

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 2/2025

Berichtszeitraum: 01. April – 30. Juni 2025

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	5
Diskriminierung befristet Beschäftigter in der Landwirtschaft (C-212/24, C-226/24, C-227/24 - L.T.)	
von <i>Helene Langbein</i>	
III. Anmerkung zum EFTA-Gerichtshof.....	9
Beschränkung von Leiharbeitsunternehmen in Norwegen (E-2/24 - Bygg & Industri Norge AS u.a. / Norwegen)	
von <i>Anneliese Kärcher</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Prof. Dr. Martin Gruber-Risak</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH	17
1. Allgemeine Fragen.....	17
2. Befristung.....	20
3. Berufsrecht	21
4. Betriebsübergang	22
5. Datenschutz.....	23
6. Gleichbehandlung	24
7. Massenentlassung.....	27
8. Soziale Sicherheit.....	28
9. Whistleblowing.....	30
V. Verfahren vor dem EGMR	31
1. Diskriminierungsverbot	31
2. Koalitionsfreiheit	33
3. Meinungsfreiheit	34
4. Schutz des Eigentums	35
5. Schutz der Privatsphäre	38
6. Verfahrensrecht	39

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	43
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	46
1. Europäische Union	46
2. Europarat	52
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	53
4. Vereinte Nationen	55

Der HSI-Report 2/2025 bietet eine Übersicht über die Rechtsprechung des EuGH, des EGMR und weiterer international relevanter Spruchkörper sowie über neue Entwicklungen der Rechtspolitik im europäischen Arbeits- und Sozialrecht von April bis Juni 2025. Im Team der Herausgebenden wirkt von nun an *Prof. Dr. Christina Hiessl* mit, die an der KU Leuven mit einem dezidiert europarechtlichen Schwerpunkt forscht und lehrt. Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit.

In der **Anmerkung zum EuGH** stellt *Helene Langbein*, Hugo Sinzheimer Institut, die Entscheidung in der Rs. *L.T* (C-212/24, C-226/24 und C-227/24) vor, in der der EuGH einen italienischen Tarifvertrag an dem Verbot der Diskriminierung von befristet Beschäftigten prüft. Darin stellt der EuGH klar, dass die Berechnung des Arbeitsentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge für befristet Beschäftigte in der Landwirtschaft nicht anhand der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erfolgen darf, während die Berechnung für unbefristet Beschäftigte anhand einer pauschal zugrunde gelegten wöchentlichen Arbeitszeit erfolgt. Die Autorin sieht in der Entscheidung einen Beleg dafür, dass Rechte der Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft – entgegen aktuellen Forderungen – nicht weiter beschnitten werden dürfen.

Die **EuGH-Übersicht** enthält eine Entscheidung, nach der eine mitgliedstaatliche Pflicht, im Fall der Massenentlassung einen Plan zum Erhalt der Arbeitsplätze zu erlassen, nicht in den Anwendungsbereich der Massenentlassungsrichtlinie fällt (*Hôtel Plaza* – C-419/24). Der EuGH beurteilte zudem eine Impfpflicht für Arbeitnehmer*innen nach litauischem Recht als unionsrechtskonform (*Tallinna linn* – C-219/24). Außerdem hat der EuGH befunden, dass es keine mittelbare Diskriminierung darstellt, wenn für die Berechnung von Sozialleistungen das letzte Gehalt zu Grunde gelegt wird, auch wenn die Antragstellerin zuletzt die Arbeitszeit reduziert hatte, um Angehörige zu betreuen (*Alcampo* – C-584/23).

Die **Anmerkung zum EFTA-Gerichtshof** macht eine Entscheidung eines Spruchkörpers zum Thema, der bisweilen etwas außerhalb des Blickfeldes liegt. *Anneliese Kärcher*, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg/Hochschule Mainz, erläutert das Urteil in der Rs. *Bygg & Industri Norge AS u.a. / Norwegen* (E-2/24). Die Entscheidung befasst sich mit der weitgehenden Beschränkung von Leiharbeit durch norwegisches Recht. Die Autorin ordnet das Urteil auch hinsichtlich seiner Bedeutung für die nach deutschem Recht bestehenden Arbeitnehmerüberlassungsverbote ein. Auf die Bedeutung der Entscheidung für das österreichische Recht geht *Prof. Dr. Martin Gruber-Risak*, Universität Wien, ein.

Aus den weiteren **Verfahren vor dem EGMR** ist eine Entscheidung zum Kündigungsschutz für Schwangere hervorzuheben. Diesbezüglich kommt der EGMR zu dem Ergebnis, dass eine unterschiedliche Behandlung von leitenden Angestellten gegenüber Arbeitnehmer*innen gerechtfertigt sein kann (*D.J. / Slowenien* – Nr. 29265/22). Neu anhängig ist ein Verfahren zu der Frage, ob Arbeitgeber*innen nach dem Wechsel von Mitarbeiter*innen in eine andere Gewerkschaft verpflichtet sind, Tarifverträge anderer Gewerkschaften anzuwenden (*Pálsdóttir / Island* – Nr. 10992/24).

Mit Fragen zum Kündigungsrecht hatte sich auch der **Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR)** zu befassen. Er beurteilt die spanischen Regelungen zur Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung als unangemessen, insbesondere aufgrund der geltenden Höchstbeträge und der begrenzten Möglichkeit einer zusätzlichen Entschädigung für den tatsächlich erlittenen Schaden. Auch die Anordnung der Wiedereinstellung durch Gerichte sei

ein Verstoß gegen die Europäische Sozialcharta. Der Report schließt mit einer **Übersicht zu den aktuellen Entwicklungen** im internationalen Arbeits- und Sozialrecht.

Wir bedanken uns auch für die vorliegende Ausgabe des HSI-Reports bei Ass. iur Katharina Ruhwedel, M.A., und Antonia Seeland, LL.M., für die gleichermaßen sorgfältige und engagierte Redaktion und wünschen eine anregende Lektüre.

Die Herausgeber*innen

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

II. Anmerkung zum EuGH

Diskriminierung befristet Beschäftigter in der Landwirtschaft

– Anmerkung zu EuGH v. 08.05.2025 – Rs. C-212/24, C-226/24 und C-227/24 – L.T.

von *Helene Langbein*, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Frankfurt a.M.

Zitiervorschlag: Langbein, HSI-Report 2/2025, S. 5.

Vorschriften in Tarifverträgen, die für befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen vorsehen, dass ihre Vergütung und die damit einhergehenden Sozialversicherungsbeiträge von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abhängen und für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen hingegen eine pauschale wöchentliche Arbeitszeit vorsehen, verstoßen gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung befristet beschäftigter Arbeitnehmer*innen. Verweise auf die besonderen Umstände kurzfristig angelegter Beschäftigung in der Landwirtschaft können nicht als Rechtfertigungsgrund für eine Unterscheidung dienen, sofern befristet und unbefristet Beschäftigte gleich gartete Tätigkeiten ausführen und im Übrigen den gleichen Bedingungen ausgesetzt sind.

1. Sachverhalt

Mehrere Unternehmen beschäftigten in den Jahren 2006 und 2007 befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft. Sie entrichteten Sozialversicherungsbeiträge anhand der von den Arbeitnehmer*innen tatsächlich geleisteten Stunden. Als Rechtsgrundlage führen sie Art. 40 des italienischen nationalen Tarifvertrags für Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft und im Gartenbau (CCNL) an. Die Norm bestimmt, dass „[d]er befristet beschäftigte Arbeitnehmer [...] Anspruch auf die Bezahlung der pro Tag tatsächlich geleisteten Stunden hat“.

Das Institut für soziale Sicherheit Italiens (INPS) forderte die Unternehmen im Jahr 2013 auf, zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Nach ihrer Auffassung sei nicht die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sondern die durch Art. 30 CCNL festgelegte Arbeitszeit von 39 Wochenstunden (entspricht 6 Stunden und 30 Minuten tägliche Arbeitszeit bei einer 6-Tage-Woche) bei der Berechnung heranzuziehen – so wie bei unbefristet Beschäftigten. Sozialversicherungsbeiträge werden für Dauerbeschäftigte nämlich auf Grundlage dieser Pauschalarbeitszeit und unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden berechnet. Die Unternehmen klagten gegen diese Aufforderung, gewannen in erster und unterlagen in zweiter Instanz. Die Klägerinnen brachten die Klage zum italienischen Kassationsgerichtshof, der dieser wiederum stattgab. Der Kassationsgerichtshof begründete sein Urteil vorrangig damit, dass es sich bei Art. 30 CCNL um eine Obergrenze der wöchentlichen Arbeitszeit handle, die keine Aussage über die Mindestarbeitszeit enthalte. Art. 40 CCNL sei demgegenüber mit dem Konzept der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit unvereinbar. Art. 40 CCNL orientiere sich an den Besonderheiten befristeter Beschäftigungsverhältnisse in der Landwirtschaft und verstoße insofern nicht gegen europäisches Recht.

Der Kassationsgerichtshof verwies die Rechtssache an die Vorinstanz zurück. Diese sah in dem Urteil des Kassationsgerichtshofs einen Verstoß gegen § 4 der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge. Demnach ist die ungerechtfertigte Schlechterstellung befristeter Arbeitnehmer*innen gegenüber vergleichbaren unbefristet Beschäftigten hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen verboten.¹ Das Gericht setzte das Verfahren aus und strengte ein Vorabentscheidungsverfahren beim EuGH an. Darin stellte das Gericht die Frage, ob die Auslegung des Kassationsgerichtshofs gegen § 4 der Rahmenvereinbarung verstoße, ob die darin beschriebenen „Beschäftigungsbedingungen“ auch die Höhe der Beiträge umfasse, und ob in der Konsequenz die Beiträge nach oben zu korrigieren seien.

2. Entscheidungsgründe

Der EuGH stellt fest, dass die Rahmenvereinbarung bezweckt, die Arbeitsbedingungen befristet angestellter Arbeitnehmer*innen zu verbessern. § 4 der Rahmenvereinbarung verbiete insofern grundsätzlich die Schlechterstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer*innen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten einzig aufgrund ihrer Befristung.

Bedingungen, die die Vergütung betreffen, fallen auch unter den Begriff der „Beschäftigungsbedingungen“ i.S.d. § 4 der Rahmenvereinbarung. Im Einklang mit seiner früheren Rechtsprechung² stellte der EuGH fest, dass sowohl die Höhe der Vergütung als auch die Entgeltbestandteile vom Anwendungsbereich des § 4 der Rahmenvereinbarung umfasst sind und die zuständigen nationalen Stellen diesbezüglich somit den Grundsatz der Nichtdiskriminierung anzuwenden hätten. Dementsprechend fallen die Beiträge im vorliegenden Fall unter die Begriffe „Entgelt“ und „Beschäftigungsbedingungen“. Eine Ausnahme bilden Versorgungsbezüge aus einem gesetzlichen System, dessen Finanzierung weniger von der konkreten Beschäftigung, sondern von sozialpolitischen Erwägungen bestimmt werde. Beiträge zu einem System sozialer Sicherheit, die nur für eine besondere Gruppe von Arbeitnehmer*innen bestimmt sind, die aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit einem*einer bestimmten Arbeitgeber*in gewährt wird und unmittelbar von der abgeleiteten Dienstzeit abhängt, könne Gegenstand von § 4 der Rahmenvereinbarung sein. Die Frage, ob es sich im vorliegenden Fall um solche Beiträge handelt, überlässt der EuGH dabei dem vorlegenden Gericht mit dem Hinweis, dass Beiträge zu einem solchen „betrieblichen System sozialer Sicherheit“ nicht schon deshalb ausgeschlossen seien, weil die Beiträge an die staatliche Einrichtung des INPS zu zahlen sind.

Der EuGH stellte weiterhin fest, dass es sich bei § 4 der Rahmenvereinbarung um eine besondere Ausprägung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung handele. Es müsse also zunächst eine Schlechterbehandlung der befristet Beschäftigten bei einer vergleichbaren Arbeitssituation festgestellt werden. Der EuGH sieht Hinweise darauf, da gem. Art. 30 CCNL den unbefristet Beschäftigten ggf. Sozialversicherungsbeiträge für nicht geleistete Arbeitsstunden gezahlt werden, während diese Möglichkeit aufgrund von Art. 40 CCNL für befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen nicht besteht. Die befristeten und unbefristeten Arbeitnehmer*innen befänden sich wohl auch in einer vergleichbaren Situation, da insbesondere Art. 18 CCNL befristete Arbeitnehmer*innen als solche definiert, die „u. a. zur Vertretung abwesender Arbeitnehmer“ beschäftigt sind. Das zeige, dass sie gleiche oder ähnliche Arbeit verrichten. Die endgültige Entscheidung darüber habe aber das nationale Gericht zu treffen.

Einen sachlichen Grund für die indizierte Schlechterbehandlung sieht der Gerichtshof nicht als gegeben an. Art. 18 CCNL begründet die Schlechterstellung damit, dass die befristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen zur Kurzzeit, Saisonarbeit, Gelegenheitsarbeit oder zur Vertretung beschäftigt seien und den Arbeitgeber*innen ggf. nicht für die in Art. 30 CCNL vorgesehene

¹ Die Rahmenvereinbarung erlangt unionsweite umfassende rechtliche Geltung durch RL 1999/70/EG v. 18.03.1999.

² EuGH v. 15.04.2008 – C-268/06 – *Impact*, Rn. 130 und 134.

tägliche Arbeitszeit von 6 Stunden und 30 Minuten zur Verfügung stünden. Diese Gründe könnten jedoch nicht als Rechtfertigung dienen, da sie sich nur auf die befristete Dauer der Beschäftigung stützen. Der zeitweilige Charakter wohnt befristeter Beschäftigung jedoch immer inne, womit eine Rechtfertigung für Schlechterbehandlung immer gegeben wäre und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung somit ins Leere liefe. Dass die befristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen nicht immer für die in Art. 30 CCNL vorgesehene Zeit zur Verfügung stünden, sei zwar ein weitergehender Erklärungsansatz. Damit würde aber nicht gerechtfertigt, warum unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen unabhängig davon, ob sie immer für sechs Stunden und 30 Minuten täglich zur Verfügung stünden, bessergestellt werden und für nicht geleistete Arbeitsstunden bezahlt würden.

Die Schlechterstellung der befristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen steht somit § 4 der Rahmenvereinbarung entgegen.

3. Kommentar

Die auf den ersten Blick komplexe Entscheidung lässt sich im Grunde auf zwei zentrale Aussagen herunterbrechen. Erstens: Befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen dürfen nicht schlechter behandelt werden als unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen, es sei denn es gibt einen sachlich rechtfertigenden Grund. Zweitens: Gründe, die in der Zeitweiligkeit der Beschäftigung liegen, können eine Schlechterstellung nicht rechtfertigen.

Der italienische Kassationsgerichtshof, der keinen Verstoß gegen § 4 der Rahmenvereinbarung annahm, begründete seine Ansicht mit den Besonderheiten, die für Beschäftigte in der Landwirtschaft gelten. Art. 40 CCNL stehe im Einklang mit dem italienischen Ausführungsgesetz zur RL 93/104/EG (in Form der RL 2000/34/EG)³, welches Ausnahmen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit für in der Landwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer*innen vorsehe. Tatsächlich erkennt auch die Richtlinie in Art. 17 Abs. 2 Ausnahmen für den Sektor der Landwirtschaft an. Dabei geht es jedoch um Schutzvorschriften, die bezwecken, dass eine gewisse wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht *überschritten* wird.

Dem EuGH lag allerdings ein anderer Sachverhalt vor. Es ging um eine geringere Vergütung aufgrund der Unterschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Richtlinie unterscheidet auch nicht zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Die besonderen Bedingungen in der Landwirtschaft, die der Kassationsgerichtshof zur Begründung angeführt hat, liegen im Gegenteil gleichermaßen für befristet wie unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen vor, wie der EuGH richtigerweise erkannt hat.

Gegenüber der Argumentation der klagenden Unternehmen, dass die befristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen oftmals nicht für die gesamte wöchentliche Arbeitszeit zur Verfügung stünden, trifft der EuGH eine interessante und bemerkenswerte Feststellung: Die eingeschränkte Verfügbarkeit möge die Bezahlung der befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen anhand der tatsächlich geleisteten Stunden begründen; sie begründet aber nicht, warum dies nicht gleichfalls für unbefristet Beschäftigte gelten soll. Der EuGH stellt somit fest, dass ein sachlicher Grund für eine Schlechterstellung nur dann gegeben ist, wenn auch die Besserstellung der Vergleichsgruppe begründet werden kann.

³ Die beiden RL wurden von RL 2003/88/EG abgelöst, die in den für den vorliegenden Fall relevanten Artikeln jedoch nahezu wortgleich die Regelungen aus den Vorgänger-RL übernommen hat.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Obwohl dem Urteil eine spezielle Konstruktion des italienischen Rechts zugrunde liegt, kommt die Entscheidung für den deutschen Diskurs wie gerufen. Zum einen prüft der Gerichtshof entsprechend seiner gefestigten Rechtsprechung einen Tarifvertrag direkt an einem Diskriminierungsverbot aus der Rahmenvereinbarung. Die Entscheidungsbegründung legt nahe, dass der Gerichtshof keinen Unterschied macht, ob die betreffende Regelung in einem Gesetz oder einem Tarifvertrag enthalten ist. Denn er verzichtet auf jeglichen Hinweis auf die in Art. 28 EU-GRC verankerte Freiheit der Koalitionen, Kollektivverträge zu vereinbaren und nennt Tarifvertrag und Gesetz in einem Atemzug. Das BVerfG hat hingegen in seinem Beschluss vom 11.12.2024⁴ zu Nachtarbeitszuschlägen betont, dass bei der Beurteilung von Tarifverträgen der Spielraum der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen sei. Die richterliche Kontrolldichte sei aufgrund der Tarifautonomie begrenzt. Freilich ging es in dem Beschluss um eine Prüfung anhand des grundrechtlichen allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes, während im vom EuGH entschiedenen Fall ein sekundärrechtlich ausgeformtes Verbot der Diskriminierung aufgrund der Befristung in Rede steht.

Zum anderen sind Sonderregeln für die Landwirtschaft auch in Deutschland Gegenstand der aktuellen politischen Debatte. Im Juni 2025 forderte der Deutsche Bauernverband, dass Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft vom Mindestlohn ausgenommen werden müssten.⁵ Bundesagrarminister *Alois Rainer* zeigt sich für die Forderung offen. Er will die rechtliche Möglichkeit prüfen lassen, befristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft nur 80% des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen.⁶ Die EuGH-Entscheidung betont, dass die Höhe des Arbeitsentgelts eine „Arbeitsbedingung“ i.S.d. § 4 der Rahmenvereinbarung darstellt und eine Schlechterbehandlung befristet Beschäftigter somit einen sachlichen Grund benötigt, der außerhalb der Zeitweiligkeit der Beschäftigung liegen muss. Die Begründung des Agrarverbandes, dass Erntehelfer*innen ihren Lebensmittelpunkt nicht in Deutschland hätten, hängt unmittelbar mit der kurzfristigen Beschäftigung der Arbeitnehmer*innen zusammen und dürfte demnach nicht als sachlicher Grund für eine Schlechterbehandlung dienen. Davon abgesehen dürfte es sich hier wohl auch um eine unzulässige mittelbare Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit und damit einen Verstoß gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV) handeln.

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁴ BVerfG v. 19.02.2025 – 1 BvR 1109/21 – 1 BvR 1422/23.

⁵ tagesschau, Agrarminister offen für Ausnahmen beim Mindestlohn, <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/agrarministerin-saisonarbeiter-mindestlohn-102.html> (zuletzt abgerufen am 08.07.2025).

⁶ Siehe oben, Fn. 3.

III. Anmerkung zum EFTA-Gerichtshof

Beschränkungen für Leiharbeitsunternehmen in Norwegen

– Anmerkung zu EFTA-Gerichtshof v. 20.11.2024 – E-2/24 – Bygg & Industri Norge AS u.a. / Norwegen

von *Dipl.-Jur. Anneliese Kärcher*, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg / Hochschule Mainz

Zitiervorschlag: Kärcher, HSI-Report 2/2025, S. 9.

mit Hinweisen zur **Bedeutung** der Entscheidung **für das österreichische Recht** (unter Abschnitt 6.)

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

Zitiervorschlag: Gruber-Risak, HSI-Report 2/2025, S. 16.

Der Beitrag befasst sich mit der Entscheidung des EFTA-Gerichtshofs in der Rechtssache *Bygg & Industri Norge AS*, in der die Vereinbarkeit norwegischer Beschränkungen der Leiharbeit mit dem EWR-Recht im Mittelpunkt steht. Dabei geht es insbesondere um die Frage, ob das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung gegen die Dienstleistungsfreiheit verstößt und unter welchen Voraussetzungen sich solche Maßnahmen rechtfertigen lassen.

Die Entscheidung bietet zudem Anlass, die Funktion, Struktur und Zuständigkeit des EFTA-Gerichtshofs im Europäischen Wirtschaftsraum zu beleuchten und seine Rechtsprechung mit jener des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu vergleichen.

1. Sachverhalt

Im Dezember 2022 beschloss das norwegische Parlament (*Stortinget*) den Einsatz von Leiharbeitnehmern¹ deutlich zu beschränken. Seither ist Arbeitnehmerüberlassung nur noch in Ausnahmefällen zulässig – etwa zur Vertretung abwesender Beschäftigter oder auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den gewählten Arbeitnehmervertretern nach norwegischem Recht (Rn. 20)². Zudem wurde der Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Baustellen in einigen norwegischen Regionen vollständig verboten. Eine Übergangsregelung galt bis zum 1. Juli 2023 (Rn. 21 f.).

Mehrere in Norwegen ansässige Leiharbeitsunternehmen erhoben daraufhin Klage vor dem Osloer Bezirksgericht (*Oslo tingrett*) und verlangten Schadensersatz (Rn. 18, 22). Eine der Klägerinnen ist eine Tochtergesellschaft eines dänischen Konzerns (Rn. 79). Die verliehenen Arbeitskräfte sind teils Staatsangehörige anderer EWR-Staaten und zum Teil ohne Wohnsitz in Norwegen (Rn. 18). Die Klägerinnen sehen sich durch das Verbot der Arbeitnehmerüber-

¹ Zur besseren Lesbarkeit und in Anlehnung an die Terminologie der besprochenen Rechtsnormen wird i.d.R. das generische Maskulinum verwendet. Gemeint sind damit – soweit nicht anders angegeben – Personen jeglichen Geschlechts.

