/16 – *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, Rn. 45 und 46; Eu-ArbK/*Gallner*, 5. Aufl. 2024, RL 2003/88/EG Art. 7 Rn. 55 f.

²⁸ Siehe nur: EuGH v. 06.11.2018 – C-619/16 – *Kreuziger*, v. 25.11.2021 – C-233/20 – *job-medium*.



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

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 19.03.2024 – Nr. 15284/19 – B. T. / Russland

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

Schlagworte: Anspruch eines männlichen Polizeibediensteten auf Elternurlaub – Diskriminierung wegen des Geschlechts – Rechtfertigungsgründe

Kernaussage: Wird die Versagung von Elternurlaub aufgrund einer innerstaatliche Regelung mit der besonderen Verantwortung, die mit der beruflichen Tätigkeit verbundenen ist, begründet, ist dies kein Rechtfertigungsgrund für eine Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Erläuterungen: Die Rechtssache betrifft die unterschiedliche Behandlung von Polizistinnen und Polizisten bei der Gewährung von Elternurlaub. Der Beschwerdeführer war Leiter der Straßenpolizei im Innenministerium des Bezirks *Digorskiy* der Republik Nordossetien-Alanien. Am 26.5.2017 wurde seine Tochter geboren. Aus gesundheitlichen Gründen war die Mutter des Kindes nicht in der Lage, das Kind zu versorgen, was sowohl medizinisch als auch notariell bestätigt wurde. Daher beantragte der Beschwerdeführer die Gewährung von Elternurlaub für die Zeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres seiner Tochter. Nach den innerstaatlichen Bestimmungen steht männlichen Arbeitnehmern Elternurlaub nur zu, wenn objektive Gründe dafür vorliegen, dass das Kind ohne elterliche Sorge aufwachsen würde, weil dessen Mutter hierzu nicht in der Lage ist. Der Dienstherr des Beschwerdeführers lehnte dessen Antrag auf Gewährung von Elternurlaub mit der Begründung ab, dass Personen, die den Schutz der öffentlichen Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten haben, aufgrund einer Rechtsverordnung wegen ihrer besonderen Funktion keinen Anspruch auf Elternurlaub haben. Eine Klage gegen die Entscheidung des Dienstherrn blieb vor dem Bezirksgericht erfolglos. Der oberste Gerichtshof bestätigte die Auffassung des vorinstanzlichen Gerichts.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die Weigerung, ihm Elternurlaub zu gewähren, eine Diskriminierung wegen des Geschlechts gemäß Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8 EMRK bedeute.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin, dass sich der Sachverhalt, der zu dem behaupteten Verstoß geführt hat, vor dem Zeitpunkt (16.9.2022) ereignet hat, seit dem die Russische Föderation nicht mehr Mitglied des Europarats ist. Der Gerichtshof stellt daher fest, dass er daher für die Prüfung der Beschwerde zuständig ist.¹

¹ EGMR v. 17.01.2023 – Nrn. 40792/10, 30538/14 und 43439/14 – *Fedotova u. a. / Russland*; EGMR v. 06.06.2023 – Nr. 2134/23 – *Pivkina / Russland*.

Was die Begründetheit der Beschwerde betrifft, verweist der Gerichtshof auf seine bisherige Rechtsprechung.² Danach müssen staatliche Regelungen über die Gewährung von Elternurlaub mit Art. 14 EMRK vereinbar sein. In Bezug auf einen solchen Anspruch befinden sich Männer und Frauen in einer vergleichbaren Situation. Anders als der Mutterschaftsurlaub, der es ausschließlich der Frau ermöglichen soll, sich von der Geburt zu erholen, dient der Elternurlaub beiden Elternteilen dazu, sich in der darauffolgenden Zeit gleichermaßen persönlich um das Kind zu kümmern. Der Gerichtshof betont erneut, dass Geschlechterstereotypen, wonach Männer als Hauptverdiener und Frauen als Hauptverantwortliche für die Kindererziehung angesehen werden, eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts in Bezug auf den Anspruch von Elternurlaub nicht rechtfertigen können. Auch soweit die innerstaatlichen Gerichte die Gewährung des Elternurlaubes wegen der besonderen Verantwortung von Polizeibeamten für die Sicherheit und Ordnung versagt haben, kann damit eine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts nicht gerechtfertigt werden. Der Gerichtshof kommt daher einstimmig zu dem Ergebnis, dass der Kläger wegen des Geschlechts diskriminiert wurde und hat daher auf einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 8 EMRK erkannt. Da der Beschwerdeführer die Zahlung einer Entschädigung nicht beantragt hat, wurde eine solche nicht zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nrn. 25200/23 und 32160/23 – Feki und L. O. / Frankreich (5. Sektion) – eingereicht am 20.06.2023 und 14.08.2023 – zugestellt am 19.02.2024

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Versagung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld – Aufenthaltsstatus „Student*in“

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer sind tunesische bzw. kamerunische Staatsangehörige. Zum maßgeblichen Zeitpunkt besaßen sie eine befristete Aufenthaltserlaubnis, aufgrund derer sie sich jeweils als „Student“ in Frankreich aufhielten. Überdies arbeiteten sie nebenberuflich in Teilzeit, wobei ihre Arbeitsverträge im Jahr 2020 bzw. 2017 ausliefen. In der Folge meldeten sich die Beschwerdeführer arbeitssuchend und beantragten die Gewährung der damit verbundenen staatlichen Leistungen. Die Anträge wurden mit der Begründung abgelehnt, dass Ausländer*innen mit dem Aufenthaltsstatus „Student*in“ nicht berechtigt seien, staatliche Leistungen als Arbeitssuchende in Anspruch zu nehmen. Dagegen erhobene Klagen blieben in allen Instanzen erfolglos.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot gerügt, da sie wegen des Aufenthaltsstatus „Student*in“ von staatlichen Leistungen im Gegensatz zu anderen ausländischen Anspruchsberechtigten ausgeschlossen werden.³

Nr. 43200/22 – Draženović / Kroatien (2. Sektion) – eingereicht am 02.09.2022 – zugestellt am 26.01.2024

Rechtsvorschriften: Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Verlängerung der Befristung eines Beamtenverhältnisses – Anwendbarkeit der Richtlinie 1999/70/EG

² EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 06.07.2021 – Nr. 66180/09 – *Gruba u. a. / Russland*.

³ EGMR v. 16.09.196 – Nr. 17371/90 – *Gaygusuz / Österreich*; EGMR v. 30.09.2003 – Nr. 40892/98 – *Koua Poirrez / Frankreich*; EGMR v. 27.11.2007 – *Luczak / Polen*.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war seit 2003 als Beamter am Zivilgericht der Stadt Zagreb beschäftigt. Das Beamtenverhältnis wurde bis zu seiner Beendigung am 31.3.2016 wiederholt befristet verlängert. Nach den einschlägigen kroatischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gelten mehrfach befristete Arbeitsverhältnisse innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, dass die Richtlinie 1999/70/EG (Befristungsrichtlinie) auch auf Beamtenverhältnisse anzuwenden sei mit der Folge, dass sein Dienstverhältnis nicht beendet werden könne. Die innerstaatlichen Gerichte haben eine darauf gerichtete Klage mit der Begründung abgewiesen, dass arbeitsrechtliche Bestimmungen, zu denen auch die Befristungsrichtlinie zähle, nur dann auf das Beamtenverhältnis Anwendung finden, wenn dies ausdrücklich gesetzlich vorgesehen ist.

Der Beschwerdeführer macht daher geltend, im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer*innen aufgrund seines Beamtenstatus gemäß Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 diskriminiert zu werden.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Individualbeschwerde

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 05.03.2024 – Nr. 37364/10 – Boškočević / Serbien

Rechtsvorschriften: Art. 34 EMRK (Individualbeschwerden)

Schlagworte: Drohung mit der Entlassung aus dem Dienstverhältnis – Behinderung der Ausübung des Beschwerderechts

Kernaussage: Für das reibungslose Funktionieren des Systems der Individualbeschwerde ist es von größter Bedeutung, dass potentielle Beschwerdeführer*innen mit dem Gerichtshof frei kommunizieren können, ohne dabei von staatlichen Behörden in irgendeiner Form unter Druck gesetzt zu werden, um ihre Beschwerden zurückzunehmen.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war bis zu seiner Pensionierung im Jahr 2017 bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, dem Nationalpark Šargebirge (*Javno preduzeće "Nacionalni park Šar planina"*) beschäftigt. Das Vermögen der Körperschaft steht in staatlichem Eigentum. Die Regierung ist befugt, die Geschäftsführer*innen sowie die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu bestellen und abzurufen. Im Jahr 2005 verklagte der Beschwerdeführer seinen Arbeitgeber und das serbische Ministerium für Wissenschaft und Umweltschutz gesamtschuldnerisch auf Zahlung von Vergütungsansprüchen, die auf einem ministeriellen Erlass beruhten, wegen dessen Änderung jedoch nicht mehr gezahlt wurden. Mit Urteil vom 21.11.2007 verurteilte das zuständige Stadtgericht sowohl den Arbeitgeber als auch das Ministerium sowohl zur Zahlung der geltend gemachten Forderungen als auch künftig entstehender Ansprüche. Auf die hiergegen eingelegte Berufung hob das Bezirksgericht die Entscheidung teilweise auf und stellte fest, dass nur der Arbeitgeber, nicht aber das Ministerium zur Zahlung der geltend gemachten Forderungen verpflichtet sei. Eine Vollstreckung des Titels konnte insbesondere deshalb nicht erfolgen, da die Konten des Arbeitgebers gesperrt waren. Dem Beschwerdeführer wurde angeboten, eine Vereinbarung zu unterzeichnen, wonach die Forderungen ausgeglichen werden, wenn er den Vollstreckungsantrag zurückziehen würde. Nachdem diese Vereinbarung von den Beteiligten unterzeichnet wurde, zog der Beschwerdeführer seinen Vollstreckungsantrag zurück, woraufhin das Vollstreckungsverfahren eingestellt wurde. Dennoch beschwerte er sich bei der Geschäftsführung des Arbeitgebers und machte geltend, dass er zur Unterzeichnung der Vereinbarung

gezwungen worden sei. Eine gegen die Vereinbarung erhobene Verfassungsbeschwerde wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass es sich bei der Vereinbarung um einen privatrechtlichen Vertrag gehandelt habe, der nicht Gegenstand einer Verfassungsbeschwerde sein kann.

Der Beschwerdeführer erhob vor dem Gerichtshof eine Beschwerde wegen der Verletzung von Art. 6 EMRK, die er damit begründete, dass die Entscheidung des Bezirksgerichts nicht vollstreckt wurde, wobei er insbesondere darauf hinwies, dass er die Vereinbarung, die zur Einstellung des Vollstreckungsverfahrens führte, gegen seinen Willen unterzeichnet habe.

Etwa einen Monat nachdem der Beschwerdeführer den Antrag beim Gerichtshof eingereicht hatte, wurde ihm vom Geschäftsführer des Arbeitgebers mitgeteilt, dass er mit dieser Beschwerde möglicherweise Dienstgeheimnisse verraten und damit dienstrechtliche Pflichten verletzen würde. Er werde daher abgemahnt und müsse mit einer Entlassung aus dem Dienst rechnen, wenn er das Verfahren fortsetze.

Aus diesem Grunde hat der Beschwerdeführer ebenfalls einen Verstoß gegen Art. 34 EMRK gerügt, da die beklagte Regierung ihn in der Ausübung seines Rechts auf eine Beschwerde vor dem Gerichtshof behindert habe.

Soweit die Beschwerde auf Art. 6 EMRK gestützt wird, stellt der Gerichtshof fest, dass der Beschwerdeführer, da er gegen Vereinbarung über die Nichtvollstreckung des Urteils keine Klage erhoben hat, den Rechtsweg nicht erschöpft hat, sodass insoweit die Voraussetzungen des Art. 35 Abs. 1 EMRK nicht erfüllt waren.

Was die Beschwerde, soweit sie auf einen Verstoß gegen Art. 34 EMRK gestützt wird, betrifft, stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass es sich bei dem Arbeitgeber des Beschwerdeführers um eine Körperschaft des öffentlichen Rechts handelt, die unter staatlicher Verwaltung steht. Damit ist der Arbeitgeber als staatliche Organisation⁴ anzusehen, für deren Handeln die beklagte Regierung verantwortlich ist. Hinsichtlich der Begründetheit der Beschwerde stellt der Gerichtshof zunächst fest, dass es für das reibungslose Funktionieren des Systems der Individualbeschwerden von größter Bedeutung ist, dass Beschwerdeführer*innen mit dem Gerichtshof frei kommunizieren können ohne unter Druck gesetzt zu werden.⁵ Der Begriff „Druck“ umfasst nicht nur unmittelbaren Zwang, sondern auch alle anderen unzulässigen indirekten Handlungen, die geeignet sind, Beschwerdeführer*innen von der Einlegung eines Rechtsbehelfs abzuhalten, was unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu beurteilen ist.⁶ Wenn dem Beschwerdeführer mit der Entlassung aus dem Dienstverhältnis gedroht wurde, sollte er dem Gerichtshof bestimmte Unterlagen vorlegen, ist er damit unter Druck gesetzt und dadurch in der Ausübung seines Beschwerderechts behindert worden. Daher hat der Gerichtshof einstimmig einen Verstoß gegen Art. 34 EMRK festgestellt. In Ermangelung eines Antrags auf Entschädigung wurde dem Beschwerdeführer eine solche nicht zugesprochen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁴ EGMR v. 16.10.2018 – Nrn. 57691/09 und 19719/10 – KP Vodovod Kraljevo / Serbien; EGMR v. 18.11.2020 – Nr. 54155/16 – Slowenien / Kroatien.

⁵ EGMR v. 27.03.2008 – Nr. 44009/05 – Shtukurov / Russland.

⁶ EGMR v. 08.07.1999 – Nr. 23763/94 – Tanrikulu / Türkei.

3. Koalitionsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 33144/21 – Gewerkschaft der Beschäftigten in den Sozialen Diensten / Ungarn (1. Sektion) – eingereicht am 09.06.2021 – zugestellt am 16.02.2024

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Durchführung von Streikmaßnahmen – Aufrechterhaltung der Arbeit in kritischen Infrastrukturen – wirksamer Rechtsschutz

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin, die Gewerkschaft der Beschäftigten in Sozialen Diensten (*Szociális Ágazatban Dolgozók Szakszervezete*) beschloss in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft der ungarischen Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes (*Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közzolgálati Dolgozók Szakszervezete*) einen Streik zu organisieren, um eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Die Streikmaßnahmen sollten an einzelnen Tagen in der Zeit von Februar bis Dezember 2020 stattfinden. Nach der ungarischen Gesetzeslage darf ein Streik bei Arbeitgeber*innen, die wesentliche Dienstleistungen für die Bevölkerung erbringen, nur durchgeführt werden, wenn mit den Arbeitgeber*innen eine Einigung über die Aufrechterhaltung wesentlicher Dienstleistungen während des Streiks erzielt worden ist oder hierüber eine gerichtliche Entscheidung getroffen wurde. Die Beschwerdeführerin hat die Regierung im Dezember 2019 darüber informiert, in welchen Bereichen und in welchem Umfang während der Streikmaßnahmen Dienstleistungen aufrechterhalten werden sollen. Die Regierung lehnte das Angebot ab, das Arbeitsgericht gab dem Antrag hingegen statt und legte gleichzeitig die Mindestdienstleistungen fest, die während der Streiktage aufrechtzuerhalten sind. Das Berufungsgericht hob diese Entscheidung mit der Begründung auf, dass während der Covid-19-Pandemie kein Streik stattfinden durfte. Das Revisionsgericht hob diese Entscheidung auf und stellte die erstinstanzliche Entscheidung wieder her. Diese rechtskräftige Entscheidung wurde den Parteien jedoch erst nach dem Zeitpunkt, zu dem die Streikmaßnahmen geplant waren, zugestellt, sodass diese nicht mehr durchgeführt werden konnten.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, durch das Vorgehen der Regierung in ihrem Streikrecht nach Art. 11 EMRK verletzt worden zu sein.⁷ Zudem wird eine Verletzung von Art. 13 EMRK gerügt, da der Beschwerdeführerin keine Möglichkeit gegeben war, ihr Streikrecht im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vor dem Zeitpunkt der Durchführung der Streikmaßnahmen gerichtlich durchzusetzen.

Nr. 63624/19 – Alfonsi u. a. / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 02.12.2019 – zugestellt am 01.02.2024

Rechtsvorschriften: Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Auflösung einer Polizeieinheit – Versetzung in andere Verwaltungen – Verlust gewerkschaftlicher Rechte

Erläuterungen: Bei den Beschwerdeführern handelt es sich um Personen, die in einer zivilen Polizeieinheit (*Corpo forestale dello Stato*) beschäftigt waren, die zum Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Liegenschaften gebildet wurde. Aufgrund eines Gesetzes wurde die

⁷ EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 31045/10 – *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers / Vereinigtes Königreich*.

Einheit aufgelöst und sowohl deren Aufgaben als auch die Beschäftigten in andere staatliche Verwaltungen mit militärischem Status verlagert bzw. versetzt. Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen sind Beschäftigte in militärische Einrichtungen nicht befugt, Gewerkschaften beizutreten bzw. das Streikrecht auszuüben.

Daher machen die Beschwerdeführer geltend, dass die Versetzung in militärische Einrichtungen zu Einschränkungen ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit gemäß Art. 11 EMRK geführt hat.⁸ Überdies rügen sie eine Verletzung von Art. 14 EMRK, da sie gegenüber anderen öffentlich Bediensteten benachteiligt werden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 20.02.2024 – Nr. 16915/21 – Danilet / Rumänien

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Veröffentlichung von Nachrichten auf Facebook – Disziplinarmaßnahme gegen Richter*innen – fehlende Interessenabwägung

Kernaussage: Aufgrund der besonderen Aufgabe der Justiz in der Gesellschaft darf von Richter*innen erwartet werden, dass sie ihr Recht auf freie Äußerung mit Zurückhaltung ausüben, wobei die Grenze der Kritik die offensichtliche Rechtswidrigkeit einer Äußerung ist.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war zum maßgeblichen Zeitpunkt Richter am Landgericht *Cluj*. Er war für seine Teilnahme an Debatten zu Themen wie Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Justiz überregional bekannt. Im Januar 2019 veröffentlichte er auf seiner Facebook-Seite zwei Nachrichten, mit denen er auf Gefahren für die Demokratie hinwies und die Justiz dafür kritisierte, sich diesen Bestrebungen zu wenig entgegenzustellen. Daraufhin wurde gegen ihn ein Disziplinarverfahren eingeleitet, mit dem der Vorwurf erhoben wurde, das Ansehen der Justiz geschadet zu haben. Die Disziplinarkammer des Obersten Justizrates (CSM) ordnete gegen den Beschwerdeführer als Disziplinarmaßnahme die Kürzung der Dienstbezüge um 5 % für die Dauer von zwei Monaten an. Die Entscheidung wurde damit begründet, der Beschwerdeführer habe mit seiner Äußerung die Unparteilichkeit und die Unabhängigkeit der Justiz infrage gestellt, was dem Gebot der Zurückhaltung, dem Richter*innen verpflichtet sind, widerspreche. Der Beschwerdeführer legte gegen diese Entscheidung Berufung ein. Der Oberste Gerichtshof bestätigte die Entscheidung der Disziplinarkammer.

Der Beschwerdeführer macht einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK geltend und ist der Auffassung, dass die gegen ihn verhängte Disziplinarmaßnahme einen unverhältnismäßigen Eingriff in die Ausübung seines Rechts auf freie Meinungsäußerung darstelle.

Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass die Disziplinarmaßnahme auf einer innerstaatlichen Rechtsgrundlage beruht, wonach die Schädigung des Ansehens der Justiz ein Disziplinarvergehen darstellen kann. Der sich daraus ergebenden Eingriff in das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäußerung, mit dem die Autorität und Unparteilichkeit der Justiz gewährleistet werden soll, kann als legitimes Ziel im Sinne der EMRK angesehen werden.⁹ Bei der Frage der Notwendigkeit des Eingriffs in einer demokratischen Gesellschaft haben die innerstaatlichen Behörden und Gerichte die betroffenen Interessen gegeneinander

⁸ EGMR v. 17.12.2023 – Nrn. 59433/18, 59477/18, 59481/18 und 59494/18 – *Humpert u. a. / Deutschland*.

⁹ EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – *Eminağaoğlu / Türkei*.

abzuwägen, wobei Art. 10 EMRK und die hierzu ergangene Rechtsprechung des Gerichtshofs zu beachten ist. Danach ist die Meinungsfreiheit eine der wesentlichen Grundlagen einer demokratischen Gesellschaft, die nicht nur für Informationen und Ideen gilt, die als positiv angesehen werden, sondern auch für solche, die beleidigen, schockieren oder verstören. Es ist das Wesen des Pluralismus, der Toleranz und des Geistes der Offenheit, ohne die es eine demokratische Gesellschaft nicht geben kann. Die innerstaatlichen Behörden und Gerichte können die Meinungsfreiheit einschränken, wenn sich aus den Umständen des Einzelfalls dafür Rechtfertigungsgründe ergeben.¹⁰ In einer demokratischen Gesellschaft liegen Fragen der Rechtspflege im öffentlichen Interesse und genießen ein hohes Schutzniveau nach Art. 10 EMRK. Der bloße Umstand, dass eine politische Debatte die Justiz betrifft, reicht nicht aus, um Richter*innen daran zu hindern, sich zu diesem Thema zu äußern.¹¹ Allerdings wird Richter*innen und Staatsanwält*innen im Hinblick darauf, dass die besondere Aufgabe der Justiz in der Gesellschaft und insbesondere in Fragen, die die Autorität und Unparteilichkeit der Justiz betreffen, eine gewisse Zurückhaltung auferlegt. An der gebotenen Zurückhaltung fehlt es nicht bereits deshalb, weil eine Information über das Internet, einem Medium in dem sie in kurzer Zeit millionenfach abrufbar ist, verbreitet wird.¹² Gemessen an diesen Grundsätzen kommt der Gerichtshof in vorliegendem Fall zu dem Ergebnis, dass die vom Beschwerdeführer geäußerte Kritik, auch wenn sie sprachlich eine Zurückhaltung vermissen ließ, keinen offensichtlich rechtswidrigen, verleumderischen, hasserfüllten oder gewaltverherrlichenden Inhalt hatte. Weder die Disziplinarkammer des CSM noch das Berufungsgericht haben eine Abwägung der widerstreitenden Interessen vorgenommen, die die vom Gerichtshof aufgestellten Kriterien berücksichtigt haben. Damit haben sie der Meinungsfreiheit des Beschwerdeführers nicht die erforderliche Bedeutung beigemessen. Der Gerichtshof hat mit vier gegen drei Stimmen einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK festgestellt, ohne dem Beschwerdeführer eine Entschädigung zuzusprechen. Die beklagte Regierung wurde allerdings zur Zahlung der dem Beschwerdeführer entstandenen Kosten und Auslagen verurteilt.

Der Richter *Rădulețu* teilt zwar in einem zustimmenden Sondervotum die Rechtsauffassung des Gerichtshofs. Er kritisiert allerdings, dass die derzeitige Rechtsprechung keine generellen Regeln für die Zurückhaltungspflicht von Richter*innen und Staatsanwält*innen bei der Ausübung ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung erkennen lässt.

Die Richterinnen *Kucsko-Stadlmayer* und *Bormann* sowie der Richter *Eicke* lehnen in einem abweichenden Sondervotum die Rechtsauffassung des Gerichtshofs ab. Sie sind vielmehr der Auffassung, dass die Art und Weise, in der der Beschwerdeführer seine Kritik geäußert hat, nicht der gebotenen Zurückhaltung, die er als Richter schuldet, entsprach. Auch wenn die innerstaatlichen Behörden die Möglichkeit einer mildereren Disziplinarmaßnahme gehabt hätten, konnte die Kürzung der Dienstbezüge des Beschwerdeführers um 5 % für zwei Monate nicht als unverhältnismäßig angesehen werden.

Urteil (2. Sektion) vom 20.02.2024 – Nr. 48340/20 – Dede / Türkei

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Kritik an Geschäftspraktiken des Arbeitgebers – Versand einer E-Mail an die Beschäftigten des Unternehmens

¹⁰ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20621/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 14.02.2023 Nr. 21884/18 – *Halet / Luxemburg*.

¹¹ EGMR v. 23.04.2015 – Nr. 29369/10 – *Morice / Frankreich*; EGMR v. 28799 – Nr. 28369/95 – *Wille / Liechtenstein*.

¹² EGMR v. 23.06.2020 – Nr. 10795/14 – *Vladimir Kharitonov / Russland*; EGMR v. 15.06.2021 – Nr. 3576/19 – *Melike / Türkei*; EGMR v. 16.06.2015 – Nr. 64569/09 – *Delfi AS / Estland*; EGMR v. 08.11.2016 – Nr. 18030/11 – *Magyar Helsinki Bizottság / Ungarn*.

Kernaussage: Auch wenn nach dem im Arbeitsverhältnis geltenden Grundsatz von Treu und Glauben Arbeitnehmer*innen zur Loyalität gegenüber ihren Arbeitgeber*innen verpflichtet sind, wird dadurch das Recht auf freie Meinungsäußerung nicht eingeschränkt.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war seit 2010 bei einem Finanzdienstleistungsunternehmen beschäftigt. Im Dezember 2016 versandte er über seinen dienstlichen E-Mail Account an die Mitarbeitenden der Personalabteilung eine E-Mail, mit der er die Geschäftspraktiken seines Arbeitgebers mit zum Teil sarkastischen Formulierungen kritisierte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund. Auf die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage stellte das Arbeitsgericht fest, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gerechtfertigt sei. Auf die Berufung des Arbeitgebers wurde das Urteil aufgehoben. Das Rechtsmittelgericht vertrat die Auffassung, dass das Verhalten des Beschwerdeführers den Betriebsfrieden gestört habe. Der Inhalt der E-Mail habe die Grenzen der zulässigen Kritik am Arbeitgeber überschritten. Selbst wenn nur die Geschäftspraktiken kritisiert worden seien, habe der Beschwerdeführer mit seinen Formulierungen, auch wenn sie keine Beleidigungen oder Drohungen enthielten, den Betriebsfrieden gestört, was den Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigte. Eine dagegen erhobene Verfassungsbeschwerde wurde als unzulässig verworfen.

Mit der Beschwerde wird die Auffassung vertreten, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Verletzung des Rechts auf freie Meinungsäußerung im Sinne von Art. 10 EMRK darstellt.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs erstreckt sich Art. 10 EMRK nicht nur auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, sondern auch auf privatrechtlich geregelte Arbeitsverhältnisse.¹³ Dies folgt daraus, dass dem Staat auch die positive Verpflichtung obliegt, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, die die freie Meinungsäußerung gewährleisten.¹⁴ Wenn innerstaatliche Gerichte die Kündigungen von Arbeitgeber*innen, die möglicherweise einen Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung bedeuten, beurteilen, haben sie Art. 10 EMRK und die hierzu ergangene Rechtsprechung des Gerichtshofs zu beobachten. Insbesondere haben sie einen gerechten Ausgleich zwischen den widerstreitenden Interessen zu berücksichtigen, wobei sie allerdings über einen Ermessensspielraum verfügen. In vorliegendem Fall wurde die streitige E-Mail ausschließlich innerhalb des Geschäftsbetriebes des Arbeitgebers verbreitet und gelangte nicht an eine weitere Öffentlichkeit. Auch wenn die Kritik an den Geschäftspraktiken des Arbeitgebers möglicherweise provozierend war, war sie nicht beleidigend und hat deshalb die Grenzen der zulässigen Kritik nicht überschritten. Der Gerichtshof kommt mit seiner Bewertung zu dem Ergebnis, dass die innerstaatlichen Gerichte nicht alle Tatsachen und Gesichtspunkte berücksichtigt haben, die zur Beurteilung des Falles relevant waren. Daher haben sie nicht überzeugend begründet, dass der Eingriff in das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäußerung, der mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden war, sachlich gerechtfertigt war. Der Gerichtshof hat einstimmig einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 2.600 € zuzüglich des Ersatzes von Kosten und Auslagen, die mit dem Verfahren verbunden sind, zugesprochen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹³ EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*; EGMR v. 15.06.2021 – Nr. 35786/19 – *Melike / Türkei*.

