

Ausgabe 3/2025

Berichtszeitraum: 01. Juli – 30. September 2025

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH.....	5
Angemessene Vorkehrungen im Arbeitsleben für Eltern eines Kindes mit Behinderung (C-38/24 – <i>Bervidi</i>)	
von <i>Prof. Dr. Daniel Hlava</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Prof. Dr. Susanne Auer-Mayer</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	15
Keine Verletzung von Art. 8 EMRK bei Ablehnung der Kostenübernahme für ein hochpreisiges Medikament (Nr. 2933/23 – <i>B.R. / Schweiz</i>)	
von <i>Dr. Irene Domenici</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Univ.-Ass. MMag. Dr. Birgit Schrattbauer</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH	23
1. Allgemeine Fragen.....	23
2. Arbeitszeit	26
3. Befristung.....	27
4. Berufsrecht	31
5. Betriebsübergang	34
6. Datenschutz	35
7. Gleichbehandlung	38
8. Leiharbeit	42
9. Massenentlassung	44
10. Soziale Sicherheit	45
11. Urlaubsrecht	50
12. Whistleblowing	51
V. Verfahren vor dem EGMR	52
1. Diskriminierungsverbot	52
2. Schutz der Privatsphäre	53
3. Soziale Sicherheit	56

4. Verbot der Zwangsarbeit	57
5. Verfahrensrecht	58
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	62
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	67
1. Europäische Union	67
2. Europarat	71
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	72
4. Vereinte Nationen	73

I. Editorial

Der HSI-Report 3/2025 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 Juli bis September 2025.

Mit der vorliegenden Ausgabe des Reports ist eine Veränderung unter den Herausgebenden eingetreten. *Prof. Dr. Martin Gruber-Risak* übernimmt die Leitung der Sektion Arbeitsrecht und Arbeitnehmer*innenschutz im österreichischen Sozialministerium. Er ist daher zum 1. Oktober diesen Jahres aus dem Team der Herausgebenden ausgeschieden. *Gruber-Risak* hat in vielerlei Hinsicht wichtige Impulse für den Report gegeben, nicht zuletzt durch den Bezug auf das österreichische Recht. Wir bedanken uns sehr herzlich für sein langjähriges Engagement.

Im Team der Autor*innen des HSI-Reports begrüßen wir *Dipl. iur. Leah Mathiesen*, die zukünftig die Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte und die aktuellen Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht zusammenstellt. Zudem möchten wir auf den neuen Band in der HSI-Schriftenreihe (Band 57) aufmerksam machen, der viele Abonnent*innen des Reports interessieren dürfte. Die von *Deinert/Hofmann/Özen/Thiel* verfasste Studie analysiert, inwieweit die Rechtsprechung des EuGH eine dezidierte soziale Dimension aufweist und ist auf der [HSI-Website](#) im Open Access abrufbar.

Im vorliegenden Report erläutert *Prof. Dr. Daniel Hlava* (Frankfurt University of Applied Sciences) im Rahmen der **Anmerkung zum EuGH** die Entscheidung in der Rs. *Bervidi* (C-38/24). Gegenstand ist die Frage, ob das Verbot der Diskriminierung wegen der Behinderung auch für Arbeitnehmer*innen gilt, die nicht selbst behindert sind, jedoch wegen der Unterstützung ihres Kindes mit Behinderung benachteiligt werden (sog. assoziierte Diskriminierung). Der EuGH bejahte dies und entschied außerdem, dass Arbeitgeber*innen verpflichtet sein können, geeignete Maßnahmen (sog. angemessene Vorkehrungen) gegenüber diesen Arbeitnehmer*innen zu ergreifen. *Hlava* stellt die weitreichenden Folgen der Entscheidung für das Antidiskriminierungsrecht dar und zeigt u.a. Erweiterungen auf andere Bezugs- und Pflegepersonen sowie Umsetzungsbeispiele auf. Auf die Bedeutung der Entscheidung für das österreichische Recht geht *Prof. Dr. Susanne Auer-Mayer* (Wirtschaftsuniversität Wien) ein.

Die **EuGH-Übersicht** beinhaltet einige Verfahren, die auf Vorabentscheidungsersuchen deutscher Gerichte beruhen. In der Rs. *Quirin-Privatbank* (C-655/23) entschied der Gerichtshof, dass der Unterlassungsanspruch nach der DSGVO einen Antrag auf Löschen der Daten erfordert und dass ein immaterieller Schaden nach der DSGVO auch negative Gefühle umfassen kann. Von Interesse ist auch die Rs. *Katholische Schwangerschaftsberatung* (C-258/24) zur Kündigung wegen Kirchenaustritts, insbesondere nach der erfolgreichen Verfassungsbeschwerde im Fall „*Egenberger*“. Hierzu sind nun die Schlussanträge ergangen. In der neu anhängigen Rs. *Menhoff* (C-331/25) geht es um die umstrittene Frage, ob die deutsche private Krankenversicherung in den Geltungsbereich der KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 fällt.

Die **Anmerkung zum EGMR**, verfasst von *Dr. Irene Domenici* (Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik), befasst sich mit der Rs. *B.R. / Schweiz* (Nr. 2933/23) über die Ablehnung der Kostenübernahme für ein hochpreisiges Medikament. Der EGMR erkennt keine Verletzung der EMRK an und verweist dabei insbesondere auf den weiten Ermessensspielraum der Konventionsstaaten. Die Autorin geht u.a. auf die Frage ein, inwieweit die Prüfung der Wirksamkeit eines Medikaments auf die Wirksamkeit im Einzelfall abstellen darf. Eine ergänzende Einordnung für das österreichische Recht nimmt *Univ.-Ass. MMag. Dr. Birgit Schrattbauer* (Paris Lodron Universität Salzburg) vor.

Weitere **Verfahren vor dem EGMR** betreffen zum einen die überlange Verfahrensdauer (Rs. *Vervele / Griechenland*, Nr. 34012/20). Der EGMR bestätigte hier seine jüngste Rechtsprechung, wonach ein Rechtsbehelf nur wirksam ist, wenn er den gesamten Instanzenzug einbezieht. Zum anderen geht es in dem neu anhängigen Verfahren in der Rs. *Skarlatos / Griechenland* (Nr. 52110/20) um die wichtige Frage nach der Rechtmäßigkeit von Rückzahlung staatlich finanzierter Ausbildungskosten.

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. Christina Hießl, Prof. Dr. Daniel Hlava und Dr. Ernesto Klengel

II. Anmerkung zum EuGH

Angemessene Vorkehrungen im Arbeitsleben für Eltern eines Kindes mit Behinderung

– Anmerkung zu EuGH v. 11.09.2025 – Rs. C-38/24 – Bervidi

von *Prof. Dr. Daniel Hlava*, Frankfurt University of Applied Sciences

Zitiervorschlag: Hlava, HSI-Report 3/2025, S. 5.

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

von *Prof. Dr. Susanne Auer-Mayer*, Wirtschaftsuniversität Wien

Zitiervorschlag: Auer-Mayer, HSI-Report 3/2025, S. 12.

In dem vorliegenden Urteil geht es um die Frage, ob ein Arbeitgeber die bei ihm beschäftigten Eltern eines Kindes mit Behinderung mittelbar diskriminiert, wenn er keine verhältnismäßigen Maßnahmen (angemessene Vorkehrungen) vornimmt, um ihnen die Pflege des Kindes zu ermöglichen.

1. Sachverhalt

Die Klägerin des Ausgangsverfahrens war in Italien als „Stationsaufsicht“ angestellt und hatte als solche die Aufgabe, eine U-Bahnstation zu überwachen. Sie ist Mutter eines minderjährigen Kindes, das eine Schwerbehinderung hat und bei ihr lebt. Krankheitsbedingt muss ihr Sohn nachmittags zu festen Zeiten an einem Behandlungsprogramm teilnehmen. Bei ihrem Arbeitgeber beantragte die Klägerin daher wiederholt, dass sie dauerhaft auf einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten eingesetzt werde, der ihr die Betreuung ihres Sohnes ermögliche. Der Arbeitgeber passte stattdessen (nur) vorläufig ihre Arbeitsbedingungen an, indem er ihr einen festen Arbeitsort zuwies und günstigere Arbeitszeiten ermöglichte als dies für andere „Stationsaufsichten“ (mit wechselnden Schichten) üblich war.

Die Arbeitnehmerin machte daraufhin vor den italienischen Gerichten geltend, dass sie durch die Ablehnung einer dauerhaften Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen diskriminiert werde. Sie begehrte feste Arbeitszeiten von 8:30 bis 15:30 Uhr und Schadensersatz. Der Kassationsgerichtshof Italiens wandte sich schließlich an den EuGH. Er wollte im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens zum einen wissen, ob sich die Klägerin auf den unionsrechtlichen Diskriminierungsschutz wegen einer Behinderung berufen könne. Dieser bezieht sich im Kontext der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) auf eine Diskriminierung von Arbeitnehmer*innen wegen einer Behinderung. Falls dies vom EuGH auch für den Fall einer behinderungsbezogenen Diskriminierung von berufstätigen Eltern (ohne eigene Behinderung) bejaht wird, wollte er zum anderen wissen, ob ihr Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen hätte ergreifen müssen. Ferner erfragte das Vorlagegericht, wer als „Betreuungsperson“ anzusehen ist, die über die RL 2000/78/EG geschützt ist.

2. Entscheidungsgründe

Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass eine mittelbare „Mitdiskriminierung“ von berufstätigen Eltern eines Kindes mit Behinderung gegen Unionsrecht verstößt und in diesem Zusammenhang auch die Versagung angemessener Vorkehrungen zur Ermöglichung der Pflege des Kindes eine solche verbotene Diskriminierung darstellt.

Die im Ausgangsverfahren geltend gemachte mittelbare Diskriminierung beruht in der Weigerung des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen (insbesondere die Arbeitszeit) anzupassen, sodass der Anwendungsbereich der Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie nach Art. 3 Abs. 1 Buchst. c RL 2000/78/EG grundsätzlich eröffnet ist. Die Richtlinie dient der Umsetzung des allgemeinen Diskriminierungsverbots in Art. 21 EU-GRC. Zudem ist sie soweit möglich im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) auszulegen.¹

Unter Bezugnahme auf seine Rechtsprechung in der Rs. *Coleman*² führt der EuGH aus, dass eine unmittelbare „Mitdiskriminierung“ wegen einer Behinderung nach der RL 2000/78/EG bereits anerkannt wurde. Der 6. Erwägungsgrund der Richtlinie betont, *„wie wichtig die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung“* von Menschen mit Behinderung ist. Der Schutzbereich der RL 2000/78/EG dürfe nicht so ausgelegt werden, dass er nur Menschen mit eigener Behinderung betreffe, da die Richtlinie ansonsten einen großen Teil ihrer praktischen Wirksamkeit verliere.

Sodann befasste sich der EuGH mit der Frage, ob auch mittelbare „Mitdiskriminierungen“ nach Art. 2 Abs. 1 RL 2000/78/EG verboten sind. Auch hier kommt er unter Berücksichtigung von Wortlaut und Zweck der Richtlinie, „jede“ Form von Diskriminierungen wegen einer Behinderung zu verbieten (vgl. 12. Erwägungsgrund RL 2000/78/EG), zu dem Ergebnis, dass damit auch mittelbare „Mitdiskriminierungen“ gemeint sind.³ Ergänzend nimmt der Gerichtshof auf seine Rechtsprechung zur ähnlich formulierten Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG Bezug. Der dortige Gleichbehandlungsgrundsatz (Art. 2 Abs. 1 u. 2 RL 2000/43/EG) sei ebenfalls nicht eng definiert, sondern gelte auch für Personen, *„die zwar nicht selbst der betreffenden Rasse oder Ethnie angehören, aber gleichwohl aus einem dieser Gründe weniger günstig behandelt werden oder in besonderer Weise benachteiligt werden“*⁴. Auch Art. 21 EU-GRC gebiete eine weite Auslegung.

Zudem sei das Diskriminierungsverbot in Art. 2 Abs. 2 Buchst. b RL 2000/78/EG im Lichte von Art. 24 (Rechte des Kindes) und Art. 26 (Integration von Menschen mit Behinderung) EU-GRC auszulegen. Weiter bezieht der Gerichtshof die Rechtsprechung des EGMR zu Art. 14 EMRK mit ein, die über Art. 52 Abs. 3 EU-GRC als Mindeststandard für die Auslegung der Unionsgrundrechte heranzuziehen ist. In der Rs. *Guberina / Kroatien*⁵ hatte der EGMR entschieden, dass *„die diskriminierende Behandlung einer Person wegen der Behinderung ihres Kindes, zu dem sie enge persönliche Bindungen unterhält und das sie pflegt, eine Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt, die unter Art. 14 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten [EMRK] fällt“*⁶. Eine Unterscheidung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung werde hier vom EGMR nicht vorgenommen. Zudem verbiete die UN-BRK „alle Formen der Diskriminierung“ (Art. 2 Abs. 3, Art. 5 Abs.