² Die Randnummernangaben beziehen sich auf die veröffentlichte Urteilsfassung des EFTA-Gerichtshofes.

lassung erheblich in ihrer unternehmerischen Tätigkeit eingeschränkt, machen finanzielle Verluste geltend und rügen eine Verletzung ihrer Dienstleistungsfreiheit nach Art. 36 des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abk.)³ (Rn. 19, 22).

Das EWR-Abkommen ist dabei ein gemeinsames Regelungswerk der EU-Mitgliedstaaten und der Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) – Island, Liechtenstein, Norwegen – das auf die Schaffung eines homogenen Europäischen Wirtschaftsraums unter gleichen Wettbewerbsbedingungen abzielt (Art. 1 EWR-Abk.). Art. 36 Abs. 1 EWR-Abk. bestimmt, dass der grenzüberschreitende Dienstleistungsverkehr innerhalb des EWR keiner Beschränkung unterliegt, sofern Dienstleister und Leistungsempfänger in unterschiedlichen EU- bzw. EFTA-Staaten ansässig sind.

Das Bezirksgericht Oslo legte daraufhin dem EFTA-Gerichtshof nach Art. 34 des Abkommens zwischen den EFTA-Staaten zur Errichtung einer Überwachungsbehörde und eines Gerichtshofes⁴ (im Folgenden: ÜGA) mehrere Vorlagefragen zur Auslegung von Art. 36 EWR-Abk. vor (Rn. 23):

- **1.:** Liegt bereits dann ein *grenzüberschreitender Bezug* i.S.v. Art. 36 EWR-Abk. vor, wenn ein in einem EWR-Staat ansässiges Leiharbeitsunternehmen Arbeitnehmer überlässt, die zwar im selben Staat tätig werden, aber Staatsangehörige anderer EWR-Staaten sind?
- **2.:** Welche *legitimen Ziele* können eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit durch ein Arbeitnehmerüberlassungsverbot rechtfertigen?
- **3.:** Nach welchen Kriterien sind Eignung und Erforderlichkeit solcher Maßnahmen (*Verhältnismäßigkeit*) zu beurteilen? Ist dabei von Bedeutung, dass das Verbot branchenbezogen ist und sich territorial ausschließlich auf Norwegen beschränkt?

2. Entscheidungsgründe

Mit Urteil vom 20. November 2024 beantwortete der EFTA-Gerichtshof die Vorlagefragen des Bezirksgerichts Oslo wie folgt:

2.1. Grenzüberschreitender Bezug

Zur ersten Vorlagefrage stellt der Gerichtshof fest, dass die Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitnehmer allein keinen grenzüberschreitenden Bezug i.S.d. Art. 36 EWR-Abk. begründet (Rn. 53). Eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit liege nur dann vor, wenn zusätzlich neben der Staatsangehörigkeit ein weiteres grenzüberschreitendes Element hinzutritt – etwa, wenn eine in einem EWR-Staat niedergelassene Arbeitsvermittlungsagentur Dienstleistungen für ein in einem EWR-Staat ansässiges Unternehmen erbringt oder diese Dienstleistungen grenzüberschreitend in Anspruch genommen werden. Ein rein auf das Inland beschränktes Arbeitnehmerüberlassungsverbot schließt das Vorliegen eines grenzüberschreitenden Bezugs daher nicht von vornherein aus (Rn. 50 ff.).

Zugleich weist der Gerichtshof darauf hin, dass eine nationale Maßnahme, die typischerweise Arbeitnehmer aus anderen EWR-Staaten stärker belastet als inländische, nicht nur die Dienstleistungsfreiheit, sondern auch die Arbeitnehmerfreizügigkeit gem. Art. 28 EWR-Abk. beeinträchtigen kann (Rn. 61 ff.). Ob tatsächlich eine Beschränkung dieser Grundfreiheiten vorliegt,

³ ABI. EG v. 03.01.1994, L 1/3.

⁴ ABI. EG v. 31.12.1994, L 344/1.

lässt der Gerichtshof jedoch offen und überlässt die abschließende Beurteilung dem vorlegenden nationalen Gericht (Rn. 60, 74).

Darüber hinaus stellt der Gerichtshof klar, dass das Überlassungsverbot auch die Niederlassungsfreiheit gem. Art. 31 EWR-Abk. beeinträchtigen kann, wenn das betroffene Leiharbeitsunternehmen als Tochtergesellschaft eines ausländischen Konzerns tätig ist (Rn. 80). Im konkreten Fall bejaht der Gerichtshof eine solche Beeinträchtigung (Rn. 93).

2.2. Zwingende Gründe des Allgemeininteresses

Im Hinblick auf die zweite Vorlagefrage betont der EFTA-Gerichtshof, dass Beschränkungen der Dienstleistungs- oder Niederlassungsfreiheit nur dann zulässig sind, wenn sie durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt werden können. Solche Gründe können etwa im Schutz von Leiharbeitnehmern, der Verhütung von Missbrauch, im Gesundheits- und Arbeitsschutz oder in der Sicherung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts liegen (Rn. 103 f.). Der Gerichtshof verweist insoweit ausdrücklich auf Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104/EG (LeiharbeitsRL) ⁵, der entsprechende Rechtfertigungsgründe normiert (Rn. 28, 33). Ob im Einzelfall ein solcher Rechtfertigungsgrund vorliegt, ist jedoch vom vorlegenden Gericht zu prüfen (Rn. 104, 106, 121).

Darüber hinaus stellt der Gerichtshof klar, dass Art. 4 Abs. 1 der Leiharbeits-RL allein an die zuständigen Behörden der EWR-Staaten gerichtet ist und nur diese verpflichtet, bestehende Verbote oder Einschränkungen der Leiharbeit auf ihre Rechtfertigungsfähigkeit hin zu überprüfen und ggf. anzupassen (Rn. 36 f.). Nationale Gerichte hingegen seien nicht gehalten, unionsrechtswidrige Normen unangewendet zu lassen, sondern können diese weiterhin anwenden (Rn. 38).

2.3. Verhältnismäßigkeit

Zur dritten Vorlagefrage führt der Gerichtshof aus, dass nationale Gerichte im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung eine umfassende Gesamtbewertung der Umstände vornehmen müssen (Rn. 99). Dabei ist zu untersuchen, ob die einschränkende Maßnahme geeignet ist, die angestrebten legitimen Ziele in kohärenter und systematischer Weise zu erreichen (Rn. 95, 106 f.). In einem nächsten Schritt muss geprüft werden, ob die Maßnahmen über das hinausgehen, was zur Zielerreichung erforderlich ist und ob gleich wirksame, jedoch weniger eingriffsintensive Alternativen bestehen (Rn. 95, 132). Dieser Prüfungsmaßstab gilt sowohl für branchenbezogene als auch räumlich beschränkte Verbote der Arbeitnehmerüberlassung (Rn. 137).

Das vorliegende Osloer Bezirksgericht muss nun entscheiden, ob die fraglichen nationalen Regelungen mit dem EWR-Recht vereinbar sind.

3. Zur Einordnung des EFTA-Gerichtshofs: Funktion, Struktur und Zuständigkeit

Der in Luxemburg⁶ ansässige EFTA-Gerichtshof ist für die richterliche Kontrolle der Einhaltung des EWR-Abkommens in den EFTA-Staaten zuständig. Seine Errichtung beruht auf dem Abkommen zwischen den EFTA-Staaten zur Errichtung einer Überwachungsbehörde und eines

⁵ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 19.11.2008 über Leiharbeit, ABl. EU v. 05.12.2008, L 327.

⁶ Art. 1, Headquarters agreement between the EFTA Court and the Grand Duchy of Luxembourg v. 17.04.1996.

Gerichtshofes⁷ und dient der Umsetzung der Verpflichtung aus Art. 108 Abs. 2 EWR-Abkommen.⁸

Die Wirksamkeit des EWR-Rechts hängt maßgeblich von seiner stringenten Anwendung in den Vertragsstaaten des EWR-Abkommens ab. Um dies zu gewährleisten wurde eine Aufsichtsstruktur im sogenannten *Zwei-Pfeiler-Modell* geschaffen. Der erste Pfeiler betrifft die Überwachung: Innerhalb der EU obliegt diese Aufgabe der Europäischen Kommission, in den EFTA-Staaten hingegen der EFTA-Überwachungsbehörde (ESA)⁹. Der zweite Pfeiler bezieht sich auf die Rechtsprechung: Während der EuGH für die EU-Mitgliedstaaten zuständig ist, gewährleistet der EFTA-Gerichtshof in den EFTA-Staaten die einheitliche Auslegung und Anwendung des EWR-Rechts (Art. 4 und 5 ÜGA). Er trägt dadurch zur Herstellung gleicher Wettbewerbsbedingungen im gesamten Europäischen Wirtschaftsraum bei.¹⁰

Um die Homogenität der Rechtsprechung im gemeinsamen Wirtschaftsraum sicherzustellen, ist der EFTA-Gerichtshof verpflichtet, das EWR-Recht im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH auszulegen (Art. 6 EWR-Abk. i.V.m. Art. 3 Abs. 2 ÜGA). Dementsprechend bezieht er sich in seiner Rechtsprechung regelmäßig auf Unionsrecht – so etwa im Ausgangsfall unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Art. 4 Abs. 1 der LeiharbeitsRL.

Die Organisations- und Verfahrensregelungen zum EFTA-Gerichtshof sind in den Art. 27 bis 41 ÜGA sowie in den beigefügten Protokollen und Anhängen geregelt (Art. 42 ÜGA). Aufgrund seines deutlich engeren Zuständigkeitsbereichs und eines geringeren Verfahrensaufkommens ist er organisatorisch und personell wesentlich schlanker ausgestaltet als der EuGH. Er besteht lediglich aus drei Richtern (Art. 28 ÜGA), die – anders als beim EuGH¹¹ – stets in voller Besetzung entscheiden (Art. 29 ÜGA). Ein Gericht erster Instanz – vergleichbar zum Gerichtshof der Europäischen Union – eine Kammerstruktur oder Generalanwälte existieren nicht.¹²

Die sachliche Zuständigkeit des EFTA-Gerichtshofs ergibt sich aus den Art. 31 ff. ÜGA i.V.m. Art. 108 Abs. 2 EWR-Abk. und entspricht weitgehend der des EuGH (vgl. Art. 256 AEUV). Er ist unter anderem zuständig für Vertragsverletzungsklagen (Art. 108 Abs. 2 UAbs. 2 Buchst. a) EWR-Abk., Art. 31 ÜGA) und – wie im Ausgangsfall – für Vorabentscheidungsverfahren, angestoßen von den Gerichten der EFTA-Staaten (Art. 34 ÜGA).

4. Kommentar – Rechtsprechung des EFTA-Gerichtshofs und des EuGH im Vergleich

In der Rs. *Bygg & Industri Norge AS* übernimmt der EFTA-Gerichtshof die Rechtsprechung des EuGH zur Reichweite und Beschränkbarkeit der Dienstleistungsfreiheit bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung und erfüllt damit seine Homogenitätsverpflichtung aus dem EWR-Abkommen (Art. 6 EWR-Abk. i.V.m. Art. 3 Abs. 2 ÜGA). In Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH zu Art. 56 AEUV¹³ qualifiziert er die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung als wirtschaftliche Dienstleistung i.S.v. Art. 36 EWR-Abk.

⁷ S. die Fundstelle in Fn. 4.

⁸ Vgl. ausführlich zur Funktion und Organisation des EFTA-Gerichtshofes bei EFTA-Court, Textsammlung – Organisation und Verfahren des EFTA-Gerichtshofs, Luxemburg 2023, Vorwort, S. III f.

⁹ Ihre Rechtsgrundlagen finden sich in Art. 108 Abs. 1 EWR-Abk. u. Art. 4 bis 26 ÜGA.

¹⁰ Dazu ausführlich *Holterhus*, in: Krenzler/Herrmann/Niestedt (Hrsg.), EU-Außenwirtschafts- und Zollrecht, 19. EL Oktober 2019, 132a. EWR Rn. 96 ff.

¹¹ Vgl. Art. 254 AEUV i.V.m. Art. 16 des Protokolls (Nr. 3) über die Satzung des Gerichtshofs der Europäischen Union. ABl. EU v. 07.06.2016, C 202/210.

¹² Vgl. dazu *Holterhus*, in: Krenzler/Herrmann/Niestedt (Hrsg.), EU-Außenwirtschafts- und Zollrecht, 24. EL September 2024, 132a. EWR Rn. 153.

¹³ EuGH v. 17.12.1981 – C-279/80 – *Webb*, Rn. 9; v. 27.03.1990 – C-113/89 – *Portuguesa Lda*, Rn. 16.

4.1. Grenzüberschreitender Bezug

Zur ersten Vorlagefrage stellt der EFTA-Gerichtshof klar, dass Art. 36 EWR-Abk. anwendbar ist, sofern ein grenzüberschreitender Bezug der Dienstleistung besteht. Allein die Staatsangehörigkeit der eingesetzten Arbeitnehmer genügt hierfür nicht. Damit übernimmt der Gerichtshof die weite Auslegung des Dienstleistungsbegriffs durch den EuGH, wonach bereits das potenzielle grenzüberschreitende Anbieten einer Dienstleistung den Schutzbereich der Dienstleistungsfreiheit eröffnen kann.¹⁴ Auch solche Regelungen, die formal nicht zwischen In- und Ausländern unterscheiden, können nach dem EuGH eine mittelbare Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit darstellen, sofern sie geeignet sind, grenzüberschreitende Dienstleistungen zu erschweren – etwa weil sie typischerweise ausländische Dienstleistungserbringer stärker belasten als inländische. Ein auf das Inland beschränkter Anwendungsbereich steht damit dem grenzüberschreitenden Bezug nicht zwingend entgegen.¹⁵ Fehlt hingegen jeglicher grenzüberschreitender Bezug, bleibt die Dienstleistungsfreiheit unanwendbar. Die Staatsangehörigkeit der Arbeitskräfte allein begründet diesen jedenfalls nicht.¹⁶

Ferner erkennt der EFTA-Gerichtshof – wie zuvor bereits der EuGH – an, dass Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung neben der Dienstleistungsfreiheit grds. auch die Niederlassungsfreiheit betreffen können.¹⁷

4.2. Zwingende Gründe des Allgemeininteresses

Auch hinsichtlich der Rechtfertigung von Verboten oder Beschränkungen der Leiharbeit orientiert sich der EFTA-Gerichtshof an den unionsrechtlichen Grundsätzen: Nach Art. 4 Abs. 1 der Leiharbeits-RL können solche Maßnahmen nur durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sein.¹⁸ Der EuGH legt diesen Maßstab weit aus¹⁹ und betont, dass Art. 4 Abs. 1 ausschließlich die zuständigen Behörden der EU-Mitgliedstaaten zur Überprüfung entsprechender Regelungen verpflichtet. Nationale Gerichte sind daher nicht gehalten, unionsrechtlich zweifelhafte Vorschriften unangewendet zu lassen.²⁰

4.3. Verhältnismäßigkeitsprüfung

Im Rahmen der dritten Vorlagefrage knüpft der EFTA-Gerichtshof an die unionsrechtlich gebotene Verhältnismäßigkeitsprüfung an: Die Maßnahme muss diskriminierungsfrei angewendet werden, einem zwingenden Allgemeininteresse dienen sowie geeignet und erforderlich sein.²¹ Außerdem ist eine Gesamtwürdigung²² des Einzelfalles vorzunehmen, bei der entscheidend ist, ob die Maßnahme das angestrebte Ziel kohärent und systematisch verfolgt.²³

¹⁴ Für die st. Rspr. exemplarisch EuGH v. 10.05.1995 – C-384/93 – *Alpine Investments*, Rn. 22, m.w.N.

¹⁵ Für die st. Rspr. exemplarisch EuGH v. 25.07.1991 – C-76/90 – *Säger*, Rn. 12; v. 13.03.2019 – C-437/17 – *Gemeinsamer Betriebsrat EurothermenResort Bad Schallerbach*, Rn. 26 ff.; vgl. ausführlich zu den vier denkbaren grenzüberschreitenden Situationen, in denen eine Beschränkung vorliegen kann, die *Schlussanträge* von GA Szpunar v. 03.09.2020 – *BONVER WIN* – C-311/19, Rn. 47 m.w.N.

¹⁶ Für die st. Rspr. exemplarisch EuGH v. 09.09.1999 – C-108/98 – *RI.SAN*, Rn. 23.

¹⁷ Für die st. Rspr. exemplarisch EuGH v. 10.02.2011 – C-307/09 – *Vicoplus u.a.*, Rn. 39.

¹⁸ EuGH v. 17.03.2015 – C-533/13 – *AKT*, Rn. 23.

¹⁹ Vgl. *Rieble/Vielmeier*, EuZA 2011, 474, 491, dort und auf S. 492 auch m.w. Ausführungen zu den Anforderungen an das Allgemeininteresse.

²⁰ EuGH v. 17.03.2015 – C-533/13 – *AKT*, Rn. 28 ff., 32.

²¹ Für die st. Rspr. exemplarisch EuGH v. 31.03.1993 – C-19/92 – *Kraus*, Rn. 32 m.w.N.

²² Für die st. Rspr. exemplarisch EuGH v. 18.09.2014 – C-549/13 – *Bundesdruckerei GmbH*, Rn. 33 f.

²³ EuGH v. 15.10.2015 – C-168/14 – *Grupo Itevelesa SL*, Rn. 76.

5. Bedeutung für das deutsche Recht

In Deutschland bestehen derzeit zwei sektorale Verbote der Arbeitnehmerüberlassung: Im Baugewerbe gilt seit 1982 ein solches Verbot mit Ausnahmeregelung (§ 12a AFG a.F.; heute § 1b AÜG).²⁴ In der Fleischwirtschaft besteht seit 2020 ein Direktanstellungsgebot für den Kernbereich der Fleischwirtschaft (§ 6a Abs. 2 GSA Fleisch).²⁵ Auch in weiteren Branchen – etwa der Paketbranche²⁶ – werden entsprechende Regelungen diskutiert. Ziel dieser Maßnahmen ist es, strukturellen Missständen – insbesondere Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung – entgegenzuwirken, den sozialen Schutz der Beschäftigten zu stärken, effektive Kontrollen zu ermöglichen sowie einheitliche Wettbewerbsbedingungen herzustellen.²⁷

Die Verfassungs- und Unionsrechtskonformität solcher Regelungen ist bislang nicht abschließend höchstrichterlich geklärt. Zwar hat das BVerfG das sektorale Arbeitnehmerüberlassungsverbot im Baugewerbe bereits 1987 als verfassungsgemäß bestätigt,²⁸ doch bleibt die Norm verfassungs- und europarechtlich umstritten.²⁹ Der damalige Beschluss des BVerfG besitzt insofern Modellcharakter, als er bislang die einzige höchstrichterliche Entscheidung zur verfassungsrechtlichen Beurteilung von Direktanstellungsgeboten darstellt. Neue Dynamik erhielt die Diskussion durch das 2020 eingeführte Direktanstellungsgebot in der Fleischwirtschaft, dessen Vereinbarkeit mit Verfassungs- und Europarecht ebenfalls umstritten ist.³⁰ Eine Entscheidung des BVerfG hierzu steht noch aus. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Urteilsanmerkung ist mindestens ein Verfahren beim BVerfG anhängig.³¹

Auch auf unionsrechtlicher Ebene fehlt bislang eine Entscheidung des EuGH zur Zulässigkeit der bestehenden sektoralen Überlassungsverbote in Deutschland. Daher bietet die Entscheidung des EFTA-Gerichtshofs in der Rs. *Bygg & Industri Norge AS* auch für das deutsche Recht eine Orientierung. Zwar ist das Urteil für deutsche Gerichte nicht bindend, doch knüpft es an die gefestigte Rechtsprechung des EuGH an und erinnert dabei an die unionsrechtlichen Grundsätze – insbesondere jene aus Art. 4 Abs. 1 der Leiharbeits-RL –, die bei der Rechtfertigung von Beschränkungen der Arbeitnehmerüberlassung zu beachten sind. Danach können solche Maßnahmen nur gerechtfertigt sein, wenn sie einem zwingenden Allgemeininteresse dienen, geeignet, erforderlich und verhältnismäßig im engeren Sinne sind.

²⁴ Vgl. Gesetz zur Konsolidierung der Arbeitsförderung (Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz) v. 22.12.1981, BGBl. 1987 I, S. 1497 ff.

²⁵ Vgl. Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz (Arbeitsschutzkontrollgesetz) v. 22.12.2020, BGBl. 2020 I, S. 3334.

²⁶ Vgl. etwa die – bislang erfolglose – Forderung des Bundesrates u.a. nach Einführung eines Direktanstellungsgebotes in der Paketbranche: BR-Drs. 117/23, S. 3; vgl. ebenso die gleichlautende Forderung der Gewerkschaft ver.di, etwa in deren Pressemitteilung, Novelle des Postgesetzes: ver.di begrüßt Stellungnahme des Bundesrates – Verbot von Subunternehmern in der Paketbranche notwendig, 02.02.2024, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/+++co+++3effa36-c1c8-11ee-a820-6d6f19caf724> (zuletzt abgerufen am 10.07.2025).

²⁷ Vgl. zu den Gesetzeszwecken des Überlassungsverbot im Baugewerbe die Gesetzesbegründung zu § 12a AFG a.F.: BT-Drs. 9/846, S. 35 f.; vgl. die Begründung für § 6a GSA Fleisch: BR-Drs. 426/20, S. 1 ff., 13 ff.; vgl. ausführlich zur Vereinbarkeit eines Direktanstellungsgebotes in der Fleisch- und Paketbranche mit Verfassungs- und Unionsrecht *Kärcher/Walser*, Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell?, *HSI-Schriftenreihe Bd. 54*, S. 125 ff.

²⁸ BVerfG v. 06.10.1987 – 1 BvR 1086/82 u. a., NJW 1988, 1195 ff.