¹⁴ EGMR v. 12.09.2011 – Nrn. 28955/06, 28957/06, 28959/06 und 28964/06 – *Palomo Sánchez u. a. / Spanien*.

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 20.02.2024 – Nr. 53162/21 – Diaconeasa / Rumänien

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

Schlagworte: Entzug der persönlichen Assistenz einer schwerbehinderten Person – fehlende Feststellung der Schwere der Behinderung – Interessenausgleich

Kernaussage: Der Schutz von behinderten Menschen beruht auf einer komplexen und personalisierten Bewertung, für deren Beurteilung es nicht nur auf medizinische Feststellungen in Bezug auf die Gesundheit der Betroffenen, sondern auch auf deren individuelle Lebensbedingungen ankommt.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin erlitt im Jahr 2013 einen Schlaganfall infolgedessen sie bewegungs- und sprachunfähig und deshalb auf ständige Hilfe angewiesen war. In den Jahren 2015 und 2016 wurde ihr von der Kommission für den Schutz von Schwerbehinderten jeweils für die Dauer von einem Jahr eine persönliche Assistenz gewährt. In den Jahren 2017 und 2019 fanden Neubewertungen des Gesundheitszustandes der Beschwerdeführerin statt, die zum Ergebnis hatten, dass sich dieser verbessert habe. Die Kommission bescheinigte daher, dass eine persönliche Assistenz nicht mehr erforderlich sei. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin Klage mit dem Ziel, der Kommission aufzugeben, den Anspruch auf eine persönliche Assistenz weiterhin anzuerkennen. Das Landgericht gab der Beschwerdeführerin Recht und stellte fest, dass sich ihr Gesundheitszustand seit 2016 nicht verbessert habe und sie nach wie vor nicht in der Lage sei, sich selbst zu versorgen. Das von der Kommission eingelegte Rechtsmittel führte zur Aufhebung der Entscheidung des Landgerichts. Das Berufungsgericht vertritt dabei die Auffassung, dass die Beschwerdeführerin nach den vorgelegten medizinischen Unterlagen nicht völlig unfähig sei, für sich selbst zu sorgen.

Die Beschwerdeführerin machte geltend, dass durch die Verweigerung einer persönlichen Assistenz, ihr Recht auf Achtung ihres Privatlebens unverhältnismäßig beeinträchtigt wird und daher ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK vorliege.

Der Gerichtshof geht im Hinblick auf die mit seiner Rechtsprechung¹⁵ aufgestellten Grundsätze von der Anwendbarkeit des Art. 8 EMRK auf den vorliegenden Sachverhalt aus. Auch wenn Art. 8 EMRK in erster Linie dem Schutz der Einzelnen vor willkürlichen Eingriffen der staatlichen Gewalt zum Gegenstand hat, kann neben dieser negativen Verpflichtung auch eine positive Verpflichtung bestehen, Maßnahmen zu ergreifen, die die Achtung des Privatlebens auch im Bereich der Beziehungen zwischen den Einzelnen gewährleisten.¹⁶ Auch wenn dem Staat dabei ein weiter Spielraum eingeräumt wird,¹⁷ müssen im Falle eines Eingriffs in das Privatleben besonders schutzbedürftiger Gruppen in der Gesellschaft, zu denen Menschen mit Behinderungen oder ältere, pflegebedürftige Menschen zählen, gewichtige Gründe für die fraglichen Einschränkungen vorliegen.¹⁸ Für den vorliegenden Fall weist der Gerichtshof darauf hin, dass er nicht befugt ist, die Auffassungen der staatlichen Behörden durch seine eigenen zu ersetzen und das innerstaatliche Recht auszulegen und anzuwenden. Jedoch haben die innerstaatlichen Gerichte die Aufgabe, innerstaatliches Recht konform zur

¹⁵ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

¹⁶ EGMR v. 10.04.2007 – Nr. 6339/05 – *Evans / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 08.02.2022 – Nr. 62250/19 – *Jivan / Rumänien*.

¹⁷ EGMR v. 20.05.2014 – Nr. 4142/12 – *McDonald / Vereinigtes Königreich*.

¹⁸ EGMR v. 08.02.2022 – Nr. 62250/19 – *Jivan / Rumänien*.

EMRK auslegen. Gemessen daran kommt der Gerichtshof unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Einzelfalls zu dem Ergebnis, dass die staatlichen Behörden bei der Feststellung der Behinderung der Beschwerdeführerin und deren Bedarf an einer persönlichen Assistenz ihr Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt haben. Insbesondere haben sie keinen angemessenen Ausgleich zwischen den konkurrierenden öffentlichen und privaten Interessen hergestellt. Der Gerichtshof hat daher einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK erkannt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 7.500 € an die Beschwerdeführerin verurteilt.

(siehe auch die Anmerkung von Welti, S. 11 ff.).

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 54738/13 Kozak u. a. / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 15.08.2013 – zugestellt am 16.01.2024

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Richterdienst – Verletzung richterlicher Pflichten

Erläuterungen: Die drei Beschwerdeführer sind ehemalige Richter an innerstaatlichen Gerichten, die im Rahmen von Disziplinarverfahren in den Jahren 2013 und 2016 wegen des Vorwurfs, einen Eid gebrochen zu haben, durch Entscheidungen des Hohen Justizrats, bestätigt vom Parlament bzw. dem Staatspräsidenten, aus dem Richterdienst entlassen wurden. Dagegen erhobene Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten ohne Erfolg. Die Beschwerdeführer machen geltend, dass ihre Entlassungen nicht von einem unabhängigen und unparteiischen Gericht geprüft worden seien, wodurch gegen Art. 6 EMRK verstoßen wurde. Zudem rügen sie einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, da die Entlassung aus dem Richterdienst wegen Eidbruch gesetzlich nicht vorgesehen sei.¹⁹

Nr. 55602/21 – Nedelkova / Nord Mazedonien (2. Sektion) – eingereicht am 05.11.2021 – zugestellt am 07.02.2024

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Dienstverhältnis – Verhältnismäßigkeit der Maßnahme – Unparteilichkeit des Gerichts

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war Präsidentin des Obersten Gerichtshofs. Wegen verschiedener Pflichtverletzungen (unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst für einen Tag, Antritt ungenehmigten Urlaubs, Arbeitsverweigerung) wurde sie von ihrem Amt als Richterin entlassen. Der zuständige Senat des Obersten Gerichtshofs, der über die Entlassung der Beschwerdeführerin zu entscheiden hatte, bestätigte die Entscheidung des Dienstherrn.

Die Beschwerdeführerin bestreitet die Unabhängigkeit des zuständigen Senats des Obersten Gerichtshofs im Sinne von Art. 6 EMRK und hält ihre Entlassung für politisch motiviert.²⁰ Zudem ist sie der Auffassung, dass die Maßnahme unverhältnismäßig gewesen sei und die Entlassung ihr Recht auf Achtung des Privatlebens im Sinne von Art. 8 EMRK verletze.²¹

¹⁹ EGMR v. 09.09.2013 – Nr. 21722/11 – Oleksandr Volkov / Ukraine; EGMR v. 19.01.2017 – Nr. 5114/09 – Kulykov u. a. / Ukraine.

²⁰ EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal.

²¹ EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – Oleksandr Volkov / Ukraine.

**Nr. 4656/19 – Correia Cartageno / Portugal (4. Sektion) – eingereicht am 11.01.2019 –
zugestellt am 10.01.2024**

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Polizeidienst – Disziplinarverfahren wegen eines Strafverfahrens – Folgen der Entlassung für das Privatleben

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war zum maßgeblichen Zeitpunkt Polizist bei der Republikanischen Nationalgarde (GNR). Im Rahmen einer Verkehrskontrolle verhaftete er eine brasilianische Staatsangehörige, die keine Aufenthaltserlaubnis nachweisen konnte. Ohne den Vorgang aktenkundig zu machen oder die Ausländerbehörde zu informieren, ließ er die festgenommene Person wieder frei. Aufgrund dessen wurde gegen den Beschwerdeführer sowohl ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren als auch ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Strafgericht verurteilte ihn zu einer Geldstrafe. Ein Verbot zur Ausübung der Dienstgeschäfte wurde nicht verhängt. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens wurde der Beschwerdeführer unter Berufung auf das Strafurteil vorzeitig in den Ruhestand versetzt. Die dagegen eingelegten Rechtsmittel blieben ohne Erfolg.

Mit der Beschwerde wird sowohl ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK als auch gegen Art. 8 EMRK gerügt. Es werden die Fragen aufgeworfen, ob der Anspruch des Beschwerdeführers auf rechtliches Gehör gewahrt worden ist und die Maßnahme verhältnismäßig war.²²

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Soziale Sicherheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

**Nr. 38437/22 – Puljić / Kroatien (2. Sektion) – eingereicht am 03.08.2022 – zugestellt am
09.01.2024**

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

Schlagworte: Widerruf der Gewährung einer Hinterbliebenenrente – neue Erkenntnisse über das Vorliegen der Voraussetzungen

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin bezog seit 1997 als Witwe eines im Krieg gefallenen kroatischen Kriegsveteranen eine Hinterbliebenenrente. Der Sozialversicherungsträger stellte nachträglich fest, dass der Ehemann der Beschwerdeführerin nicht Angehöriger der kroatischen Streitkräfte war und er weder am Krieg teilgenommen hat noch im Kampf gefallen war. Aufgrund dieser Feststellungen wurde der Beschwerdeführerin mit Bescheid vom 24.10.2016 die Hinterbliebenenrente aberkannt, da die hierfür erforderlichen Voraussetzungen nicht mehr gegeben waren. Die dagegen erhobene Klagen sowie eine Verfassungsbeschwerde wurden abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass die Entscheidung, ihr die Weitergewährung der Hinterbliebenenrente zu versagen, unverhältnismäßig ist deshalb einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 darstellt.²³

²² EGMR v. 12.02.2004 – Nr. 47287/99 – *Perez / Frankreich*; EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 24221/13 – *Carmel Saliba / Malta*.

²³ EGMR v. 15.09.2009 – Nr. 10373/05 – *Moskal / Polen*; EGMR v. 26.04.2018 – Nr. 48921/13 – *Čakarević / Kroatien*;
EGMR v. 12.12.2019 – Nr. 32141/10 – *Romeva / Nord Mazedonien*.

Nr. 52147/21 – Militaru / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 07.10.2021 – zugestellt am 15.02.2024

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Höhe des Mutterschaftsgeldes – Berücksichtigung einer rückwirkenden Gehaltserhöhung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war zum maßgeblichen Zeitpunkt als Richterin tätig und bezog in der Zeit vom 22.8.2016 bis zum 22.5.2018 Mutterschaftsgeld. Dieses wird auf der Grundlage des Durchschnittsgehalts der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes berechnet. Aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung über die zutreffende Eingruppierung der Beschwerdeführerin, die zum 15.11.2017 rechtskräftig wurde, wurde ihr Gehalt rückwirkend zum 9.4.2015 erhöht. Bei der Berechnung des Mutterschaftsgeldes wurde diese Erhöhung nicht berücksichtigt. Das zuständige Bezirksgericht hat auf die Klage der Beschwerdeführerin das Justizministerium verurteilt, die geltend gemachten Differenzbeträge zu zahlen. In der Berufungsinstanz wurde das Urteil aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin macht unter Berufung auf Art. 6 EMRK und Art. 13 EMRK geltend, dass die rechtskräftige Entscheidung, mit der die ihr zustehende Vergütung, die auch Grundlage für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes ist, festgelegt wurde, nicht vollständig umgesetzt wurde.²⁴ Zudem werde durch die unterbliebene Erhöhung des Mutterschaftsgeldes in das durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützte Eigentum eingegriffen. Auch werde sie gegenüber anderen Beschäftigten, die das erhöhte Mutterschaftsgeld erhalten haben, benachteiligt.

Nr. 7421/17 - Gewerkschaft des Kernkraftwerks Tschernobyl / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 21.12.2016 – zugestellt am 08.01.2024

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

Schlagworte: Erstattung von Pensionsleistungen – Verpflichtung einer Gewerkschaft – fehlende Rechtsgrundlage

Erläuterungen: Aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung, die durch das Oberverwaltungsgericht bestätigt wurde, wurde die Gewerkschaft des Kernkraftwerks Tschernobyl verpflichtet, dem staatlichen Pensionsfonds die Kosten für die Gewährung der vorzeitigen Altersrente von fünf Beschäftigten dieser Gewerkschaft zu erstatten. Die innerstaatlichen Gerichte beriefen sich darauf, dass sich die Verpflichtung der Gewerkschaft aus einer gesetzlichen Übergangsbestimmung zum staatlichen Rentengesetz ergibt, wonach Arbeitnehmer*innen, die in gefährlichen Umgebungen beschäftigt werden, gegenüber ihren Arbeitgeber*innen Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben. Da der staatliche Pensionsfonds diese Leistungen erbracht hat, sei die Gewerkschaft als Arbeitgeberin zur Erstattung der Kosten verpflichtet. Demgegenüber vertrat die Gewerkschaft die Auffassung, dass sie aufgrund der Übergangsbestimmungen nicht zur Kostenerstattung verpflichtet sei, sondern das vor Inkrafttreten dieser Bestimmungen geltende Recht weiterhin anzuwenden sei.