¹ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 30 ff.

² EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*.

³ EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 53 ff.

⁴ EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 56 mit Bezug auf EuGH v. 16.07.2015 – C-83/14 – *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, Rn. 56.

⁵ EGMR v. 22.03.2016 – Nr. 23682/13 – *Guberina / Kroatien*.

⁶ EGMR v. 22.03.2016 – Nr. 23682/13 – *Guberina / Kroatien*, zitiert nach EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 60.

2 UN-BRK) und verlange nach Art. 7 Abs. 2 UN-BRK, dass bei allen Maßnahmen, die Kinder mit Behinderungen betreffen, das Kindeswohl ein vorrangig zu berücksichtigender Aspekt sei.

Nach alledem kommt der EuGH zu dem Schluss, dass eine mittelbare „Mitdiskriminierung“ nach Art. 2 Abs. 1 RL 2000/78/EG ebenfalls verboten ist. Sodann widmet er sich der Frage, ob ein Arbeitgeber zur Einhaltung dieses Verbots auch angemessene Vorkehrungen i.S.v. Art. 5 RL 2000/78/EG ergreifen muss.

Zur Auslegung zieht er Art. 2 UAbs. 3 UN-BRK heran. Danach umfasst das Verständnis von Diskriminierung ausdrücklich *„alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen“*. Diese sind *„nicht auf die Bedürfnisse von Behinderten [Menschen] am Arbeitsplatz beschränkt. Solche Vorkehrungen müssen daher gegebenenfalls auch einem Arbeitnehmer gewährt werden, der einem Behinderten [Menschen] die Unterstützung zukommen lässt, durch die dieser im Wesentlichen die Pflegeleistungen erhält, die sein Zustand erfordert“*⁷. Weiter zieht der EuGH Art. 7 Abs. 1 UN-BRK (Gewährleistung aller Menschenrechte gleichberechtigt mit anderen Kindern) und Buchst. x Präambel der UN-BRK (Unterstützung von Familien von Menschen mit Behinderungen) heran. Hieraus leitet er ab, dass Arbeitnehmer*innen in der Lage sein müssen, ein Kind mit Behinderung im notwendigen Umfang zu unterstützen, was die Pflicht des Arbeitgebers umfasse, Arbeitsbedingungen anzupassen.⁸ Angemessene Vorkehrungen seien daher geboten.

Für Arbeitnehmer*innen, die nicht selbst eine Behinderung haben, sondern sich um ein behindertes Kind kümmern, müsse durch diese Maßnahmen daher eine Anpassung des Arbeitsumfelds möglich sein. Dabei dürfe vom Arbeitgeber aber keine Maßnahme verlangt werden, die ihn übermäßig belasten würde. Für die Frage der Unverhältnismäßigkeit einer Maßnahme seien nach Erwägungsgrund 21 RL 2000/78/EG *„insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten [zu berücksichtigen]“*. Für die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz müsse ein solcher auch frei sein.⁹ Ob im Ausgangsverfahren der Arbeitgeber der Klägerin vor diesem Hintergrund durch die begehrten Maßnahmen unverhältnismäßig belastet würde, sei von den nationalen Gerichten zu klären.

Die dritte Vorlagefrage bezog sich darauf, wie der (im italienischen Recht wohl relevante) Begriff der „Betreuungsperson“ bei der Anwendung der RL 2000/78/EG zu verstehen sei. Diese Frage wies der Gerichtshof als unzulässig zurück, da die RL 2000/78/EG selbst diesen Begriff nicht verwende.

3. Kommentar

3.1 Fortführung der *Coleman*-Rechtsprechung

Das Urteil des EuGH führt den bereits vor einigen Jahren in der Rs. *Coleman*¹⁰ vorgezeichneten Weg konsequent fort. Dort hatte eine Angestellte einer Anwaltskanzlei aufgrund der Behinderung ihres Kindes, das sie pflegte, verschiedene Nachteile erlitten. Der Gerichtshof setzt nun erneut ein wichtiges Signal für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und der Pflege von Angehörigen. Eine verbotene Diskriminierung wegen einer Behinderung betrifft

⁷ EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 72.

⁸ EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 73.

⁹ EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 77 f.

¹⁰ EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*, m. Anm. Nebe, Diskriminierungsschutz erwerbstätiger Eltern behinderter Kinder – EuGH stärkt den Schutz vor drittbezogener bzw. sogenannter assoziierter Diskriminierung, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, *Fachbeitrag A1-2011*, www.reha-recht.de.

nicht nur Merkmalsträger*innen, sondern auch andere nicht-behinderte Personen, die gleichwohl wegen einer Behinderung einer anderen Person (z.B. eines Angehörigen) bzw. der besonderen Verbindung zu Merkmalsträger*innen benachteiligt werden (sog. drittbezogene oder assoziierte Diskriminierung)¹¹. Dies gilt für direkte (unmittelbare) Benachteiligungen gleichermaßen wie für mittelbare, die bspw. in einer ungünstigen Arbeitszeitgestaltung für Betreuungspersonen bestehen kann.

3.2 Assoziierte Diskriminierung durch Versagung angemessener Vorkehrungen

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung ist dabei vor allem die anknüpfende Erkenntnis, dass angemessene Vorkehrungen i.S.v. Art. 5 RL 2000/78/EG nicht nur Menschen mit eigener Behinderung zu gewähren sind, sondern auch mittelbar „mitdiskriminierten“ (assoziierten) Personen. In der Rs. *Coleman* hatte der EuGH noch entschieden, dass einige Bestimmungen, wie Art. 5 RL 2000/78/EG, spezifisch nur für Menschen mit Behinderung gelten.¹² Ebenso wurde teils in der Literatur vertreten, dass eine assoziierte Diskriminierung sich nicht darauf erstrecken könne, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, angemessene Vorkehrungen zu gewähren – diese stünden nur Merkmalsträger*innen selbst zu.¹³ Die *Coleman*-Rechtsprechung hatte aber nicht Art. 5 RL 2000/78/EG zum Gegenstand und war im Übrigen ergangen, bevor die EU der UN-BRK als Vertragspartei beigetreten war.¹⁴ Die UN-BRK wurde damit zu einem „integrierenden Bestandteil der Unionsrechtsordnung“¹⁵ und ist bei der Auslegung von Unionsrecht heranzuziehen¹⁶. Angemessene Vorkehrungen spielten dabei wiederholt in der Rechtsprechung des EuGH¹⁷ und des EGMR¹⁸ eine Rolle.

Für die Auslegung von Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 RL 2000/78/EG erlangen hier insoweit die Ziele der UN-BRK und ihr weit definierter Diskriminierungsbegriff besondere Bedeutung. Die Versagung angemessener Vorkehrungen ist dort explizit als eine Form der Diskriminierung anerkannt (Art. 2 UAbs. 3 UN-BRK). Die Konvention enthält überdies eine Definition „angemessener Vorkehrungen“. Hierbei handelt es sich um *„notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können“* (Art. 2 UAbs. 4 UN-BRK). Daneben bezieht der EuGH alle weiteren für die Beantwortung der aufgeworfenen Fragen relevanten Rechts- und Rechtserkenntnisquellen ein.

Beachtenswert ist zudem, dass der EuGH explizit auch auf die Regelungen zum Schutz und zur Förderung von Kindern Bezug nimmt, wie sie in Art. 24 EU-GRC und Art. 7 UN-BRK verbürgt sind, einschließlich der in beiden Normen enthaltenen Forderung, dass bei allen Maßnahmen, die Kinder betreffen, deren Wohl vorrangig zu berücksichtigen ist (Art. 24 Abs. 2 EU-GRC und Art. 7 Abs. 2 UN-BRK). Gleiches ergibt sich aus der UN-Kinderrechtskonvention (vgl.

¹¹ *Nebe*, Diskriminierungsschutz erwerbstätiger Eltern behinderter Kinder – EuGH stärkt den Schutz vor drittbezogener bzw. sogenannter assoziierter Diskriminierung, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Fachbeitrag A1-2011, www.reha-recht.de.

¹² EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*, Rn. 39, 42.

¹³ Vgl. *Bayreuther*, NZA 2008, 986, 987 f.; *Brose*, EuZA 2020, 157, 160; in diese Richtung (etwas vorsichtiger) auch *Sut-schet*, EuZA 2009, 245, 251; keinen Ausschluss, sondern eine weitergehende Perspektive nehmen dagegen *Schlachter* (RdA 2010, 104, 109) und *Nebe* (Diskriminierungsschutz erwerbstätiger Eltern behinderter Kinder – EuGH stärkt den Schutz vor drittbezogener bzw. sogenannter assoziierter Diskriminierung, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, Fachbeitrag A1-2011, www.reha-recht.de) ein.

¹⁴ Darauf weist der EuGH vorliegend ausdrücklich hin, vgl. EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 69 f.

¹⁵ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – *HK Danmark*, Rn. 30.

¹⁶ Vgl. EuGH v. 01.12.2016 – C-395/15 – *Daouidi*, Rn. 41 ff.; *Welti/Frankenstein/Hlava*, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, 2018, S. 35 f.

¹⁷ Vgl. Übersicht bei *Welti/Frankenstein/Hlava*, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, 2018, S. 36 ff.; sowie *Eichenhofer*, Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht, 2018, S. 35 f.

¹⁸ Zur diesbzgl. Rechtsprechung zu Art. 14 EMRK vgl. *Welti/Frankenstein/Hlava*, Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht, 2018, S. 30 ff.

Art. 3 Abs. 1 UN-KRK). Hieraus könnten sich neue Impulse für die Diskussion¹⁹ zum Diskriminierungsschutz wegen Elternschaft und assoziierter Diskriminierung von Eltern oder Kindern – auch ohne Behinderungsbezug – ergeben.

Neben den antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben der RL 2000/78/EG sind die Regelungen der VereinbarkeitsRL (EU) 2019/1158 zu beachten. Dieser Rechtsakt enthält Mindestvorgaben für eine Flexibilisierung von Arbeitsregelungen, um Eltern und pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern und auf diese Weise die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben zu fördern (Art. 1 S. 2 Buchst. b RL (EU) 2019/1158). Die VereinbarkeitsRL lässt den Mitgliedstaaten dabei – naturgemäß – einen Umsetzungsspielraum, wie die Flexibilisierung von Arbeitsregelungen im nationalen Recht ausgestaltet wird. Sie erlaubt damit in gewissen Grenzen u.a. eine Beschränkung auf ein Höchstalter der zu pflegenden Kinder (mindestens jedoch acht Jahre) und die Festlegung einer Mindestbeschäftigungszeit beim Arbeitgeber (Wartezeit höchstens sechs Monate) (vgl. Art. 9 RL (EU) 2019/1158). Diese Einschränkungen sind nicht auf die Anforderungen an angemessene Vorkehrungen nach Art. 5 RL 2000/78/EG bei einer mittelbaren assoziierten Diskriminierung übertragbar, die im Lichte höherrangigen Rechts (Art. 21 Abs. 1 EU-GRC in der Auslegung durch die UN-BRK) auszulegen ist.

3.3 Erweiterung auf andere Bezugs- und Pflegepersonen

Gleichwohl darf sich der Schutz vor mittelbarer assoziierter Diskriminierung wegen einer Behinderung nicht auf Eltern von Kindern mit Behinderung beschränken. Nach dem *effet utile* der RL 2000/78/EG unter Einbezug von Art. 21 EU-GRC und der UN-BRK müssen auch andere Bezugspersonen von Menschen mit Behinderungen unter dem Diskriminierungsschutz der RL 2000/78/EG stehen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie für einen Angehörigen mit Behinderung notwendige Pflegeleistungen erbringen. Die Grundsätze aus dem vorliegenden Urteil lassen sich insofern auch auf erwerbstätige Kinder übertragen, die ihre Eltern zu Hause pflegen. Da mit einer dauerhaften Pflegebedürftigkeit regelmäßig auch Teilhabeeinschränkungen für die Pflegebedürftigen einhergehen dürften, wird im Regelfall zugleich eine Behinderung i.S.v. Art. 1 UAbs. 2 UN-BRK vorliegen.