²⁹ Die Verfassungs- und Europarechtskonformität bejahend, vgl. statt vieler m.w.N.: *Walser*, in: Ulber/Ulber (Hrsg.), AÜG, 6. Aufl. 2023, § 1b AÜG Rn. 6 ff., Rn. 18 ff.; ablehnend, vgl. statt vieler m.w.N.: *Boemke et al.*, NZA 2020, 1160 ff.

³⁰ Die Verfassungs- und Unionsrechtskonformität bejahend, vgl. statt vieler m.w.N.: *Ruppert*, Werkvertragsverbot in der Fleischindustrie (zugl. Univ. Diss. Bucerius Law School Hamburg), 2024, S. 125 ff., 271 ff.; *Kärcher/Walser*, Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell?, *HSI-Schriftenreihe Bd. 54*, S. 125 ff.; ablehnend, vgl. statt vieler m.w.N.: *Rieble/Pingel/Vetter*, ZFA 2024, 372 ff.; *Thüsing/Mantsch*, NZA 2024, 584 ff.

³¹ BVerfG – 1 BvR 2637/21 (anhängig).

Diese unionsrechtlichen Anforderungen decken sich im Wesentlichen mit den verfassungsrechtlichen Maßstäben. Ob sie im Einzelfall erfüllt sind, ist unter Berücksichtigung der branchenspezifischen Umstände zu prüfen. Darauf verweisen sowohl der EuGH, der EFTA-Gerichtshof (s.o.) als auch das BVerfG³².

Umstritten sind in Bezug auf die sektoralen Überlassungsverbote insbesondere deren Geeignetheit und Erforderlichkeit. Generell lassen sich zwei Hauptpositionen unterscheiden:

Kritiker bezweifeln die Notwendigkeit solcher Verbote und verweisen auf bereits bestehende und aus ihrer Sicht ausreichende gesetzliche Schutzinstrumente für Leiharbeitnehmer. Dazu zählt insbesondere der Gleichheitsgrundsatz gem. § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG, wonach Verleiher während der Überlassung die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu gewähren haben, die für vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb der Entleiher gelten. Überdies werden verstärkte Kontroll- und Sanktionsmechanismen als mildere, aber ebenso geeignete Mittel zur Erreichung des Schutzziels angeführt.³³

Dem halten die Befürworter der geltenden sektoralen Verbote entgegen, dass bestehende Schutzinstrumente in denjenigen Branchen, in denen ein Überlassungsverbot gilt, aus ihrer Sicht in der Praxis nicht hinreichend wirken.³⁴ Sie verweisen dabei unter anderem auf erhebliche Kontroll- und Vollzugsdefizite bei der Durchsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen, was deren Wirksamkeit deutlich beeinträchtigt.³⁵ Zudem kritisieren die Befürworter der sektoralen Überlassungsverbote, dass die Gegenposition branchenspezifische Besonderheiten – etwa die konkrete Ausgestaltung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe³⁶ – außer Acht lasse und primär normativ-abstrakt argumentiere, ohne die tatsächlichen Gegebenheiten und strukturellen Ursachen der branchenspezifischen Missstände angemessen zu berücksichtigen.³⁷

Vor diesem Hintergrund ist mE. die Einschätzung der Befürworter überzeugend. Die Situation in der Fleischindustrie vor Einführung des Direktanstellungsgebots nach § 6a GSA Fleisch veranschaulicht dies exemplarisch: Dort führte das Nebeneinander von Leiharbeit, Werkverträgen und Stammbeschäftigung zu intransparenten Beschäftigungsstrukturen, in denen die rechtlich Verantwortlichen der Arbeitnehmer unklar blieben bzw. bewusst verschleiert wurden. Die Durchsetzung insbesondere arbeits- und arbeitsschutzrechtlicher Ansprüche war daher für die Beschäftigten wie auch für die Kontrollbehörden erheblich erschwert. Eine bloße Verschärfung bestehender Regelungen konnte diese strukturellen Defizite nicht wirksam beheben.³⁸

Abschließend ist jedoch zu betonen, dass die Leiharbeit ein legitimes und durch die Grundfreiheiten geschütztes Beschäftigungsmodell darstellt, wie der EuGH bereits klargestellt hat.³⁹ Dies ist bei der Prüfung der Verhältnismäßigkeit eines sektoralen Verbots der Arbeitnehmerüberlassung stets zu berücksichtigen. Insbesondere ein Erlaubnisvorbehalt, der Leiharbeit bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zulässt, stellt insoweit ein potenziell milderer Mittel dar.

³² BVerfG v. 06.10.1987 – 1 BvR 1086/82 u. a., NJW 1988, 1195, 1997.

³³ Zu den Kritikern vgl. die Nachweise in Fn. 29 u. 30.

³⁴ Zu den Befürwortern vgl. die Nachweise in Fn. 29 u. 30.

³⁵ Dazu ausführlich *Kärcher/Walser*, Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell?, HSI-Schriftenreihe Bd. 54, S. 196 ff.

³⁶ Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) v. 28.09.2018 i.d.F. vom 29.01.2021, 07.01.2022, 10.11.2022, 13.12.2023 u. 18.06. 2025.

³⁷ Vgl. dazu die Nachweise in Fn. 29 u. 30; vgl. außerdem ausführlich zur Gefahr des Unterlaufens der Tarifstrukturen im Baugewerbe durch reguläre Arbeitnehmerüberlassung branchenfremder Verleiher *Walser*, in: Ulber/Ulber (Hrsg.), AÜG, 6. Aufl. 2023, § 1b AÜG Rn. 9.

³⁸ Dazu ausführlich *Kärcher/Walser*, Durchsetzung von Arbeitsrecht – das Arbeitsschutzkontrollgesetz als Modell?, HSI-Schriftenreihe Bd. 54, S. 25 ff.

³⁹ EuGH v. 17.03.2022 – C-232/20 – *Daimler*, Rn. 37.

6. Bedeutung für das österreichische Recht

Für das österreichische Recht der Leiharbeit, die hier als „Arbeitskräfteüberlassung“⁴⁰ bezeichnet wird und im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (öAÜG)⁴¹ geregelt ist, hat die Entscheidung *de lege lata* keine Auswirkungen. Die einschlägige Rechtslage ist nämlich durchaus liberal ausgestaltet und enthält so gut wie keine Einschränkungen oder gar Verbote der Leiharbeit. Es sind gesetzlich weder eine Höchstdauer der Überlassung⁴² noch sektorale Überlassungsverbote vorgesehen. Nach § 15 öAÜG könnte der zuständige Bundesminister durch Verordnung Quoten für die betriebliche Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmer*innen sowie auch eine Höchstdauer vorsehen; das ist aber bis dato nicht erfolgt. Das aktuelle Regierungsprogramm sieht auch keine diesbezüglichen Änderungen vor.⁴³

Das einzige Überlassungsverbot des österreichischen Arbeitsrechts, das in gegebenen Kontext freilich nicht unbedingt relevant ist, ist in § 9 öAÜG verortet und hat eine gänzlich andere Stoßrichtung als die vom EFTA-Gerichtshof überprüfte norwegische Regelung. Es verbietet die Überlassung von Arbeitskräften in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind.⁴⁴ Damit soll die Neutralität des Staates sichergestellt werden und keine der beiden Parteien des Arbeitskampfes bevorzugt werden.⁴⁵ Zur Unionsrechtskonformität dieser Bestimmung ist auf ErwG. 20 der LeiharbeitsRL zu verweisen, der festhält, dass die Richtlinie nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten unberührt lässt, die den Ersatz streikender Arbeitnehmer*innen durch Leiharbeiter*innen verbieten. Das ist auch durch Art. 153 Abs. 5 AEUV zu begründen, wonach die Union jedenfalls nicht für das Streik- und Aussperrungsrecht zuständig ist und es daher den Mitgliedstaaten obliegt, wie sie die Leiharbeit im Zusammenhang mit Arbeitskämpfen regeln.

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁴⁰ Die Verwendung des weiteren Begriffes der Arbeitskraft ist dem Umstand geschuldet, dass das öAÜG nicht nur auf Arbeitnehmer*innen, sondern auch auf „arbeitnehmerähnliche Personen“ anzuwenden ist (§ 3 Abs. 1 öAÜG). Nach der Legaldefinition des Abs. 4 leg. cit sind arbeitnehmerähnliche Personen, die, ohne in einem Arbeitsverhältnis zu stehen, im Auftrag und für Rechnung bestimmter Personen Arbeit leisten und wirtschaftlich unselbständig sind.

⁴¹ Volltext unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008655>.

⁴² Ob das ohne sachliche Rechtfertigung schon als missbräuchlicher Einsatz der Leiharbeit anzusehen ist oder ob das nur bei Kettenüberlassungen der Fall ist, ist in der Literatur umstritten: dafür *Schrattbauer*, Der vorübergehende Charakter der Leiharbeit und das österreichische AÜG, in: Festschrift Pfeil, 2022, 293, 302; dagegen *Greiner*, ZAS 2023, 126 m.w.N.

⁴³ Abrufbar unter <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html>.

⁴⁴ Ob das eine Verpflichtung zum Abzug von überlassenen Arbeitskräften aus vom Arbeitskampf betroffenen Betrieben umfasst, ist in der Literatur umstritten: dafür *Dvořák*, DRdA-Infas 2024, 279; dagegen *Brückmüller/Trstena*, eolex 2024, 161.

⁴⁵ So zB. *Schindler*, in: Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht, 3. Auflage 2018, § 9 Rn. 1.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Sandrina Hurler und Katharina Ruhwedel

1. Allgemeine Fragen

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 12.06.2025 – C-219/24 – Tallinna linn

Vorschriften: Art. 14 Abs. 3 und Anhang VII Nrn. 1 und 2 RL 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen die Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe; Arbeitsschutz-RL 89/391/EWG

Schlagworte: Arbeitsschutz – Impfpflicht – Covid-19-Pandemie

Kernaussagen: Eine Regelung, nach der Arbeitgeber*innen die Arbeitnehmer*innen zu einer Impfung verpflichten können, wenn sie einem Infektionsrisiko ausgesetzt sind, ist unionsrechtskonform.

Erläuterungen: Die Stadt Tallinn hatte – veranlasst durch die Covid-19-Pandemie – im April 2021 Stellenbeschreibungen für Arbeitnehmer*innen im Rettungsdienst dahingehend geändert, dass nunmehr die Impfung gegen gefährliche Infektionskrankheiten als Voraussetzung für die Tätigkeit vorgeschrieben wurde. Nachdem mehrere im Rettungsdienst Beschäftigte auch nach dem Verstreichen einer von der Arbeitgeberin gesetzten Frist weder eine Impfung noch eine Kontraindikation gegen die Impfung vorgelegt hatten, wurden sie außerordentlich gekündigt. Hiergegen wandten sich die Beschäftigten. Vor den Instanzgerichten argumentierten sie, dass Tallinn eine solche Impfpflicht nicht vorschreiben dürfe.

Der EuGH ist hingegen der Ansicht, dass die Arbeitsschutz-RL und die RL 2000/54 Mindestvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz regeln, gegen die die estnische Vorschrift, nach der Arbeitgeber*innen strengere als die gesetzlich vorgesehenen Anforderungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen aufstellen dürfen, nicht verstoße. So verpflichtet Art. 14 Abs. 3 i.V.m. Anhang VII Nr. 1 und 2 RL 2000/54 die Arbeitgeber*innen dazu, bestimmten Arbeitnehmer*innen Zugang zur Impfung zu bieten; über eine Impfpflicht trifft sie hingegen keine Auskunft. Auch aus der Arbeitsschutz-RL 89/391 ließen sich keine Schlüsse zu einer Impfpflicht ziehen. Der EuGH stellt klar, dass der Unionsgesetzgeber gerade nicht beabsichtigt habe, die Voraussetzungen festzulegen, unter denen die Mitgliedstaaten berechtigt sind, eine Impfpflicht wie die im Ausgangsverfahren festzulegen. Da der Mitgliedstaat die EU-GRC nicht i.S.v. Art. 51 Abs. 1 EU-GRC durchführe, wenn er eine Impfpflicht zulasse, seien auch die darin verankerten Grundrechte nicht auf den Sachverhalt anwendbar.

Das Urteil gibt Klarheit darüber, wie der EuGH Pflichtimpfungen für medizinisches Personal beurteilt: Sind Arbeitnehmer*innen bei ihrer Tätigkeit einem gefährlichen biologischen Arbeitsstoff wie dem SARS-Coronavirus ausgesetzt, steht unionsrechtlich einer von Arbeitgeber*innen angeordneten Impfpflicht nichts entgegen. Der EuGH hatte in der Rs. *Azienda Ospedale-*

*Università di Padova*¹ die Zulässigkeit der Vorlagefragen verneint. Hier war eine in einem Universitätsklinikum Beschäftigte der von der Arbeitgeberin vorgeschriebenen Pflichtimpfung nicht nachgekommen und daraufhin beurlaubt worden. Ein weiteres Verfahren zur berufsbezogenen Impfpflicht und deren Durchführung ist beim EuGH anhängig.² Das vorliegende Urteil dürfte dafür richtungsweisend sein. Darüber hinaus fügt es sich inhaltlich sowohl in die Rechtsprechung des EGMR ein, der eine einrichtungsbezogene Impfpflicht in der Rs. *Pasquinelli u.a. / San Marino*³ für konventionskonform befunden hatte, als auch in die des BVerfG,⁴ das dem inzwischen ausgelaufenen § 20a IfSG Verfassungskonformität beschieden hatte.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 30.04.2025 – C-678/23 – Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Rechtsvorschriften: Art. 9 und 11 Abs. 6 ArbeitsschutzRL 89/391/EWG

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

Kernaussagen: Nationale Rechtsvorschriften, wonach es Arbeitnehmer*innen nicht ermöglicht wird, die zuständige Behörde oder nationale Gerichte anzurufen, um die Einstufung ihrer Tätigkeiten in bestimmte Risikogruppen überprüfen oder feststellen zu lassen, verstoßen nicht gegen die ArbeitsschutzRL. Art. 11 Abs. 6 der RL hat keine unmittelbare Wirkung.

Erläuterungen: Die Klägerin, eine Fachärztin für Lungenheilkunde, möchte die Anerkennung spezifischer tätigkeitsbezogener Berufsrisiken erreichen. Sie war mehrere Jahrzehnte für ein von einer lokalen Verwaltungsbehörde betriebenes Krankenhaus tätig. Von 1989 bis 2007 war sie gesundheitsschädlichen, beschwerlichen und gefährlichen Arbeitsbedingungen i.S.d. geltenden Arbeitsschutzrechts ausgesetzt und ihre Tätigkeit wurde entsprechend eingestuft. Mit dieser Einstufung der Arbeitsbedingungen waren besondere Ansprüche wie Dienstalterszulagen und zusätzliche Urlaubstage verbunden; auch vorteilhafte Regelungen hinsichtlich der Beitragszeit und der Rentenpunkte. Die Genehmigung der regionalen Arbeitsaufsichtsbehörde, auf der diese Einordnung fußte, wurde zum Ende des Jahres 2006 nicht verlängert. Daher unterfielen die Tätigkeiten der Klägerin ab dem 01.01.2007 der Kategorie "normale Arbeitsbedingungen", womit auch die bisherigen Privilegien wegfielen. Die Klägerin beantragte vor Gericht, ihre Tätigkeit wieder wie zuvor einzustufen und dem Arbeitgeber aufzugeben, ihr die Differenz der betreffenden Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Doch Arbeitnehmer*innen steht nach rumänischem Recht kein ordentliches Rechtsmittel zur Verfügung, die Einstufung ihrer Tätigkeiten bei der zuständigen Behörde oder bei einem nationalen Gericht zu beantragen. Das vorliegende Gericht möchte erstens wissen, ob dies mit Unionsrecht vereinbar ist und zweitens, ob Art. 11 Abs. 6 der ArbeitsschutzRL, der das Recht der Arbeitnehmer*innen beinhaltet, sich an die zuständige Behörde zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die von den Arbeitgeber*innen getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, unmittelbare Wirkung entfaltet.

Der Generalanwalt verneint eine unmittelbare Wirkung und sieht im vorliegenden Fall auch keinen Verstoß gegen die RL. Art. 9 der ArbeitsschutzRL hält Pflichten der Arbeitgeber*innen

¹ EuGH v. 13.07.2023 – C-765/21 – *Azienda Ospedale-Universita di Padova*, dazu HSI-Report 3/2023, S. 20.

² Vorabentscheidungsersuchen C-522/24 – *Ministero della Difesa*, dazu HSI-Report 3/2024, S. 25.

³ EGMR v. 29.04.2024 – Nr. 24622/22 – *Pasquinelli u.a. / San Marino*, vgl. hierzu Stöhr, HSI-Report 3/2024, S.10.

⁴ BVerfG v. 27.04.2022 – 1 BvR 2649/21, Rn. 236 ff.

u.a. zur Evaluierung der Gefahren am Arbeitsplatz und der gegen diese durchzuführenden Schutzmaßnahmen fest. Der Generalanwalt ist der Ansicht, dass unter diese Pflichten weder die Einstufung von Arbeitnehmer*innen in Risikogruppen noch die damit einhergehende Gewährung von Ausgleichsleistungen wie beispielsweise zusätzliche Urlaubstage fallen. Insbesondere eine Erhöhung der Rentenberechnungspunkte oder eine Herabsetzung des Rentenalters stehe nicht mit der Förderung der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit in Zusammenhang. Die Argumentation des EuGH zur Rs. *Podila u.a.*⁵ könne auf diesen Fall übertragen werden. Schon hier war entschieden worden, dass die Einstufung von Arbeitsplätzen, die Einfluss auf Gewährung und Höhe der Altersrente hat, nicht in den Anwendungsbereich der RL fällt.

Die Einschätzung des Generalanwalts ist insbesondere hinsichtlich der unmittelbaren Wirkung von Art. 11 Abs. 6 der ArbeitsschutzRL problematisch, berücksichtigt er doch nicht die jüngste Rechtsprechung des EuGH in der Rs. *K.L.*⁶ Hier hatte der EuGH entschieden, dass sekundärrechtliche Vorschriften, die den Grundsatz auf effektiven Rechtsschutz gem. Art. 47 EU-GRC konkretisieren, unmittelbar anwendbar sind, und damit den Zugang zum Recht eindeutig gestärkt.⁷ Im vorliegenden Fall gewährleistet das rumänische Recht keinen effektiven Zugang zu Behörden oder Gerichten zur Einstufung der Arbeitsbedingungen – würde eine unmittelbare Wirkung verneint, würde den Arbeitnehmer*innen Rechtsschutz verwehrt.

Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 05.06.2025 – C-345/24 – AGCOM

Rechtsvorschriften: Verordnung (EU) 2018/644 über grenzüberschreitende Paketzustelldienste; Art. 14, 114 und 169 AEUV

Schlagworte: Paketzustelldienste ohne grenzüberschreitenden Bezug – Informationspflichten über Arbeitsbedingungen und Rechtsschutz

Kernaussagen: Die VO (EU) 2018/644 ist auf sämtliche Anbieter*innen von Paketzustelldiensten anwendbar, unabhängig davon, ob sie im Inland oder grenzüberschreitend tätig sind. Die nationalen Regulierungsbehörden können Anbieter*innen von Paketzustelldiensten bestimmte Informationspflichten auferlegen, unter anderem auch zu den wirtschaftlichen Bedingungen und Rechtsschutzmöglichkeiten, die den beschäftigten Arbeitnehmer*innen gewährt werden.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio di Stato (Italien), eingegangen am 13.12.2023 – C-769/23 – Mara

Rechtsvorschriften: Art. 49 und 56 AEUV; Art. 67 RL 2014/24/EU über öffentliche Auftragsvergabe

Schlagworte: Öffentliche Auftragsvergabe – Kriterium niedrigster Preis – Bindung an einen Tarifvertrag

Erläuterungen: Für eine Ausschreibung des italienischen Verteidigungsministeriums für einen Dienstleistungsauftrag über die Beförderung von Gütern war als Kriterium der niedrigste

⁵ EuGH v. 21.03.2018 – C-133/17 und C-134/17 – *Podila u.a.*, hierzu HSI-Newsletter 1/2018, S. 25.

⁶ EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – *K.L.*, hierzu Klengel/Schlachter HSI-Report 1/2024, S. 4 ff.

⁷ Vgl. hierzu auch *Unselde*, EuZW 2024, 556.

Preis herangezogen worden. Dieses Vorgehen war von Konkurrent*innen mit dem Argument angefochten worden, dass dies nach dem italienischen Vergaberecht bei Aufträgen mit hoher Arbeitsintensität nicht vorgesehen sei. In diesen Fällen sei das beste Preis-Leistungs-Verhältnis heranzuziehen, in dessen Rahmen auch das Lohnniveau relevant werden kann. Das vorliegende letztinstanzliche Gericht stellt die Frage, ob die Niederlassungsfreiheit, der freie Dienstleistungsverkehr, der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und Art. 67 Abs. 2 RL 2014/24/EU über öffentliche Auftragsvergabe der Anwendung dieser nationalen Regelung entgegenstehen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Befristung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 08.05.2025 – C-212/24 – L.T.

Vorschriften: § 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, Anhang der RL 1999/70/EG

Schlagworte: Befristet Beschäftigte in der Landwirtschaft – Sozialversicherungsbeiträge – Ungleichbehandlung – Vergütung – Tarifvertrag

Kernaussagen: Die unterschiedliche Berechnung und Festsetzung von Sozialversicherungsbeiträgen bei befristeten und unbefristeten Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft ist eine ungerechtfertigte Diskriminierung, wenn sich die Berechnungsmethoden so darstellen: Die Sozialversicherungsbeiträge der befristet Beschäftigten werden auf Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ermittelt. Für unbefristet Beschäftigte wird hingegen eine festgelegte tägliche Pauschalarbeitszeit zugrunde gelegt.