Die Gewerkschaft macht einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geltend und vertritt insbesondere die Auffassung, dass die Übergangsregelungen zum staatlichen Rentengesetz nicht klar und vorhersehbar gewesen seien.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁴ EGMR v. 28.06.2005 – Nr. 53037/99 – *Virgil Ionescu / Rumänien*; EGMR v. 02.03.2010 – Nr. 26732/03 – *Antică und „R“ / Rumänien*.

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 26.03.2024 – Nr. 54699/14 – Kartal / Türkei

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

Schlagworte: Vorzeitige Beendigung des Amtes des Vizepräsidenten des Justizrates – fehlende Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung – Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip

Kernaussage: Eine nationale Regelung, die den Zugang zu einem Gericht ausschließt, ist im Einzelfall nur dann mit Art. 6 EMRK vereinbar, wenn sie dem in der Präambel der EMRK ausdrücklich erwähnten und ihren einzelnen Artikeln innewohnenden Rechtsstaatsprinzip entspricht.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war Richter und in dieser Eigenschaft Vizepräsident des Inspektionsausschusses des Hohen Rates der Richter und Staatsanwälte (*HSK*). Eine zur effektiveren Gestaltung der Funktionsweise der Justiz vom Parlament erlassene Gesetzesänderung vom 15.2.2014 hatte u. a. die Beendigung der Amtszeit des Beschwerdeführers als Vizepräsident des *HSK* mit Inkrafttreten des Gesetzes am 27.2.2014 zur Folge. Der Beschwerdeführer wurde am 6.3.2014 zum Staatsanwalt bei einem Berufungsgericht ernannt.

Das Gesetz vom 15.2.2014 wurde vom Verfassungsgerichtshof mit Urteil vom 10.4.2014 und mit Wirkung zum 14.8.2014 für verfassungswidrig erklärt. Da Entscheidungen des Verfassungsgerichtshofs nach der türkischen Verfassung nicht rückwirkend angewendet werden können, wurde der Beschwerdeführer nach der Verkündung der Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs nicht wieder in das Amt des Vizepräsidenten des *HSK* berufen. Eine dagegen erhobene Verfassungsbeschwerde wurde als unzulässig verworfen.

Im August 2016 wurde der Beschwerdeführer im Rahmen der Maßnahmen, die während des Ausnahmezustandes nach dem Putschversuch gegen die türkische Regierung vom 15.7.2016 verhängt wurden, aus dem Dienst entlassen. Im Oktober 2017 wurde er wegen der Mitgliedschaft in einer terroristischen Vereinigung, die an dem Putschversuch beteiligt gewesen sein soll, zu einer mehrjährigen Haftstrafe verurteilt.

Der Beschwerdeführer rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK. Er macht geltend, dass ihm durch die fehlende Möglichkeit, die gesetzlich angeordnete Beendigung seines Amtes als Vizepräsident des *HSK* anzufechten, der Zugang zu einem Gericht verwehrt wurde.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin, dass sich die Anwendbarkeit des zivilrechtlichen Teils von Art. 6 EMRK auf Streitigkeiten von Beamt*innen des öffentlichen Dienstes gegen den Staat nach dem sog. Eskelinen-Test richtet. Danach sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten von Angehörigen des öffentlichen Dienstes zivilrechtlicher Natur, es sei denn, nach nationalem Recht ist der Zugang zu einem Gericht für diese Bediensteten ausdrücklich ausgeschlossen und der Ausschluss ist durch objektive Gründe, die im staatlichen Interesse liegen müssen, gerechtfertigt. Diese Voraussetzungen sind kumulativ, sodass es genügt, wenn eine der Bedingungen als erfüllt anzusehen ist.²⁵ In Anwendung dieser Grundsätze und im Hinblick auf seine aktuelle Rechtsprechung²⁶ hält es der Gerichtshof im vorliegenden Fall nicht für erforderlich, zu der Frage Stellung zu nehmen, ob die erste Bedingung des Eskelinen-

²⁵ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

²⁶ EGMR v. 20.06.2023 – Nr. 24492/21 – *Oktay Alkan / Türkei*.

Tests erfüllt ist. Was die zweite Voraussetzung betrifft, nämlich ob der Ausschluss des Beschwerdeführers vom Zugang zu einem Gericht aus objektiven Gründen des staatlichen Interesses gerechtfertigt war, weist der Gerichtshof auf die besondere Rolle der Justiz als Garant des Rechts und den damit verbundenen Grundwerten in einem Rechtsstaat hin. Aufgrund des besonderen Vertrauens, dass Richter*innen in der Öffentlichkeit genießen,²⁷ kommt der Justiz unter den Staatsorganen einer demokratischen Gesellschaft eine herausragende Stellung zu. Dem Schutz der Justizangehörigen vor der Gefährdung ihrer Unabhängigkeit und Autonomie, ist daher besondere Aufmerksamkeit zu widmen.²⁸ Gemessen daran wird das Interesse des Rechtsstaats beeinträchtigt, wenn dem Beschwerdeführer der Zugang zu einem Gericht versagt wird, um die gegen ihn verhängte Maßnahme auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüfen zu lassen, sodass Art. 6 EMRK vorliegend anwendbar ist.

In materieller Hinsicht sieht der Gerichtshof das Recht des Beschwerdeführers auf Zugang zu einem Gericht verletzt. Selbst wenn es in diesem Fall nur um die Beendigung des Amtes des Vizepräsidenten des HSK geht und der Beschwerdeführer weiterhin als Richter tätig sein konnte, wurde mit der Gesetzesreform in die Unabhängigkeit der Justiz eingegriffen, was so dann auch von Verfassungsgerichtshof beanstandet wurde. Die Tatsache, dass diese Entscheidung keine Rückwirkung entfalten konnte, hinderte den Beschwerdeführer daran, die Beendigung seines Amtes anzufechten. Da für diese Beschränkung des Rechts auf Zugang zu einem Gericht keine Rechtfertigungsgründe vorlagen, hat der Gerichtshof einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt und die Beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung von 7.000 € zuzüglich der dem Beschwerdeführer durch das Verfahren entstandenen Kosten und Auslagen verurteilt.

Der Richter *Koskelo* teilt in einem zustimmenden Sondervotum die Auffassung des Gerichtshofs, wobei er auf Rechtsunsicherheit hinweist, die durch Urteile des Gerichtshofs im Nachgang zu der Eskelinen-Entscheidung entstanden sei. Diese bestehe darin, dass in Bezug auf das Recht auf Zugang zu einem Gericht die Fragen der Zulässigkeit und der Begründetheit in einer eher ungewöhnlichen Weise vermischt werden, obwohl diese im Prinzip getrennt zu beurteilen sind. Insoweit erhofft sich *Koskelo* von der künftigen Rechtsprechung des Gerichtshofs ein höheres Maß an Klarheit.

Urteil (2. Sektion) vom 19.03.2024 – Nr. 84388/17 – Kural / Türkei

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

Schlagworte: Versetzung eines Polizeibeamten – Nichtbefolgung der Aussetzung der Vollstreckung durch staatliche Behörden

Kernaussage: Ein Mangel im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes kann nicht im Hauptsacheverfahren behoben werden, da ein durch diesen Mangel erlittener Schaden unumkehrbar geworden ist und nicht wieder gut gemacht werden kann.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, ein stellvertretender Polizeichef, wurde im Februar 2014 aufgrund „dienstlicher Erfordernisse“ unter Beibehaltung seines Dienstgrades und der Besoldungsgruppe auf den Dienstposten eines Dozenten an der Polizeiakademie versetzt. Gegen diese Maßnahme erhob er Klage und beantragte gleichzeitig die Aussetzung der Vollstreckung der Entscheidung. Das Verwaltungsgericht setzte die Vollstreckung der Versetzungsverfügung bis zur rechtskräftigen Entscheidung im Hauptsacheverfahren aus. Eine Beschwerde gegen die Aussetzung wurde im Mai 2014 zurückgewiesen. Ungeachtet dessen

²⁷ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

²⁸ EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal*; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

setzte der Dienstherr die ursprüngliche Entscheidung um und versetzte den Beschwerdeführer an die Polizeiakademie. Im November 2014 hob das Verwaltungsgericht die Versetzungsentscheidung mit der Begründung auf, der Dienstherr habe sein Ermessen rechtsfehlerhaft ausgeübt. Auf die Berufung des Dienstherrn hob das oberste Verwaltungsgericht dieses Urteil auf und wies die Klage ab. Eine Beschwerde vor dem Verfassungsgerichtshof beliebt erfolglos.

Der Beschwerdeführer ist der Auffassung, dass die nationalen Behörden der Entscheidung über die Aussetzung der Vollstreckung der Versetzungsentscheidung insbesondere unter Berücksichtigung der erstinstanzlichen Entscheidung des Verwaltungsgerichts, mit der der Klage stattgegeben wurde, nicht nachgekommen sind und dadurch gegen Art. 6 EMRK verstoßen wurde.

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass Art. 6 EMRK jedenfalls dann auf das Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes anzuwenden ist, wenn das Hauptsacheverfahren zivilrechtlicher Natur ist und eine einstweilige Maßnahme wirksam in Betracht gezogen werden kann, um das streitige Recht vorläufig zu regeln.²⁹ Demgemäß ist Art. 6 EMRK auf den vorliegenden Fall anwendbar, sodass die Beschwerde zulässig ist. Was ihre Begründetheit betrifft, weist der Gerichtshof daraufhin, dass das durch Art. 6 EMRK geschützte Recht auf ein gerichtliches Verfahren aussichtslos wäre, wenn nach der innerstaatlichen Rechtsordnung eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung nicht umgesetzt werden müsste. Die Vollstreckung eines Gerichtsurteils ist integraler Bestandteil eines fairen Verfahrens i. S. v. Art. 6 EMRK.³⁰ Andernfalls würde der Inhalt dieser Vorschrift seiner praktischen Wirksamkeit beraubt.³¹ Dementsprechend waren die innerstaatlichen Behörden verpflichtet, die Entscheidung über die Aussetzung der Vollstreckung der angefochtenen Versetzung zu beachten und durften hinsichtlich ihrer Verbindlichkeit nicht zwischen den Entscheidungen im Hauptsacheverfahren und in denen im vorläufigen Rechtsschutz unterscheiden. Der Mangel, der sich aus der nicht erfolgten Umsetzung der Entscheidung über die Aussetzung der vorläufigen Vollstreckung ergibt, wird auch nicht dadurch geheilt, dass die Versetzung des Beschwerdeführers im Hauptsacheverfahren rechtskräftig vom Gericht bestätigt wurde. Er hätte jedenfalls in Umsetzung der erstinstanzlichen Entscheidung zumindest bis zu deren rechtskräftiger Aufhebung durch das Berufungsurteil auf seinem ursprünglichen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden müssen. Ein dem Beschwerdeführer in der Zwischenzeit durch die Versetzung entstandener Schaden ist möglicherweise unumkehrbar geworden und nicht wieder gutzumachen. Der Gerichtshof hat daher einstimmig einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt. Dem Beschwerdeführer wurde eine Entschädigung von 1.950 € zuzüglich der durch das Verfahren entstandenen Kosten und Auslagen zugesprochen.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (3. Sektion) vom 30.01.2024 – Nr. 28003/15 – Vanchev / Bulgarien

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

Schlagworte: Versetzung eines Staatsanwalts – gerichtliche Überprüfung – Anwendbarkeit von Art. 6 EMRK

Kernaussage: Eine gerichtliche Entscheidung über eine Versetzung oder Abordnung von Beamt*innen begründet keinen zivilrechtlichen Anspruch im Sinne von Art. 6 EMRK.

²⁹ EGMR v. 15.10.2009 – Nr. 17056/06 – *Micallef / Malta*; EGMR v. 20.09.2022 – Nr. 51470/15 – *Mehmet Taner Şentürk / Türkei*.

³⁰ EMRK v. 19.03.1997 – Nr. 18357/91 – *Hornsby / Griechenland*; EGMR v. 11.01.2018 – Nr. 10613/16 – *Sharhi u. a. / Albanien*.

³¹ EGMR v. 13.03.2018 – Nr. 67957/12 – *C. M. / Belgien*.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, der seit 1994 das Amt eines Staatsanwalts ausübte, wurde im Jahr 2004 zum Verwaltungsdirektor einer Bezirksstaatsanwaltschaft ernannt. In den Jahren 2011 und 2013 wurden gegen den Beschwerdeführer mehrere Disziplinarverfahren wegen verschiedener Dienstpflichtverletzungen eingeleitet. Die letzte gegen ihn verhängte Disziplinarmaßnahme, mit der er aus dem Dienst entlassen werden sollte, wurde vom Obersten Gerichtshof aufgehoben. Unmittelbar nach der Gerichtsentscheidung wurde der Beschwerdeführer vom Amt des Verwaltungsdirektors auf den Dienstposten eines Staatsanwalts an einer anderen Staatsanwaltschaft versetzt. Eine hiergegen erhobene Beschwerde wurde mit der Begründung als unzulässig verworfen, da es sich bei der Versetzung nicht um einen Verwaltungsakt, sondern um eine dienstinterne Anordnung handele. Dagegen eingelegte Rechtsmittel blieben ohne Erfolg.