Inwiefern neben nahestehenden Verwandten auch andere berufstätige Personen mit Beziehung zu einem Menschen mit Behinderung (in Partnerschaft, Freundeskreis oder Nachbarschaft) unter den Schutzbereich der RL 2000/78/EG fallen können, bleibt abzuwarten. Die vom Vorlagegericht in der Rs. *Bervidi* an den EuGH gestellte Frage nach der Auslegung des (wohl im italienischen Recht verwendeten) Begriffs „Bezugsperson“ blieb unbeantwortet. Es spricht jedoch vieles dafür, dass die RL 2000/78/EG kein Verwandtschaftsverhältnis fordert, um gegenüber assoziierten Diskriminierungen im Arbeitsleben geschützt zu sein. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Bezugsperson tatsächlich Betreuungs- oder Pflegeleistungen für einen Menschen mit Behinderung erbringt, die dieser auch benötigt. Doch auch eine Pflegekonstellation muss nicht in jedem Fall vorliegen, um durch die RL 2000/78/EG drittbezogen geschützt zu sein. Eine dahingehende Einschränkung lässt sich weder der Richtlinie noch den Ausführungen des EuGH entnehmen, der zwar wiederholt auf die Pflegesituation Bezug nimmt, was jedoch der dahingehend formulierten Vorlagefrage geschuldet sein mag.

Im Anwendungsbereich der VereinbarkeitsRL (EU) 2019/1158 werden pflegende Angehörige definiert als *„Arbeitnehmer, die einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen gemäß der Definition in jedem Mitgliedstaat, auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, pflegen oder unterstützen“* (Art. 3 Abs. 1 Buchst. d RL (EU) 2019/1158). Zu den Angehörigen zählen dabei Kinder, Eltern sowie Ehepartner*innen (und eingetragene Lebenspartner*innen, sofern im nationalen Recht vorgesehen) (Art. 3 Abs. 1 Buchst. e RL (EU)

¹⁹ Dazu Janda/Wagner, Diskriminierung von und wegen Kindern, 2021, S.120 ff.

2019/1158). Hinter diesem Verständnis sollte auch die Frage, was eine nach der GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG geschützte Person ist, nicht zurückbleiben. Da die RL 2000/78/EG Begriffe wie „pflegender Angehöriger“ oder „Bezugsperson“ aber nicht kennt,²⁰ sondern jede Form von Diskriminierungen im Arbeitsleben wegen einer Behinderung verbietet, ist der Anwendungsbereich der RL 2000/78/EG weiter zu fassen als in der RL (EU) 2019/1158.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

4.1 Auslegung nationaler Diskriminierungsverbote

Die vorliegende Entscheidung hat für das deutsche Antidiskriminierungsrecht weitreichende Folgen.²¹ Bei der Auslegung der Diskriminierungsverbote, insbesondere für das Arbeitsleben in §§ 1, 7 AGG, aber auch für die Inanspruchnahme sozialer Rechte in § 33c SGB I und § 19a SGB IV²² sowie im Kontakt mit Trägern der Bundesverwaltung in § 7 BGG²³, ist nunmehr zu beachten, dass ebenso mittelbare assoziierte Diskriminierungen wegen einer Behinderung verboten sind. Dies schließt auch die Versagung von angemessenen Vorkehrungen als eine Form verbotener Diskriminierungen mit ein. Arbeitgeber müssen im Einzelfall notwendige und geeignete Maßnahmen vornehmen, um Arbeitnehmer*innen die Pflege eines nahestehenden Verwandten mit Behinderung zu ermöglichen.

Diese Verpflichtung kann dabei im Einzelfall über die bereits normierten Ansprüche auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten (vgl. § 15 BEEG, § 3 PflZG, § 2a FPflZG sowie §§ 8, 9a TzBfG)²⁴ hinausgehen. Sie endet an dem Punkt, wo der Arbeitgeber durch eine angezeigte Maßnahme unverhältnismäßig oder unbillig belastet werden würde.

4.2 Verhältnismäßigkeit der zu ergreifenden Maßnahmen

Wo die Zumutbarkeitsgrenze für Arbeitgeber liegt, muss im Einzelfall beurteilt werden. Nach Erwägungsgrund 21 der RL 2000/78/EG „sollten“ bei der Prüfung dieser Frage, *„insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden“*.

Für die Auslegung sind zudem die Erkenntnisse zum Begriff angemessener Vorkehrungen in der UN-BRK heranzuziehen. Für das dortige Verständnis sind die General Comments des UN-Fachausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Art. 34 UN-BRK) von besonderer Relevanz (*„whether a reasonable accommodation is disproportionate or unduly burdensome requires an assessment of the proportional relationship between the means employed and its aim, which is the enjoyment of the right concerned“*²⁵).²⁶ Die Beweislast für die

²⁰ Hierauf geht auch der EuGH ein, weshalb er zur Auslegung des Begriffs „Bezugsperson“ betreffende Vorlagefrage als unzulässig betrachtet, s. EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – *Bervidi*, Rn. 84.

²¹ Ebenso, bezogen auf die Schlussanträge HSI-Report 1/2025, S. 24.

²² Vgl. *Nebe*, Diskriminierungsschutz erwerbstätiger Eltern behinderter Kinder – EuGH stärkt den Schutz vor drittbezogener bzw. sogenannter assoziierter Diskriminierung, Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht, *Fachbeitrag A1-2011*, www.reha-recht.de.

²³ Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) dient ebenfalls der Umsetzung der RL 2000/78/EG, vgl. BT-Drs. 14/7420, S. 17 f., 27; dazu *Engels et al.*, Evaluierung des novellierten BGG, 2022, BT-Drs. 20/4440, S. 89, 99.

²⁴ Zu diesen *Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages*, Sachstand – Zur Umsetzung der Vereinbarkeitsrichtlinie (EU) 2019/1158 in deutsches Recht – Erfordernis eines isolierten Anspruchs auf Beantragung einer Neuverteilung der Arbeitszeit, *WD 9 - 3000 - 063/22*, S. 6 ff.

²⁵ *United Nations – Committee on the Rights of Persons with Disabilities*, General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination, *CRPD/C/GC/6*, No. 26 (d).

²⁶ Vgl. zur Bedeutung von General comments im Allgemeinen BVerwG v. 29.04.2009 – 6 C 16/08, Rn. 48: „Die allgemeinen Bemerkungen beschreiben in autorisierter Form die Standards in der Praxis des Sozialausschusses, dienen damit als

Frage, ob eine Belastung unverhältnismäßig und unbillig ist, liegt beim Pflichtenträger („*the burden of proof rests with the duty bearer who claims that his or her burden would be disproportionate or undue*“²⁷), demnach beim Arbeitgeber. Werden angemessene Vorkehrungen versagt, dann muss dies auf objektiven Gründen und Analysen erfolgen und dem Betroffenen zeitnah mitgeteilt werden.²⁸

4.3 Umsetzungsbeispiele

In der Praxis können sich im Einzelfall vielfältige Gestaltungsmöglichkeiten ergeben, um eine Diskriminierung von erwerbstätigen Eltern mit pflegebedürftigen Kindern mit Behinderung zu vermeiden. Als angemessene Vorkehrungen kommt im Arbeitsleben zunächst eine Anpassung der Arbeitszeiten in Betracht, sei es in Form einer Reduzierung der Arbeitszeit²⁹, der Lage der Arbeitszeit³⁰ oder einer Anpassung bzw. dem Ausstieg aus einem Schichtmodell.

Daneben kann aber auch eine Regelung zur Ermöglichung von Mobilarbeit / Homeoffice eine geeignete Maßnahme darstellen. Dies kann allgemein die Arbeit im Homeoffice betreffen oder die Online-Teilnahme an Besprechungen, die aufgrund einer längeren Fahrtstrecke vom Betrieb nach Hause zur notwendigen Betreuung des Kindes ansonsten nicht möglich wäre. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Dienstreisen kann aufgrund des Diskriminierungsschutzes eingeschränkt sein, wenn Arbeitnehmer*innen anderenfalls die Pflege während dieser Zeit nicht sicherstellen können.

Soweit für das Kind während der regulären Arbeitszeiten eine Begleitung zu Arztbesuchen oder Rehabilitationsmaßnahmen notwendig ist, kann eine Freistellung des Elternteils in Betracht kommen. Der hierfür einschlägige Anspruch ergibt sich aus § 616 BGB. Bei der im Rahmen des § 616 BGB zu prüfenden Frage, welche Dauer der vorübergehenden Arbeitsverhinderung verhältnismäßig ist, ist eine Gesamtabwägung vorzunehmen,³¹ in deren Rahmen der Diskriminierungsschutz durch angemessene Vorkehrungen mit einzufließen hat.

Schließlich käme auch ein Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz als angemessene Vorkehrung in Betracht.³² Ferner hat die Anerkennung assoziierter Diskriminierungen zur Folge, dass bspw. im Bewerbungsverfahren keine Fragen zur Behinderung eines Kindes gestellt werden dürfen. Daneben sind zahlreiche weitere Beispiele denkbar.

4.4 Übertragbarkeit auf § 164 Abs. 2 SGB IX

Ob die gewonnenen Erkenntnisse zur mittelbaren assoziierten Diskriminierung auch auf § 164 Abs. 2 SGB IX übertragbar sind, erscheint fraglich. Hierbei handelt es sich um eine gegenüber § 7 AGG speziellere Regelung³³, die den Diskriminierungsschutz schwerbehinderter Beschäftigter betrifft und im Kontext der Arbeitgeberpflichten im Schwerbehindertenrecht (Teil 3 des SGB IX) verortet ist. Eine Benachteiligung schwerbehinderter Menschen durch ihre Arbeitgeber lässt sich dadurch auch im Wege einer Prozessstandschaft durch einen Verband geltend machen (§ 85 SGB IX).³⁴ Für die nähere Ausgestaltung dieses Diskriminierungsverbots wird gem. § 164 Abs. 2 S. 2 SGB IX auf das AGG verwiesen.

Interpretationshilfe und prägen so das Verständnis der vertraglichen Rechtsbegriffe durch die Vertragsstaaten mit“; Birkenkötter, Zwischen Quasi-Gericht und politischem Organ: Die Menschenrechtsausschüsse der Vereinten Nationen, APuZ 10-11/2016, 10, 14.

²⁷ United Nations – Committee on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD/C/GC/6, No. 26 (g).

²⁸ United Nations – Committee on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD/C/GC/6, No. 27.

²⁹ EuGH v. 11.04.2013 – C-335/11 und C-337/11 – HK Danmark, Rn. 64.

³⁰ Im vorliegenden Verfahren ging es um feste Arbeitszeiten, EuGH v. 11.09.2025 – C-38/24 – Bervidi, Rn. 79.

³¹ Dazu generell Waas/Palonka/Hlava in: Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, HK-ArbR, 5. Aufl. 2022, BGB § 616 Rn. 11.

³² So in EuGH v. 10.02.2022 – C-485/20 – HR Rail, Rn. 43.

³³ Düwell in: Dau/Düwell/Joussen/Luik, LPK-SGB IX, 6. Aufl. 2022, § 164 Rn. 19; Faber/Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2025, § 164 Rn. 80.

³⁴ Faber/Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 5. Aufl. 2025, § 164 Rn. 80.

Nach ihrem Wortlaut schützt § 164 Abs. 2 S. 1 SGB IX jedoch ausdrücklich „schwerbehinderte Beschäftigte“, die nicht wegen „ihrer“ Behinderung benachteiligt werden dürfen. Inwiefern die Norm hier trotz des gegenüber anderen Diskriminierungsverboten engeren Wortlauts i.S.d. EuGH-Entscheidung – auch aufgrund des Verweises auf das AGG – auf assoziierte Diskriminierungen erweitert werden kann, bleibt abzuwarten. Eine gesetzliche Klarstellung wäre zur Herstellung eines unionsrechtskonformen Zustands angezeigt.

5. Bedeutung für das österreichische Recht

5.1. Ausdrückliche Erfassung der Diskriminierung durch Assoziierung

In Österreich wurden die Vorgaben der RL 2000/78/EG mit dem Behindertengleichstellungspaket 2005³⁵ im Wesentlichen in den §§ 7a ff. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)³⁶ umgesetzt. Die nach Art. 5 der RL 2000/78/EG bestehende Verpflichtung zur Ergreifung angemessener Vorkehrungen wurde in § 6 Abs. 1a BEinstG implementiert. Der österreichische Gesetzgeber ist freilich nicht nur durch Erlassung eines – außerhalb der Arbeitswelt geltenden – Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG)³⁷, sondern zum Teil auch durch Regelungen im BEinstG über die ausdrücklichen Vorgaben der Richtlinie hinausgegangen.