Erläuterungen: Die Ungleichbehandlung von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen in der italienischen Landwirtschaft ermöglicht dem EuGH zufolge eine Schlechterstellung der befristet Beschäftigten. Während für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft Sozialversicherungsbeiträge für nicht geleistete Arbeitsstunden gezahlt werden können, ist diese Möglichkeit für befristet Beschäftigte ausgeschlossen. Einen sachlichen Grund für diese Benachteiligung konnte das Gericht nicht feststellen. Die Klägerin führte im Ausgangsverfahren an, dass die befristete Beschäftigung in der Landwirtschaft durch saisonale und kurzfristige Anforderungen gerechtfertigt sei. Der EuGH stellte jedoch klar, dass diese Argumentation nicht überzeuge, da sie sich lediglich auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses stützt und nicht erklärt, warum bei vergleichbarer Tätigkeit unterschiedliche Regelungen zur Sozialversicherungspflicht gelten sollen.

Erläuterungen: Siehe die Anmerkung von Langbein, S. 5.

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 05.06.2025 – C-543/23 – Gnattai

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

Schlagworte: Lehrkräfte – Befristung

Kernaussagen: Es verstößt nicht gegen Unionsrecht, die an gleichgestellten Schulen zurückgelegten Dienstzeiten befristeter beschäftigter Arbeitnehmer*innen bei deren unbefristeter Einstellung an einer staatlichen Schule für die Zwecke der Festlegung des Dienstalters und der Einstufung in eine Vergütungsgruppe unberücksichtigt zu lassen. Art. 20 und 21 EU-GRC sind im vorliegenden Fall nicht anwendbar.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Berufsrecht

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 03.04.2025 – C-807/23 – Jones Day

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV

Schlagworte: Rechtsanwaltsanwärter*innen – Zulassung zur Rechtsanwaltschaft – Anrechnung von Tätigkeiten im Ausland

Kernaussagen: Es ist unionsrechtswidrig, wenn ein Teil einer praktischen Ausbildung zur Rechtsanwältin bzw. zum Rechtsanwalt bei niedergelassenen Rechtsanwält*innen in diesem Mitgliedstaat absolviert werden muss. Den betroffenen Jurist*innen müsse es zumindest erlaubt sein, den Nachweis zu führen, dass im Ausland erbrachte Ausbildungszeiten mit der geforderten Ausbildung im betreffenden Mitgliedstaat vergleichbar sind.

Erläuterungen: Der EuGH hält die österreichischen Voraussetzungen für Rechtsanwaltsanwärter*innen aus dem EU-Ausland zur Erlangung der anwaltlichen Berufsberechtigung für unvereinbar mit dem Unionsrecht: Mit der in Art. 45 AEUV verankerten Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen sei es unvereinbar, dass „Verwendungszeiten“ zwingend im Inland erfolgen müssen. Geklagt hatte eine Rechtsanwältin, die in Frankfurt a.M. von einem österreichischen Anwalt ausgebildet wurde. Ihr Antrag auf Eintragung in die Liste der Rechtsanwaltsanwärter*innen war von der Rechtsanwaltskammer mit dem Argument abgelehnt worden, dass ihre praktische Ausbildung nicht durch Rechtsanwält*innen in Österreich erfolgt ist.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 08.05.2025 – C-115/24 – Österreichische Zahnärztekammer

Vorschriften: Art. 3 Buchstb. d PatientenRL 2011/24/EU; Art. 3 RL 2000/31/EG über den elektronischen Geschäftsverkehr; Art. 5 Abs. 3 BerufsankennungsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Telemedizin – Zahnarztberuf – grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung

Kernaussagen: Gesundheitsdienstleister*innen begeben sich nicht i.S.d. BerufsankennungsRL in einen anderen Mitgliedstaat, wenn sie Telemedizin erbringen. Hierfür wäre ein physischer Grenzübertritt erforderlich. Gesundheitsdienstleister*innen müssen nicht die dort geltenden „berufsständischen, gesetzlichen oder verwaltungsrechtlichen“ Berufsregeln einhalten. Der Niederlassungsfreiheit gem. Art. 49 AEUV steht es entgegen, wenn die Niederlassung von Wirtschaftsteilnehmer*innen im Aufnahmemitgliedstaat einer Erlaubnispflicht unterliegt

und die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit bestimmten Wirtschaftsteilnehmer*innen vorbehalten ist, es sei denn, diese Regelung ist durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Lietuvos vyriausiosios administracinės teisėsaugos departamento (Litauen), eingereicht am 12.05.2025 – C-324/25 – Lietuvos krepšinio lyga u. a.

Vorschriften: Art. 101 Abs. 1 Buchst. a AEUV

Schlagworte: Profisport – Wettbewerbseinschränkung – COVID-19-Pandemie

Erläuterung: Dem EuGH wird die Frage vorgelegt, ob eine Vereinbarung zwischen Basketballvereinen und ihrem Verband, den bei den Basketballvereinen beschäftigten Basketballspieler*innen die Gehälter nicht zu zahlen, als Einschränkungen des Wettbewerbs aufgrund der Festsetzung der Einkaufspreise für Dienstleistungen i.S.v. Art. 101 Abs. 1 Buchst. a AEUV anzusehen sind – und ob bei der Bewertung dieser Vereinbarung der wirtschaftliche und rechtliche Kontext im Zusammenhang mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie zu berücksichtigen ist.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Betriebsübergang

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 03.04.2025 – C-431/23 – Wibra België

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

Schlagworte: Begriff „Konkursverfahren“ – Betriebsübergang im Anschluss an eine Insolvenzeröffnung im Rahmen eines Verfahrens der gerichtlichen Reorganisation

Kernaussagen: Die Ausnahme vom Anwendungsbereich von Vorschriften der BetriebsübergangsRL gem. Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL erfasst Konkursverfahren, die im Anschluss an ein gerichtliches Reorganisationsverfahren durchgeführt werden, auch wenn eine hier erzielte Einigung über die Veräußerung des Betriebs vom zuständigen Gericht nicht genehmigt wurde, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Das durchgeführte Verfahren wurde tatsächlich zum Zweck der Auflösung des Vermögens der Veräußernden eröffnet,
- es steht unter der Aufsicht einer zuständigen öffentlichen Stelle und
- der Rückgriff auf dieses Verfahren ist nicht missbräuchlich.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 19.06.2025 – C-419/24 – Hôtel Plaza

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

Schlagworte: Berechnung der Betriebsgröße – Einbezug von Leiharbeitsbeschäftigten – regelmäßige Beschäftigung im Entleiherbetrieb

Kernaussagen: Der EuGH ist nicht für die Entscheidung über sämtliche Rechtsfragen zuständig, die die Mitgliedstaaten im Falle einer Massenentlassung treffen. Es genügt nicht, dass

eine Regelung in den Anwendungsbereich der MassenentlassungsRL fällt. Die RL muss vielmehr eine spezifische Verpflichtung auferlegen, die für den betreffenden Sachverhalt relevant wird. Dies ist bei der Verpflichtung nach französischem Recht, im Fall der Massenentlassung einen Plan zur Erhaltung der Arbeitsplätze zu entwickeln, nicht der Fall. Eine solche Pflicht ergibt sich nicht aus dem Unionsrecht.

Erläuterungen: Ein Hotelbetreiber baut 29 seiner 39 Stellen ab, da das Hotel renovierungsbedingt für längere Zeit schließen muss. Eine betroffene Mitarbeiterin klagt gegen ihre Kündigung und stützt sich insbesondere darauf, dass der Arbeitgeber einen Plan zum Erhalt der Arbeitsplätze nicht entwickelt habe. Dieser Plan ist jedoch nach französischem Recht im Fall einer Massenentlassung erforderlich. Die Bestimmungen zu Massenentlassungen sind nach französischem Recht erst ab einer Beschäftigtenzahl von 50 zu beachten. Im Hotel waren jedoch auch Leiharbeitskräfte zur Erbringung der Wartungs- und Reinigungsaufgaben tätig. Die praktisch sehr relevante und in der Literatur umstrittene Frage,⁸ ob diese im Rahmen der Schwellenwerte zu berücksichtigen sind, wurde auch im vorliegenden Verfahren nicht entschieden.⁹ Aus dieser Behandlung des Anwendungsbereichs des Unionsrechts können auch Folgerungen für die übergreifende Frage der Abgrenzung des unionalen und des mitgliedstaatlichen Grundrechtsschutzes bei der (übererfüllenden) Umsetzung von EU-RL gezogen werden (vgl. Art. 51 Abs. 1 EU-GRC).¹⁰

[→ zurück zur Übersicht](#)

5. Datenschutz

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 30.04.2025 – C-313/23 – Inspektorat kam Visshia sadeben savet

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV i.V.m. Art. 47 EU-GRC; Art. 4 Abs. 7 und 79 Abs. 1 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Beschäftigtendatenschutz – Justizinspektionen – Verlängerung der Amtszeit ohne gesetzliche Grundlage – Zugriff auf den Kontostand von Richter*innen und Staatsanwäl*innen – datenschutzrechtlich Verantwortliche*r

Kernaussagen: Der Grundsatz der Unabhängigkeit der Justiz steht einer mitgliedstaatlichen Praxis entgegen, nach der die Mitglieder eines Justizorgans, die die Integrität u.a. von Richter*innen überwachen, ihre Aufgaben über die in der Verfassung dieses Mitgliedstaats festgelegte gesetzliche Dauer ihrer Amtszeit fortführen, bis das Parlament neue Mitglieder gewählt hat. Im nationalen Recht muss es eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage mit klaren und präzisen Vorschriften geben, mit denen eine solche Fortführung der Amtsgeschäfte geregelt und zeitlich beschränkt wird. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten, die dem Bankgeheimnis unterliegen und u.a. Richter*innen sowie deren Familienangehörige betreffen, an eine Justizbehörde stellt eine Verarbeitung personenbezogener Daten i.S.d. DSGVO dar. Ein

⁸ Gegen die Berücksichtigung etwa *Spelge*, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Aufl. 2024, Art. 1 RL 98/59/EG. Rn. 30; zur Gegenauffassung *ErfK/Kiel*, 25. Aufl. 2025, § 17 Rn. 12.

⁹ Die Vorlage des BAG v. 16.11.2017, 2 AZR 90/17 (A) ist durch Rücknahme der Revision gegenstandslos geworden, so Pressemitteilung 31/18 des BAG v. 12.06.2018.

¹⁰ Hierzu näher etwa C. *Schubert*, in: Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, a.a.O., Art. 51 GRC Rn. 37 ff.

Gericht, das befugt ist, auf Antrag die Offenlegung von Daten über Bankkonten zu genehmigen, ist nicht als Verantwortlicher i.S.d. DSGVO einzustufen. Es ist auch keine Aufsichtsbehörde i.S.d. DSGVO, wenn es nicht mit der Überwachung der Anwendung der DSGVO beauftragt ist, um insbesondere die Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen bei der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu schützen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Gleichbehandlung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 10.04.2025 – C-584/23 – *Alcampo u.a.*

Rechtsvorschriften: Art. 4 GleichbehandlungsRL für soziale Sicherheit 79/7/EWG

Schlagworte: Arbeitsunfall – Rente wegen Berufsunfähigkeit – Bemessungsgrundlage bei Teilzeit aus Betreuungsgründen – Gleichbehandlung von Männern und Frauen – mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Kernaussagen: Mitgliedstaatliche Regelungen, welche die Erwerbsminderungsrente auf der Grundlage des zum Zeitpunkt des Arbeitsunfalles tatsächlichen gezahlten Gehalts berechnen, stellen keine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar, selbst wenn sie zum Anlass der Kinderbetreuung erfolgt ist.

Erläuterungen: Das vorliegende Gericht stellt eine grundsätzliche Frage: Verstößt es gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, wenn sich die Höhe einer Erwerbsminderungsrente verringert, weil die Antragstellerin mehr als zwei Jahre zuvor ihre Arbeitszeit reduziert hat, um Betreuungspflichten nachzukommen? Diese Reduzierung wird überwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass es keine mittelbare Diskriminierung darstellt, wenn für die Berechnung der Rente das tatsächliche letzte Gehalt herangezogen wird. Begründet wird diese Entscheidung damit, dass die GleichbehandlungsRL für soziale Sicherheit die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichtete, Vergünstigungen im Bereich der sozialen Sicherheit zu gewähren oder Leistungsansprüche aufgrund von Zeiträumen der Beschäftigungsunterbrechung wegen Kindererziehung vorzusehen. Zudem eignen sich die vorgelegten statistischen Daten nicht zur Feststellung einer Benachteiligung.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 15.05.2025 – C-623/23 – *Melban*

Rechtsvorschriften: Art. 1, 4 GleichbehandlungsRL für soziale Sicherheit 79/7/EWG; Art. 23 EU-GRC

Schlagworte: Gleichbehandlung von Frauen und Männern – Rentenzulage aufgrund von Elternschaft – unmittelbare Diskriminierung

Kernaussagen: Eine spanische Regelung zur Rentenzulage aufgrund von Elternschaft stellt eine unmittelbare Diskriminierung zulasten von Männern i.S.v. Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL für soziale Sicherheit und Art. 23 EU-GRC dar. Nach dieser nationalen Vorschrift erhalten Frauen, die eine beitragsbezogene Altersrente beziehen und ein oder mehrere Kinder haben, eine Rentenzulage. Die Gewährung einer solchen Zulage an Männer ist an zusätzliche

Voraussetzungen geknüpft. So muss bei Männern die berufliche Laufbahn anlässlich der Geburt oder Adoption ihrer Kinder unterbrochen oder beeinträchtigt worden sein.

Zulässig ist es hingegen, wenn die Gewährung der streitgegenständlichen Rentenzulage an einen Vater zum Wegfall der Rentenzulage der Mutter führt. Die Rentenzulage kann nur dem Elternteil gewährt werden, der eine niedrigere Altersrente bezieht. Ist dieser Elternteil der Vater, führt die Gewährung der Rentenzulage an den Vater zum Wegfall der Rentenzulage der Mutter.

Erläuterungen: Mit diesem Urteil wurden zwei spanische Verfahren mit ähnlich gelagerten Fällen abgeschlossen. Nach einer Vorschrift des spanischen Rentenrechts haben Mütter Anspruch auf eine Zulage zu den beitragsbasierten Ruhestandsrenten. Väter hingegen können diese Zulage nur beanspruchen, wenn sie weitere Voraussetzungen erfüllen. Mit dieser Regelung soll die im Vergleich zu Männern durchschnittlich geringere Altersrente von Frauen aufgrund von Kindererziehung durch eine Zulage verbessert und der entstandene Nachteil ausgeglichen werden.

Der EuGH stellte im ersten Verfahren eine Diskriminierung zulasten von Männern fest. Er begründete seine Entscheidung damit, dass Männer durch die Regelung der Rentenzulage schlechter gestellt sind als Frauen, obwohl sie sich in einer vergleichbaren Situation befinden können. Auch falle diese Regelung nicht unter eine Ausnahme zum Diskriminierungsverbot, etwa zum Schutz der Frau wegen Mutterschaft. Es bestehe kein Zusammenhang zwischen der Gewährung der Rentenzulage und Nachteilen, die einer Frau nach der Entbindung aufgrund ihrer Erwerbslosigkeit oder Mutterschaftsurlaub entstünden.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 03.04.2025 – C-5/24 – Pauni

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

Schlagworte: Mittelbare Diskriminierung wegen Behinderung – Kündigungsschutz – Tarifvertrag

Kernaussagen: Eine tarifvertragliche Regelung, derzufolge Arbeitnehmer*innen entlassen werden können, wenn ihre krankheitsbedingte Abwesenheit einen bezahlten Zeitraum von 180 Tagen pro Jahr überschritten hat, zu dem auf Antrag ein Zeitraum von höchstens 120 Tagen während eines Jahres hinzukommen kann, kann unionsrechtlich gerechtfertigt werden, selbst wenn nicht danach unterschieden wird, ob die*der Arbeitnehmer*in eine Behinderung hat oder nicht. Verfolgt die Regelung zwar das rechtmäßige Ziel, die Verfügbarkeit der Arbeitnehmer*innen für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zu gewährleisten, so darf sie aber nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung dieses Ziels erforderlich ist.

Erläuterungen: Die Klägerin unterfällt einem Tarifvertrag nach italienischem Recht, wonach – verkürzt gesagt – ein Anspruch auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes besteht, wenn die*der Beschäftigte innerhalb eines Jahres 180 Tagen erkrankt ist. Wird diese Grenze überschritten, gilt das Arbeitsverhältnis als aufgelöst, wobei ein Anspruch auf Abfindung entsteht. Der Zeitraum kann unter weiteren Voraussetzungen auf Antrag der Beschäftigten einmalig um 120 Tage („unbezahlter Urlaub“) verlängert werden. Eine Ausnahme von dieser Möglichkeit zur personenbedingten Kündigung besteht für an Krebs erkrankte Arbeitnehmer*innen, nicht aber generell für Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen. Die Klägerin, eine Person mit Behinderung, wurde von ihrem Arbeitgeber unter Verweis auf diese Regelung entlassen.

Fraglich ist zum einen, ob die Regelung eine unmittelbare Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellt. Zum anderen geht es um die Frage, ob die Gewährung (un-)bezahlten Urlaubs nach dem Zeitraum von 180 bzw. 120 Tagen eine angemessene Vorkehrung gem. Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL sein kann. Als Sanktion für die Diskriminierung komme die Nichtigkeit einer entsprechenden Kündigung und die Verpflichtung des Arbeitgebers, den erlittenen Schaden zu ersetzen, in Betracht. Da in Italien viele Tarifverträge vergleichbare Regelungen enthalten, hat der Ausgang des Verfahrens übergreifende Bedeutung.

Dem Generalanwalt ist darin zu folgen, dass die Regelung eine mittelbare Benachteiligung aufgrund der Behinderung darstellt. Nach Ansicht des Generalanwalts kann diese jedoch gerechtfertigt sein – jedenfalls soweit sie vom Ziel, dass Arbeitnehmer*innen für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit verfügbar sein sollen, gedeckt ist. Die Erwägungen zur Rechtfertigung beziehen sich aber – wenn man ihnen folgen mag – auf die gesamte Regelung, nicht spezifisch auf die besondere Benachteiligung von Menschen mit Behinderung. Es ist nicht ersichtlich, dass der gewünschte arbeitsmarktpolitische Zweck verpuffte, wenn die Ausnahme von ihrer Anwendung auf alle Menschen mit anerkannter Behinderung ausgeweitet würde. Nimmt man – insofern naheliegend – eine Verletzung des Verbots der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen an, so stellt der Sachverhalt ein diskriminierungsrechtliches Pendant zur BVerfG-Entscheidung zu unterschiedlichen Nachtarbeitszuschlägen¹¹ dar. Während die Entscheidung des BVerfG im Bereich des allgemeinen Gleichheitssatzes spielte, kommt vorliegend das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Merkmals der Behinderung zum Tragen. Bemerkenswerterweise geht der Generalanwalt im Rahmen seiner Beurteilung zwar auf das grundrechtliche Diskriminierungsverbot gemäß Art. 21 EU-GRC ein. Er erwähnt aber mit keinem Wort, in welchem Verhältnis die Kollektivvertragsfreiheit gemäß Art. 28 EU-GRC dazu steht. Auf dem Terrain des Diskriminierungsschutzes ist ein Anspruch der Diskriminierten auf die vorenthaltene Leistung als Rechtsfolge für eine unzulässige Diskriminierung gefestigte Rechtsprechung des EuGH – und zwar auch, wenn die Diskriminierung auf Kollektivverträgen beruht.¹² Das schließt nicht aus, dass die Tarifparteien Gelegenheit haben, von einer „primären Korrekturkompetenz“ Gebrauch zu machen – kommen sie aber zu keiner Einigung, haben diejenigen, die eine Diskriminierung erfahren haben, Anspruch auf die vorenthaltene Leistung.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italien), eingereicht am 06.05.2025 – C-320/25 – Lertimene

Vorschriften: Art. 2 Abs. 1 Buchst. b RL 2006/54/EG; RL 2000/78/EG; Art. 21 und 23 EU-GRC

Schlagnote: Ausschluss aus dem Auswahlverfahren für den Polizeidienst – Tätowierung – Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Erläuterung: Ist eine Vorschrift, die den Ausschluss einer Bewerberin vom Auswahlverfahren für die Aufnahme in den Polizeidienst wegen einer Tätowierung erlaubt, wenn diese nur in den

¹¹ BVerfG v. 11.12.2024 – 1 BVR 1109/21 u.a.

¹² In diesem Sinne zum Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bereits EuGH v. 08.04.1976 – C-43/75 – *Defrenne II*, Rn. 15, 21; EuGH v. 07.02.1991 – C-184/89 – *Nimz*, insbes. Rn. 20; zur Arbeitnehmerfreizügigkeit EuGH v. 15.01.1998 – C-15/96 – *Schöning-Kougebetopoulou*, Rn. 35; zum Prinzip der Anpassung nach oben EuGH v. 09.03.2017 – C-406/15 – *Milkova*, Rn. 65 m.w.N.; siehe auch *Gallner*, NZA 2025, 877, 879 f.; *Spelge*, NZA 2025, 288 f.; *Zwanziger*, AuR 2025, 234, 248 f.

Fällen sichtbar ist, in denen die für repräsentative Anlässe vorgesehene ordentliche Uniform in der Ausführung mit Rock und Pumps getragen wird, unionsrechtswidrig?

Klage der Kommission vom 22.12.2023 – C-799/23 – Kommission / Slowakische Republik

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. b AntirassismusRL 2000/43/EG

Schlagworte: Mittelbare Diskriminierung – Unterbringung von Roma-Kindern in Sonderschulen und -klassen

Erläuterungen: Die Europäische Kommission hat im Rahmen eines gegen die Slowakische Republik gerichteten Vertragsverletzungsverfahrens Klage vor dem EuGH eingereicht. Gerügt werden die systematischen und andauernden Verstöße gegen die AntirassismusRL durch die Unterbringung und Absonderung von Roma-Kindern in Sonderschulen und Sonderklassen für Kinder mit geistiger oder anderer Behinderung. Vorausgegangen war die Einleitung des Vertragsverletzungsverfahrens im Jahr 2015 und die Übermittlung einer mit Gründen versehenen Stellungnahme im Jahr 2019. Die daraufhin von der Slowakischen Republik erlassenen Gesetzesreformen und anderen Maßnahmen reichten nach Auffassung der Kommission jedoch nicht aus, um der mittelbaren Diskriminierung wirksam entgegenzutreten.¹³ Auch der EGMR hat sich unlängst mit dem Thema befasst.¹⁴

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Massenentlassung

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Supremo Tribunal de Justiça (Portugal), eingegangen am 23.04.2024 – C-293/24 – Ferreira da Silva e Brito u.a.