Mit seiner Beschwerde rügt der Kläger eine Verletzung von Art. 6 EMRK, da ihm der Zugang zu einem Gericht verwehrt worden sei.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass Voraussetzung für die Anwendbarkeit von Art. 6 EMRK ein Rechtsstreit über einen Rechtsanspruch voraussetzt, dessen Anerkennung nach innerstaatlichen Recht zumindest für vertretbar gehalten werden kann. Dabei kommt es nicht darauf an, ob dieses Recht durch die EMRK geschützt ist. Der Rechtsstreit muss sowohl das Bestehen eines Rechts als auch die Tragweite und die Art und Weise seiner Ausübung betreffen. Der Ausgang des Rechtsstreits muss für das betreffende Recht unmittelbare Auswirkung haben. Für die Entscheidung, ob der geltend gemachte Anspruch nach innerstaatlichem Recht begründet ist, sind die nationalen Bestimmungen und ihre Auslegung durch die nationalen Gerichte heranzuziehen.³² Im Hinblick auf Arbeitsverhältnisse ist zu berücksichtigen, dass, soweit die Zuweisung zu einem bestimmten Arbeitsplatz vom Ermessen der Arbeitgeber*innen abhängig ist, dies nicht notwendigerweise für die Gewährleistung des Lebensunterhalts der Betroffenen oder deren Arbeitsbedingungen von Bedeutung ist. Daher bedeuten diese Umstände keine wesentliche Änderung des Arbeitsvertrages, für die das innerstaatliche Recht einen Schutz vor Missbrauch vorsieht.³³ Für den vorliegenden Fall kommt der Gerichtshof daher zu dem Ergebnis, dass die streitgegenständliche Versetzung keine weitreichenden Folgen für das Dienstverhältnis des Beschwerdeführers hatte. Die angefochtene Maßnahme kann somit nicht Gegenstand über zivilrechtliche Ansprüche im Sinne von Art. 6 EMRK sein. Die Beschwerde war gemäß Art. 35 Abs. 3 lit. a EMRK sowie Art. 35 Abs. 4 EMRK als unzulässig zu verwerfen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nrn. 10152/21 und 60273/21 – Milošević / Serbien (4. Sektion) – eingereicht am 10.02.2021 und 24.11.2021 – zugestellt am 07.03.2024

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

Schlagworte: Antrag auf Terminsverlegung aus gesundheitlichen Gründen – Versäumnisurteil – unterschiedliche Behandlung von gleich gelagerten Sachverhalten

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer hatte in sechs verschiedenen Verfahren Schadensersatzansprüche gegen seinen Arbeitgeber geltend gemacht. Nachdem er zum Termin zur mündlichen Verhandlung geladen wurde, hat er aus gesundheitlichen Gründen eine Terminsverlegung beantragt. Das Gericht hat den Verlegungsantrag nicht berücksichtigt und gegen den Beschwerdeführer Versäumnisurteile erlassen. In vier der Verfahren hat das Berufungsgericht die Versäumnisurteile wegen der Verletzung des Anspruchs auf ein faires Verfahren aufgehoben und zugunsten des Beschwerdeführers entschieden. In den beiden anderen Verfahren wurden die erstinstanzlichen Entscheidungen bestätigt.

³² EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 19.09.2023 – Nr. 39247/14 – *Davchev / Bulgarien*.

³³ EGMR v. 19.09.2017 – Nr. 35289/11 – *Regner / Tschechische Republik*.

Der Beschwerdeführer macht einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK mit der Begründung geltend, dass identische Sachverhalte offenkundig unterschiedlich entschieden wurden und die Bestätigung der Versäumnisurteile in der Berufungsinstanz willkürlich war. Der Gerichtshof wird die Frage prüfen, ob von den innerstaatlichen Gerichten der Grundsatz der Rechtssicherheit beachtet wurde.³⁴

Nr. 50519/21 – Kalinova /Bulgarien (3. Sektion) – eingereicht am 30.09.2021 – zugestellt am 15.02.2024

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

Schlagworte: Beendigung des Dienstverhältnisses – Widerruf einer Sicherheitsermächtigung – ausreichende gerichtliche Kontrolle

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war beim staatlichen Nachrichtendienst als Rechtsberaterin beschäftigt. Sie verfügte über eine Sicherheitsermächtigung für den Zugang zu Verschlusssachen. Wegen des Vorwurfs, geheime Dokumente an unberechtigte Personen weitergegeben zu haben, wurde ihr im Jahr 2020 die Sicherheitsermächtigung entzogen. Die Beschwerdeführerin focht die Entscheidung erfolglos vor dem Obersten Verwaltungsgericht an. Da die Sicherheitsermächtigung Voraussetzung für die Ausübung ihrer Tätigkeit war, wurde das Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin im Juni 2021 beendet.

Die Beschwerdeführerin ist der Auffassung, dass ihre Angelegenheit von den innerstaatlichen Behörden und Gerichten nicht hinreichend geprüft wurde und ihr deshalb im Hinblick auf Art. 6 EMRK die Möglichkeit einer ausreichenden gerichtlichen Kontrolle genommen wurde.³⁵

Nr. 40283/19 – Azevedo da Silva Barbosa / Portugal (4. Sektion) – eingereicht am 19.07.2019 – zugestellt am 10.01.2024

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

Schlagworte: Dienstliche Beurteilung – Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung – Anwendbarkeit von Art. 6 EMRK

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist Richterin und wurde vom Obersten Richterrat (CSM) dienstlich beurteilt, wobei ihre Leistungen mit der Note „gut“ bewertet worden. Dies bedeutete eine Herabstufung gegenüber ihrer vorangegangenen Beurteilung und hatte ihre Versetzung an ein untergeordnetes Gericht zur Folge. Eine Beschwerde gegen die Beurteilung blieb vor einer Justizinspektion des Obersten Gerichtshof ohne Erfolg. Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da es sich bei dieser Justizinspektion nicht um ein unabhängiges und unparteiisches Gericht im Sinne dieser Bestimmung handele.

Der Gerichtshof wird hier insbesondere die Frage zu beurteilen haben, ob innerdienstliche Verfahren, in denen es um berufliche Beurteilungen geht, zivilrechtliche Ansprüche betreffen und Art. 6 EMRK deshalb auf den vorliegenden Fall anwendbar ist.³⁶

[→ zurück zur Übersicht](#)

³⁴ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. In 6943/11 – *Lupeni Greek Catholic Parish u. a. / Rumänien*; EGMR v. 18.07.2013 – Nr. 29784/07 – *Stoilkovska / Die frühere jugoslawische Republik Mazedonien*.

³⁵ EGMR v. 21.07.2016 – Nr. 57148/08 – *Miryana Petrova / Bulgarien*; EGMR v. 16.04.2013 – Nr. 40908/05 – *Fazliyski / Bulgarien*; EGMR v. 19.07.2018 – Nr. 43503/08 – *Aleksandar Sabev / Bulgarien*.

³⁶ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 09.10.2012 – Nr. 12628/09 – *Dzhidzheva-Trendafilova / Bulgarien*.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Rechtsreferendar am OLG Celle, und Hanna Schönlau, LL.M., Studentin an der Universität Hamburg

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 24.01.2024 – Nr. 226/2023 – Fédération SUD Santé Sociaux / Frankreich³⁷

Rechtsvorschriften: Art. 4 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 6 § 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – gerechtes Arbeitsentgelt – Recht auf Kollektivverhandlungen – Ungleichbehandlung – Gewerkschaften – Tarifvereinbarungen – Pflegekräfte

Zulässigkeitsentscheidung vom 19.03.2024 – Nr. 228/2023 – Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL) and Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CyL) / Spanien³⁸

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 Beistand)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – sichere und gesunde Arbeitsbedingungen – berufsbedingte Risiken – Tarifverhandlungen – Beilegung von Arbeitskonflikten – Berufsberatung – Eingliederung von Wanderarbeitnehmer*innen – sozialer Dialog

Zulässigkeitsentscheidung vom 21.03.2024 – Nr. 223/2023 – Associazione professionale sindacale dirigenti area istruzione e ricerca (Dirigentiscuola) / Italien³⁹

Rechtsvorschriften: Art. 2 RESC (gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 4 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 20 RESC (Chancengleichheit und Gleichbehandlung ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts), Art. 22 RESC (Festlegung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen), Art. 26 RESC (Würde am Arbeitsplatz) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Unzulässigkeit der Beschwerde – gerechtes Arbeitsentgelt – Gleichbehandlung – Führungskräfte – Schuldirektor*innen

Kernaussagen: Die beschwerdeführende Organisation hat den Zusammenhang zwischen der beanstandeten Situation und den angeführten Charta-Bestimmungen weder hinreichend deutlich gemacht noch ordnungsgemäß begründet. Sie hatte u.a. die unterschiedliche Entlohnung für Direktor*innen von Schulen und anderen staatlichen Führungskräften gleichen Ranges gerügt. Der Ausschuss weist allerdings darauf hin, dass Unterschiede in der Entlohnung nicht per se gegen die angeführten Bestimmungen der Charta verstoßen, es sei denn, sie

³⁷ S. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 59.

³⁸ S. zuletzt [HSI-Report 3/2023](#), S. 44-45.

³⁹ S. zuletzt [HSI-Report 1/2023](#), S. 65.

beruhen auf verbotenen Gründen, wie sie in Art. E RESC aufgeführt sind. Mangels entsprechend substantiierter Ausführungen der Beschwerdeführerin ist die Rüge unzulässig.

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 04.07.2023 – Nr. 179/2019 – Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (ASPP/PSP) / Portugal⁴⁰ (s. PM vom 19.02.2024 sowie Empfehlung des Ministerkomitees)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht), Art. 28 RESC (Recht der Arbeitnehmervertreter*innen auf Schutz im Betrieb)

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Vergeltungsmaßnahmen – Versetzung am Arbeitsplatz – Gewerkschaftstätigkeit – Abstellungsvereinbarung

Kernaussagen: 1. Es besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen einerseits einer „Versetzung“ basierend auf einer einseitigen Entscheidung des Arbeitgebers und andererseits der Verpflichtung von Arbeitnehmer*innen, nach der Beendigung des befristeten Einsatzes gemäß der Abstellungsvereinbarung zum ursprünglichen Arbeitsplatz zurückzukehren (Rn. 58).

2. Auch wenn Gewerkschaftsvertreter*innen kein subjektives Recht auf eine Verlängerung einer Abstellungsvereinbarung geltend machen können, kann die Nichtverlängerung einer solchen Vereinbarung zu einer „Benachteiligung“ im Sinne von Art. 28 RESC führen, da sie zu einer Störung der gewerkschaftlichen Aktivitäten von Gewerkschaftsvertreter*innen führen kann (Rn. 60).

3. Die in Art. 103 des portugiesischen Gesetzesdekrets Nr. 243/2015 niedergelegten Schutzmechanismen bieten zwar rechtlich einen angemessenen Schutz gegen das Ausnutzen von Ermessensspielräumen durch Vorgesetzte bei Verlängerungsverfahren. In der Praxis bieten sie jedoch keinen tatsächlichen Schutz vor „Benachteiligungen“ im Sinne des Art. 28 RESC (Rn. 64).

4. Das Fehlen eines wirksamen Schutzes der Gewerkschaftsvertreter*innen im Rahmen von Abstellungsvereinbarungen in der Praxis stellt auch eine Verletzung des Rechts der Gewerkschaften auf gewerkschaftliche Organisation und Betätigung nach Art. 5 RESC dar (Rn. 76-77).

Erläuterungen: Die Gewerkschaft ASPP/PSP hatte gerügt, dass die geltenden Regeln zum Schutz der Gewerkschaftsvertreter*innen in der Praxis nicht wirksam umgesetzt wurden. Insbesondere sei einigen ihrer Arbeitnehmervertreter*innen als Vergeltungsmaßnahme für diverse Gewerkschaftsaktivitäten die Verlängerung ihrer Abstellungsvereinbarungen versagt und sie damit in ihren Rechten verletzt worden (Rn. 49). Die portugiesische Regierung argumentierte dagegen, dass die betroffenen Abstellungsvereinbarungen lediglich nach den gesetzlichen Bestimmungen mit Ablauf einer bestimmten Zeit automatisch beendet wurden (Rn. 50). Dementsprechend prüfte der Ausschuss zunächst die Anwendbarkeit der in Frage kommenden RESC-Vorschriften zum Schutz der Gewerkschaftsvertreter*innen und grenzte dabei die oben benannte „Versetzung“ von der Nichtverlängerung der Abstellungsvereinbarung ab. Trotz dieser Abgrenzung stellte der Ausschuss klar, dass im konkreten Einzelfall auch die Nichtverlängerung einer Abstellungsvereinbarung eine „Benachteiligung“ i.S.v. Art. 28 RESC darstellen könne, was er im Ergebnis bejahte.

⁴⁰ S. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 58 sowie HSI-Report 2/2019, S. 53.

Sachentscheidungen vom 12.09.2023 – Nr. 176/2019 und Nr. 193/2020 – Union Syndicale Solidaires SDIS / Frankreich⁴¹ (s. PM vom 14.02.2024)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 RESC (Recht auf Arbeit), Art. 2 § 1 RESC (gerechte Arbeitsbedingungen), Art. 7 § 2 RESC (Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz)

Schlagworte: Recht auf Arbeit – gerechte Arbeitsbedingungen – Kinder und Jugendliche – Arbeitnehmerbegriff – Qualifizierung als Arbeitnehmer*in – Freiwillige Feuerwehr – Ehrenamtsarbeit

Kernaussagen: 1. Mitglieder der französischen Freiwilligen Feuerwehr („VFF“) leisten eine echte und reale Arbeit, sind vollständig in den Feuerwehr- und Rettungssektor eingebettet und in dem betreffenden institutionellen Rahmen besteht ein klares Unterordnungsverhältnis. Soweit sie ihre Tätigkeit daher de facto beruflich ausüben und dafür eine Vergütung erhalten, sind sie als „Arbeitnehmer“ im Sinne der Charta anzusehen (Rn. 78-79).

2. Angesichts der weiten Verbreitung der VFF im französischen Katastrophenschutzsystem und des anhaltenden, auf ihr ausgeübten Drucks infolge von Umstrukturierungen der Gesundheitsdienste spielt sie keineswegs nur eine marginale oder ergänzende Rolle, sondern einen wesentlichen Beitrag zur Erbringung eines öffentlichen Dienstes. Die unterschiedliche Behandlung von VFF und Mitgliedern der Berufsfeuerwehr beruht daher nicht auf objektiven und vernünftigen, sondern auf rein wirtschaftlichen Gründen, und verstößt gegen Art. 1 § 2 RESC (Rn. 96-102).