Vor diesem Hintergrund ist die nunmehrige Entscheidung des EuGH in der Rs. *Bervidi* aus österreichischer Perspektive weitaus weniger „spektakulär“ als aus rein unionsrechtlicher. Denn während die RL 2000/78/EG selbst die Diskriminierung durch Assoziierung (oder „Mitsdiskriminierung“, wie sie der EuGH nennt) nicht ausdrücklich erfasst, fand sich in § 7b Abs. 5 BEinstG bereits in seiner Stammfassung (und damit auch schon vor Ergehen der Entscheidung in der Rs. *Coleman*³⁸) eine diesbezügliche Regelung. Demnach war das Diskriminierungsverbot auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Dasselbe galt für bestimmte sonstige Angehörige, die auf Grund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend wahrnehmen.³⁹ Bereits zum 01.03.2011⁴⁰ wurde § 7b Abs. 5 BEinstG (unter anderem aufgrund wiederholter Forderungen von Behindertenverbänden)⁴¹ dahingehend geändert, dass eine Diskriminierung seither – losgelöst von einem bestimmten Verwandtschaftsverhältnis oder spezifischen Betreuungspflichten – ausdrücklich auch dann vorliegt, „wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird.“ Eine Differenzierung nach der Erscheinungsform der Diskriminierung wird hierbei nicht vorgenommen, womit nach dem österreichischen Recht unabhängig von der nunmehrigen Entscheidung des EuGH davon auszugehen war, dass auch mittelbare Diskriminierungen wegen eines Naheverhältnisses erfasst sind.⁴² Hiergegen lässt sich angesichts der ausdrücklichen Regelung des § 7b Abs. 5 BEinstG auch nicht einwenden, dass die mittelbare Diskriminierung in § 7c Abs. 2 BEinstG grundsätzlich darauf abstellt, dass „Menschen mit Behinderungen“ (in der Arbeitswelt) gegenüber anderen Personen besonders benachteiligt werden können.

³⁵ BGBl. I. 2005/82.

³⁶ Abrufbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>.

³⁷ Abrufbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004228>.

³⁸ EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*.

³⁹ Als Beispiel nennen die Materialien die Übergehung des Elternteiles eines behinderten Kindes bei einer Beförderung trotz besserer Qualifizierung wegen eines vermuteten höheren Pflegefreistellungsmaßes; vgl. Erläuterungen zur Regierungsvorlage 836 BlgNR 22. GP 14.

⁴⁰ BGBl. I 2011/7.

⁴¹ Siehe Erläuterungen zur Regierungsvorlage 938 BlgNR 24. GP 13.

⁴² Näher dazu schon m.w.N. Mayer, Behinderung und Arbeitsrecht, 2010, S. 257 ff.

Zumal das österreichische Recht inzwischen alle Benachteiligungen aufgrund eines „Naheverhältnisses“ erfasst, würde sich hier auch kein gesetzlicher Anpassungsbedarf ergeben, falls der EuGH künftig klarstellen sollte, dass seine Ausführungen nicht nur für die Eltern behinderter Kinder zu gelten haben. Letzteres ist angesichts seiner Argumentation jedenfalls zu erwarten; es ist also anzunehmen, dass der EuGH eine „Mitdiskriminierung“ nicht nur bei pflegenden Eltern, sondern auch in anderen Fällen der Diskriminierung wegen eines Naheverhältnisses zu einem Menschen mit Behinderung annehmen würde. So hat der EuGH bereits in der Rs. *Coleman* mehrfach darauf hingewiesen, dass die Richtlinie nicht für eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern in Bezug auf die in Art. 1 RL 2000/78/EG genannten Gründe gelte.⁴³ Wenngleich assoziierte Diskriminierungen in der Praxis gerade bei pflegenden nahen Angehörigen eine Rolle spielen, setzen sie keineswegs ein bestimmtes Verwandtschaftsverhältnis voraus.⁴⁴ Freilich wird die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung je eher gelingen, umso enger die konkrete Nahebeziehung ist und umso relevantere (potenzielle) Auswirkungen sie auf das Arbeitsverhältnis hat.

Jedenfalls ist es vor diesem Hintergrund zu begrüßen, dass der österreichische Gesetzgeber keine Einschränkung auf ein bestimmtes Verwandtschaftsverhältnis mehr vornimmt, sondern im Grundsatz jedes „Naheverhältnis“ für die Geltendmachung einer assoziierten Diskriminierung ausreichen lässt.

5.2. Unionsrechtskonforme Auslegung auch hinsichtlich der Verpflichtung zur Ergreifung „angemessener Vorkehrungen“ möglich

Weniger eindeutig ist indes auch nach dem österreichischen Recht, ob sich außerdem zugunsten „mitdiskriminierter“ Personen eine Verpflichtung zur Ergreifung „angemessener Vorkehrungen“ ableiten lässt. Ebenso wie Art. 5 der RL 2000/78/EG bezieht sich nämlich auch § 6 Abs. 1a BEinstG dem – insoweit klaren – Wortlaut nach nur auf Maßnahmen um „Menschen mit Behinderungen“ den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Eine unions- und UN-BRK-konforme Auslegung lässt sich jedoch auch hier unter Bedachtnahme auf die Definition der (mittelbaren) Diskriminierung (vgl. § 7c BEinstG) in Zusammenschau mit der ausdrücklichen Regelung zur Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses in § 7b Abs. 5 BEinstG herstellen. Denn auch wenn sowohl die Richtlinie als auch das BEinstG die Verpflichtung zur Ergreifung angemessener Vorkehrungen grundsätzlich unabhängig von einer behaupteten Diskriminierung vorsehen,⁴⁵ ändert dies nichts daran, dass bei Nichtergreifung entsprechender Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderung im Ergebnis – auch unter Beachtung der Wertungen der UN-BRK⁴⁶ – ebenso eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung anzunehmen ist.⁴⁷ In diesem Sinne wird in der Definition der mittelbaren Diskriminierung in § 7c Abs. 2 BEinstG ausdrücklich auch eine solche durch „Merkmale gestalteter Lebensbereiche“ – sohin durch Nichtbeseitigung von Barrieren und damit durch Nichtergreifung diesbezüglich notwendiger „angemessener Vorkehrungen“ – erwähnt. Ebenso wie aber etwa Menschen, die auf den Gebrauch eines Rollstuhles angewiesen sind, durch Stufen oder zu geringe Türbreiten besonders benachteiligt werden können, kann sich

⁴³ EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*, Rn. 38, 50.

⁴⁴ I.d.S. auch bereits der Jahresbericht 2005 der Europäischen Kommission, wonach der Diskriminierungsschutz auch für jeden gelte, der diskriminiert werde, weil er mit einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweise, „in Verbindung“ stehe; vgl. *Europäische Kommission, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung – Jahresbericht 2005*, S. 8.

⁴⁵ Vgl. auch *Erläuterungen zur Regierungsvorlage 836 BlgNR 22*, GP 13.

⁴⁶ Hingewiesen sei hier insb. auf die auch durch den EuGH hervorgehobene Definition der Diskriminierung in Art. 2 Abs. 3 UN-BRK.

⁴⁷ I.d.S. auch schon Mayer, *Behinderung und Arbeitsrecht*, 2010, S. 342 ff.; a.A. etwa noch Schrank/Tomandl, ZAS 2006, 200, 207, 211.

eine Unternehmenspolitik (unter anderem) auf Menschen mit Behinderungen besonders nachteilig auswirken und diese daher mittelbar diskriminieren. Dies beispielsweise, wenn organisatorische Maßnahmen, wie die Zuweisung anderer Arbeiten oder eine Anpassung der Arbeitszeit, trotz Zumutbarkeit für das Unternehmen von diesem abgelehnt werden. Berücksichtigt man nun ferner, dass § 7b Abs. 5 BEinstG den Diskriminierungsschutz ausdrücklich auf assoziierte Personen ausdehnt, so führt eine unionsrechtskonforme Auslegung i.S.d. jüngsten Aussagen des EuGH zum Ergebnis, dass auch die Nichtergreifung notwendiger und zumutbarer organisatorischer Maßnahmen zu deren Gunsten eine mittelbare Diskriminierung darstellen kann. Diese Interpretation ist zwar nicht zwingend, sie ist aber unter Beachtung der nationalen Auslegungsmethoden jedenfalls möglich und im Ergebnis auch überzeugend.

 [zurück zur Übersicht](#)

III. Anmerkung zum EGMR

Keine Verletzung von Art. 8 EMRK bei Ablehnung der Kostenübernahme für ein hochpreisiges Medikament

– Anmerkung zu EGMR v. 08.07.2025 – Nr. 2933/23 – B.R. / Schweiz

von Dr. Irene Domenici, Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik

Zitiervorschlag: Domenici, HSI-Report 3/2025, S. 15.

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

von Univ.-Ass. MMag. Dr. Birgit Schratlbauer, Paris Lodron Universität Salzburg

Zitiervorschlag: Schratlbauer, HSI-Report 3/2025, S. 20.

Das Urteil betrifft die Ablehnung der Kostenübernahme für ein hochpreisiges Medikament durch die Krankenversicherung der Beschwerdeführerin. Der EGMR sah keinen Verstoß gegen Art. 8 EMRK und erklärte die Beschwerde in Bezug auf Art. 3 und 14 i.V.m. Art. 3 und 8 EMRK für unzulässig.

1. Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin, Frau B.R., leidet an einer spinalen Muskelatrophie (SMA) vom Typ 2, die zu einer Tetraplegie geführt hat. Dabei handelt sich um eine unheilbare Krankheit, deren Fortschreiten jedoch durch bestimmte Behandlungen verlangsamt und die Symptome gelindert werden können. Frau B.R. kann mithilfe eines Laptops kommunizieren und den Joystick ihres Rollstuhls bedienen. Sie hat ein Masterstudium in Linguistik mit Auszeichnung abgeschlossen, arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin und promoviert.

Die Beschwerdeführerin ist in der Schweiz im Rahmen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung versichert. Der behandelnde Arzt stellte bei der zuständigen Krankenkasse zwei Anträge auf Kostenübernahme für eine Behandlung mit dem Wirkstoff *Nusinersen*. Das Medikament wurde in die Spezialitätenliste (SL) des Bundesamtes für Gesundheit (BAG) aufgenommen, jedoch mit Einschränkungen, die eine Kostenübernahme für Patient*innen in der Situation von Frau B.R. ausschließen. Gemäß Art. 71a der VO vom 27. Juni 1995 über die Krankenversicherung (KVV) übernimmt die obligatorische Krankenpflegeversicherung die Kosten für Arzneimittel außerhalb der in der SL festgelegten Limitationen, sofern „mit dem Einsatz des Arzneimittels von einem großen therapeutischen Nutzen gegen eine Krankheit ausgegangen wird, die für die versicherte Person tödlich verlaufen oder schwere und chronische gesundheitliche Beeinträchtigungen nach sich ziehen kann, und wegen fehlender therapeutischer Alternativen keine andere wirksame und zugelassene Behandlungsmethode verfügbar ist“.

Die Krankenkasse lehnte die Anträge ab. Daraufhin erhob Frau B.R. Beschwerde beim Sozialversicherungsgericht. In Erwartung der gerichtlichen Entscheidung finanzierte sie eine Behandlung mit dem Wirkstoff mittels Crowdfunding. Während der Behandlungszeit wurden durch ärztliche Atteste Verbesserungen der Fingerbeweglichkeit und der Sprachfunktion dokumentiert. Zudem legte die Beschwerdeführerin den innerstaatlichen Instanzen ein weiteres medizinisches Gutachten vor. In diesem wurde eine Behandlung mit dem Wirkstoff empfohlen, da das Medikament auf Grundlage der verfügbaren wissenschaftlichen Erkenntnisse die motorischen Funktionen von Patient*innen wie Frau B.R. verbessern oder zumindest stabilisieren könne und somit die Selbstständigkeit und Lebensqualität erhöhe.

Die Beschwerden vor dem Sozialversicherungsgericht sowie vor dem Bundesgericht wurden abgewiesen. Die Gerichte vertraten die Auffassung, dass es unerheblich sei, ob die Einnahme des Medikaments im konkreten Fall zu einer Verbesserung geführt habe, da eine in einem Einzelfall erzielte Wirkung nicht ausreiche, um die Wirksamkeit eines Medikaments wissenschaftlich zu belegen.

Die Beschwerdeführerin wandte sich daraufhin an den EGMR und machte geltend, dass die Ablehnung der Kostenübernahme für das Medikament im Rahmen der obligatorischen Krankenversicherung ihr Recht auf Achtung des Privatlebens i.S.v. Art. 8 EMRK verletze. Zudem sieht sie in der Ablehnung der Kostenübernahme eine Verletzung ihrer Menschenwürde und damit einen Verstoß gegen Art. 3 EMRK. Schließlich macht sie geltend, aufgrund ihres Gesundheitszustands gem. Art. 14 i.V.m. Art. 3 und 8 EMRK diskriminiert worden zu sein.

2. Entscheidungsgründe

2.1. Kein Verstoß gegen Art. 8 EMRK

Der Gerichtshof geht zunächst davon aus, dass die Beschwerde in den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK falle. Das Medikament führt bei der Beschwerdeführerin zu einer Verbesserung der Motorik und ermöglicht ihr insbesondere, ihren Computer zu benutzen und ihre akademischen Tätigkeiten fortzusetzen.