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

Schlagworte: Betriebsübergang – Massenentlassung – Staatshaftung

Erläuterungen: Das vorliegende Gericht fragt im Zusammenhang der Staatshaftung wegen unzutreffender Richtlinienanwendung danach, ob der Begriff „Betriebsübergang“ i.S.d. BetriebsübergangsRL einen Sachverhalt erfasst, bei dem eine Fluggesellschaft aufgrund der Entscheidung ihrer Mehrheitsaktionärin aufgelöst wird, und im Kontext der Liquidation beispielsweise Charterflüge von der Mehrheitsaktionärin durchgeführt wurden. Liegt in der Rechtsanwendung und der unterlassenen Vorlage an den EuGH ein hinreichend qualifizierter Verstoß gegen das Unionsrecht?

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹³ Vgl. die PM der Europäischen Kommission v. 19.04.2023.

¹⁴ EGMR v. 27.02.2025 – Nr. 29359/22 – [Salay / Slowakei](#).

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 12.06.2025 – C-7/24 – Deutsche Rentenversicherung Nord und BG Verkehr

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

Schlagworte: Arbeitsunfall mit Todesfolge – Regressanspruch des Trägers

Kernaussagen: Ein Sozialversicherungsträger, der eine Witwen- oder Witwerrente zahlt, kann auch dann Regressansprüche gegenüber Schädiger*innen in einem anderen Mitgliedstaat geltend machen, wenn der Arbeitsunfall in diesem Mitgliedstaat erfolgte und dort keine gleichartige Rentenleistung vorgesehen ist. Es genügt, dass in den Rechtsvorschriften der betroffenen Mitgliedstaaten Leistungen vorgesehen sind, die im Hinblick auf ihren Gegenstand und Zweck in Bezug auf ein schadenauslösendes Ereignis – wie einen Arbeitsunfall – insgesamt hinreichend vergleichbar sind.

Erläuterungen: Ein dänisches Gericht legte dem EuGH eine Frage zur Auslegung von Art. 85 Abs. 1 KoordinierungsVO vor. Es wollte wissen, ob ein Regressanspruch eines Trägers gem. Art. 85 Abs. 1 voraussetzt, dass die Sozialleistungen, deren Erstattung begehrt wird, ihrem Wesen nach mit den Leistungen vergleichbar sind, die Geschädigte nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem der Schaden eingetreten ist, verlangen können. Hintergrund war der tödliche Arbeitsunfall eines deutschen Arbeitnehmers in Dänemark. Aufgrund dieses Unfalls erhielt seine Witwe nach dänischem Recht vom Schädiger entgangenen Unterhalt, jedoch keine Witwenrente. Da der verstorbene Arbeitnehmer dem deutschen Sozialversicherungssystem unterlag, erhielt die Witwe zusätzlich eine Witwenrente von der deutschen Rentenversicherung und der gesetzlichen Unfallversicherung auf Grundlage deutschen Rechts (§ 46 SGB VI). Gem. § 116 SGB X gingen die Ansprüche der Witwe gegenüber dem Schädiger auf die deutschen Sozialversicherungsträger über. Diese forderten vom Schädiger sowie dessen Haftpflichtversicherung die Erstattung der an die Witwe gezahlten Leistungen. Doch dies wurde verweigert.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts *Emiliou* vom 03.04.2025 – C-525/23 – *Oti*

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 Buchst. e REST-RL 2016/801

Schlagworte: Einreise und Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen u.a. zu Forschungs-, Studien- und Ausbildungszwecken – ausreichende Existenzmittel

Kernaussagen: Mitgliedstaaten können sich nicht auf den Begriff „ausreichende Existenzmittel“ berufen, um die Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung zu Forschungs-, Studien und Ausbildungszwecken davon abhängig zu machen, dass die Mittel von den Antragsteller*innen dauerhaft, d.h. als Schenkung und nicht als Darlehen, erworben worden sind und die Antragsteller*innen ohne jede Einschränkung über sie verfügen können. Eine Aufenthaltsgenehmigung kann auch nicht allein aus dem Grund verweigert werden, dass die Angaben der Antragsteller*innen den Mitteln, insbesondere zu deren Erwerb und deren Dauerhaftigkeit, während des Verfahrens nicht übereinstimmend waren, ohne ihnen Gelegenheit zu geben, diese Angaben zu präzisieren, oder sie darüber zu unterrichten, dass der Antrag aus diesem Grund abgelehnt werden könnte.

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 05.06.2025 – C-743/23 – GKV-Spitzenverband

Rechtsvorschriften: Art. 13 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 i.V.m. Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/20092

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

Kernaussagen: Bei der Auslegung des Begriffs "wesentlicher Teil der Tätigkeit" ist die gesamte, einschließlich der in Drittstaaten ausgeübte, Beschäftigung zu berücksichtigen.

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 Saarland ist fraglich, ob bei der Bestimmung des zuständigen Staates diese Beschäftigungszeiten 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 i.V.m. Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO ausmachen würde. Nach Ansicht des Generalanwalts sind alle Tätigkeitsorte der Person zu berücksichtigen.

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 12.06.2025 – C-296/24 – Jouxy

Rechtsvorschriften: Art. 1 Buchstb. i, Art. 67 KoordinierungsVO (EG) 883/2004; Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) 492/2011

Schlagworte: Kindergeld – "Familienangehöriger" – "Aufkommen für den Unterhalt" – Ausschluss des Kindes des Ehegatten oder der Lebenspartner*innen von gebietsfremden Arbeitnehmer*innen

Kernaussagen: Der Begriff des „Aufkommens für den Unterhalt“ eines Kindes des Ehegatten oder der*s eingetragenen Lebenspartner*in von Grenzgänger*innen¹⁵ ist dahin zu verstehen, dass dem Kind das in Rede stehende Kindergeld mittelbar zugutekommt, am gemeinsamen Wohnsitz wohnt und mit der*dem betreffenden Arbeitnehmer*in in einer familiären Gemeinschaft lebt.

Erläuterungen: Die Kläger*innen des Ausgangsverfahren arbeiten in Luxemburg, wohnen aber in verschiedenen anderen europäischen Staaten. Nach luxemburgischem Recht erhalten Grenzgänger*innen nur für Kinder, die unter den Begriff "Familienangehörige" fallen, Kindergeld. Der Generalanwalt ist hingegen der Ansicht, dass entscheidend ist, ob der*die Grenzgänger*in für den Unterhalt eines Kindes aufkommt – unabhängig davon, ob sie in einem Abstammungsverhältnis zueinanderstehen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Corte costituzionale (Italien), eingereicht am 27.02.2024 – C-151/24 – Luevi

Vorschriften: Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL 2011/98/EU

Schlagworte: Grundrentenzuschlag – kombinierte Erlaubnis – Drittstaatsangehörige

¹⁵ Zur Definition vgl. Art. 1 Buchst. f KoordinierungsVO Nr. 883/2004.

Erläuterungen: Muss ein Grundrentenzuschlag, der Ausländer*innen, die im Besitz einer langfristigen Aufenthaltsberechtigung in der EU sind, gewährt wird, auch auf Ausländer*innen ausgeweitet werden, die im Besitz einer kombinierten Erlaubnis sind?

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich), eingereicht am 18.02.2025 – C-142/25 – Pensionsversicherungsanstalt

Vorschriften: Art. 44 Abs. 2 Satz 1 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009; Titel II KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 21 AEUV

Schlagworte: Koordinierung der Versorgung bei Invalidität sowie der Alters- und Hinterbliebenenrente – Kindererziehungszeiten – Freizügigkeit

Erläuterungen: Der OGH legt dem EuGH die Frage vor, wie Art. 44 Abs. 2 Hs. 1 KoordinierungsVO auszulegen ist: Fallen unter die Nichtberücksichtigung der Kindererziehungszeit des zuständigen Mitgliedsstaats Rechtsvorschriften, die die Kindererziehungszeit generell nicht oder nur in einem konkreten Fall nicht berücksichtigen? Auch die zweite Frage dreht sich um die Berücksichtigung von Erziehungszeiten.

→ [zurück zur Übersicht](#)

9. Whistleblowing

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Cour d'appel de Bruxelles (Belgien), eingegangen am 28.05.2024 – C-376/24 – FSMA

Rechtsvorschriften: Art. 3 MarktmissbrauchsRL 2003/6; MarktmissbrauchsVO Nr. 596/2014; WhistleblowerRL

Schlagworte: Öffentliche Bekanntgabe von „Insider-Informationen“ – Schutz von Whistleblower*innen

Erläuterungen: Im Verfahren beruft sich ein Politiker auf den Schutz für Whistleblower*innen, der selber keine Arbeitsbeziehung zum kritisierten Unternehmen hat; die Whistleblower-RL selbst ist aber nicht Gegenstand der Auslegungsfragen. Ein Politiker, ehemaliger Minister und Mitglied einer Oppositionspartei, hat Insider-Informationen in den Medien (Radio und Internetseiten von Printmedien) bekannt gemacht, um eine öffentliche Debatte über ein Privatisierungsvorhaben anzuregen. Es stellt sich die Frage, ob sich der Anwendungsbereich der MarktmissbrauchsVO auf Journalist*innen beschränkt oder Personen wie Politiker*innen einbezieht.

→ [zurück zur Übersicht](#)

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

1. Diskriminierungsverbot

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (1. Sektion) vom 15.05.2025 – Nr. 29265/22 – D.J. / Slowenien

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

Schlagworte: Kündigungsschutz für Schwangere – unterschiedliche Behandlung von leitenden Angestellten und Arbeitnehmerinnen

Kernaussage: Die ungünstigere Behandlung von leitenden Angestellten gegenüber Arbeitnehmerinnen im Hinblick auf den Kündigungsschutz aufgrund einer Schwangerschaft ist wegen der herausgehobenen Funktion dieses Personenkreises im Unternehmen sachlich gerechtfertigt.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war seit 2011 Prokuristin eines kommunalen Eigenbetriebes. Vertraglich war vereinbart, dass ihr Beschäftigungsverhältnis als leitende Angestellte mit dem Erlöschen der Prokura endet und der Arbeitgeber sie anschließend auf einem ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz als Arbeitnehmerin weiterbeschäftigt. Zum 31.01.2014 endete die Prokura und der Betrieb erklärte das Beschäftigungsverhältnis mit der Beschwerdeführerin insgesamt für beendet. Am 05.02.2014 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, dass sie schwanger sei, wovon sie am 27.01.2014 Kenntnis erlangt habe und forderte ihn wegen des deshalb bestehenden gesetzlichen Kündigungsschutzes zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auf. Das Unternehmen lehnte eine Weiterbeschäftigung mit der Begründung ab, dass sich der Kündigungsschutz für Schwangere nur auf arbeitgeberseitige Kündigungen beziehe, nicht aber auf andere Formen der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Die innerstaatlichen Gerichte haben eine dagegen erhobene Klage letztinstanzlich abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass sie als leitende Angestellte gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen, die nach innerstaatlichem Recht Kündigungsschutz bei bestehender Schwangerschaft haben, ungünstiger behandelt wird, ohne dass es hierfür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Sie rügt daher einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 8 EMRK.

Der Gerichtshof hebt zunächst hervor, dass die von den innerstaatlichen Gerichten getroffene Differenzierung zwischen arbeitgeberseitigen Kündigungen und anderen Beendigungstatbeständen, insbesondere solchen, die vertraglich vereinbart sind, nicht unangemessen ist. Selbst wenn die Voraussetzungen von Art. 14 EMRK vorliegend erfüllt sein sollten, ist die unterschiedliche Behandlung der Beschwerdeführerin als leitende Angestellte im Verhältnis zu schwangeren Arbeitnehmerinnen sachlich gerechtfertigt. Eine Prokuristin nimmt in einem Unternehmen im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen regelmäßig eine herausgehobene Stellung ein

und ist in hohem Maße unabhängig von Weisungen des Arbeitgebers. Ihr den Kündigungsschutz wegen einer Schwangerschaft zu versagen, ist daher aus objektiven Gründen nicht unangemessen.

Die Beschwerde wurde daher als offensichtlich unbegründet i.S.v. Art. 35 Abs. 3 EMRK zurückgewiesen und für unzulässig erklärt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 35357/24 – Mujanović / Bosnien und Herzegowina (4. Sektion) – eingereicht am 26.11.2024 – zugestellt am 09.05.2025

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 9 EMRK (Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit)

Schlagworte: Militärdienst – Tragens eines Hidschabs – Verbot

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist Mitglied der Streitkräfte. Aufgrund einer Verordnung über das ordnungsgemäße Tragen der Uniform ist es ihr untersagt, während des Dienstes ein traditionelles islamisches Kopftuch zu tragen. Sie macht geltend, dadurch gegenüber muslimischen Männern, denen das Tragen eines Bartes als Ausdruck der islamischen Tradition erlaubt ist, aus religiösen Gründen diskriminiert zu werden.

Die Beschwerde betrifft die Fragen, ob die Beschwerdeführerin durch das Verbot an der Ausübung ihrer Religionsfreiheit gehindert¹ und ob sie durch die Ausübung dieses Rechts diskriminiert wird.²

Nr. 39591/23 – Maniscalchi / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 25.10.2023 – zugestellt am 01.04.2025

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

Schlagworte: Anspruch auf Erwerbsminderungsrente – Differenzierung zwischen Beamt*innen und Angestellten des öffentlichen Dienstes

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin wurde wegen einer Erwerbsunfähigkeit vorzeitig aus einem Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst entlassen. Nach innerstaatlichem Recht kann in einem solchen Fall eine alters- und beitragsunabhängige Erwerbsminderungsrente beansprucht werden. Die Geltendmachung des Anspruchs ist fristgebunden, wobei die Frist nur für Angestellte, nicht aber für Beamt*innen gilt. Der Antrag der Beschwerdeführerin wurde mit der Begründung abgewiesen, dass sie als Angestellte die Antragsfrist versäumt habe.

Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 aufgrund der unterschiedlichen Behandlung von Beamt*innen und Angestellten.³

¹ EGMR v. 05.12.2017 – Nr. 57792/15 – *Hamidović / Bosnien und Herzegowina*; EGMR v. 26.11.2015 – Nr. 64846/11 – *Ebrahimian / Frankreich*; EGMR v. 15.01.2013 – Nrn. 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10 – *Eweida u. a. / Vereinigtes Königreich*.

² EGMR v. 15.01.2013 – Nrn. 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10 – *Eweida u. a. / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 24.01.2006 – Nr. 65500/01 – *Kurtulmuş / Türkei*; EGMR v. 15.01.2001 – Nr. 42393/98 – *Dahlab / Schweiz*.

³ EGMR v. 09.06.2022 – Nr. 49270/11 – *Savickis u. a. / Lettland*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – *Fábián / Ungarn*; EGMR v. 13.07.2010 – Nr. 7205/07 – *Clift / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 15.09.2009 – Nr. 10373/05 – *Moskal / Polen*; EGMR v. 18.02.2009 – Nr. 55707/00 – *Andrejeva / Lettland*; EGMR v. 12.04.2006 – Nr. 65731/01 und 65900/01 – *Stec u. a. / Vereinigtes Königreich*.

Nr. 15638/23 – Ivandić / Kroatien (2. Sektion) – eingereicht am 03.04.2023 – zugestellt am 13.05.2025

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

Schlagworte: Ablehnung einer Bewerbung – Befangenheit wegen Beschäftigung der Ehefrau in gleicher Position

Erläuterungen: Die Bewerbung des Beschwerdeführers auf einen Beförderungsposten wurde mit der Begründung abgelehnt, dass seine Ehefrau bei derselben Behörde auf einem vergleichbaren Dienstposten beschäftigt wird.

In der Entscheidung des EGMR wird es darauf ankommen, ob die Ablehnung der Bewerbung einen Angriff in das Privatleben bedeutet,⁴ und ob der Beschwerdeführer wegen seines Familienstandes benachteiligt wird.⁵ Überdies ist zu prüfen, ob das Bewerbungsverfahren vor den innerstaatlichen Behörden unter dem Schutz von Art. 6 EMRK steht.⁶

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Koalitionsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 10992/24 – Pálsdóttir / Island (3. Sektion) – eingereicht am 11.04.2024 – zugestellt am 04.04.2025

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

Schlagworte: Wechsel der Gewerkschaftsmitgliedschaft – ein Betrieb, eine Gewerkschaft

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die Frage, ob Arbeitgeber*innen nach dem Wechsel von Mitarbeiter*innen in eine andere Gewerkschaft verpflichtet sind, die von dieser Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge anzuwenden. Die innerstaatlichen Gerichte haben die Klage der Beschwerdeführerin mit der Begründung abgewiesen, dass nach den gesetzlichen Bestimmungen Arbeitgeber*innen berechtigt seien, nur mit einer Gewerkschaft für die Beschäftigten Tarifverhandlungen zu führen. Dies gelte auch dann, wenn die Arbeitnehmer*innen ihrerseits das Recht haben, frei darüber zu entscheiden, welcher Gewerkschaft sie beitreten. Deshalb seien Arbeitgeber*innen auch nicht verpflichtet, die Tarifverträge anderer Gewerkschaften anzuwenden.

Der Gerichtshof wird zu entscheiden haben, ob eine mittelbare Verpflichtung der Arbeitnehmer, der Gewerkschaft beizutreten, die mit ihrem Arbeitgeber Tarifverträge abschließt, gegen die sich aus Art. 11 EMRK ergebende Koalitionsfreiheit verstößt.⁷

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁴ EGMR v. 16.12.2021 – Nr. 44691/14 – *Budimir / Kroatien*; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

⁵ EGMR v. 02.11.2010 – Nr. 3976/05 – *Şerife Yiğit / Türkei*.

⁶ EGMR v. 19.07.2011 – Nr. 16924/08 – *Majski / Kroatien*.

⁷ EGMR v. 27.04.2010 – N. 20161/06 – *Vörður Ólafsson / Island*; EGMR v. 11.01.2006 – Nrn. 52562/99 und 52620/99 – *Sørensen und Rasmussen / Dänemark*.

3. Meinungsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 24886/23 – Harutyunyan / Armenien (5. Sektion) – eingereicht am 01.11.2023 – zugestellt am 23.04.2025

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Richter*innendienst – öffentliche Kritik am Vorsitzenden des obersten Justizrates – Entscheidung in Abwesenheit

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde infolge einer Entscheidung des obersten Justizrats (SJC), dem die Disziplinaraufsicht für die Richter*innen des Landes obliegt, entlassen, nachdem er den Vorsitzenden dieses Gremiums öffentlich der fehlenden Unabhängigkeit bezichtigt hatte. Von einer mündlichen Anhörung zu den Vorwürfen wurde der Beschwerdeführer ausgeschlossen und die Entscheidung wurde sowohl in seiner als auch in Abwesenheit seines Prozessbevollmächtigten getroffen.

Zu prüfen ist, ob ein Eingriff in das Recht des Beschwerdeführers auf freie Meinungsäußerung unter den Voraussetzungen von Art. 10 EMRK gerechtfertigt war.⁸ Weiter ist fraglich, ob der Ausschluss des Beschwerdeführers von der mündlichen Anhörung dem Öffentlichkeitsprinzip widerspricht und dadurch auch der Grundsatz der Waffengleichheit verletzt wurde.⁹ Schließlich wird der Gerichtshof zu entscheiden haben, ob die Entlassung des Beschwerdeführers einen Eingriff in sein Privatleben bedeutet.¹⁰

Nr. 36840/24 – Chiariglione / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 05.12.2024 – zugestellt am 22.04.2025

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Militärangehörige – Suspendierung vom Dienst – öffentliche Kritik an Aufarbeitung der Covid-19-Pandemie

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, Angehöriger der italienischen Armee, wurde für zwölf Monate vom Dienst suspendiert, was mit einer 50%igen Kürzung der Dienstbezüge in diesem Zeitraum einherging. Er hatte zuvor in einem auf YouTube veröffentlichten Video die Aufarbeitung der Covid-19-Pandemie innerhalb der Armee durch die italienische Militärführung kritisiert.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass durch die Disziplinarmaßnahme in seine Meinungsfreiheit eingegriffen werde und sie deshalb nicht nur rechtswidrig, sondern auch unverhältnismäßig sei.¹¹

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁸ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

⁹ EGMR v. 06.11.2018 – Nr. 55391/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal; EGMR v. 26.07.2018 – Nr. 10978/06 – Bartaia / Georgien; EGMR v. 01.03.2006 – Sejdovic / Italien.

¹⁰ EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – Oleksandr Volkov / Ukraine.

¹¹ EGMR v. 29.03.2016 – Nr. 56925/08 – Bédat / Schweiz; EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 27510/08 – Perinçek / Schweiz; EGMR v. 07.02.2012 – Nr. 39954/08 – Axel Springer AG / Deutschland.

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 03.06.2025 – Nrn. 20641/20 und 20644/20 – Selimi und Krasnići / Serbien

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

Schlagworte: Einstellung der staatlichen Altersrente – internationale Verwaltung des Kosovo – Recht auf wirksame Beschwerde

Kernaussage: Wird ein vor staatlichen Behörden oder Gerichten geführtes Verfahren auch nach vielen Jahren nicht abgeschlossen, ist die Tatsache, dass Anspruchsteller*innen vor einer behördlichen oder gerichtlichen Entscheidung altersbedingt versterben, hinreichender Beweis dafür, dass die Möglichkeit eines wirksamen Rechtsbehelfs nicht gegeben war.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen bezogen seit 1990 bzw. 1985 vom serbischen Renten- und Invaliditätsfonds (SPDIF) eine staatliche Alters- bzw. Invalidenrente, die von der kosovarischen Zweigstelle des SPDIF ausgezahlt wurde. Nachdem der Kosovo infolge der militärischen Intervention der NATO 1999 unter internationale Verwaltung gestellt wurde, stellte der SPDIF die Rentenzahlungen an die Beschwerdeführer*innen mit der Begründung ein, dass die serbischen Behörden die laufenden Rentenversicherungsbeiträge zur Finanzierung der Rentenzahlungen im Kosovo nicht mehr erheben konnten.