3. Die Arbeitszeitgarantien in Art. 2 § 1 RESC gelten bei mehreren Verträgen – hier: des Hauptarbeitsvertrags und des Nebenberufs als VFF – für beide Verträge insgesamt und nicht für jeden einzelnen (Rn. 117). Da die überwiegende Mehrheit der Départements in Frankreich jedoch keinerlei Höchstarbeitszeiten für VFF festlegt und verbindlich regelt, liegt ein Verstoß gegen Art. 2 § 1 RESC vor.

4. Hinsichtlich des Schutzes von Jugendlichen erlaubt Art. 7 § 2 RESC deren Beschäftigung in Arbeiten, die als gefährlich oder gesundheitsschädlich gelten, nur dann, wenn diese für deren Berufsausbildung unbedingt erforderlich sind und wenn Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit dieser jungen Menschen getroffen werden (Rn. 134, 138). Da diese Voraussetzungen für die Beteiligung junger VFFs an Brandbekämpfungsmaßnahmen nicht gegeben sind, verstoßen die französischen Regelungen gegen Art. 7 § 2 RESC (Rn. 140-141).

5. Es konnten jedoch keine Verstöße gegen die ebenfalls gerügten Art. 2 §§ 2-7, Art. 3, Art. 4, Art. 11, Art. 24, Art. E RESC festgestellt werden (Rn. 83-88).

Erläuterungen: Als Vorfrage hatte der Ausschuss zunächst die Frage nach der Arbeitnehmereigenschaft von VFF zu klären, welche von der französischen Regierung explizit verneint wurde (Rn. 58-79). In diesem Kontext betonte der Ausschuss, dass die Arbeitnehmereigenschaft nicht nach den Vorgaben des nationalen Rechts zu bestimmen sei und verwies zur Herleitung der eigenen o.g. genannten Kriterien auf bisherige Entscheidungen des Ausschusses – u.a. in Bezug auf die Charakterisierung von Scheinpraktika.⁴² Während der Ausschuss in der Zulässigkeitsentscheidung noch betont hatte, die Beschwerde nicht auf Grundlage des Unionsrechts entscheiden zu können,⁴³ verwies er in seiner Sachentscheidung nun dennoch

⁴¹ S. zuletzt [HSI-Report 4/2019](#), S. 54 sowie [HSI-Report 1/2019](#), S. 46.

⁴² S. [Sachentscheidung YFJ / Belgien](#), Nr. 150/2017; bzw. zuletzt [HSI-Report 1/2022](#), S. 51.

⁴³ S. [HSI-Report 4/2019](#), S. 54.

auf die Entscheidung des EuGH in der Sache *Matzak* (Rn. 77).⁴⁴ Auch der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) hatte eine Stellungnahme in dem Verfahren zur Frage des weit zu verstehenden Arbeitnehmerbegriffs abgegeben (Rn. 25).

Hinsichtlich der Vergütung von VFF in Frankreich stellte der Ausschuss fest, dass einige der dortigen Freiwilligen eine Form von Stundenvergütungen erhält, die angesichts ihres Umfangs und der Art der Berechnung auf der Grundlage der effektiven Arbeitszeit nicht mehr als bloße „Alibizahlungen“ oder „Aufwandsentschädigungen“ angesehen werden könnten und daher als eine Form der Vergütung betrachtet werden müssen (Rn. 78).

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 03.01.2024 – Nr. 234/2024 – Confederazione Unitaria di Base (CUB) / Italien (nur auf Italienisch)

Rechtsvorschriften: Art. 1 RESC (Recht auf Arbeit), Art. 4 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 12 RESC (Recht auf soziale Sicherheit), Art. 30 RESC (Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung)

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – Grundeinkommen – Mindestlohn – Armut – Armuts-grenze – soziale Ausgrenzung

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft macht geltend, dass das Fehlen eines allgemeinen Grundeinkommens oder eines gesetzlichen Mindestlohns in Italien, obwohl die Bevölkerung in hohem Maße von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen ist, gegen die gerügten Chartarechte verstößt.

Beschwerde vom 09.01.2024 – Nr. 235/2024 – Unión General de Trabajadores (UGT) / Spanien (nur auf Spanisch)

Rechtsvorschriften: Art. 4 § 2 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Gerechtes Arbeitsentgelt – Überstunden – Überstundenvergütung – Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt einen Verstoß gegen Chartarechte durch Spanien, da sich weder aus rechtlichen Regelungen noch aus der Rechtsanwendung ergibt, dass Überstunden zu vergüten sind. Eine ausbleibende Überstundenvergütung würde vor allem Frauen härter treffen, weswegen auch ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot vorliege.

Beschwerde vom 06.02.2024 – Nr. 237/2024 – European Trade Union Confederation (ETUC), Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC) and Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) / Belgien (nur auf Französisch)

Rechtsvorschriften: Art. 6 § 2 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Kollektivverhandlungen – Vergütung – Gehaltserhöhungen – Tarifautonomie

⁴⁴ EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*, dazu *Buschmann*, in *HSI-Newsletter 1/2018*, S. 4 ff.

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Gewerkschaften machen geltend, dass ein belgisches Gesetz von 1996 und 2017, durch das eine Deckelung für maximale Lohnerhöhungen festgelegt werden kann, die Tarifautonomie der Parteien ernsthaft untergraben würde.

Beschwerde vom 12.02.2024 – Nr. 238/2024 – Norwegian Association of Small & Medium Enterprises (SMB Norge) / Norwegen

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht)

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Kollektivverhandlungen – Gewerkschaften – Zeitarbeitsfirmen

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt einen Verstoß gegen die Vereinigungsfreiheit durch ein norwegisches Gesetz von 2023, das vorschreibt, dass nur Gewerkschaften mit mindestens 10.000 Mitgliedern Vereinbarungen mit Arbeitgeber*innen über die Einstellung von Mitarbeiter*innen durch Zeitarbeitsfirmen treffen dürfen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Rechtsreferendar am OLG Celle,
und Hanna Schönlau, LL.M., Studentin an der Universität Hamburg

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Gerechte Bezahlung für Künstler und faire Algorithmen (s. [PM vom 17.01.2024](#))

Am 17.01.2024 verlangte das Parlament einen neuen EU-Rechtsrahmen für die Musikstreaming-Branche. Dabei geht es um digitale Musikplattformen und Musik-Sharing-Dienste, auf die insgesamt 67% der weltweiten Einnahmen der Musikbranche entfallen. Die Abgeordneten bemängeln das Ungleichgewicht bei der Verteilung der Einnahmen, die sehr geringen Vergütungen, die ein Großteil der Künstler erhält, sowie die Intransparenz der Algorithmen und Empfehlungstools der Plattformen, die die kulturelle Vielfalt und Existenz europäischer Urheber*innen gefährden.

Schutz vor gefährlichen Stoffen am Arbeitsplatz (s. [PM vom 07.02.2024](#); s. auch [PM der Kommission vom 21.03.2024](#))

Zudem legte das Parlament am 07.02.2024 neue Grenzwerte für die Exposition gegenüber Blei und erstmalig Grenzwerte für Diisocyanate fest (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 63). Die Richtlinie soll besonders Arbeitnehmer*innen schützen, die am grünen Wandel arbeiten und so mit den Schadstoffen etwa bei der Renovierung von Gebäuden oder der Herstellung von Batterien, Windturbinen und Elektrofahrzeugen in Kontakt kommen. Die Grenzwerte für Blei sollen deswegen auf weniger als ein Viertel der derzeitigen Werte gesenkt werden. Dennoch wird die Kommission selbst die neuen Grenzwerte innerhalb der nächsten fünf Jahren überarbeiten müssen, um u.a. den Schutz von Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter gewährleisten zu können. Die Änderung wurde nach Billigung des Rats (s. auch [PM des Rats vom 26.02.2024](#)) im März im Amtsblatt veröffentlicht. Die Richtlinie wird damit am zwanzigsten Tag nach der Veröffentlichung in Kraft treten, wonach die Mitgliedstaaten die Richtlinie innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umsetzen müssen.

EU-Behindertenausweis (s. [PM vom 09.02.2024](#); s. auch [PM des Rats vom 08.02.2024](#))

Das Parlament und der Rat erzielten im Februar eine vorläufige Einigung über die Richtlinie zur Einführung eines EU-Behindertenausweises und eines EU-Parkausweises für Menschen mit Behinderung. Durch die Richtlinie sollen für Menschen mit Behinderung bei Reisen oder Besuchen in EU-Ländern die gleichen Rechte und Bedingungen sichergestellt werden wie für inländische Ausweisinhaber*innen. Die Richtlinie ist Teil der [EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030](#) (s. auch zuletzt [HSI-Report 4/2022](#), S. 68-69) und soll der Umsetzung des UN-Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen dienen (s. auch [PM der Kommission vom 08.02.2024](#)). Der vereinbarte Text muss nun von Parlament und Rat formell angenommen werden.

Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten (s. [PM vom 05.03.2024](#); s. auch [PM des Rats](#))

Darüber hinaus erzielten die Verhandlungsführer*innen des Parlaments und des Rats am 05.03.2024 eine vorläufige Einigung über neue Vorschriften, nach denen Produkte, die unter Einsatz von Zwangsarbeit hergestellt wurden, nicht auf den EU-Markt gelangen dürfen (s. zuletzt [HSI-Report 4/2023](#), S. 65). Die neue Verordnung soll einen Rahmen für die Durchsetzung des Verbots schaffen. Grundpfeiler dieses rechtlichen Rahmens sind Ermittlungen durch nationale Behörden oder die Kommission, das Identifizieren von Hochrisikogütern und -gebieten, in denen Zwangsarbeit staatlich verordnet wird, und das Schaffen eines neuen einheitlichen Portals zur Zwangsarbeit für (u.a.) Leitlinien, Informationen und Hinweisgeber*innen. Auch die Zusammenarbeit mit Drittländern soll forciert werden. Unternehmen, die sich nicht an das Verbot halten, können mit einer Geldstrafe belegt werden. Sobald sie jedoch Zwangsarbeit aus ihren Lieferketten eliminieren, können sie ihre Produkte erneut auf dem EU-Markt vertreiben. Zusätzliche Sorgfaltspflichten für Unternehmen, die in ihrer Lieferkette keine Zwangsarbeit verwenden, würden durch die neuen Regelungen nicht entstehen. Das Parlament und der Rat müssen der vorläufigen Einigung nun zustimmen, bevor sie in Kraft treten kann.

Gesetz über künstliche Intelligenz („AI Act“) (s. [PM vom 13.03.2024](#))

Schließlich verabschiedete das Parlament die Verordnung über künstliche Intelligenz, worauf sich Parlament und Rat im Dezember 2023 vorläufig geeinigt hatten (s. zuletzt [HSI-Report 4/2023](#), S. 65-66). Damit wurde ein wegweisendes Gesetz zum Schutz von Grundrechten, Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und ökologischer Nachhaltigkeit vor Hochrisiko-KI-Systemen verabschiedet. Gleichzeitig reagierte das Parlament so auf die Vorschläge der Bürger*innen in der Konferenz zur Zukunft Europas. Zudem enthält der „AI Act“ u.a. eine Öffnungsklausel für nationale Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen bei der betrieblichen Nutzung von künstlicher Intelligenz (s. [PM des DGB vom 13.03.2024](#)). Seitens des Parlaments steht noch vor Ende der Wahlperiode eine abschließende Annahme nach letzten sprachlichen Berichtigungen an. Stimmt auch der Rat der neuen Vorschrift zu, tritt sie kurz nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft und ist größtenteils 24 Monate nach ihrem Inkrafttreten uneingeschränkt anwendbar.

Schutz von digitalen Plattformbeschäftigten (s. [PM vom 19.03.2024](#))

Nachdem Anfang Februar die Verhandlungsführer*innen des Parlaments und des Rats eine vorläufige Einigung zu einer Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte erzielten (s. [PM vom 08.02.2024](#)), hat nun der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Parlaments am 19.03.2024 den Entwurf bestätigt (s. zuletzt [HSI-Report 4/2023](#), S. 66). Die zuständigen Minister*innen hatten die vorläufige Einigung bereits am 11.03.2024 im Rat bestätigt (s. [PM des Rats vom 11.03.2024](#)). Die Einigung beinhaltet nun die Verpflichtung der Einführung einer widerlegbaren Vermutungsregel für ein Arbeitsverhältnis zur Plattform (im Gegensatz zur Selbstständigkeit), wobei deren Ausgestaltung jedoch den Mitgliedstaaten überlassen wurde. Die Beweislast zum Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses liegt zur Korrektur des Machtungleichgewichts bei der Plattform. Außerdem erhalten Gewerkschaften das vielfach geforderte digitale Zugangsrecht zu den Plattformbeschäftigten, damit sie die Beschäftigten organisieren und besser mit ihnen kommunizieren können. Schließlich dürfen digitale Plattformbeschäftigte nicht mehr aufgrund der Entscheidung eines Algorithmus' oder automatisierten Entscheidungsfindungssystems entlassen werden, die Daten der Beschäftigten werden besser geschützt und die Arbeitnehmer*innen müssen über die Funktion der Algorithmen informiert werden. Der vereinbarte Text muss nun von Parlament und Rat förmlich verabschiedet werden, um in Kraft zu treten.

1.2 Europäische Kommission

Fairer grüner und digitaler Wandel (s. [PM vom 10.01.2024](#))

Die Kommission veröffentlichte im Januar zwei Berichte, die sich mit den Lücken in der human- und sozialwissenschaftlichen Forschung und Literatur bzgl. der Aspekte eines fairen grünen und digitalen Wandels in Europa befassen. Insbesondere beschäftigt sich der Bericht „[Fair Green Transition](#)“ mit den Forschungslücken in Bezug auf die menschlichen und sozialen Kosten des grünen Wandels und notwendige Reformen im Bildungswesen, um die Jugend für den zukünftigen Arbeitsmarkt zu rüsten. Der Bericht „[Fair Digital Transition](#)“ gibt hingegen einen Überblick über Forschungsarbeiten, die für wissenschaftlich fundierte Investitionen zur Lenkung des digitalen Wandels in Europa relevant sind. Auch der Rat hatte sich in der Vergangenheit mit dem Thema auseinandergesetzt (s. zuletzt [HSI-Report 4/2023](#), S. 67).