Nach Auffassung des EGMR verpflichtet Art. 8 EMRK den Staat nicht nur, Eingriffe in die Privatsphäre zu unterlassen, sondern begründet auch positive Verpflichtungen. Der Gerichtshof stellt klar, dass die Abgrenzung zwischen negativen und positiven Verpflichtungen des Staates nicht immer eindeutig sei, die zugrunde liegenden Prinzipien jedoch vergleichbar blieben. In beiden Fällen müsse ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den widerstreitenden Interessen des Einzelnen und der Gesellschaft insgesamt hergestellt werden. Zugleich bekräftigt der Gerichtshof seine ständige Rechtsprechung, wonach die EMRK weder ein Recht auf eine bestimmte medizinische Behandlung noch auf kostenlose Gesundheitsversorgung garantiere.¹ Er könne lediglich prüfen, ob einer betroffenen Person der Zugang zu einem Gesundheitsversorgungsniveau gewährleistet werde, das der Bevölkerung insgesamt offenstehe. Fragen der öffentlichen Gesundheit lägen grundsätzlich im weiten Ermessensspielraum der nationalen Behörden, da diese am besten in der Lage seien, Prioritäten zu setzen und verfügbare Ressourcen zu bewerten. Die Reichweite dieses Ermessens hänge von den Umständen ab. Besteht innerhalb der Mitgliedstaaten des Europarats kein Konsens über die Gewichtung des betroffenen Interesses, sei der staatliche Ermessensspielraum besonders weit. Der Gerichtshof betont, dass er nur dann eingreife, wenn die innerstaatliche Beurteilung „offensichtlich ohne vernünftige Grundlage“² erscheint.

¹ EGMR v. 08.07.2025 – Nr. 2933/23 – *B.R. / Schweiz*, Rn. 60.

² *Ibid.*, Rn. 62.

Im konkreten Fall prüft der EGMR, ob die innerstaatlichen Instanzen ein gerechtes Gleichgewicht zwischen den Interessen der Beschwerdeführerin und jenen der Versicherungsgemeinschaft gewahrt haben, betont jedoch gleichzeitig, dass es nicht darum gehe, medizinisch-wissenschaftliche Bewertungen zu ersetzen, die in den Zuständigkeitsbereich der nationalen Fachbehörden und Gerichte fallen.

Nach schweizerischem Recht kann die Kostenübernahme für ein nicht in der SL enthaltenes Medikament nur in Ausnahmefällen erfolgen, insbesondere wenn dessen Anwendung bei einer lebensbedrohlichen oder schwer chronischen Krankheit einen hohen Nutzen erwarten lässt.³ Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichts muss dieser hohe Nutzen sowohl im konkreten Einzelfall als auch allgemein nach wissenschaftlichen Standards nachgewiesen werden. Die innerstaatlichen Gerichte haben die Frage offengelassen, ob die Behandlung für die Beschwerdeführerin tatsächlich einen hohen Nutzen hat, weil sie der Auffassung sind, dass die in einem Einzelfall erzielte Verbesserung den allgemeinen wissenschaftlichen Nachweis der Wirksamkeit nicht ersetzen könne.

Der EGMR stellt hierzu fest, dass das schweizerische Rechtssystem, insbesondere durch die Grundsätze der Wirksamkeit, Angemessenheit und Wirtschaftlichkeit, eine legitime Abwägung zwischen dem Interesse der Versicherungsgemeinschaft an einem verantwortungsvollen Umgang mit begrenzten Ressourcen und dem individuellen Interesse an einer bestimmten Behandlung vornehme. Die Begründung der nationalen Gerichte, wonach der Nachweis eines „hohen Nutzens“ sowohl im Allgemeinen als auch im Einzelfall erforderlich sei, sei nachvollziehbar und nicht willkürlich. Es sei daher auch nicht zu beanstanden, dass die innerstaatlichen Instanzen die Frage des individuellen Nutzens offenließen, da die Wirksamkeit eines Medikaments wissenschaftlich und nicht allein auf Einzelfallbasis nachzuweisen sei. Insgesamt kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass weder das schweizerische System selbst noch dessen Anwendung im konkreten Fall willkürlich oder unverhältnismäßig gewesen seien. Eine Verletzung von Art. 8 EMRK liege daher nicht vor.

2.2 Unzulässigkeit der Beschwerde bezüglich Art. 3 und Art. 14 i.V.m. Art. 3 und 8 EMRK

In Übereinstimmung mit seiner bisherigen Rechtsprechung stellt der EGMR fest, dass die Weigerung der Behörden, den Zugang zu dem gewünschten Medikament zu gewähren, nicht die Schwelle zur unmenschlichen Behandlung i.S.v. Art. 3 EMRK erreiche. Hinsichtlich Art. 14 i.V.m. Art. 3 und 8 EMRK hält der Gerichtshof fest, dass die unterschiedliche Behandlung der Beschwerdeführerin gegenüber anderen Patient*innengruppen auf einer objektiven und angemessenen Rechtfertigung beruhe. Beide Beschwerden werden daher als offensichtlich unbegründet eingestuft und gemäß Art. 35 Abs. 4 EMRK zurückgewiesen.

3. Kommentar

3.1 Einordnung des Urteils in die Rechtsprechung des EGMR

Im Kontext der Rechtsprechung des EGMR betrachtet, ist das Urteil wenig überraschend. Vor allem drei Aspekte stehen im Einklang mit der bisherigen Entscheidungspraxis.

Erstens hat der Gerichtshof stets klargestellt, dass die EMRK weder ein Recht auf kostenlose medizinische Versorgung noch ein Recht auf die Erstattung einer bestimmten medizinischen

³ Art. 71a, Abs. 1, Buchst. b) KVV.

Behandlung garantiert.⁴ Sie gewährleistet lediglich, dass die*der Einzelne Zugang zu dem Gesundheitsstandard hat, der allen Personen innerhalb des nationalen Gesundheitssystems offensteht.⁵ Dies gilt selbst unter Berücksichtigung der weiten Auslegung von Art. 8 EMRK, der unter bestimmten Umständen auch den Zugang zu medizinischen Behandlungen erfassen kann, soweit diese das Privatleben und das Recht auf Selbstbestimmung der betroffenen Person berühren.

Zweitens tendiert der EGMR insbesondere in Fällen, in denen die Übernahme kostspieliger und langfristiger Behandlungen die begrenzten Ressourcen der nationalen Gesundheitssysteme beeinträchtigen könnte, dazu, den Staaten einen großen Ermessensspielraum einzuräumen. Er argumentiert regelmäßig, dass die nationalen Behörden besser in der Lage seien, Prioritäten im Kontext begrenzter öffentlicher Mittel zu bewerten, und dass die Zuweisung von Ressourcen im Gesundheitswesen grundsätzlich in die Verantwortung der Mitgliedstaaten falle.⁶

Drittens räumt der Gerichtshof den Konventionsstaaten immer dann einen besonders weiten Ermessensspielraum ein, wenn es um technisch-wissenschaftliche Aspekte im Zusammenhang mit der Wirksamkeit bestimmter Behandlungen geht. In Übereinstimmung mit seiner bisherigen Rechtsprechung hat er stets darauf verzichtet, Fragen zu beurteilen, die in den Bereich medizinischer Fachkompetenz fallen.⁷ Er betont, dass es nicht seine Aufgabe sei, sich zur Begründetheit medizinischer Einschätzungen zu äußern.⁸

Im Schrifttum wurde der weite Ermessensspielraum der nationalen Behörden im Gesundheitswesen bereits zutreffend mit der judikativen Zurückhaltung des Gerichtshofs verknüpft, medizinisch-wissenschaftliche Erwägungen einer inhaltlichen Kontrolle zu unterziehen.⁹ Aus dieser Haltung der Selbstbeschränkung ergibt sich *de facto* eine starke Vermutung für die Konventionskonformität staatlicher Entscheidungen im Gesundheitsbereich.¹⁰

3.2 Grenzen gerichtlicher Selbstbeschränkung in medizinisch-wissenschaftlichen Fragen

Diese gerichtliche Selbstbeschränkung in medizinisch-wissenschaftlichen Fragen ist jedoch nicht in allen Fällen gerechtfertigt. Zu unterscheiden sind insoweit einerseits Konstellationen, in denen die Beantwortung wissenschaftlicher Fragen unmittelbar für die rechtliche Beurteilung maßgeblich ist. Andererseits können die von Expertengremien herangezogenen wissenschaftlichen Argumente auch eine normative Wirkung entfalten,¹¹ welche der Gerichtshof bei der Prüfung einer möglichen Menschenrechtsverletzung zu berücksichtigen hat.

⁴ EGMR v. 15.05.2012 – Nr. 42290/08 – *Wiater / Polen*, Rn. 36.

⁵ EGMR v. 08.07.2003 – Nr. 27677/02 – *Sentges / die Niederlande*; EGMR v. 04.01.2005 – Nr. 14462/03 – *Pentiacova u.a. / Moldawien*.

⁶ EGMR v. 15.05.2012 – Nr. 42290/08 – *Wiater / Polen*, Rn. 36; EGMR v. 08.07.2003 – Nr. 27677/02 – *Sentges / die Niederlande*; EGMR v. 04.01.2005 – Nr. 14462/03 – *Pentiacova u.a. / Moldawien*; EGMR v. 26.11.2019 – Nr. 58502/11 – *Abdyusheva u.a. / Russland*, Rn. 112; EGMR v. 04.01.2008 – Nr. 23800/06 – *Shelley / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 13.11.2012 – Nrn. 47039/11 und 358/12 – *Hristozov u.a. / Bulgarien*, Rn. 119; s. auch EGMR v. 08.04.2021 – Nr. 47621/13 – *Vavříčka u.a. / Tschechische Republik*, Rn. 285.

⁷ EGMR v. 01.09.2016 – Nr. 62303/13 – *Wenner / Deutschland*, Rn. 58.

⁸ EGMR v. 26.11.2019 – Nr. 58502/11 – *Abdyusheva u.a. / Russland*, Rn. 118; s. auch EGMR v. 08.04.2021 – Nr. 47621/13 – *Vavříčka u.a. / Tschechische Republik*.

⁹ Vgl. McWhirter/Clark, MLR 2023, 1035 f.; Penasa, Some Patterns for “Scientific Adjudication”: The Role of Courts in Reconciling Axiological Pluralism and Scientific Complexity, in: Busatta/Casonato (Hrsg.), Axiological Pluralism, 2021, 33 f.

¹⁰ Penasa, Some Patterns for “Scientific Adjudication”: The Role of Courts in Reconciling Axiological Pluralism and Scientific Complexity, in: Busatta/Casonato (Hrsg.), Axiological Pluralism, 2021, 33, 36.

¹¹ McWhirter/Clark, MLR 2023, 1035, 1042.

Hier kam es bei der Prüfung von Art. 8 EMRK wesentlich auf den von der Schweiz angewandten Maßstab zur Überprüfung der Wirksamkeit des Arzneimittels an. Die zuständigen Behörden lehnten die Möglichkeit, die Wirksamkeit des Medikaments anhand einer *post hoc ergo propter hoc* Argumentation zu belegen, ab. Mit anderen Worten: Sie gingen davon aus, dass zum Nachweis, dass das Medikament einen „hohen Nutzen“ für die Krankheit der Beschwerdeführerin bringt, nicht individuelle Verbesserungen im Einzelfall ausschlaggebend seien, sondern ausschließlich allgemeine Studien, welche die Wirksamkeit des Arzneimittels wissenschaftlich bestätigen. Nur so könne eine Verwechslung von Kausalität und bloßer zeitlicher Korrelation vermieden werden.

Aufgrund der spezifischen Merkmale der vorliegenden Erkrankung der Beschwerdeführerin besteht hier von vornherein keine Gefahr eines *post hoc ergo propter hoc* Fehlschlusses.¹² Denn es handelt sich um eine Erkrankung, die durch eine kontinuierliche Verschlechterung gekennzeichnet ist und sich nicht spontan bessern kann.¹³ Die Vorgehensweise der nationalen Behörden, die Wirksamkeit eines Arzneimittels ausschließlich anhand allgemeiner Studien zu beurteilen und individuelle Behandlungserfolge unberücksichtigt zu lassen, stellt daher nicht nur eine wissenschaftliche, sondern auch eine normative Entscheidung dar.