Unmittelbar nach Aussetzung der Rentenzahlungen forderten die Beschwerdeführer*innen die SPDIF wiederholt sowohl zur Zahlung der staatlichen Rente seit 1999 als auch deren Weitergewährung in der Zukunft auf, ohne dass ihre Anträge beschieden wurden. Erst in den Jahren 2013 bzw. 2017 erließ die SPDIF ablehnende rechtsmittelfähige Bescheide. Dagegen eingelegte Rechtsmittel wurden im Jahr 2022 mit fragwürdigen, z. T. mit vermeintlichen Formfehlern begründeten Entscheidungen von der SPDIF zurückgewiesen. Über die dagegen erhobenen Klagen war zum Zeitpunkt der Einreichung der Beschwerde an den Gerichtshof im Jahr 2020 noch nicht entschieden.

Die Beschwerdeführer*innen sind in den Jahren 2024 bzw. 2021 verstorben. Deren Erb*innen führten die Rechtsstreite sowohl vor den innerstaatlichen Gerichten als auch vor dem Gerichtshof als Rechtsnachfolger*innen weiter.

Mit der Beschwerde wird ein Eingriff in das Recht auf Schutz des Eigentums durch die Einstellung der Rentenzahlung geltend gemacht. Darüber hinaus rügen die Beschwerdeführer*innen wegen der überlangen Verfahrensdauer einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK.

Der Gerichtshof ist im Hinblick auf die Zulässigkeit der Beschwerde gem. Art. 35 Abs. 1 EMRK der Auffassung, dass den Beschwerdeführer*innen wegen der Verzögerung der Verfahren durch die innerstaatlichen Behörden kein wirksamer Rechtsbehelf gegen die zukünftige Versagung der Rente zur Verfügung stand.¹²

Bereits in seinem Urteil *Grudić*¹³ hatte der Gerichtshof darauf hingewiesen, dass die Aussetzung der Altersrente durch die SPDIF aufgrund der internationalen Verwaltung des Kosovo nicht im Einklang mit dem serbischen Recht stand. Diese Rechtsprechung ist auf den vorlie-

¹² EGMR v. 21.05.2002 – Nr. 28856/95 – *Jokela / Finnland*; EGMR v. 22.09.1994 – Nr. 13616/88 – *Hentrich / Frankreich*; EGMR v. 24.10.1986 – Nr. 9118/90 – *AGOSI / Vereinigtes Königreich*.

¹³ EGMR v. 17.04.2012 – Nr. 31952/08 – *Grudić / Serbien*.

genden Fall anzuwenden. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die Beschwerdeführer*innen keine Möglichkeit hatten, den Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 wirksam anzufechten. Hierfür spricht vor allem, dass die Beschwerdeführer*innen vor dem Abschluss der viele Jahre dauernden behördlichen und gerichtlichen Verfahren verstorben sind.

Den nationalen Gerichten sind im Fall von Streitigkeiten betreffend die Zahlung staatlicher Renten besondere Sorgfaltspflichten auferlegt. Entsprechende Maßnahmen sind innerhalb angemessener Fristen zu ergreifen, da eine zügige Erledigung dieser Verfahren für die Anspruchsteller*innen wegen ihres Alters regelmäßig von existenzieller Bedeutung ist.¹⁴ Gemessen daran haben die innerstaatlichen Gerichte die Verfahren nicht in angemessener Zeit erledigt.

Der Gerichtshof hat daher sowohl auf einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 als auch gegen Art. 6 EMRK erkannt und den Erb*innen der Beschwerdeführer*innen eine Entschädigung i.H.v. 5.000 € bzw. 2.000 € zugesprochen.

Urteil (2. Sektion) vom 10.06.2025 – Nrn. 34280/17 und 71800/17 – *Al und Demirci / Türkei*

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

Schlagworte: Anspruch auf eine Rentenzulage – verspätete Zahlung nach erfolgreichem Rechtsstreit – Berücksichtigung des inflationsbedingten Wertverlustes

Kernaussage: Auch wenn grundsätzlich ein inflationsbedingter Wertverlust einer Forderung nicht von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützt ist, kann eine erhebliche Abweichung von ihrem Wert zum Zeitpunkt des Entstehens gegenüber dem Wert am Tag der Erfüllung einen unverhältnismäßigen Eingriff in das Eigentum bedeuten.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin *Al* und der zwischenzeitlich verstorbene Vater der Beschwerdeführerin *Demirci* bezogen seit 1993 bzw. 1989 eine Altersrente. Sie beanspruchten vom Sozialversicherungsträger eine weitere Ruhestandszulage, die ihnen zunächst nicht gewährt wurde, da sie die hierfür erforderlichen Voraussetzungen vermeintlich nicht erfüllten. Nach erfolgreichen Rechtsstreiten wurde ihnen die Ruhestandszulage als einmalige Entschädigung im Jahr 2013 zugesprochen. Der Sozialversicherungsträger berechnete die Zulagen auf der Basis des zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand zu zahlenden Ruhegehalts und zahlte Beträge i.H.v. ca. 20 € bzw. 4,40 € aus. Dagegen erhoben die Beschwerdeführerinnen Klagen, mit der sie die Zahlung der Ruhestandszulagen unter Berücksichtigung der bis zum Zahlungszeitpunkt maßgeblichen Inflationsraten von 44.772 % bzw. 312.727 % forderten, was Entschädigungen von 9.290 € bzw. 13.700 € entsprochen hätte. Die innerstaatlichen Gerichte entschieden gegen die Beschwerdeführerinnen.

Die Beschwerdeführerinnen vertreten vor dem Gerichtshof die Auffassung, dass durch den massiven inflationsbedingten Wertverlust der Ruhestandszulage, der vom Sozialversicherungsträger nicht ausgeglichen wurde, in ihr durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschütztes Eigentum eingegriffen wurde.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist ein Eingriff in das Recht auf Schutz des Eigentums durch den Staat nur zulässig, wenn das den Eingriff rechtfertigende öffentliche Interesse und gegen das Interesse des Einzelnen abgewogen wird.¹⁵ Zwar sind die Staaten nicht verpflichtet, Maßnahmen zum Ausgleich der Inflationsrate und zum Erhalt von Vermögenswerten

¹⁴ EGMR v. 26.06.2006 – Nr. 38550/02 – *Počučka / Kroatien*; EGMR v. 11.10.2001 – Nr. 38073/97 – *H. T. / Deutschland*.

¹⁵ EGMR v. 05.01.2000 – Nr. 33202/96 – *Beyeler / Italien*.

zu ergreifen.¹⁶ Jedoch kann eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem Wert einer Forderung zum Zeitpunkt ihres Entstehens und ihrem Wert zum Zeitpunkt der Erfüllung das angemessene Verhältnis zwischen öffentlichen und privaten Interessen stören, was gegen das Recht auf Schutz des Eigentums verstoßen würde.¹⁷ In Anbetracht des enormen Wertverlusts der Ruhestandszulagen aufgrund der exorbitanten Inflationsrate seit dem Entstehen des Anspruchs war für den Gerichtshof der Eingriff in das Recht auf Schutz des Eigentum vorliegend nicht mehr verhältnismäßig. Es liegt daher ein Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 vor. Den Beschwerdeführerinnen wurden Entschädigungen i.H.v. 6.800 € bzw. 4.500 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 64293/12 – Pozdnyakov / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 28.09.2012 – zugestellt am 13.05.2025

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

Schlagworte: Altersrente – Wohnsitzwechsel – Nichtbefolgung einer gerichtlichen Entscheidung durch neu zuständige Zweigstelle des Sozialversicherungsträger

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer bezog eine gesetzliche Altersrente, deren Höhe aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung anzupassen war. Die erhöhte Rente wurde ihm von der örtlichen Zweigstelle des Sozialversicherungsträgers gezahlt. Nachdem der Beschwerdeführer seinen Wohnsitz dauerhaft verlegt hatte, zahlte die nunmehr örtlich zuständig gewordene Zweigstelle die Altersrente nur noch in Höhe der vor dem Rechtsstreit gewährten Bezüge aus. Die dagegen erhobenen Rechtsmittel wurden mit der Begründung zurückgewiesen, dass über die Höhe der Rente bereits rechtskräftig entschieden worden sei.

Es ist hier vorrangig zu beurteilen, ob die fehlende Umsetzung eines rechtskräftigen Urteils, das gegen eine nach nationalem Recht zuständige Stelle eines Trägers der Sozialversicherung erlassen wurde, nach einem Zuständigkeitswechsel von einer anderen Niederlassung beachtet werden muss. Insbesondere kommt es darauf an, ob der Beschwerdeführer ein wirksames Recht auf Zugang zu einem Gericht hatte.¹⁸

Nrn. 32470/22 und 4227/24 – Biancardi u. a. sowie Romeo / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 13.06.2022 und 27.01.2024 – zugestellt am 13.05.2025

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

Schlagworte: Rückforderung von Bezügen – Widerruf einer auf einem Vergleich beruhenden Zusage

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer, Beschäftigte des italienischen Roten Kreuzes (C.R.I.), erhielten im Zusammenhang mit ihrem beruflichen Aufstieg Gehaltserhöhungen. Wegen rechtlicher Unklarheiten über die Frage, ob der Anspruch auch über das Jahr 2002 hinaus bestand, wurde mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass das höhere Gehalt ohne Anerkennung einer

¹⁶ EGMR v. 22.04.2010 – Nr. 55213/07 – *Cular / Kroatien*; EGMR v. 13.05.2008 – Nr. 65850/01 – *Todorov / Bulgarien*.

¹⁷ EGMR v. 12.01.2021 – Nr. 37873/08 – *Ant / Türkei*; EGMR v. 12.02.2019 – Nr. 22388/07 – *Zeki Kaya / Türkei*; EGMR v. 08.11.2007 – Nr. 45116/98 – *Kalinova / Bulgarien*; EGMR v. 12.06.2006 – Nr. 38667/02 – *Ertuğrul Kılıç / Türkei*; EGMR v. 09.03.2006 – Nr. 10162/02 – *Eko-Elda AVEE / Griechenland*.

¹⁸ EGMR v. 07.05.2002 – Nr. 59498/00 – *Burdov / Russland*.

Rechtspflicht weitergezahlt werden sollte. Im Jahr 2008 widerrief das C.R.I. seine Zusage und forderte die bis dahin gezahlten Beträge von den Beschwerdeführern zurück.

Gegenstand der Beschwerde ist die Beurteilung der Frage, ob für die Rückforderung eine gesetzliche Grundlage i.S.v. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 bestand und die Beschwerdeführer durch eine Rückzahlung unzumutbar belastet wurden.¹⁹

Nr. 54277/18 – Cojocaru / Republik Moldawien (5. Sektion) – eingereicht am 12.11.2018 – zugestellt am 01.04.2025

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

Schlagworte: Entschädigung für Versetzung in den Ruhestand – Abfindung als geschütztes Eigentum

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin schied nach 40 Jahren aus dem Dienst bei der Staatsanwaltschaft aus. Nach innerstaatlichem Recht konnte sie mit dem Eintritt in den Ruhestand eine Abfindung beanspruchen. Hinsichtlich deren Berechnung bestanden zwischen der Beschwerdeführerin und den innerstaatlichen Behörden unterschiedliche Auffassungen, da letztere eine zwischenzeitlich geänderte Gesetzeslage anwendeten. Eine Klage auf Zahlung der höheren Entschädigung blieb erfolglos.

Neben der Frage der angemessenen Begründung gerichtlicher Entscheidungen i.S.v. Art. 6 EMRK wird insbesondere zu prüfen sein, ob eine einmalige Entschädigung im Falle der Beendigung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses unter den Schutz von Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 fällt.²⁰

[→ zurück zur Übersicht](#)

5. Schutz der Privatsphäre

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 17711/23 – Dani / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 19.04.2023 – zugestellt am 14.05.2025

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

Schlagworte: Zulassung zum juristischen Vorbereitungsdienst – Verurteilung des Bruders wegen Beteiligung an organisierter Kriminalität

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin wurde zum juristischen Vorbereitungsdienst nicht zugelassen, weil ihr Bruder wegen Straftaten im Zusammenhang mit organisierter Kriminalität verurteilt wurde.

Fraglich ist, ob mit dieser Begründung der Zugang zu einem öffentlichen Amt versagt werden durfte und ob damit in das durch Art. 8 EMRK geschützte Recht eingegriffen wurde.²¹

¹⁹ EGMR v. 11.02.2021 – Nr. 4893/13 – Casarin / Italien.

²⁰ EGMR v. 01.06.2023 – Nr. 24827/14 – Fu Quan, s.r.o. / Tschechische Republik; EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – Bélané Nagy / Ungarn; EGMR v. 20.03.2018 – Nrn. 37685/10 und 22768/12 – Radomilja / Kroatien.

²¹ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – Denisov / Ukraine.

Nr. 19185/23 – Pilosyan / Armenien (5. Sektion) – eingereicht am 05.05.2023 – zugestellt am 23.04.2025

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Richter*innendienst – verspätete Verkündung von Urteilen – Disziplinarverstoß

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin wurde aufgrund einer Entscheidung des obersten Justizrates (SJC), dem die Disziplinaufsicht für die Richter*innen des Landes obliegt, aus dem Richterdienst entlassen. Ihr wurde vorgeworfen, in vier Fällen Urteile nach Ablauf gesetzlicher Fristen verkündet und dadurch gegen Verfahrensvorschriften verstoßen zu haben.

Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da ihr die Möglichkeit versagt wurde, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.²² Zudem sei die Entlassung unverhältnismäßig und verstoße gegen Art. 8 EMRK.²³

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Verfahrensrecht

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 03.06.2025 – Nr. 3592/17 – Zuvic / Serbien

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

Schlagworte: Disziplinarverfahren – Änderung der Justizorganisation – Wechsel der Zuständigkeit staatlicher Gerichte – keine Sachentscheidung eines Gerichts

Kernaussage: Die Änderung der Organisation des staatlichen Justizsystems liegt außerhalb der Sphäre einer klagenden Partei und darf insbesondere im Fall geänderter Zuständigkeitsregelungen nicht dazu führen, dass der Zugang zu einem Gericht verwehrt wird.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, ein ehemaliger Berufssoldat in der Armee der Bundesrepublik Jugoslawien, wurde im Jahr 2002 aufgrund eines Disziplinarverfahrens aus dem Militärdienst entlassen. Die dagegen erhobene Klage wurde nach der Gründung des Staatenbundes Serbien und Montenegro von einem serbischen Gericht an ein montenegrinisches Militärgericht abgegeben, da der Beschwerdeführer dort seinen Militärdienst versehen hatte. Dieses erklärte sich nach der Auflösung des Staatenbundes im Jahr 2006 für unzuständig, da sich Serbien zu dessen alleinigem Rechtsnachfolger erklärt hatte. Der Rechtsstreit wurde sodann an ein dortiges Gericht abgegeben. Das serbische Gericht wies die Klage im Jahr 2015 mit der Begründung ab, der Beschwerdeführer hätte die Aufhebung der Disziplinarverfügung in Montenegro beantragen müssen.

Dem Beschwerdeführer wurde vom nationalen Verfassungsgericht wegen der überlangen Verfahrensdauer eine Entschädigung i.H.v. 900 € zugesprochen.

²² EGMR v. 15.12.2016 – Nrn. 15275/11 und 76058/12 – Colloredo Mannsfeld / Tschechische Republik; EGMR v. 26.07.2011 – Nr. 58222/09 – Juričić / Kroatien.

²³ EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – Oleksandr Volkov/ Ukraine.

Der Beschwerdeführer vertritt vor dem Gerichtshof die Auffassung, ihm sei der Zugang zu einem Gericht versagt worden, da von den innerstaatlichen Gerichten nicht über die Begründetheit seiner Klage entschieden, sondern diese lediglich infolge des Kompetenzkonflikts der innerstaatlichen Gerichte abgewiesen wurde.

Der Gerichtshof bekräftigt, dass Art. 6 EMRK einen Grundsatz des Rechtsstaatsgebots manifestiert und vor willkürlicher Machtausübung schützen soll.²⁴ Daher darf das Recht auf Zugang zu einem Gericht nicht nur theoretisch bestehen, sondern muss insbesondere wegen seiner herausragenden Bedeutung in einer demokratischen Gesellschaft praktisch und wirksam sein.²⁵ Diesen Ansprüchen genügt das Vorgehen der innerstaatlichen Gerichte nicht. Die Klage des Beschwerdeführers aus Gründen der fehlenden Zuständigkeit abgewiesen zu haben, ohne sich mit dem Streitgegenstand inhaltlich auseinanderzusetzen, erscheint als allzu formalistisch. Dem stehen die logistischen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Auflösung des Staatenbundes Serbien und Montenegro und der Abgrenzung der Zuständigkeiten der jeweiligen Gerichte in den neu entstandenen Ländern nicht entgegen. Jedenfalls liegen diese Umstände nicht im Einflussbereich des Beschwerdeführers und dürfen daher nicht zum Verlust seines Rechts auf Zugang zu einem Gericht führen.

Der Gerichtshof hat aus diesen Gründen einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung i.H.v. 3.600 € an den Kläger verurteilt.

Urteil (1. Sektion) vom 09.05.2025 – Nr. 56297/21 – Sadowski / Polen

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

Schlagworte: Ablehnung einer Bewerbung – erfolgreiches Rechtsmittel – Verhinderung der Vollstreckung durch vorherige anderweitige Stellenbesetzung

Kernaussage: Die Vollstreckung des Urteils eines staatlichen Gerichts ist integraler Bestandteil eines gerichtlichen Verfahrens i.S.v. Art. 6 EMRK, so dass das dadurch geschützte Recht seiner Wirksamkeit beraubt wird, wenn eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung nicht umgesetzt wird.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer bewarb sich 2018 auf die Stelle als Richter einer Zivilkammer des Obersten Gerichtshofs von Polen. Der Landesjustizrat (NCJ), dessen Mitglieder seit 2018 mehrheitlich vom Parlament ernannt wurden,²⁶ schlug von den 27 Bewerber*innen sieben zur Ernennung durch den Staatspräsidenten vor, ohne die Bewerbung des Beschwerdeführers dabei zu berücksichtigen. Gegen die ablehnende Entscheidung erhob der Beschwerdeführer Klage vor dem hierfür zuständigen Obersten Verwaltungsgericht. Dieses verfügte zunächst im Wege der einstweiligen Anordnung die Aussetzung der Besetzung der betreffenden Richterstelle mit dem ausgewählten Konkurrenten. Dennoch ernannte der Staatspräsident noch während des laufenden Klageverfahrens des Beschwerdeführers den vom NCJ vorgeschlagenen Bewerber zum Richter. Im Hauptsacheverfahren hob das Oberste Verwaltungsgericht die Entscheidung des NCJ, den ausgewählten Bewerber zu ernennen, auf. Der

²⁴ EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 05.04.2018 – Nr. 40160/12 – *Zubac / Kroatien*.

²⁵ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – *Lupeni Greek Catholic Parish u. a. / Rumänien*; EGMR v. 12.07.2001 – Nr. 42527/98 – *Fürst Hans-Adam II von Liechtenstein / Deutschland*.

²⁶ Auf die fehlende Unabhängigkeit des NCJ von Legislative und Exekutive hat der Gerichtshof mehrfach hingewiesen: EGMR v. 23.11.2023 – Nr. 50849/21 – *Wałęsa / Polen*; EGMR v. 03.02.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen* (s. HSI-Report 1/2022, S. 47 f.); EGMR v. 03.02.2022 – Nr. 4069/20 – *Advance Pharma sp. z o.o. / Polen*; EGMR v. 08.11.2021 – Nrn. 49868/19 u. 57511/19 – *Dolińska-Ficek und Ozimek / Polen*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 43447/19 – *Reczkowicz / Polen*; EGMR v. 29.06.2021 – Nr. 26691/18 – *Broda u. Bojara / Polen*; EGMR v. 07.05.2021 – Nr. 4907/18 – *Xero Flor w Polsce sp. z o.o. / Polen* (s. HSI-Report 2/2021, S. 49 f.).

Beschwerdeführer hatte anschließend keine Möglichkeit mehr, seine Bewerbung erneut überprüfen zu lassen.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass die gerichtliche Überprüfung des Rechtsmittels unzureichend war, da das zu Gunsten des Beschwerdeführers ergangene Urteil keine praktischen Auswirkungen mehr für ihn haben konnte. Ein wirksamer Rechtsbehelf i.S.v. Art. 6 EMRK habe ihm daher nicht zur Verfügung gestanden.

Der Gerichtshof betont erneut, dass das Recht auf ein faires Verfahren ein wesentliches Merkmal des Rechtsstaatsprinzips ist.²⁷ Dem Begriff der gerichtlichen Kontrolle ist es immanent, dass ein Rechtsmittelgericht in der Lage sein muss, eine vorinstanzliche Entscheidung aufzuheben und durch eine eigene Entscheidung zu ersetzen. Daraus folgt aber auch, dass eine rechtskräftige Entscheidung nicht dadurch der Vollstreckung entzogen werden darf, dass das angefochtene Urteil bereits vor seiner Rechtskraft tatsächlich umgesetzt wird. Die Vollstreckung eines rechtskräftigen Urteils ist integraler Bestandteil des gerichtlichen Verfahrens i.S.v. Art. 6 EMRK.²⁸

Da mit der Ernennung des vom NCJ vorgeschlagenen Bewerbers vollendete Tatsachen geschaffen wurden, die trotz der gegenteiligen Entscheidung des innerstaatlichen Gerichts nicht mehr rückgängig gemacht werden konnten, stand dem Beschwerdeführer kein wirksamer Rechtsbehelf zur Seite. Der Gerichtshof hat daher auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt.