Revision der EBR-Richtlinie (s. [PM vom 24.01.2024](#))

Nach Abschluss der Konsultationsphasen schlug die Kommission am 24.01.2024 die Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte vor. In der Richtlinie sind die Verfahren zur Einsetzung, Unterrichtung und Anhörung eines Europäischen Betriebsrates geregelt, welche mit dem Vorschlag vereinfacht, gefördert und sichergestellt werden sollen (s. ausführlicher [EBR-News 01/2024](#)). Der Vorschlag der Kommission ist eine Reaktion auf eine legislative Entschließung des Parlaments aus 2023 (s. zuletzt [HSI-Report 3/2023](#), S. 47). Mit dem Vorschlag soll auf das Problem reagiert werden, dass in einem Großteil der Unternehmen bisher keine EBR gegründet wurden und ihre Anhörung vor Entscheidungen sehr oft unterlassen wurde. Zugleich geht es um die Förderung ausgewogener Geschlechterverhältnisse im EBR. Insgesamt soll die Rolle der EBR als wichtige Akteure für den ökologischen und digitalen Wandel gestärkt werden. Gleichzeitig werden von dem Kommissionsvorschlag Franchise-Unternehmen weiterhin nicht einbezogen; auch ein Unterlassungsanspruch bei Verstoß der Unternehmen gegen die Richtlinie ist nach wie vor nicht vorgesehen. Im nächsten Schritt muss der Kommissionsvorschlag vom Parlament und den Mitgliedstaaten erörtert werden.

Entlassene Arbeitnehmer*innen der deutschen Stahlindustrie (s. [PM 29.02.2024](#))

Nach Antrag Deutschlands auf Mittel aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) schlug die Kommission eine Unterstützung entlassener Arbeitnehmer*innen aus der deutschen Stahlindustrie vor (s. allgemein [HSI-Report 2/2021](#), S. 56). Die entlassenen Arbeitnehmer*innen können so u.a. Beratungsangebote, Hilfe bei der Jobsuche und Ausbildungsangebote in Anspruch nehmen. Deutschland hatte die Mittel beantragt, nachdem sich das französische Stahlunternehmen Vallourec S.A. entschieden hatte, seine Werke in Mühlheim zu schließen, um die Produktion im November 2021 nach Brasilien zu verlagern. Die Gesamtkosten der Maßnahmen belaufen sich auf etwa fünf Millionen Euro, von denen drei Millionen Euro aus dem EGF und zwei Millionen Euro aus dem deutschen Bundeshaushalt finanziert werden. Die Zustimmung durch das Parlament und den Rat stehen noch aus.

Maßnahmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel (s. [PM vom 20.03.2024](#))

Die Kommission legte am 20.03.2024 einen Aktionsplan zur Behebung des Arbeits- und Fachkräftemangels vor (s. zuletzt [HSI-Report 4/2023](#), S. 67). In Zusammenarbeit mit den

Sozialpartnern entwickelte die Kommission den Aktionsplan als eine Folgemaßnahme des letzten Gipfels der Sozialpartner und Ergebnis des Europäischen Jahres der Kompetenzen (s. zuletzt ausführlich HSI-Report 2/2023, S. 60-61). Der Plan zeigt Maßnahmen in fünf Politikbereichen auf, wie etwa der Unterstützung der Kompetenzentwicklung und der Aktivierung unterrepräsentierter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt oder der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in bestimmten Sektoren. Beispiele für konkrete Maßnahmen sind etwa die Finanzierung von Null-Langzeitarbeitslosigkeit durch die Kommission, die bedarfsgerechte Überarbeitung von Lehr- und Ausbildungsplänen durch die Mitgliedstaaten und die Verbesserung unfairer Arbeitsbedingungen durch Kollektivverhandlungen der Sozialpartner. Die Fortschritte der Umsetzung des Aktionsplans wird die Kommission im Rahmen des Europäischen Semesters verfolgen (s. zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 62).

EU-Qualitätsrahmen für Praktika (s. PM vom 20.03.2024)

Darüber hinaus schlug die Kommission am 20.03.2024 eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Praktikant*innen in der EU und die Überarbeitung der Empfehlung des Rates von 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika vor. Der Richtlinienvorschlag beruht auf den Ergebnissen der zweiten Phase der Konsultation der Sozialpartner (s. zuletzt HSI-Report 3/2023, S. 48). Ziel der Initiative sind fairere und inklusivere Praktika und eine Stärkung der Rechte von Praktikant*innen. Erreicht werden soll dies etwa durch die Möglichkeit für Arbeitnehmervertretungen, im Namen von Praktikant*innen tätig werden zu können. Der Richtlinienvorschlag wird nun vom Parlament und den Mitgliedstaaten diskutiert.

Evaluation des Europass und des EU-Qualifikationsrahmens (s. PM vom 27.03.2024)

Zuletzt veröffentlichte die Kommission die Ergebnisse der Evaluation des Europass und des Europäischen Qualifikationsrahmens (s. zuletzt HSI-Report 1/2023, S. 66). Ein Bericht und ein Arbeitsdokument der Kommission bestätigten, dass der Europass wirksam Kompetenzen, Qualifikation und Instrumente der Arbeitsmobilität zusammenführt und dabei Transparenz und das Verständnis von Kompetenzen in der EU fördert. Auch dem Europäischen Qualifikationsrahmen wird wegen seiner breiten Implementierung in den teilnehmenden Staaten in einem Arbeitsdokument der Kommission Erfolg bescheinigt. Seit seiner Einführung 2008 und der Überarbeitung 2017 dient das Instrument als „Übersetzer“, der einen Vergleich von Qualifikationen in der EU ermöglicht. Beide Instrumente sind Teil der Maßnahmen der Europäischen Kompetenzagenda (s. zuletzt HSI-Report 3/2023, S. 47).

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Arbeitsbedingungen von Fahrer*innen von Touristenbussen (s. PM vom 29.01.2024)

Am 29.01.2024 erzielten Rat und Parlament eine vorläufige Einigung zur Überarbeitung der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 über Lenk- und Ruhezeiten im Personengelegenenverkehr. Damit bleiben der Rat und das Parlament dem Kommissionsvorschlag grundsätzlich treu und verändern hauptsächlich den Anwendungsbereich spezifischer Ruhevorschriften. Ziel der Überarbeitung ist es, mit einer Ausnahmeregelung eine genau definierte Flexibilität bei der Umsetzung der Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten, die im Ermessen der Fahrer*innen liegen soll, einzuführen. So soll der Arbeitsrhythmus des Sektors berücksichtigt und den Fahrgästen eine bessere Dienstleistung geboten werden. Der Text wird nun überarbeitet, damit er dem Rat und dem Parlament zur Billigung vorgelegt werden kann.

Dreigliedriger Sozialgipfel (s. [PM vom 20.03.2024](#))

Am 20.03.2024 kamen die EU-Führungsspitzen und die Sozialpartner der EU zu einem Dreigliedrigen Sozialgipfel zusammen. Dabei ging es u.a. um Strategien gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel sowie eine Industriestrategie, die den Grünen Deal durch das Priorisieren von hochwertigen Arbeitsplätzen ergänzt.

ILO-Übereinkommen (s. [PM vom 25.03.2024](#))

Der Rat forderte am 25.03.2024 die Mitgliedstaaten dazu auf, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren (s. zuletzt [HSI-Report 3/2023](#), S. 48). Das Übereinkommen beinhaltet Mindeststandards für die Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, von der weltweit jede fünfte Person betroffen ist. Zudem begründet das Übereinkommen zum ersten Mal auf völkerrechtlicher Ebene das Recht aller Menschen auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Reform der Satzung des Gerichtshofs (s. [PM des Rats vom 19.03.2024](#))

Der Rat stimmte am 19.03.2024 der Reform der Satzung des Gerichtshofs zu (s. zuletzt ausführlich [HSI-Report 4/2024](#), S. 68). Für einzelne der Änderungen bedarf es noch einer Genehmigung der Änderungsentwürfe für die Verfahrensordnungen durch den Rat. Damit die Übertragung der Zuständigkeit für Vorabentscheidungen auf das Gericht in der Praxis funktionieren kann, müssen im Weiteren die Verfahrensordnungen des Gerichtshofs und des Gerichts geändert werden. Zu diesem Zweck haben beide Gerichte dem Rat Entwürfe für Änderungen ihrer jeweiligen Verfahrensordnungen zur Genehmigung vorgelegt, die derzeit geprüft werden.

Ernennung neuer Mitglieder des Gerichtshofs (s. [PM des Rats vom 27.03.2024](#))

Am 27.03.2024 wurden *Thomas von Danwitz* (Deutschland) und *Ineta Ziemele* (Lettland) zu Richtern des Gerichtshofs wiederernannt, während *Stéphane Gervasoni* (Frankreich) für seine erste Amtszeit als Richter des Gerichtshofs ernannt wurde. Zudem verlängerte der Rat die Amtszeit von *Jean Richard de la Tour* (Frankreich) als Generalanwalt und ernannte *Dean Spielmann* (Luxemburg) für seine erste Amtszeit als Generalanwalt des Gerichtshofs.

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

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

- die soziale Governance der Aufbau- und Resilienzfaszilität (RFF) (Zusammenfassung),
- die Europäische Kindergarantie,
- Sozialschutz für Arbeitslose,
- den Erhalt des Engagements älterer Arbeitnehmer*innen,
- selbstständige Erwerbstätigkeit in der EU: Arbeitsplatzqualität und Entwicklungen beim Sozialschutz (Zusammenfassung),
- Mindestlöhne für Niedriglohneempfänger*innen in Tarifverträgen (Zusammenfassung) sowie ein dazugehöriges Codebook für eine Eurofound-Datenbank,
- Ungleichheiten zwischen den Generationen,

- die veränderte Beschäftigungsstruktur in der EU,
- sowie die Bewältigung der Herausforderungen bei der Aufnahme und Integration ukrainischer Flüchtlinge (Zusammenfassung).

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Konzertierte gemeinsame Arbeitsinspektion (s. PM vom 31.01.2024)

Am 31.01.2024 kontrollierten Beamte der österreichischen Finanzpolizei im HORECA Sektor in einem Winterskigebiet in Oberösterreich gemeinsam mit estnischen Beamt*innen 13 Arbeitnehmer*innen und einen Arbeitgeber zur Stärkung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit im Kampf gegen Schwarzarbeit, illegale Beschäftigung, Sozialleistungsbetrug und Mindestlohnverstöße. Verstöße gegen die geltenden Gesetze waren nach den ersten Hinweisen nicht ersichtlich.

Schulungsreihe der ELA zum EU-Straßenverkehrsrecht (s. PM vom 06.02.2024)

Gemeinsam mit der *Confederation of Organisations in Road Transport Enforcement* (CORTE) und der Europäischen Kommission organisiert die ELA eine Reihe von Schulungs- und Informationsveranstaltungen für alle Mitgliedstaaten zur Durchsetzung der Sozialvorschriften im Straßenverkehr. Die Europäische Transportarbeiter-Föderation und die World Road Transport Union unterstützen die ELA bei den Informationsveranstaltungen. Hintergrund der Schulungsreihe ist die Umsetzung des Mobilitätspakets I (s. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 61).

Aktionswoche im Straßenverkehr (s. PM vom 04.03.2024)

In Zusammenarbeit mit dem *European Roads Policing Network* (ROADPOL) unterstützte die ELA eine gemeinsame Inspektion in zahlreichen Mitgliedstaaten. Ziel war es einen angemessenen Schutz der Arbeits- und Sozialrechte der Beschäftigten im Straßenverkehr zu gewährleisten, einen fairen Wettbewerb zu garantieren und die Verkehrssicherheit zu verbessern. Wie vorherige Aktionswochen im Straßenverkehr diente auch diese der Implementierung des Mobilitätspakets I (s. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 69-70).

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Als Teil der Verfahrensreformen aus 2023 (s. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 70) trat am 22.01.2024 eine **Änderung der Gerichtsordnung** des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte in Bezug auf Regel 28 in Kraft (s. PM vom 22.01.2024). Die neue Regel 28 soll den zentralen Verfahrensrahmen für die Ablehnung von Richter*innen stärken, indem sie ausdrücklich die bestehende Praxis kodifiziert. Darüber hinaus nahm der Gerichtshof am 23.02.2024 eine weitere Änderung der Gerichtsordnung an, die nun seit dem 28.03.2024 gilt (s. PM vom 28.03.2024). Mit der Änderung wurde Regel 39 zu den einstweiligen Maßnahmen an die Praxis angepasst. Die ebenfalls überarbeiteten **Leitlinien des Gerichtshofs** enthalten nun ausführliche Hinweise zu den materiell- und verfahrensrechtlichen Aspekten des Verfahrens der einstweiligen Anordnung.

Die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) hat am 23.01.2024 *Gediminas Sagatys* (Litauen) und *Stéphane Pisani* (Luxemburg) zu **Richtern am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte** gewählt (s. PM vom 23.01.2024). Zudem wurde am 24.01.2024 *Diana Petrova Kovacheva* (Bulgarien) zur Richterin gewählt. Die neu gewählten Richter*innen treten ihre Amtszeit für neun Jahre an (s. PM vom 24.01.2024).

Am 25.01.2024 informierte die Präsidentin des Gerichtshofs in ihrer **Jahrespresseerklärung** über verschiedene Entwicklungen des letzten Jahres. Dazu gehörten die Fallzahlen vor dem Gerichtshof in 2023: Zwar ist die Anzahl der anhängigen Verfahren mit 68.450 hoch, aber deutlich gesunken im Vergleich zum Vorjahr (s. HSI-Report 1/2023, S. 70). Im Vergleich zu 2022 führten mehr als 66 % der in 2023 bearbeiteten Anträge zu einem Urteil; 75 % der anhängigen Verfahren betrafen weiterhin insgesamt fünf Staaten (Türkei, Russische Föderation, Ukraine, Rumänien und Italien). Zudem feierte der Gerichtshof im letzten Jahr die Jahrestage für 75 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, 70 Jahre Europäische Menschenrechtskonvention und 25 Jahre Bestehen des Gerichtshofs in seiner Struktur als einziger ständiger Gerichtshof.