Zwar ist es durchaus legitim, dass die Wirksamkeit für die Leistungen des Gesundheitssystems grundsätzlich auf der Grundlage allgemeiner, wissenschaftlich abgesicherter Bewertungen und nicht rückwirkend aus Einzelfällen abgeleitet werden sollte.¹⁴ Gleichwohl können Durchbrechungen von diesen Maßstäben zur Messung der Wirksamkeit erforderlich sein, wenn andere normative Interessen in die Abwägung einzubeziehen sind.¹⁵

Im vorliegenden Fall hätte der Gerichtshof daher die Notwendigkeit einer Durchbrechung des allgemeinen Beweismaßstabs anerkennen können, und zwar aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit der Beschwerdeführerin.¹⁶

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Das deutsche Recht gewährleistet bereits einen höheren Menschenrechtsschutz als die EMRK in vergleichbaren Fällen. Konkret zum Wirkstoff *Nusinersen*: Dieser wird in Deutschland seit seiner Zulassung durch die Europäische Arzneimittel-Agentur im Jahr 2017 erstattet. Dies war ursprünglich lediglich auf die Vorgreiflichkeit der arzneimittelrechtlichen Zulassung für die Anwendung eines Arzneimittels im Rahmen der GKV zurückzuführen.¹⁷ Aufgrund der jährlichen Kosten von über 50 Mio. € wurde eine Nutzenbewertung nach § 35a Abs. 1 S. 12 SGB V von Nusinersen durchgeführt und dabei für SMA-Patient*innen vom Typ 2 ein Anhaltspunkt für einen beträchtlichen Zusatznutzen festgestellt.¹⁸

¹² Wie auch in dem abweichenden Sondervotum argumentiert, EGMR v. 08.07.2025 – Nr. 2933/23 – *B.R. / die Schweiz*, Gemeinsames abweichendes Sondervotum der Richter*innen Sergides, Zünd und Kovacheva, Rn. 10.

¹³ Ibid.

¹⁴ Vgl. Köbberling, *Wirkung ohne Wirksamkeit*, 2022, S. 16.

¹⁵ Zum Unterschied zwischen Wirksamkeit und den Maßstäben zu ihrer Messung sowie zu möglichen individuellen Durchbrechungen, s. Becker, *Wirksamkeit als Voraussetzung für Gesundheitsleistungen*, in: Kießling/Gebhard (Hrsg.), *Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen*, 2025, 9 f.

¹⁶ Gemeinsames abweichendes Sondervotum der Richter*innen Sergides, Zünd und Kovacheva, Rn. 11. In seiner vorherigen Rechtsprechung hat der Gerichtshof bei Fällen, die den Zugang zu Gesundheitsbehandlungen betrafen, den Zustand besonderer Vulnerabilität bereits genutzt, um den Ermessensspielraum der Staaten einzuschränken oder zumindest die Beweislast der staatlichen Behörden zu erhöhen, s. EGMR v. 01.09.2016 – Nr. 62303/13 – *Wenner / Deutschland*, Rn. 58; vgl. Gennet, *Eur J Health Law* 2020, 290 f.

¹⁷ BSG v. 19.03.2002 – B 1 KR 37/00 R, Rn. 11.

¹⁸ Gemeinsamer Bundesausschuss, Beschluss v. 20.05.2021, BAnz AT 24.06.2021 B6.

Grundsätzlich eröffnet das deutsche Recht die Möglichkeit, die Wirksamkeit einer Behandlung auch nach Maßstäben zu beurteilen, die auf den Einzelfall bezogen sind. Tatsächlich besteht aus verfassungsrechtlichen Gründen sogar die „*Notwendigkeit einer Individualisierung im Sinne einer Anpassung an individuelle Besonderheiten*“¹⁹. Die Kriterien für eine solche Individualisierung wurden zunächst in der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zum Recht auf Gesundheitsdienstleistungen²⁰ erarbeitet, anschließend in § 2 Abs. 1a SGB V aufgenommen und durch die nachfolgende Rechtsprechung des Bundessozialgerichts²¹ weiterentwickelt. Es handelt sich insbesondere um Fälle, in denen die Patient*innen an einer lebensbedrohlichen oder regelmäßig tödlichen Erkrankung leiden, für die eine allgemein anerkannte, medizinischem Standard entsprechende Behandlung nicht zur Verfügung steht.²² In diesen Fällen besteht angesichts der Anordnung von Zwangsmitgliedschaft und Beitragspflicht eine objektiv-rechtliche Pflicht des Staates, sich schützend und fördernd vor die Rechtsgüter des Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG, Leben und körperliche Unversehrtheit, zu stellen. Die Wirksamkeit bleibt grundsätzlich zur Übernahme der Behandlungskosten erforderlich, da sowohl das Verfassungsrecht als auch § 2 Abs. 1a S. 1 SGB V „*eine nicht ganz entfernt liegende Aussicht auf Heilung oder auf eine spürbare positive Einwirkung auf den Krankheitsverlauf*“²³ voraussetzen. Die Maßstäbe zur Messung der Wirksamkeit sind jedoch auf die Besonderheiten des individuellen Falls und das Fehlen alternativer Therapien angepasst. Dabei gelten die üblichen wissenschaftlichen Maßstäbe weiterhin fort.²⁴ Laut dem Bundesverfassungsgericht können sich Hinweise auf einen individuellen Wirkungszusammenhang aus dem Gesundheitszustand der*des Versicherten im Vergleich mit Unbehandelten ergeben.²⁵ Je nach der Schwere und dem Stadium der Erkrankung kann eine Vielzahl von Maßstäben als Bewertungsgrundlage herangezogen werden, wie beispielsweise Einzelfallberichte sowie die Tatsache, dass das anzuwendende Arzneimittel bereits in einem anderen EU-Mitgliedstaat zugelassen worden ist.²⁶ Außerdem kann dabei auf „*die fachliche Einschätzung der Wirksamkeit der Methode durch den behandelnden Arzt unter Mitberücksichtigung der wissenschaftlichen Diskussion*“²⁷ abgestellt werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die deutsche Rechtsordnung über den vom EGMR etablierten Mindeststandard der EMRK hinausgeht und eine Berücksichtigung von im Einzelfall generierten Nachweisen ermöglicht, sofern keine ausreichenden allgemeinen Studien zur Wirksamkeit der Behandlung vorliegen.

5. Bedeutung für das österreichische Recht

Die unmittelbare Relevanz der vorliegenden EGMR-Entscheidung für das österreichische Recht ist gering, da der Anspruch auf kostenintensive Arzneimittel bei seltenen Erkrankungen, für die es keine therapeutischen Alternativen gibt, schon nach einfachgesetzlichem Recht gesichert scheint:

¹⁹ Becker, Wirksamkeit als Voraussetzung für Gesundheitsleistungen, in: Kießling/Gebhard (Hrsg.), Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit im Gesundheitswesen, 2025, 28.

²⁰ BVerfG v. 06.12.2005 – 1 BvR 347/98.

²¹ Zu den Maßstäben für die Wirksamkeit der anzuwendenden Methode s. BSG v. 07.11.2006 – B 1 KR 24/06 R, BSG v. 20.04.2010 – B 1/3 KR 22/08 R, BSG v. 25.03.2021 – B 1 KR 36/20 B. Für einen Überblick über die Rechtsprechung s. Scholz, in: Becker/Kingreen, SGB V, 9. Aufl. 2024, § 2 Rn. 9.

²² Ibid., Rn. 64.

²³ § 2 Abs. 1a Satz 1 SGB V, vgl. BVerfG v. 06.12.2005 – 1 BvR 347/98, Rn. 64-66.

²⁴ Scholz, in: Becker/Kingreen, SGB V, 9. Aufl. 2024, § 2 Rn. 9; BSG v. 20.04.2010 – B 1/3 KR 22/08 R, Rn. 32.

²⁵ Scholz, in: Becker/Kingreen, SGB V, 9. Aufl. 2024, § 2 Rn. 9; BVerfG v. 06.12.2005 – 1 BvR 347/98, Rn. 66.

²⁶ BSG v. 04.04.2006 – B 1 KR 7/05 R, Rn. 38-39.

²⁷ Ibid., Rn. 45.

Für Österreich ist in diesem Zusammenhang die – in vielerlei Hinsicht problematische – rechtliche Trennung zwischen intramuraler und extramuraler Gesundheitsversorgung relevant, die sich unter anderem in unterschiedlichen kompetenzrechtlichen Zuständigkeiten und Finanzierungssystemen manifestiert: Während der Bund umfassend für das „Sozialversicherungswesen“ und somit für die ambulante Versorgung zuständig ist, obliegt ihm im Krankenanstaltenbereich nur die Grundsatzgesetzgebung, die Kompetenz für die Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung liegt bei den Bundesländern.²⁸ Die Versorgung im niedergelassenen Bereich wird im Wesentlichen über die Beiträge der Versicherten finanziert, in die Finanzierung der stationären Behandlungen sind dagegen auch Bund und Länder eingebunden. *Nusinersen* wird im Rahmen stationärer Behandlungen verabreicht und fällt daher in den Bereich der öffentlichen Krankenanstalten. Dort erzeugen innovative, aber hochpreisige Therapieformen einen erheblichen Kostendruck, da die Vergütung der medizinischen Leistungen auf bundesweit einheitlichen, diagnoseabhängigen Fallpauschalen beruht, die unter anderem auch die Kosten der benötigten Arzneimittel umfassen.²⁹ Ungedeckte Mehrausgaben durch neue (und teure) Arzneimitteltherapien im stationären Bereich treffen in Österreich nicht primär die gesetzliche Krankenversicherung,³⁰ sondern den Krankenanstaltenträger sowie Länder und Gemeinden, die gesetzlich zur Deckung eines Teils des Betriebsabgangs verpflichtet sind.³¹ Das ändert nichts daran, dass Pfleglinge einer Krankenanstalt gem. § 8 Abs 2 Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetz (KAKuG) Anspruch auf eine medizinische Versorgung nach dem Stand der Wissenschaft haben. Steht zur Behandlung nur ein einziges Medikament zur Verfügung, das im In- und Ausland in vergleichbaren Fällen angewendet wird, und ist die Therapie im konkreten Fall medizinisch indiziert, darf sie von der Krankenanstalt nicht verweigert werden. Diesen Grundsätzen entsprechend hat auch der Oberste Gerichtshof (OGH) bereits den Anspruch eines jugendlichen SMA-Patienten (Typ I-II) auf die Behandlung mit *Nusinersen* bestätigt. Die behandelnde Krankenanstalt hatte ihm zuvor die Therapie verweigert, weil das krankenanstalteninterne Bewertungsboard empfohlen hatte, das Medikament nur für Patient*innen unter sechs Jahren einzusetzen.³²

Ähnliches gilt für Arzneimittel im extramuralen Bereich. Zwar existiert hier mit dem Erstattungskodex (EKO) eine Positivliste für erstattungsfähige Arzneimittel. In begründeten Einzelfällen sind aber auch nicht im EKO gelistete Medikamente auf Kosten der Krankenversicherung abzugeben, wenn die Behandlung aus zwingenden therapeutischen Gründen notwendig ist und es keine gleichwertige Alternative mit Arzneimitteln des EKO gibt.³³ Der OGH geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass der Leistungsanspruch der Versicherten durch den EKO nicht beschränkt wird.³⁴ Er richtet sich allein nach den Maßstäben des § 133 Abs 2 Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), wonach Versicherte Anspruch auf eine ausreichende und zweckmäßige, das Maß des Notwendigen nicht überschreitende Krankenbehand-

²⁸ Vgl. Art. 10 Abs. 1 Z 11 und Art. 12 Abs. 1 Z 1 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG; abrufbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000138>).

²⁹ Vgl. dazu zuletzt z.B. *Ernst*, RdM 2024/20, 94 f.

³⁰ Diese trägt durch eine jährliche Pauschalzahlung zur Krankenanstaltenfinanzierung bei, die etwa die Hälfte des Aufwands deckt und mit der alle Leistungen der öffentlichen Krankenanstalten im stationären, halbstationären, tagesklinischen und spitalsambulantem Bereich für Versicherte und anspruchsberechtigte Angehörige abgegolten sind – dies ausdrücklich „einschließlich der aus dem medizinischen Fortschritt resultierenden Leistungen“; vgl. § 447 f. Abs. 8 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG, abrufbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008147>).

³¹ § 34 Abs. 1 Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetz (KAKuG, abrufbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010285>).

³² Vgl. OGH v. 29.04.2021 – 2 Ob 49/21a, sowie die Nachfolgeentscheidung zum selben Fall OGH v. 25.07.2023 – 2 Ob 125/23f.

³³ § 30b Abs. 1 Z 4 ASVG viertletzter Satz.

³⁴ Zuletzt z.B. OGH v. 13.02.2024 – 10 ObS 10/24d.

lung haben. Zweckmäßig ist eine Behandlung, wenn sie im Hinblick auf die gesetzlich definierten Ziele der Krankenbehandlung zumindest erfolgversprechend ist. Diese liegen in der Wiederherstellung, Festigung oder Verbesserung der Gesundheit, der Arbeitsfähigkeit oder der Fähigkeit, für die lebenswichtigen persönlichen Bedürfnisse zu sorgen.³⁵ Auch Medikamente, die geeignet sind, einer Verschlechterung des Gesundheitszustands vorzubeugen oder Symptome zu lindern, sind vom Krankenbehandlungsanspruch gem. § 133 ASVG gedeckt. Die Kosten-Nutzen-Relation ist vor allem dann relevant, wenn mehrere therapeutisch in etwa gleichwertige Arzneimittel zur Auswahl stehen;³⁶ die Ablehnung einer grundsätzlich zweckmäßigen Behandlung, für die es keine medizinisch adäquate Alternative gibt, kommt demgegenüber nicht in Betracht.