Die Richterin *Adamska-Gallant* schließt sich in einer zustimmenden Stellungnahme der Rechtsauffassung des Gerichtshofs an und betont darüber hinaus die Bedeutung von Art. 6 EMRK für eine geordnete Rechtspflege, mit der Rechtssicherheit gewährleistet und Willkür verhindert wird.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 849/21 – Veljkovikj-Josifovska / Nordmazedonien (2. Sektion) – eingereicht am 15.12.2020 – zugestellt am 05.05.2025

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

Schlagworte: Anspruch auf ministerielle Gehaltszulage – widersprüchliche Entscheidungen innerstaatlicher Gerichte

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin erhielt während ihrer Tätigkeit im Finanzministerium eine Zulage, die ihr nach der Versetzung in eine andere Behörde nicht weitergewährt wurde. Ihre Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass die Bewilligung der Zulage von der Beschäftigung im Ministerium abhängt. Andere Kläger*innen in vergleichbarer Situation hatten vor anderen innerstaatlichen Gerichten Erfolg.

²⁷ EGMR v. 03.02.2022 – Nr. 4069/20 – *Advance Pharma sp. z o.o. / Polen*.

²⁸ EGMR v. 11.01.2018 – Nr. 10613/16 – *Sharxhi u. a. / Albanien*; EGMR v. 19.03.1997 – Nr. 18357/91 – *Hornsby / Griechenland*.

Auf die Beschwerde wird der Gerichtshof zu prüfen haben, ob widersprüchliche Entscheidungen der Gerichte den Grundsatz der Rechtsstaatlichkeit verletzen,²⁹ und ob die Entscheidung im Fall der Beschwerdeführerin insoweit hinreichend begründet war.³⁰

Nr. 51258/18 – Czerwiński / Polen (1. Sektion) – eingereicht am 24.10.2018 – zugestellt am 25.04.2025

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Soldat*innenverhältnis – Widerruf einer Sicherheitserklärung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde aus dem Militärdienst entlassen, weil ihm von der militärischen Spionageabwehr die Sicherheitserklärung entzogen wurde und er deshalb nicht mehr über die Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit verfügte.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass ihm kein faires Verfahren gewährt wurde, da ihm der Zugang zu Beweismitteln wegen der Einstufung als „geheim“ versagt wurde, wodurch gegen den Grundsatz der Waffengleichheit verstoßen worden sei.³¹ Zudem werde durch den Verlust des Arbeitsplatzes in unzulässiger Weise in sein Privatleben eingegriffen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

²⁹ EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – Lupeni Greek Catholic Parish u. a. / Rumänien; EGMR v. 18.07.2013 – Nr. 29784/07 – Stoilkovska / Frühere Republik Mazedonien; EGMR v. 25.04.2013 – Nr. 45117/08 – Balažoski / Frühere Republik Mazedonien.

³⁰ EGMR v. 16.07.2024 – Nrn. 41373/21 und 48801/21 – Meli und Swinkels Familien Brauerei N. V. / Albanien; EGMR v. 21.07.2015 – Nr. 41721/04 – Deryan / Türkei; EGMR v. 14.01.2010 – Nr. 36815/03 – Atanasovski / Frühere Republik Mazedonien.

³¹ EGMR v. 19.09.2017 – Nr. 35289/11 – Regner / Tschechische Republik.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Hanna Schönlau, LL.M., Rechtsreferendarin am OLG Rostock

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 15.05.2025 – Nr. 241/2024 – International Movement ATD – Fourth World / Spanien (s. PM vom 16.06.2025)

Rechtsvorschriften: Art. 13 § 1 RESC (Recht auf Fürsorge); Art. 15 § 3 RESC (Recht behinderter Menschen auf soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft); Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); Art. 17 RESC (Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung), Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – soziale Teilhabe – sozialer Wohnraum – Diskriminierungsverbot

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 03.12.2024 – Nr. 218/2022 – Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) / Spanien³² (s. PM vom 27.06.2025)

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

Schlagworte: Kündigungsschutz – Entschädigung bei ungerechtfertigter Kündigung – Wiedereinstellung

Kernaussagen: 1. Gesetzlich geregelte Entschädigungen bei ungerechtfertigter Entlassung müssen den im Zeitraum zwischen der Entlassung und der Entscheidung der Beschwerde-stelle entstandenen finanziellen Verlusts abdecken, die Möglichkeit der Wiedereinstellung bieten, und/oder eine Entschädigung in schadensausgleichender und abschreckend wirkender Höhe vorsehen (Rn. 85).

2. Eine Wiedereinstellung muss auch nach anderen Bestimmungen der Charta, wie nach Art. 8 § 2 RESC und Art. 27 § 3 RESC als Rechtsbehelf zur Verfügung stehen (Rn. 99).

3. Wenn befristete Verträge entgegen dem spanischen Arbeitnehmerstatuts verwendet werden, erhalten die betroffenen Arbeitnehmer*innen einen unbefristeten Status. Dementsprechend kann ihre Entlassung mit den gleichen Folgen für nichtig erklärt werden wie im Fall von unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen (Rn. 105).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft CC.OO rügt den spanischen Rechtsrahmen und -anwendung durch die Gerichte bei ungerechtfertigter Entlassung, insbesondere hinsichtlich der Entschädigung und den Wiedereinstiegsmöglichkeiten. Konkret rügt sie die

³² S. zuletzt HSI-Report 3/2023, S. 42.

fehlende Möglichkeit einer zusätzlichen Entschädigung in Form eines vorläufigen Arbeitsentgelts zur Deckung des tatsächlich erlittenen Schadens durch die Entlassung sowie die bestehende Obergrenze für Entschädigungen. Außerdem führt die Gewerkschaft aus, dass eine gesetzliche Mindestentschädigung festgelegt sein sollte, die eine abschreckende Wirkung auf die Arbeitgeber*innen hat. Dies gelte insbesondere für befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen. Außerdem verlange Art. 24 RESC, dass spanische Gerichte keine Wiedereinstellung bei einer ungerechtfertigten Entlassung anordnen dürfen.

Der Ausschuss stimmt dem zu und erkennt in allen Fällen eine Verletzung von Art. 24 Buchst. b RESC an. In Bezug auf einen festgelegten Mechanismus zur Entschädigung von entlassenen Arbeitnehmer*innen stellte der Ausschuss zunächst fest, dass jede Obergrenze für Entschädigungen, die verhindern könnte, dass der Schadensersatz dem erlittenen Verlust angemessen ist und eine abschreckende Wirkung hat, grundsätzlich gegen die Charta verstößt. Sollte dennoch eine solche Obergrenze bestehen, müsse das Opfer die Möglichkeit haben, einen angemessenen Schadensersatz auf anderem Rechtsweg innerhalb eines angemessenen Zeitraums zu erhalten (Rn. 85). Dagegen verstoße die Rechtsprechung in Spanien mit ihren Entscheidungen zu Entschädigungen bei ungerechtfertigter Kündigung. Zwar könne über die im spanischen Arbeitsrecht geltenden Obergrenzen weitere Schadensersatzansprüche im Rahmen des spanischen Zivilgesetzbuches zugesprochen werden, jedoch würden die Gerichte das Arbeitsrecht als *lex specialis* in Vergleich zu den allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen sehen. Das führe laut Ausschuss dazu, dass die entlassenen Arbeitnehmer*innen nicht ihren tatsächlich erlittenen Schaden angemessen geltend machen können (Rn. 91 ff.). Auch sei die abschreckende Wirkung gegenüber den Arbeitgeber*innen durch die begrenzte Entschädigungshöhe nicht gegeben. Auch im Hinblick auf die fehlende Möglichkeit der Gerichte über die Angemessenheit einer Wiedereinstellung zu entscheiden, sieht der Ausschuss einen Verstoß gegen die Charta. Laut Ausschuss sei durch die spanische Gesetzgebung ausdrücklich vorgeschrieben, dass die Arbeitnehmer*innen wieder eingestellt werden müssen, wenn die Entlassung nichtig war. Das sei jedoch zu einschränkend, da Wiedereinstellungen nur bei einer nichtigen oder unwirksamen Kündigung erfolgen und dann verpflichtend seien. War die Kündigung ungerechtfertigt, liege es jedoch im Ermessen der Arbeitgeber*innen, ob die Arbeitnehmer*innen wiedereingestellt werden. Damit fehle die Möglichkeit des Gerichts eine angemessene Entscheidung im konkreten Einzelfall zu treffen (Rn. 101-102).

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 19.03.2025 – Nr. 245/2025 – Autism Europe / Tschechische Republik (auf *Englisch*)

Rechtsvorschriften: Art. 11 § 1, 3 ESC (Recht auf Schutz der Gesundheit); Art. 14 § 1, 2 ESC (Recht auf Inanspruchnahme sozialer Dienste); Art. 16 ESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); Art. 11 § 1, Art. 11 § 3, Art. 16 i.V.m. dem Diskriminierungsverbot der ESC 1961

Schlagnworte: Menschen mit Behinderungen – soziale Dienste – Betreuer*innen – Sozialbetreuungsdienst – Kinder – Autismus – sozialer Schutz – Gesundheit – Diskriminierungsverbot

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass die Tschechische Republik keinen erschwinglichen und angemessenen gemeindenahen Sozialbetreuungsdienst zur Verfügung stelle und informelle Betreuer*innen nicht ausreichend unterstütze. Dies würde zum Nachteil von Menschen mit Behinderungen, einschließlich Erwachsenen und Kinder mit Autismus und herausforderndem Verhalten, führen und gegen die Bestimmungen der Charta von 1961 verstoßen.

Beschwerde vom 06.05.2025 – Nr. 246/2025 – European Disability Forum (EDF) / Spanien
(auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 15 RESC (Recht behinderter Menschen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe am Leben der Gemeinschaft); Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); Art. 23 RESC (Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz); Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung); Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagnworte: Wohnraum – ältere Menschen – Menschen mit Behinderungen – Armut – soziale Ausgrenzung – soziale Teilhabe – Diskriminierungsverbot – sozialer Schutz

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt einen Verstoß gegen die Chartarechte durch Spanien, da Menschen mit Behinderungen und ältere Menschen keinen effektiven Zugang zu angemessenem Wohnraum hätten. Dies führe nicht nur zu Diskriminierungen dieser Personen, sondern auch von Menschen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen oder bedroht seien.

[→ zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt und kommentiert von Hanna Schönlau, LL.M., Rechtsreferendarin am OLG Rostock

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

EU-Haushalt (s. [PM vom 02.04.2025](#) und [PM vom 07.05.2025](#))

Für das kommende Jahr soll der EU-Haushalt Verteidigung, Wohlstand und Nachhaltigkeit priorisieren. Das entschieden die Abgeordneten des Parlaments am 02.04.2025 in einer Leitlinie. Besonderes Augenmerk wird etwa auf die Unterstützung von jungen Menschen durch bessere Berufsqualifikationen und die Förderung von Gesundheits-, Krisenvorsorge-, sowie Bildungs- und Kulturprogrammen gelegt. Damit entspricht das Parlament laut einer Eurobarometer-Umfrage auch den Prioritäten der Unionsbürger*innen für den Haushalt (s. [PM der Kommission vom 28.05.2025](#)). Die Kommission wird nun einen Vorschlag für den Haushaltsplan des nächsten Jahres vorlegen. Die durch das Parlament beschlossene Leitlinie wird den Verhandlungsführer*innen des Parlaments als Grundlage für die Gespräche mit dem Rat und der Kommission dienen. Der Haushalt für das Jahr 2026 ist der vorletzte im langfristigen Haushalt 2021-2027 und umfasst nach dem Vorschlag der Kommission 193,23 Milliarden Euro, sowie 105,32 Milliarden Euro im Rahmen von [NextGenerationEU](#) (s. [PM der Kommission vom 04.06.2025](#); zur Umsetzung von NextGenerationEU s. [PM der Kommission vom 04.06.2025](#)). Für den nächsten langfristigen Haushalt 2028-2034 formulierte das Parlament am 07.05.2025 seine Forderungen und lehnte unter anderem einen Vorschlag der Kommission ab, für jeden Mitgliedstaat einen eigenen Plan zu formulieren. Stattdessen soll durch eine transparente Struktur unter parlamentarischer Kontrolle und Einbeziehung aller relevanten Akteur*innen auf regionaler und nationaler Ebene eine Vertiefung des Binnenmarktes sowie der Abbau von Ungleichheiten und die Bekämpfung von Armut erreicht werden. Auch die derzeitige Obergrenze für Ausgaben i.H.v. 1% des Bruttonationaleinkommens der EU-27 soll erhöht werden.

Unterstützung energieintensiver Industrien (s. [PM vom 03.04.2025](#))

Am 24.03.2025 verabschiedete das Parlament eine Entschließung zur Unterstützung von energieintensiven Industriezweigen, wie die Chemie-, Stahl-, Papier-, Zement- und Glasindustrie. Diese Industrien sind nicht nur wichtig für die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes, sondern spielen auch eine entscheidende Rolle bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Autonomie Europas. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sind zurzeit von regulatorischen Belastungen, komplexen Finanzierungsmechanismen, unfairen globalen Wettbewerb durch eine wirksame Umsetzung des [CO₂-Grenzausgleichsystems \(CBAM\)](#) und schwankenden Preisen für fossile Brennstoffe gebeutelt. Deswegen forderte das Parlament eine schnellere Genehmigung von Projekten im Bereich der sauberen Energie, ein besseres integriertes Energiesystem und mehr Investitionen in die Netzinfrastruktur. Auch betroffene Arbeitnehmer*innen und Regionen sollten unterstützt und die Umsetzung der Gesetzgebung zur Gestaltung des Strommarktes sichergestellt werden. Dazu nahm das Parlament am 11.04.2025 eine Reform des europäischen Strommarktes an (s. [PM vom 11.04.2025](#)).

Entlassene Arbeitnehmer*innen eines belgischen Automobilunternehmens (s. [PM vom 06.05.2025](#))

Das Parlament billigte die Unterstützung entlassener Arbeitnehmer*innen des belgischen Automobilunternehmens Van Hool durch den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGE; s. allgemein [HSI-Report 2/2021](#), S. 56; s. zuletzt [HSI-Report 2/2024](#), S. 54). Mit der erfolgten Zustimmung des Rats und der Kommission erhalten nun 2.400 Beschäftigte 8 Mio. € an EU-Hilfen. Weitere 1,4 Mio. € stellt der flämische Dienst für Beschäftigung und Berufsausbildung (VDAB) zur Verfügung. Mit den Geldern können nun Beratung, berufliche Umorientierung, Hilfe bei der Arbeitssuche und Schulungen finanziert werden.

Deal für eine saubere Industrie (s. [PM vom 19.06.2025](#))

Als Reaktion auf den von der Kommission am 26.02.2025 vorgestellten Deal für eine saubere Industrie für Wettbewerbsfähigkeit und Dekarbonisierung in der EU („Clean Industrial Deal“; s. [PM der Kommission vom 26.02.2025](#)) einigte sich das Parlament auf eine Entschließung. Darin betont sie die Notwendigkeit, Klimaschutz und industrielle Wettbewerbsfähigkeit zu verbinden. Neben der Errichtung einer Bank zur Dekarbonisierung der Wirtschaft begrüßten die Abgeordneten den [Aktionsplan für erschwingliche Energie](#). Sie betonten aber die Bedeutung des Bürokratieabbaus bei Genehmigungsverfahren, insbesondere im Hinblick auf kleine Unternehmen und plädierten für den Schutz des europäischen Marktes vor unlauterem Wettbewerb und dem Dumping industrieller Überkapazitäten aus Drittländern. In den Blick nahmen die Abgeordneten vor allem die Bedeutung einer starken europäischen Industrie für die europäische Wettbewerbsfähigkeit, strategische Autonomie und die Sicherung von Arbeitsplätzen. Der Berichterstatter des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie, *Tom Berendsen*, forderte die Kommission deswegen zum unverzüglichen Handeln und mehr Ehrgeiz auf.

1.2 Europäische Kommission

Europäische Sozial- und Beschäftigungsfonds (s. [PM vom 02.04.2025](#))

Zunächst schlug die Kommission eine erweiterte Anwendung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (ESG) vor. Nach den vorgeschlagenen Änderungen sollen die Mitgliedstaaten eine größere Flexibilität in der Verteilung der Fondsmittel erhalten, um die Entwicklung von Kompetenzen in strategischen Sektoren zu fördern, Unterstützung für Regionen an den Grenzen zu Russland, Belarus und der Ukraine bereitzustellen und früheres Eingreifen bei drohendem Verlust von Arbeitsplätzen zu ermöglichen.

Leitlinien für die Beschäftigungspolitik (s. [PM vom 04.06.2025](#))

Darüber hinaus schlug die Kommission als Teil des [Frühjahrspakets des Europäischen Semesters 2025](#) Leitlinien für die Arbeitspolitik der Mitgliedstaaten vor. Diese Leitlinien basieren auf den im Dezember 2024 verabschiedeten Beschäftigungsleitlinien (s. zuletzt [HSI-Report 4/2024](#), S. 56) und passen die dort festgesetzten Prioritäten an die neue geopolitische Realität an. Auch Initiativen wie die [Union der Kompetenzen](#) („Union of Skills“) und der [Kompass für Wettbewerbsfähigkeit](#) werden berücksichtigt (s. zuletzt [HSI-Report 1/2025](#), S. 51).

Union der Kompetenzen (s. [PM vom 23.04.2025](#))

Am 23.04.2025 führte die Kommission die [Union der Kompetenzen](#) („Union of Skills“) ein. Die Initiative ist Teil einer umfassenden Strategie, die gemeinsam mit dem Wettbewerbs-Kompass und dem [Deal für eine saubere Industrie](#) („Clean Industrial Deal“) das Arbeitsprogramm der Kommission für 2025 ausmacht (s. zuletzt [HSI-Report 1/2025](#), S. 51). Die Union der Kompetenzen setzt sich aus vier Hauptbestandteilen zusammen: Aufbau von Kompetenzen für ein gutes Leben und gute Arbeitsplätze, regelmäßige Weiterqualifizierung und Umschulungen, Förderung der Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen sowie die Gewinnung, Entwicklung und Bindung von neuen Talenten. Jeder dieser Bestandteile enthält eigene Programme und Initiativen. So soll für die regelmäßige Weiterqualifizierung und Umschulungen etwa der Pakt für Kompetenzen gestärkt werden, der Arbeitnehmer*innen seit dem Jahr 2020 hilft, neue Qualifikationen in strategisch wichtigen Bereichen zu entwickeln (s. [PM vom 19.05.2025](#)). Für die Umsetzung der Union der Kompetenzen wird zum einen der Europäische Hochrangige Ausschuss für Kompetenzen („European Skills High-Level Board“) Bildungs- und Ausbildungsanbieter*innen, Führungskräfte und Sozialpartner zusammenbringen und zum anderen eine europäische Beobachtungsstelle („European Skills Intelligence Observatory“) gegründet.

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (s. [PM vom 06.05.2025](#))

Als Ergebnis eines sektorübergreifenden Dialogs unterzeichneten Vertreter*innen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden aus betroffenen Bereichen am 06.05.2025 neue Leitlinien zur Prävention und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Als besonders vulnerable Gruppe gelten Arbeitnehmer*innen, die in der öffentlichen Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen und in der Gastronomie tätig sind. Mit den Leitlinien wird eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz bekräftigt, auf die Notwendigkeit eines intersektionalen und geschlechtersensiblen Ansatzes verwiesen und es werden praktische Maßnahmen aufgezählt. Die von den neuen Leitlinien umfassten Handlungen, die als Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eingestuft werden, basieren auf dem [ILO-Übereinkommen Nr. 190](#).

Europäische Kindergarantie (s. [PM vom 02.06.2025](#))

Zur weiteren Umsetzung der Empfehlung des Rates zur Europäischen Kindergarantie wurde deren Überwachungsrahmen überarbeitet (s. zuletzt [HSI-Report 1/2024](#), S. 54). Die novellierte Fassung enthält neue Indikatoren zu den Bereichen Zugang zu Bildung, Gesundheitsversorgung und gesunder Ernährung und soll den Mitgliedstaaten helfen, bewährte Prozesse zu identifizieren und von anderen Mitgliedstaaten zu lernen. Seit der ersten Veröffentlichung des Überwachungsrahmens ist der Anteil der Kinder, die von Armut betroffen sind, stabil geblieben. Allerdings haben sich Bildungsunterschiede vergrößert und der Zugang zu angemessenem Wohnraum verschlechtert. Im Rahmen des Schutzes von Kindern einigten sich Parlament und Rat zudem vorläufig auf neue Sicherheitsanforderungen für Spielzeuge, die in der EU verkauft werden (s. [PM des Parlamentes vom 10.04.2025](#) und [PM des Rates vom 10.04.2025](#)). Der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres billigte zudem einen Vorschlag zur wirksamen Bekämpfung der sexuellen Gewalt gegen Kinder unter Berücksichtigung von neuen technologischen Herausforderungen (s. [PM des Parlaments vom 13.05.2024](#)). Darüber hinaus forderte der Rat verstärkte Anstrengungen zum Schutz der psychischen Gesundheit von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum (s. [PM des Rates vom 20.06.2025](#)).

Sozialpartner im Gesundheits- und Pflegesektor (s. [PM vom 13.06.2025](#) und [PM vom 26.06.2025](#))

Am 13.06.2025 unterzeichneten der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) und der Europäische Arbeitgeberverband für das Krankenhaus- und Gesundheitswesen (HOSPEEM) eine gemeinsame Erklärung und verpflichteten sich dazu, Beschäftigte im Gesundheitswesen besser zu unterstützen sowie für höhere EU-Investitionen im Gesundheitswesen einzutreten. Zur Lösung des Problems werden unter anderem die Förderung des sozialen Dialogs und Tarifverhandlungen genannt. Um dem fortdauernden Personalmangel und der hohen Fluktuation der Pflegekräfte entgegenzutreten, unterzeichnete zudem die Europäische Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst und die Arbeitgeber*innen im Sozialsektor einen neuen [Aktionsrahmen](#). Diese Aktivität ist Teil der [Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung](#) (s. zuletzt [HSI-Report 4/2024](#), S. 57) und der [Europäischen Säule sozialer Rechte](#) (s. zuletzt [HSI-Report 1/2025](#), S. 51).