Schließlich trat im März 2024 der Oberste Gerichtshof von Österreich dem **Superior Courts Network (SCN)** des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte bei, welchem nun 108 Gerichte aus 45 Staaten angehören (s. PM vom 01.03.2024). Bei dem im Jahr 2015 initiierten SCN handelt es sich um ein Netzwerk zur Förderung eines gerichtsübergreifenden Dialogs sowie der verbesserten Umsetzung der EMRK in den Vertragsstaaten. Konkret soll es einen praktischen und nützlichen Weg für den Austausch relevanter Informationen über die Rechtsprechung zur EMRK und damit zusammenhängenden Fragen schaffen (ausführlich hier). Aus Österreich gehören dem Netzwerk noch das österreichische Bundesverwaltungsgericht und der Verfassungsgerichtshof an; aus Deutschland sind alle fünf obersten Bundesgerichte sowie das Bundesverfassungsgericht Mitglieder des Netzwerks.

2.2 Ministerkomitee

Auf seiner 1489. Sitzung am 14.02.2024 nahm das Ministerkomitee zwei vom **Europäischen Ausschuss für Sozialen Zusammenhalt** (*European Committee for Social Cohesion, CCS*) zuletzt vorgeschlagene Erklärungen an (s. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 71). Diese befassen sich zum einen mit dem „Sozialen Zusammenhalt am Scheideweg“ und zum anderen mit der „Wahrung des sozialen Zusammenhalts beim Übergang zu einer grünen Wirtschaft“ (s. auch PM des Ausschusses vom 19.02.2024).

Im Rahmen seiner 1491. Sitzung am 06.03.2024 verabschiedete das Ministerkomitee eine „**Gender Equality Strategy**“ für die nächsten sechs Jahre der Organisation (s. PM vom 06.03.2024). Ziele sind u.a. die Vorbeugung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, Sexismus und Gewalt gegen Frauen und Mädchen sowie die Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern am politischen, öffentlichen, sozialen und wirtschaftlichen Leben.

2.3 Menschenrechtskommissarin

Die Menschenrechtskommissarin des Europarates, *Dunja Mijatović*, veröffentlichte am 19.03.2024 einen **Bericht** über ihren Besuch in Deutschland vom 27.11.- 01.12.2023 (s. PM

vom [19.03.2024](#)). Darin finden sich Empfehlungen zu den vorhandenen Strukturen und Rechtsrahmen zum Schutz der Menschenrechte sowie zum Zugang zu sozialen Rechten, insbesondere zum Schutz vor Armut und zum Recht auf angemessenen Wohnraum (s. auch [HSI-Report 4/2023](#), S. 71). Die Kommentare der Bundesregierung zu dem Bericht können [hier](#) abgerufen werden.

Zudem verfasste die Menschenrechtskommissarin einen Kommentar zum Schutz der Menschenrechte von Sexarbeiter*innen (s. [PM vom 15.02.2024](#); s. auch unten [VII.4.](#) zum UN-Hochkommissariat für Menschenrechte).

Am 01.04.2024 trat *Michael O'Flaherty* seine sechsjährige Amtszeit als **neuer Menschenrechtskommissar des Europarats** nach seiner Wahl durch die Parlamentarische Versammlung im Januar 2024 an (s. [PM vom 01.04.2024](#); siehe auch [PM der Parlamentarischen Versammlung vom 24.01.2024](#)). Er folgt auf *Dunja Mijatović* (s. [PM vom 30.03.2024](#)). Der neue Menschenrechtskommissar kündigte an, seinen ersten Besuch in die Ukraine unternehmen zu wollen und bekräftigte die Notwendigkeit, einen höheren Menschenrechtsschutz insbesondere bzgl. der Klimakrise, der Steuerung künstlicher Intelligenz, der Meinungsfreiheit, der Migration und der Zunahme von Hassreden, einschließlich Antisemitismus und antimuslimischer Angriffe zu erreichen.

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

In seiner 339. Sitzung befasste sich der Ausschuss mit den **Ad-hoc-Staatenberichten über die Krise der Lebenshaltungskosten**, welche die Vertragsstaaten bis zum 31.12.2023 einreichen konnten (s. [Länderberichte](#); s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 68). Das Verfahren der Ad-hoc-Berichte beruht auf der Reform des ESC-Systems aus September 2022 (s. ausführlich [HSI-Report 3/2022](#), S. 63). Nun sind insbesondere Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Nichtregierungsorganisationen, nationale Menschenrechtsinstitutionen und nationale Gleichstellungsstellen aufgerufen, bis zum 30.06.2024 Anmerkungen zu den nationalen Berichten einzureichen (s. [PM vom 07.02.2024](#)).

Zudem rief der Ausschuss Staaten, zuständige staatliche Stellen, zwischenstaatliche Organisationen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft, Hochschulen und Einzelpersonen dazu auf, bis zum 15.03.2024 Beiträge für die Anfang Juli 2024 in Vilnius stattfindende **Hochrangige Konferenz über die Europäische Sozialcharta** einzureichen (s. [PM vom 15.02.2024](#) sowie [Aufruf](#)). Die eingegangenen Beiträge werden bei der Vorbereitung des Konferenzprogramms sowie bei der Formulierung der politischen Abschlusserklärung berücksichtigt. Sie sollen damit die Gestaltung der künftigen Agenda des Europarates in Bezug auf soziale Rechte und soziale Gerechtigkeit mitprägen.

Schließlich veröffentlichte der Ausschuss am 20.03.2024 die **Ergebnisse zu den Staatenberichten 2023** (s. [PM vom 20.03.2024](#) sowie die [Zusammenfassung](#) und ein [Überblick](#)). Darin wurden bei 34 Vertragsstaaten die Einhaltung der Artikel der Charta in der Themengruppe 4 „**Kinder, Familien und Migrant*innen**“ im Zeitraum 01.01.2018 - 31.12.2021 überprüft. Der Ausschuss stellte in 384 Fällen die Unvereinbarkeit, in 415 Fällen die Vereinbarkeit mit der Charta fest (s. zuletzt [HSI-Report 2/2023](#), S. 68).

In den **Schlussfolgerungen zum deutschen Staatenbericht (Überblick)** stellte der Ausschuss Verletzungen in Bezug auf insgesamt dreizehn Konstellation zu Vorschriften der RESC fest. Deutschland berichtete zum ersten Mal auf Grundlage der in der Zwischenzeit ratifizierten Revidierten Europäischen Sozialcharta (s. zuletzt [HSI-Report 1/2021](#), S. 63). Zu

den gerügten Verletzungen gehören: Art. 7 § 3 RESC (Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz): Beschäftigung Schulpflichtiger sei verletzt, da die Dauer der leichten Arbeit, die von noch schulpflichtigen Kindern verrichtet werden kann, übermäßig lang ist und ihnen den vollen Nutzen der Bildung vorenthalten kann (S. 4-5). Zudem verstoßen die in einigen Sektoren zu niedrigen Vergütungen, die Auszubildenden am Ende der Lehrzeit gezahlt werden, gegen Art. 7 § 5 RESC (Höhe der Ausbildungsvergütung; S. 7-9). In Bezug auf Art. 7 § 8 RESC (Verbot der Nacharbeit für Kinder und Jugendliche), Art. 8 § 1 RESC (Recht der Arbeitnehmer*innen auf Mutterschutz), Art. 19 §§ 6, 9, 10 RESC (verschiedene Rechte von Wanderarbeitnehmer*innen und ihren Familien) und Art. 27 §§ 1, 3 RESC (Recht der Arbeitnehmer*innen mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung) fordert der Ausschuss von Deutschland detailliertere Informationen im nächsten Staatenbericht und verschiebt daher teilweise seine Ergebnisse (S. 13, 20, 43-44, 47, 48, 54, 59). Deutschland hatte in diesem Bericht erstmals zu Art. 27 RESC berichtet; zu den nachgeforderten Informationen gehören u.a. Daten über verfügbare, erschwingliche und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen (u.a. Verhältnis von Personal zu Kindern, Ausbildung des Personals, geeignete Räumlichkeiten und Kosten der Kinderbetreuung für die Eltern).

In den **Schlussfolgerungen zum österreichischen Staatenbericht (Überblick)** stellte der Ausschuss insgesamt acht Verletzungen fest, u.a. von Art. 7 §§ 4, 5 RESC (Kinder und Jugendliche: Arbeitszeiten und Höhe der Ausbildungsvergütung) und Art. 19 §§ 2, 6 RESC (verschiedene Rechte von Wanderarbeitnehmer*innen und ihren Familien), wobei der Ausschuss teilweise auch den Nachtrag weiterer fehlender Informationen im nächsten Staatenbericht forderte.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

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

- Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,
- Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in der Plattformökonomie – Studie,
- Plattformarbeit in Entwicklungsländern,
- Wie Arbeitgeber- und Unternehmensverbände die Gleichstellung vorantreiben,
- Rechte häuslicher Pflegekräfte,
- Die Wirtschaft der Zwangsarbeit,
- Vergleich von GPT-4 und menschlichen Probanden für die berufliche Beurteilung in Großbritannien.

Auf einer gemeinsamen Sitzung der ILO und der Internationalen Seeschiffahrtsorganisation (IMO) verabschiedeten die beiden Organisationen **neue Richtlinien zur Verbesserung der Gesundheitskontrollen von Fischer*innen** (s. PM vom 22.02.2024). Da Fischer*innen oft über lange Zeiträume fern ihrer Heimat und medizinischer Versorgung arbeiten, wurden nun mit den Richtlinien u.a. Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit, Seh- und Hörvermögen und Kriterien für die Einnahme von Medikamenten festgesetzt. Auch Fragen zum Recht auf Privatsphäre und zu Rechtsbehelfsverfahren bei der Verweigerung eines Zeugnisses wurden adressiert. Die neuen Richtlinien stehen in Einklang mit dem Übereinkommen über die Arbeit im Fischsektor (Nr. 188), während die IMO ähnliche Anforderungen in einem ihrer Codes implementieren wird.

Darüber hinaus verabschiedeten die beiden Organisationen in Anwesenheit von Regierungsvertreter*innen, Reeder*innen und Seeleuten eine Liste umfassender **Empfehlungen zum Schutz von Seeleuten vor Gewalt und Belästigung** (s. [PM vom 06.03.2024](#)). Neben den versprochenen Änderungen der Seearbeitsübereinkommen in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und den neuen obligatorischen Schulungen verpflichteten sich die Organisationen auch zu einer gemeinsamen internationalen Sensibilisierungskampagne.

Nach Schätzungen der ILO und des Palästinensischen Zentralbüros für Statistik sind bis Ende Januar 2024 aufgrund der weiter andauernden **israelischen Bombardierung des Gazastreifens** als Reaktion auf die Angriffe und Geiselnahmen durch die Hamas rund **507.000 Arbeitsplätze verloren** gegangen (s. [PM vom 18.03.2024](#); s. zuletzt auch [HSI-Report 4/2023](#), S. 72). Mit etwa 201.000 Arbeitsplätzen verloren ca. zwei Drittel der Beschäftigten im Gazastreifen ihre Arbeit. 306.000 Arbeitsplätze gingen zusätzlich im Westjordanland wegen der starken wirtschaftlichen Beeinträchtigung verloren. Damit verschärft sich nicht nur die humanitäre Katastrophe im Gazastreifen weiter (s. hierzu mit Blick auf die Entscheidung des Internationalen Gerichtshofs vom 26.01.2024 u.a. [Bustami/Kahl, Verfassungsblog vom 30.01.2024](#)), sondern auch die wirtschaftliche und soziale Krise in Palästina.

3.2 Verwaltungsrat

Vom 04.-14.03.2024 tagte der Verwaltungsrat auf seiner **350. Sitzung** (s. [PM vom 25.03.2024](#)). Darin befasste er sich u.a. mit den zur Lebenserhaltung notwendigen Löhnen (living wages), den Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung, den Fortschritten auf dem Weg zu einem neuen Gesellschaftsvertrag und den Fortentwicklungen zu einer weltweiten Koalition für soziale Gerechtigkeit (s. zuletzt [HSI-Report 4/2023](#), S. 72).

3.3 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 350. Sitzung des Verwaltungsrats wurde außerdem der 405. Bericht des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Einer der im 405. Bericht behandelten Fälle betraf Europa: ein Verfahren gegen Spanien (Fall Nr. 3447, Rn. 328-367, Tarifvertragsrecht, Streikrecht von Rechtspflegern).

Zudem veröffentlichte der Ausschuss seinen Jahresbericht für das Jahr 2023.

3.4 Sachverständigenausschuss

In Vorbereitung auf die im Juni 2024 stattfindende 112. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)) seinen **Bericht** (gekürzt auf Deutsch) sowie seinen **General Survey** zur Arbeitsverwaltung in einer sich wandelnden Arbeitswelt („Labour administration in a changing world of work“) veröffentlicht.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Hochkommissariat für Menschenrechte

Die Sonderberichterstatterin für das Recht auf Gesundheit, der Unabhängige Experte für sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität und die UN-Arbeitsgruppe zur Diskriminierung von Frauen und Mädchen veröffentlichten am 14.03.2024 einen **Leitfaden zu den Menschenrechten von Sexarbeiter*innen**. Kernpunkte des Leitfadens sind die Forderungen für die weltweite Dekriminalisierung von Sexarbeit und die Anerkennung von Sexarbeit als Arbeit.

(s. auch oben VII.2.3 zur Menschenrechtskommissarin des Europarats).

→ [zurück zur Übersicht](#)

Redaktion: Antonia Seeland, Hugo Sinzheimer Institut

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

Bluesky: bsky.app/profile/arbeitsrechthsi.bsky.social

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)