Solange dieser weitreichende Krankenbehandlungsanspruch gesetzlich unverändert bleibt, ist die EGMR-Entscheidung für das österreichische Recht also von geringer praktischer Bedeutung. Derzeit deutet auch nichts auf eine geplante Einschränkung des gesetzlichen Leistungsanspruchs hin. Die jüngsten Reformen zielen vielmehr auf die Entwicklung spezieller Finanzierungsmodelle für teure Medikamente ab.³⁷ Zudem soll durch das 2024 eingerichtete nationale Bewertungsboard (§§ 62d ff. KAKuG)³⁸ eine bundesweit einheitliche Bewertung hochpreisiger Arzneimittel im stationären Bereich etabliert und auch dadurch die nachhaltige Finanzierbarkeit innovativer Behandlungen sichergestellt werden.

Das EGMR-Urteil bestätigt aber einmal mehr den weiten Spielraum der Vertragsstaaten im Bereich der Gesundheitsversorgung. Da Österreichs Verfassung keine sozialen Grundrechte kennt, lässt sich ein bestimmtes medizinisches Versorgungsniveau auch nicht anderweitig grundrechtlich absichern. Die EMRK bietet hier nur ein sehr grobmaschiges Auffangnetz.

[→ zurück zur Übersicht](#)

³⁵ Näher *Felten/Mosler*, in: Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm, Stand 01.01. 2020, § 133 ASVG Rz. 29 ff.

³⁶ Zur Wirtschaftlichkeit der Behandlung und zur Bedeutung der Kosten-Nutzen-Relation im Bereich der Arzneimittelversorgung vgl. *Rebhahn/Schrattbauer*, in: Mosler/Müller/Pfeil, Der SV-Komm. Stand 01.01. 2020, § 136 ASVG Rz. 40 ff.

³⁷ Näher zu den sogenannten „MedGeF-Vereinbarungen“ („Medikamente zur gemeinsamen Finanzierung“), die zwischen Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und Krankenanstalten über die gemeinsame Finanzierung von Medikamenten an der Nahtstelle zwischen stationärem und ambulantem Bereich getroffen werden: *Mathis/Ernst*, RdM-ÖG 2024/5, 19 und RdM-ÖG 2025/2, 3; *Windisch-Graetz*, DRdA 2025, 359, 365 ff.

³⁸ Vgl. z.B. *Fuchs*, RdM-ÖG 2024/2, 3; *Prutsch-Lang/Damitner*, RdM-ÖG 2024/3, 10.

IV. Verfahren vor dem EuGH

*Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Laurens Brandt, Sandrina Hurler und Katharina Ruhwedel*

1. Allgemeine Fragen

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Biondi vom 03.07.2025 – C-210/24 – AESTE

Rechtsvorschriften: Art. 67 VergabeRL 2014/24/EU; Art. 28 EU-GRC

Schlagworte: Öffentliche Auftragsvergabe – Zuschlagskriterien – Kriterium des wirtschaftlich günstigsten Angebots – Recht auf Kollektivverhandlungen – personenbezogene soziale Dienstleistungen

Kernaussagen: Als Zuschlagskriterien für die öffentliche Auftragsvergabe von sozialen Dienstleistungen darf berücksichtigt werden, ob und inwieweit die Lohnsumme über die im Branchentarifvertrag festgelegte Vergütung hinausgeht. Art. 67 VergabeRL und Art. 28 EU-GRC stehen dem nicht entgegen, jedoch sind die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung einzuhalten. Das Unternehmen, das den Zuschlag erhält, darf verpflichtet werden, Kollektivverhandlungen aufzunehmen und darin die Vergütungserhöhung zu präzisieren. Hierin liegt kein Verstoß gegen das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Erläuterungen: Gemäß Art. 67 Abs. 1 VergabeRL wird der Zuschlag für öffentliche Aufträge auf der Grundlage des wirtschaftlich günstigsten Angebots erteilt. Art. 67 Abs. 2 VergabeRL ermöglicht es öffentlichen Auftraggeber*innen, bei der Bestimmung des wirtschaftlich günstigsten Angebots soziale Kriterien zu berücksichtigen. Auch die bisherige Rechtsprechung des EuGH bestätigt dies.¹ Das hier in Rede stehende Zuschlagskriterium zur Erhöhung der Lohnsumme betrifft die Arbeitsbedingungen und damit soziale Aspekte i.S.v. Art. 67 Abs. 2 VergabeRL. Der Generalanwalt betont, dass der Fall einen besonderen normativen Kontext aufweist. Erstens handele es sich um personenbezogene soziale Dienstleistungen (häuslicher Pflegedienst zugunsten von Familien und/oder Personen in Schwierigkeiten). Für diese fordert die RL von den Mitgliedsstaaten nur die Einhaltung des Grundprinzips der Transparenz und der Gleichbehandlung und billigt ihnen einen weiten Ermessensspielraum zu (Art. 74 bis 77 VergabeRL). Zweitens bewege sich der Wert des öffentlichen Auftrags unterhalb des in Art. 4 Buchst. d der RL genannten Schwellenwerts zur Anwendbarkeit der RL – jedoch sollen nach dem spanischen Gesetz über das öffentliche Auftragswesen auch Aufträge, die den Schwellenwert nicht erreichen, der RL unterstellt werden. Die RL ist hier also aufgrund einer freien Entscheidung von Spanien anwendbar.

¹ EuGH v. 04.12.2003 – C-448/01 – *EVN und Wienstrom*; EuGH v. 26.09.2000 – C-225/98 – *Kommission/Frankreich*; EuGH v. 10.05.2021 – C-368/10 – *Kommission/Niederlande*; siehe zur parallelen Thematik im Beihilferecht auch jüngst *Cremer*, Soziale Kriterien und EU-Beihilfenrecht, *HSI-Schriftenreihe Bd. 58*, 2025.

Der Generalanwalt hält das Kriterium somit für richtlinienkonform und sieht darüber hinaus keine Verletzung von Art. 28 EU-GRC – dem Recht auf Aushandlung und Abschluss von Kollektivverträgen. Das Kriterium verpflichtet die den Zuschlag erhaltenden Unternehmen, in einem ersten Schritt in Kollektivverhandlungen innerhalb eines Monats die Umstände zu präzisieren, in denen sich die Vergütungserhöhung niederschlägt. In einem zweiten Schritt ist der Abschluss einer Kollektivvereinbarung anzustreben. Das streitige Kriterium, so der Generalanwalt, fördert dieses Recht eher als es zu beeinträchtigen. Denn den Unternehmen wird erstens auferlegt, mit den Arbeitnehmervertreter*innen die Einzelheiten der betreffenden Vergütungserhöhung zu verhandeln. Es überlässt die Festlegung dieser Einzelheiten insofern nicht der freien Entscheidung des Unternehmens. Zweitens schreibt es den Unternehmen lediglich vor, den Abschluss einer Kollektivvereinbarung „anzustreben“. Damit wird die Autonomie der Sozialpartner*innen nicht eingeschränkt. Darüber hinaus wird der Branchentarifvertrag als Mindeststandard gesetzt, wodurch dessen Reichweite erhöht wird.

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 10.07.2025 – C-769/23 – Mara

Rechtsvorschriften: Art. 67 Abs. 2 VergabeRL 2014/24/EU

Schlagworte: Öffentliche Auftragsvergabe – arbeitsintensive, standardisierte Dienstleistungen – Zuschlagskriterien – Preis bzw. Kosten als einziges Kriterium – Schutz der Arbeitnehmer*innen – Tarifvertrag

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, wonach es bei der öffentlichen Auftragsvergabe über standardisierte und arbeitsintensive Dienstleistungen untersagt ist, als einziges Zuschlagskriterium den niedrigsten Preis vorzusehen, ist mit dem Unionsrecht vereinbar.

Erläuterungen: Im vorliegenden Verfahren geht es um eine italienische Vergaberegulation, die den Schutz der Arbeitnehmer*innen bezwecken soll. Danach ist bei der öffentlichen Auftragsvergabe über arbeitsintensive² Dienstleistungen ausschließlich auf das Zuschlagskriterium des besten Preis-Leistungs-Verhältnisses abzustellen. Das Abstellen auf das alleinige Kriterium des niedrigsten Preises ist in solchen Fällen verboten. Standardisierte³ Dienstleistungen hingegen können auf der Grundlage des Kriteriums des niedrigsten Preises vergeben werden, es sei denn, sie sind arbeitsintensiv. Im zugrunde liegenden Fall ging es um die Vergabe von Dienstleistungen, die sowohl arbeitsintensiv als auch standardisiert sind. Der Zuschlag wurde aufgrund des niedrigsten Preises vergeben, wogegen sich eine unterlegene Konkurrentin wandte.

Nach Ansicht des Generalanwalts setzt das italienische Gesetz Art. 67 VergabeRL unionsrechtskonform um. Art. 67 Abs. 1 der RL bestimmt, dass die öffentlichen Auftraggeber*innen den Zuschlag auf der Grundlage des wirtschaftlich günstigsten Angebots erteilen müssen. Die Bestimmung des wirtschaftlich günstigsten Angebots erfolgt anhand einer Bewertung auf der Grundlage des Preises oder der Kosten und kann das beste Preis-Leistungs-Verhältnis beinhalten. In letzteres Kriterium fließen u.a. auch umweltbezogene und soziale Faktoren ein, die in Verbindung mit dem Auftragsgegenstand stehen. Insbesondere ist in Art. 67 Abs. 2 Unterabs. 3 der RL eindeutig geregelt, dass jeder Mitgliedstaat seinen öffentlichen Auftraggeber*innen untersagen *kann*, den Preis oder die Kosten als *einziges* Zuschlagskriterium zu verwenden, unabhängig vom Charakter der Dienstleistungen. Damit sei das im italienischen Gesetz enthaltene Verbot, auf den niedrigsten Preis abzustellen unionsrechtskonform. Das Gesetz genüge auch dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, da es nicht über das zur Erreichung

² Unter arbeitsintensiven Dienstleistungen sind nach italienischem Recht solche zu verstehen, bei denen die Personalkosten zumindest 50 % des gesamten Vertragswerts betragen (Rn. 1, Fn. 4).

³ Standardisierte Dienstleistungen sind solche, die durch ein hohes Maß an Wiederholungshäufigkeit gekennzeichnet sind und keine personalisierbaren Elemente enthalten (Rn. 1, Fn. 5).

des Gesetzesziels Erforderliche hinausgeht. Insbesondere können Preis oder Kosten auch weiterhin – neben anderen Kriterien – berücksichtigt werden; Bieter*innen werden nicht automatisch ausgeschlossen. Generalanwalt *Norkus* betont außerdem die Bedeutung anderer Kriterien als Preis oder Kosten für die Sicherstellung des Lohnniveaus und der Gesundheit sowie Sicherheit der Arbeitnehmer*innen bei der Erbringung arbeitsintensiver Dienstleistungen – ungeachtet ihres standardisierten Charakters.

Folgt der EuGH der Ansicht des Generalanwalts, würde das eine Stärkung der europäischen Arbeitnehmer*innenrechte bei der öffentlichen Auftragsvergabe bedeuten.⁴ Auch für das Vertragsverletzungsverfahren⁵ gegen Deutschland wegen mangelhafter Umsetzung der VergabeRL und der KonzessionsvergabeRL 2014/23/EU könnte das Verfahren Bedeutung erlangen.

Schlussanträge des Generalanwalts *Emiliou* vom 04.09.2025 – C-119/24 – *Chefquet*

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV

Schlagworte: Einkommenssteuer – Zuschlag für Gebietsfremde als Ausgleich für Gemeindesteuer-Einnahmen – Arbeitnehmerfreizügigkeit

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die nichtansässigen Steuerpflichtigen einen Einkommensteuerzuschlag auferlegt, steht der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht von vornherein entgegen. Wird zur Rechtfertigung herangezogen, dass die entfallenden kommunalen Einnahmen ausgeglichen werden, dürfen die Zuschläge die jeweiligen kommunalen Zuschläge für Gebietsansässige nicht ohne objektive Rechtfertigung und nur unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit überschreiten.