Treffen des Europäischen Netzwerks der öffentlichen Arbeitsverwaltung (PES) ([PM vom 17.06.2025](#))

Vom 05.-06.06.2025 kamen die Leiter*innen der europäischen öffentlichen Arbeitsagenturen unter polnischer Schirmherrschaft in Warschau zusammen, um einen neuen Vorsitz zu wählen und einen Beitrag zum neuen Aktionsplan für die europäische Säule sozialer Rechte zu erarbeiten. Darüber hinaus wurde sich über Themen, wie Cybersicherheit, KI und die Mobilität von rückkehrenden Arbeitnehmer*innen ausgetauscht. In Erwartung auf die Konferenz hatte das Netzwerk verschiedene Berichte und ein [Positionspapier](#) mit den Ergebnissen der jährlichen Stakeholder-Konferenz vom letzten Jahr veröffentlicht. Die Berichte umfassten Themen, wie die [Vorteile und Möglichkeiten des Einsatzes von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsinformationen \(LMSI\)](#), [die Rolle der Arbeitsagenturen bei der Bereitstellung von Präventionsdiensten und Weiterbildungsprogrammen bei drohenden Arbeitsplatzverlust](#), [Partnerschaften mit privaten Arbeitsvermittlungen](#) und [die Rolle von Arbeitsagenturen bei der Unterstützung des lebenslangen Lernens durch individuelle Lernkonten](#). Diese Berichte und weitere Ressourcen können auch im „[PES Knowledge Center](#)“ gefunden werden.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Gemeinsamer europäischer Hochschulabschluss (s. [PM vom 12.05.2025](#))

Zunächst verabschiedete der Rat eine EntschlieÙung und eine Empfehlung in Hinblick auf die Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Hochschulabschlusses. Die EntschlieÙung legt einen Plan mit drei Phasen hin zu einem möglichen europäischen Hochschulabschluss bis 2029 fest. Die Empfehlung skizziert die Kriterien für die Vergabe eines Gütesiegels für Studiengänge. Demnach ist Voraussetzung, dass die Studiengänge in mindestens zwei Mitgliedstaaten durchgeführt werden und bestimmten Qualitätsstandards genügen. Insgesamt soll damit die Qualitätssicherung an Hochschulen in Europa gefördert werden.

Revision der EBR-Richtlinie (s. [PM vom 21.05.2025](#))

Der Rat und das Parlament erzielten eine vorläufige Einigung über eine Überarbeitung der RL über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (EBR; s. zuletzt [HSI-Report 2/2024](#), S. 58; s. [PM der Kommission vom 21.05.2025](#)). Der Erfolg wurde in einer fortlaufenden Verhandlung zwischen Vertreter*innen der Kommission, des Rates und des Parlaments, die im Februar 2025 begann (s. ausführlicher [EBR-News 1/2025](#)), erzielt. Ziel der überarbeiteten RL ist es,

die Vertretung von Arbeitnehmer*innen in multinationalen Unternehmen wirksamer zu gestalten. Die wesentlichen Punkte der Einigung umfassen: Eine Unterrichts- und Anhörungspflicht des Betriebsrats vor Entscheidungen, die für Arbeitnehmer*innen relevante, länderübergreifende Angelegenheiten betreffen, das Streben nach einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter in Betriebsräten, objektive Kriterien für die Vertraulichkeitseinstufung von Informationen, Teilnahmerecht von Sachverständigen des EBR an Sitzungen des Managements, eine Kostenübernahme von Gerichts- und Sachverständigenkosten durch die Unternehmen und Geldstrafen bei Verstoß gegen die in der RL aufgeführten Vorschriften. Nicht aufgenommen wurde hingegen die Möglichkeit einstweiligen Rechtsschutzes, etwa bei Massenentlassungen (s. ausführlicher [EBR-News 2/2025](#)). Die vorläufige Einigung muss jetzt vom Rat und dem Parlament bestätigt werden. Die Mitgliedstaaten haben ab der Veröffentlichung der überarbeiteten RL im Amtsblatt zwei Jahre Zeit, um die Rechtsvorschriften umzusetzen. Die neuen Vorschriften treten ein Jahr danach in Kraft. Während dieser Übergangszeit können bestehende EBR-Vereinbarungen an die überarbeiteten Anforderungen angepasst werden.

Forderungen zur Künstlichen Intelligenz (s. [PM vom 23.05.2025](#) und [PM vom 19.06.2025](#))

Der Rat beschäftigte sich im Mai und Juni mit Herausforderungen durch Künstliche Intelligenz (KI). Zum einen forderte er eine umfassende Strategie der EU, mit der die Verbreitung von KI in der Wissenschaft gefördert wird. Dabei wurde KI als „bahnbrechende Technologie“ für die Wissenschaft anerkannt und zugleich auf die Bedeutung einer ethischen, nachhaltigen und inklusiven Nutzung von KI sowie deren Risiken durch z.B. voreingenommene Algorithmen oder Datenmanipulation verwiesen. Dennoch ist die Nutzung von KI zum Zweck der wissenschaftlichen Forschung von der [Verordnung über künstliche Intelligenz \(„AI Act“\)](#) ausgenommen (s. zuletzt [HSI-Report 3/2024](#), S. 50). Um diese Lücke zu schließen, entwickelt die Kommission derzeit eine Strategie zu KI in der Wissenschaft. Zum anderen forderte der Rat mehr Anstrengungen im Kampf gegen geschlechtsspezifische Ungleichheiten und insbesondere gegen Diskriminierung, Vorurteile und Gewalt gegenüber Frauen und Mädchen in der digitalen Welt. In dieser Hinsicht müssen nicht nur Maßnahmen gegen geschlechterspezifische Verzerrungen in KI-Systemen, sondern auch Maßnahmen gegen Frauenfeindlichkeit im Internet ergriffen werden.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Ernennung neuer Mitglieder des Gerichtshofs (s. [PM des Rates vom 11.06.2025](#))

Am 11.06.2025 wurde *Marko Bošnjak* (Slowenien) als Nachfolger des verstorbenen Richters *Marko Ilešič* für dessen verbleibende Amtszeit zum Richter am Gerichtshof ernannt. *Raffaella Pezzuto* (Italien) wurde zur Richterin am Gericht ernannt. Die Amtszeiten von *Johannes Laitenberger* (Deutschland) und *Gabriele Steinfatt* (Deutschland), *Danute Jočienė* (Litauen), *Maja Brkan* und *Damjan Kukovec* (Slowenien) sowie *Jörgen Hettne* (Schweden) wurden verlängert.

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

In den vergangenen Monaten publizierte die Stiftung verschiedene [Berichte und Beiträge](#) über

- [Wirtschaftliche und soziale Konvergenz in der digitalen Transformation Europas](#),

- [Konsolidierter EUROFOUND-Jahresbericht 2024](#),
- [Auswirkungen von Mindestlöhnen auf Tarifverhandlungen und Niedriglöhne](#),
- [Leben und Arbeiten in Europa 2024](#),
- [Hybride Arbeitsplätze in der EU – Studie \(Österreich\)](#)

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Analyse von 60 bilateralen und multilateralen Abkommen (s. [PM vom 01.04.2025](#))

Zunächst veröffentlichte die ELA einen [Bericht](#), in dem über 60 bilaterale und multilaterale Abkommen zwischen EU-Mitgliedstaaten analysiert wurden, die auf die Verbesserung der Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen abzielen. Dabei wird insbesondere untersucht, wie Verwaltungsabkommen in der Praxis funktionieren, warum sie geschlossen werden und welche Herausforderungen sie angehen. Zur rechtlichen Bewertung und Einordnung in den internationalen Kontext wurden nationale Expert*innen befragt und Umfragen durchgeführt. Zuletzt werden erfolgreiche Praktiken hervorgehoben und eine mögliche Rolle der ELA aufgezeigt.

Analysetreffen von EMPACT (s. [PM vom 19.05.2025](#))

Am 19.05.2025 trafen sich 54 Vertreter*innen von Arbeitsaufsichts- und Strafverfolgungsbehörden, um sich über Technologien und analytische Methoden zur Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitnehmer*innen, insbesondere aus Drittstaaten, auszutauschen. Das EMPACT Analysetreffen wurde durch die ELA organisiert und in Zusammenarbeit mit EUROPOL und der niederländischen Arbeitsbehörde ausgerichtet. EMPACT, die „European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats“, ist ein EU-Instrument für multidisziplinäre und behördenübergreifende operative Zusammenarbeit zur Bekämpfung der organisierten Kriminalität in der EU (s. zuletzt [HSI-Report 1/2025](#), S. 53; s. ausführlicher [Studie zu Erfahrungen von Drittstaatsangehörigen in der EU](#)).

Evaluation der ELA (s. [PM der Kommission vom 26.05.2025](#))

Laut der ersten [Evaluation der ELA](#) durch die Kommission spielt die Behörde seit ihrer Gründung im Jahr 2019 eine zentrale Rolle für faire Mobilität der Arbeitnehmer*innen in der EU. Zwischen 2019 und 2023 unterstützte die ELA beispielsweise die Mitgliedstaaten bei 168 grenzüberschreitenden Arbeitsinspektionen und überprüfte die Arbeitsbedingungen von mehr als 13.500 Arbeitnehmer*innen in Hochrisikobereichen, wie Verkehr, Bauwesen und der Landwirtschaft. Auch in diesem Jahr unterstützte und koordinierte die ELA zahlreiche Überprüfungen. So unterstützte sie im März die grenzüberschreitende Inspektion von 107 Unternehmen ([PM vom 10.04.2025](#)). Zudem fand wieder eine Aktionswoche im Straßenverkehr statt, bei der 564 Fahrzeuge kontrolliert und über 770 Verstöße gegen Straßenverkehrsvorschriften und Arbeitszeitvorschriften festgestellt wurden. Nur ein Drittel der Fahrzeuge verstießen gegen keine der Regelungen (s. [PM vom 02.06.2025](#)). Schließlich organisierte die ELA Workshops, wie etwa eine Workshopreihe zur Durchsetzung der Vorschriften zur Vergütung von Kraftfahrer*innen mit 600 Teilnehmer*innen, bestehend aus Mitarbeiter*innen aus Vollzugsbehörden, Speditionen, Sozialpartner*innen und anderen Branchenverbänden (s. [PM vom 25.06.2025](#)).

EURES-Bericht über den europäischen Arbeitsmarkt 2024 (s. [PM vom 30.06.2025](#))

Schließlich veröffentlichte die ELA am 30.06.2025 den [EURES-Bericht über den europäischen Arbeitsmarkt 2024](#). Der Bericht zeigt, dass der anhaltende Arbeitskräftemangel einerseits und

der gleichzeitige Überschuss an Arbeitskräften andererseits in den 31 untersuchten EURES-Ländern weiter zunimmt. Ein besonders gravierender Mangel besteht an hochqualifizierten Fachkräften in Bereichen wie dem Gesundheitswesen, Ingenieurwesen und IT, aber auch Schweißer*innen, Pflegefachkräfte, Köch*innen und Elektriker*innen werden gesucht. Der Überschuss an Arbeitskräften ist dahingegen in den verschiedenen Ländern über verschiedene Branchen verteilt. Die höchste Zahl an „überschüssigen“ Arbeitnehmer*innen werden vor allem für Positionen wie Büroangestellte, einfache Berufe und Fachkräfte aus designbezogenen Berufen gemeldet. Dabei stellen Frauen den größten Anteil der Arbeitnehmer*innen in Überschussberufen dar.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) hat am 09.04.2025 *Sébastien Biancheri* (Monaco) und am 24.06.2025 *Hugh Mercer* (Vereinigtes Königreich) zu **Richtern am Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR)** gewählt (s. [PM vom 09.04.2025](#), [PM vom 24.06.2025](#)). Zudem wählte der EGMR *Kateřina Šimáčková* (Tschechien) am 12.05.2025 zur **neuen Sektionspräsidentin** (s. [PM vom 12.05.2025](#)) und *Mattias Guyomar* (Frankreich) als seinen neuen **Präsidenten**. Er nahm seine Arbeit am 30.05.2025 auf (s. [PM vom 29.04.2025](#)).

Darüber veröffentlichte der Gerichtshof eine neue Ausgabe seiner **Verfahrensordnung** (s. [PM vom 06.05.2025](#)). Zuletzt gab er zusammen mit der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) das dritte gemeinsame **Informationsblatt** zum Thema **Massenüberwachung** heraus (s. [PM vom 03.04.2025](#)).

2.2 Ministerkomitee

Im Rahmen einer Konferenz überprüfte das Ministerkomitee unter luxemburgischem Vorsitz **die vierte Strategie des Europarates für die Rechte des Kindes**, wobei die Frage im Fokus stand, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, dass die Rechte aller Kinder geachtet werden und die Kinder sich entfalten und ihr volles Potenzial ausschöpfen können (s. [PM vom 03.04.2025](#)).

Daneben forderte das Ministerkomitee in einer neuen **Empfehlung**, dass zum Erhalt ländlicher Gebiete, die Hindernisse für die soziale, politische und wirtschaftliche **Teilhabe von jungen Menschen auf dem Land** beseitigt werden müssen (s. [PM vom 04.05.2025](#)).

Darüber hinaus diskutierten Vertreter*innen der Minister*innen im April über das Thema „**Zusammenleben in Vielfalt**“. Dabei kamen ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Roma und Fahrende zu Wort, um die Ungleichheit, mit der diese Gruppen konfrontiert sind, hervorzuheben (s. [PM vom 16.04.2025](#)). Die Stigmatisierung und strukturelle Diskriminierung von Roma und Fahrenden wurde ebenfalls am **Internationalen Tag der Roma** am 08.04.2025 thematisiert (s. [PM vom 08.04.2025](#), [PM vom 08.04.2025](#)). Der Menschenrechtskommissar ehrte die Widerstandsfähigkeit und das kulturelle Erbe der Roma (s. [PM vom 08.04.2025](#)).

Zuletzt fand am 28./29.05.2025 die **vierte Europäische Jugendarbeitskonferenz** unter der maltesischen Präsidentschaft statt. Die Veranstaltung brachte rund 500 Expert*innen der Jugendarbeit, politische Entscheidungsträger*innen, Forscher*innen und junge Menschen aus ganz Europa zusammen. Während der Konferenz legten die Teilnehmer*innen den Grundstein für einen europäischen Fahrplan für die Jugendarbeit bis 2030 (s. [PM vom 30.05.2025](#)).

2.3 Parlamentarische Versammlung

Der **Ausschuss für soziale Angelegenheiten, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung** forderte am 21.05.2025 die Mitgliedstaaten dazu auf, beim Übergang zu einer sauberen und nachhaltigen Industrie nicht nur ökologische Nachhaltigkeit, sondern auch soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte zu priorisieren (s. [PM vom 21.05.2025](#)).

2.4 Europäische Sozialcharta

Im Rahmen seiner 150. Sitzung verabschiedete der Regierungsausschuss der ESC ein **Handbuch**, in dem er seine **reformierten Arbeitsmethoden** erklärt. Das Handbuch ist das Ergebnis einer umfassenden internen Überprüfung, die darauf abzielt, die Effizienz, Transparenz und Wirkung der Verfahren zu stärken (s. [PM vom 20.05.2025](#)).

2.5 Generalsekretär

Zum Internationalen Tag gegen Homophobie, Lesbophobie, Biphobie, Transphobie und Intersexphobie (IDAHOT) betonte der Generalsekretär, *Alain Berset*, dass die **Verteidigung der Rechte von LGBTQIA-Personen** kein Nischenthema sei, sondern ein Test dafür, ob Europa als Kontinent noch an die Universalität der Menschenrechte glaube (s. [PM vom 20.05.2025](#)).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

Am 02./03.04.2025 fand in Berlin – koordiniert durch die ILO – der **Global Disability Summit** statt. Dort wurde gefordert, dass mehr Anstrengungen unternommen werden müssten, damit Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen haben, sich in ihrem Berufsleben zu entfalten. Menschen mit Behinderungen sehen sich auf dem Arbeitsmarkt mit anhaltenden Hindernissen konfrontiert. Jugendliche mit Behinderungen sind dabei besonders benachteiligt, da sie doppelt so häufig weder in Ausbildung noch in Beschäftigung oder Weiterbildung wie ihre nicht behinderten Altersgenoss*innen sind (s. [PM vom 04.04.2025](#)).

Am 12.06.2025, dem **Internationalen Tag gegen Kinderarbeit**, reflektierte die ILO mit ihren Mitgliedern und Partner*innen ihre bereits erzielten Fortschritte und betonte die Dringlichkeit, Maßnahmen zur Beseitigung der Kinderarbeit zu ergreifen. Noch immer sind weltweit 137,6 Mio. Kinder von Kinderarbeit betroffen, obwohl seit 2020 ein Rückgang um 22,4 Mio. verzeichnet wurde. Die Rekrutierung von Kindern durch bewaffnete Gruppen nimmt dabei zu. Auch Vertreter*innen der EU-Kommission äußerten sich zur **EU-Kinderrechtsstrategie** (s. [PM der Kommission vom 12.06.2025](#)), während Vertreter*innen der Vereinten Nationen bemängelten, dass das Nachhaltige Entwicklungsziel 8.7 zur Beseitigung der Kinderarbeit in all ihren Formen bis 2025 nun nicht mehr erreicht werden könne (s. [PM vom 15.05.2025](#)).

3.2 Internationale Arbeitskonferenz und Sachverständigenausschuss

Vom 02.-13.06.2024 fand die **113. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** in Genf statt. Alle Berichte, Dokumente und Statements zu dieser Tagung sind auf der Internetseite der ILO abrufbar. Einige Berichte sind auch in deutscher Sprache verfügbar.

Als größter Erfolg der diesjährigen Konferenz gilt die Verabschiedung des ersten internationalen **Übereinkommens über die Prävention und den Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld** (ILC.113/Übereinkommen Nr. 192). Das Übereinkommen verpflichtet beispielsweise Arbeitgeber*innen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu Gunsten ihrer Arbeitnehmer*innen zu ergreifen. Daneben enthalten die beigefügten Empfehlungen detaillierte Leitlinien für die Umsetzung des Übereinkommens, wie etwa zur Risikobewertung, zu Frühwarnsysteme, Bereitschafts- und Reaktionsmaßnahmen sowie Schulungen (s. PM vom 16.06.2025).

Darüber hinaus wurde der Grundstein für ein zukünftiges Übereinkommen mit einer Diskussion zur **menschenwürdigen Arbeit in der Plattformökonomie** gelegt. Das zukünftige Übereinkommen soll Themen abdecken, wie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, gerechte Entlohnung, soziale Sicherheit, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Auswirkungen automatisierter Systeme auf Arbeitsbedingungen und den Zugang zur Arbeit, Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre sowie wirksamer Zugang zur Streitbeilegung.

Schließlich wurde auch eine **Änderung des Codes des Seearbeitsübereinkommens von 2006** beschlossen. Das Übereinkommen enthält nun auch u.a. Regelungen zu Gewalt und Belästigung an Bord, eine Stärkung des Rechts auf Landgang und Heimkehr und einen verbesserten Zugang zu medizinischer Versorgung (s. PM vom 16.04.2025, PM vom 17.04.2025).

Am Rande der Konferenz fand die zweite Ausgabe des **jährlichen Forums der Global Coalition for Justice** statt. Dort wurde sich mit den Themen Förderung existenzsichernder Löhne, verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln, gerechte Übergänge durch sozialen Dialog, die Förderung einer „Human Rights Economy“ (HRE); die Stärkung der Jugend, und den verantwortungsvollen Einsatz von KI für die soziale Entwicklung auseinandergesetzt (s. PM vom 10.06.2025). Die Konferenz endete mit einer EntschlieÙung.

Für zukünftige ILO-Sitzungen soll Palästina laut EntschlieÙung der Konferenz als Nichtmitglied mit Beobachterstatus – nicht mehr als Befreiungsbewegung – eingeladen werden.

Zudem wurden verschiedene Berichte angenommen, wie der **Bericht des Generaldirektors** über „Arbeitsplätze, Rechte und Wachstum: Die Verknüpfung stärken“ und der **Bericht des Committee on the Application of Standards (CAN)** zur Umsetzung mehrerer ILO-Übereinkommen.

Der **Sachverständigenausschuss** für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)) hatte seine Berichte für 2025 bereits veröffentlicht (s. HSI-Report 1/2025, S. 55).

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

- Generative KI und Arbeitsplätze: Globaler Index,
- Innovative Ansätze von Arbeitnehmer*innenorganisationen zur Förderung der Formalisierung – Bericht,
- Revolutionierung von Gesundheit und Sicherheit durch KI – Bericht,
- Soziale Sicherung für die Gleichstellung nutzen,
- Demografischer Wandel in Europa und Zentralasien,
- Schließung der Geschlechterlücke bei bezahlter Elternzeit,
- Die Kosten der Bürokratie: Index-Umfrage,

- [World Employment and Social Outlook – May 2025](#).

3.3 Verwaltungsrat

Am 14.06.2025 tagte der Verwaltungsrat auf seiner **354. Sitzung**, in welcher er u.a. seine Vorsitzenden neu wählte (s. [PM vom 16.06.2023](#)). *Anousheh Karvar* (Frankreich) wurde zum Vorsitzenden gewählt, während *Catelene Passchier* (Niederlande) als stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmer*innen und *Matthias Thorns* (Deutschland) als stellvertretende Vorsitzende der Arbeitgeber*innen wiedergewählt wurden.

3.4 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der **354. Sitzung** des Verwaltungsrats wurde außerdem der **411. Bericht** des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Einer der im 411. Bericht behandelten Fälle betrafen Europa: ein Verfahren gegen Norwegen (Fall Nr. 3450, Rn. 470-511, Kollektivverhandlungen, Zwangsschlichtung und Streikrecht).

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Am 28.04.2025 veröffentlichte die **Sonderberichterstatteerin für Menschenhandel, insbesondere Frauen- und Kinderhandel**, *Siobhán Mullally*, ihren **Bericht**. Darin untersuchte sie die Grenzen der derzeitigen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen, die zu Risiken des Menschenhandels für migrierende Hausangestellte beitragen. Sie stellte fest, dass häufig der Mangel an politischem Willen, wirksame Maßnahmen gegen Menschenhandel zu ergreifen, reguläre Migrationswege zu schaffen und auch eine Anwendung und Durchsetzung von Arbeitsgesetzen sicherzustellen, den Menschenhandel begünstige und zur Straflosigkeit führe (s. [PM vom 23.06.2025](#)).

→ [zurück zur Übersicht](#)

Redaktion: Ass. iur. Katharina Ruhwedel, M.A./Antonia Seeland, LL.M., Hugo Sinzheimer
Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

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

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

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)