Schlussanträge des Generalanwalts *Norkus* vom 25.09.2025 – C-477/24 – *Deldwyn*

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 3 Buchst. b FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

Schlagworte: Erwerbstätigeneigenschaft – Berechnung der Beschäftigungszeiten

Kernaussagen: Die Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr als Voraussetzung für Aufenthaltstitel, die an die Erwerbstätigkeit anknüpfen, bleibt auch bei kurzen Zeiten der Nichterwerbstätigkeit erhalten. Dies ist bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit bei einer Dauer von höchstens sechs Monaten oder zwei Monaten bei freiwilligen Unterbrechungen der Fall.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Napoli (Italien) vom 03.06.2025 – C-369/25 – *Trenitalia und INPS*

Rechtsvorschriften: Art. 2 und 8 NachweisRL 91/533/EWG

Schlagworte: Reichweite der Informationspflicht der Arbeitgeber*innen – Rentenanspruch in der gesetzlichen Rentenversicherung – Klageobliegenheiten

⁴ Siehe dazu auch *Cremer*, Soziale Kriterien und EU-Beihilfenrecht, *HSI-Schriftenreihe* Bd. 58, 2025.

⁵ Siehe hierzu Beck aktuell, EU verklagt Deutschland wegen Gesetzgebung zur Vergabe öffentlicher Aufträge, <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/eu-vertragsverletzungsverfahren-deutschland-vergabe-oeffentliche-auftraege> (zuletzt abgerufen am 29.10.2025).

Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio di Stato (Italien) vom 12.06.2025 – C-386/25 – Ministero della Difesa II

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 Buchst. b GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Impfpflicht – Militärangehörige

Erläuterungen: Im vorliegenden Verfahren geht es um ein italienisches Gesetz zur Umsetzung der Impfpflicht für Militärangehörige. Das vorlegende Gericht stellt mehrere Fragen, u.a., ob es der GleichbehandlungsrahmenRL widerspricht, wenn zwar Militärangehörigen eine Impfpflicht auferlegt wird, um mit Zivilbeschäftigten zusammenzuarbeiten, diese Pflicht jedoch nicht die Zivilbeschäftigten trifft, die im selben Arbeitsumfeld die gleichen Aufgaben erfüllen.

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanien) vom 31.07.2025 – C-520/25 – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Rechtsvorschriften: Art. 8 HochqualifiziertenRL (EU) 2021/1883; Art. 20 AEUV; Art. 7 EU-GRC

Schlagworte: Blaue Karte EU für hochqualifizierte Fachkräfte – Verurteilung wegen einer Straftat – Verlängerung eines Aufenthaltstitels

Erläuterungen: Im vorliegenden Verfahren geht es um eine hochqualifizierte Fachkraft aus einem Drittstaat, deren Aufenthaltstitel wegen einer (weniger schweren) Vorstrafe nicht verlängert wurde. Im spanischen Gesetz, das die HochqualifiziertenRL umsetzt, ist geregelt, dass ein Aufenthaltstitel nicht verlängert wird, wenn (irgend)eine Vorstrafe vorliegt – ohne zwischen der Art der Straftat oder deren Schwere zu differenzieren. Das vorlegende Gericht fragt, ob dies mit Art. 8 HochqualifiziertenRL vereinbar ist. Hiernach kann ein Mitgliedstaat die Verlängerung der Blauen Karte EU aus Gründen der öffentlichen Ordnung, der öffentlichen Sicherheit oder der öffentlichen Gesundheit verweigern. Eine weitere Vorlagefrage ergibt sich daraus, dass in diesem Fall die Gefahr besteht, dass die Ehefrau des Arbeitnehmers und seine Töchter – wobei die Ehefrau und eine Tochter die spanische Staatsbürgerschaft besitzen – das Land ebenfalls verlassen müssen, falls der Aufenthaltstitel nicht verlängert wird, weil er seinen Unterhaltungspflichten nicht nachkommen kann. Verstößt dies gegen Art. 20 AEUV und Art. 7 EU-GRC?

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Okresný súd Lučenec (Slowakei) vom 26.11.2024 – C-808/24 – Zálezta

Vorschriften: Art. 2 Nr. 1 und Art. 6 Buchst. b ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Bereitschaftsdienst – Arbeitszeit – Staatshaftung wegen fehlerhafter Richtlinienumsetzung

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft die Rechtsfolgen, wenn ein Mitgliedstaat gegen seine Verpflichtungen aus der ArbeitszeitRL verstößt. Bekanntlich unterscheidet die RL strikt zwi-

schen Arbeits- und Ruhezeit und kennt keine Zwischenkategorien. Zeiten eines Bereitschaftsdienstes gehören dabei zur Arbeitszeit gem. Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL.⁶ Nach slowakischem Recht werden entsprechende Zeiten aber offenbar nicht als Arbeitszeit gewertet.

Das vorlegende Gericht fragt, ob daraus auch dann ein Schadensersatzanspruch resultiert, wenn nicht nachgewiesen wird, dass zugleich gegen die wöchentliche Höchstarbeitszeit gem. Art. 6 Buchst. b ArbeitszeitRL verstoßen wird. Dass Verstöße gegen letztere Norm einen Schadensersatzanspruch begründen können, hat der EuGH bereits vor längerer Zeit entschieden.⁷ Zu Art. 9 Buchst. a ArbeitszeitRL (Gesundheitsuntersuchung von Nachtarbeiter*innen) hat der EuGH hingegen in Abgrenzung dazu geurteilt, dass der Anspruch auf Staatshaftung den Nachweis eines kausalen Schadens voraussetzen darf, sodass der bloße Verstoß gegen diese Vorschrift nicht genügt.⁸ Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass ein isolierter Verstoß gegen Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL keinen Schadensersatzanspruch begründet.⁹ Problematisch ist allerdings, dass eine unionsrechtswidrige Nichterfassung der Bereitschaftszeiten den Nachweis erschwert, dass gegen die wöchentliche Höchstarbeitszeitgrenze verstoßen wurde. Die anderen Fragen beziehen sich auf die Bemessung eines eventuellen Schadensersatzes. Zu entscheiden ist, ob auf die individuelle Betroffenheit des*der Arbeitnehmer*in oder auf die Dauer des Verstoßes der nationalen Regelung gegen Unionsrecht abzustellen ist.

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Urteile/ Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 06.03.2025 – C-163/23 – Palognali

Rechtsvorschriften: Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG; §§ 2 und 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 99/70/EG); Art. 94 Buchst. a und c Verfahrensordnung EuGH

Schlagworte: Status der italienischen ehrenamtlichen Richter*innen sowie der Friedensrichter*innen – befristete Beschäftigung – Gleichbehandlung mit dauerbeschäftigten Berufsrichter*innen – Urlaubsanspruch

Kernaussagen: Das Vorabentscheidungsersuchen¹⁰ ist offensichtlich unzulässig. Das vorlegende Gericht hat – bezogen auf die erste Vorlagefrage zum Anspruch von befristet beschäftigten ehrenamtlichen Richter*innen auf Arbeitsbedingungen, die mit denen dauerbeschäftigter Berufsrichter*innen vergleichbar sind – den Zusammenhang zwischen der auf den nationalen Ausgangsrechtsstreit anwendbaren nationalen Rechtsprechung und dem möglichen Verstoß gegen Unionsrecht nicht ausreichend dargestellt. Zur zweiten Vorlagefrage zum gesetzlich vorgesehenen Verzicht einer Friedensrichterin auf bezahlten Urlaub hat das Gericht nicht alle erforderlichen tatsächlichen und rechtlichen Angaben geliefert, die der Gerichtshof zur Beantwortung gebraucht hätte. Ähnliche Mängel weisen die übrigen Vorlagefragen auf. Das vorlegende Gericht hat nun die Möglichkeit, ein neues Vorabentscheidungsersuchen mit allen für eine Entscheidung erforderlichen Informationen einzureichen.

⁶ EuGH v. 03.10.2000 – C-303/98 – *Simap*, Rn. 47 f.; EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 Rn. 55 – *Matzak*, Rn. 55 ff.

⁷ EuGH v. 25.11.2010 – C-429/09 – *Fuß*, Rn. 47 ff.

⁸ EuGH v. 20.06.2024 – C-367/23 – *Artemis Security*, Rn. 38 f.

⁹ So auch *Kalle*, ZESAR 2025, 232.

¹⁰ Vgl. *HSI-Report 2/2023*, S. 20.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 03.07.2025 – C-268/24 – Lalfi

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

Schlagworte: Zuschuss zu Weiterbildungskosten – Ausschluss von Vertretungslehrkräften – Verbot der Diskriminierung von befristet Beschäftigten

Kernaussagen: Es verstößt gegen Unionsrecht, einen finanziellen Zuschuss zu Weiterbildungskosten nur fest sowie vertretungsweise für das ganze Schuljahr angestellten Lehrkräften, aber nicht den Kurzzeitvertretungen zu gewähren. Die Tatsache, dass letztere nicht bis zum Ende des Schuljahrs beschäftigt werden sollen, stellt keinen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung dar.

Erläuterungen: In Italien erhalten Lehrer*innen jährlich einen Betrag, den sie frei zu ihrer Weiterbildung verwenden können. In der Vergangenheit wurde bereits im Ausschluss befristet beschäftigter Lehrer*innen von diesem Zuschuss eine ungerechtfertigte Benachteiligung erkannt.¹¹ Weiterhin ausgeschlossen blieben Kurzzeitvertretungskräfte. Sie üben jedoch den Stammbeschäftigten vergleichbare Tätigkeiten aus und haben ebenso einen Bedarf, sich regelmäßig fortzubilden, möglicherweise als Berufsanfänger*innen sogar einen größeren, weshalb sie nicht schlechter behandelt werden dürfen.

Nicht zu entscheiden war, ob der Zuschuss nach dem pro-rata-temporis-Grundsatz anteilig gekürzt werden dürfte. Dagegen spricht, dass dieser Grundsatz gem. § 4 Nr. 2 Rahmenvereinbarung nur dort gilt, wo er angemessen ist und der Schulungsbedarf nicht mit der Dauer der Berufstätigkeit in einem Schuljahr zu- oder abnimmt.¹²

Beschluss des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 10.07.2025 – C-823/24 – Centro Servizi Culturali Santa Chiara

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

Schlagworte: Befristung – Diskriminierung – unterschiedliche Vergütungsbestandteile – Gesamtbetrachtung

Kernaussagen: Enthält ein Tarifvertrag zwar befristet Beschäftigten bestimmte Vergütungsbestandteile vor, erhalten diese aber insgesamt einen höheren Stundenlohn, liegt darin kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot.

Erläuterungen: Ein italienischer Tarifvertrag sieht u.a. eine Prämie für flexible Arbeitszeiten für unbefristet Beschäftigte vor. Befristet Beschäftigte erhielten diese Prämien nicht. Allerdings bekamen sie – selbst unter Berücksichtigung der Prämien – einen höheren Stundenlohn als die unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer*innen. Nach dem EuGH lag daher schon keine weniger günstige Behandlung der befristeten Beschäftigten vor. Vorzunehmen ist also eine Gesamtbetrachtung aller Vergütungsbestandteile.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 04.09.2025 – C-543/23 – Gnattai

Vorschriften: §. 4 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG); Art. 20 und 21 EU-GRC

Schlagworte: Benachteiligung Befristeter gegenüber Dauerbeschäftigten – Lehrkräfte

¹¹ EuGH v. 18.05.2022 – C-450/21 – *Ministero dell'istruzione*, hierzu HSI-Report 2/2022, S. 30.

¹² A.A. wohl *Schuster*, FD-ArbR 2025, 812573.

Kernaussagen: Die Nichtanerkennung von Dienstzeiten an einer privaten Schule bei der unbefristeten Einstellung in den staatlichen Schuldienst verstößt nicht gegen § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Erläuterungen: In Italien richtet sich unter anderem die Vergütung von Lehrkräften nach dem Dienstalter. Werden Lehrkräfte an einer staatlichen Schule unbefristet eingestellt und haben sie zuvor bereits Dienstzeiten an einer privaten Schule abgeleistet, werden diese Zeiten nicht berücksichtigt. Damit stehen sie schlechter als Lehrkräfte, die befristet oder entfristet an einer staatlichen Schule eingestellt werden, weil bei diesen sämtliche Dienstzeiten anerkannt werden.

Der EuGH sieht in dieser Regelung keinen Verstoß gegen § 4 Rahmenvereinbarung. Die Ungleichbehandlung beruhe schon nicht auf der Befristung, sondern auf der Schulart, weshalb das Diskriminierungsverbot bei Befristungen keine Anwendung finde. Eine unmittelbare Prüfung an der EU-GRC scheitere daran, dass die nationale Bestimmung nicht der Durchführung des Unionsrechts diene, sodass deren Anwendungsbereich gem. Art. 51 EU-GRC nicht eröffnet sei. Der EuGH folgt damit den Schlussanträgen der Generalanwältin.¹³

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 04.09.2025 – C-253/24 – Pelavi

Rechtsvorschriften: Art. 31 und Art. 47 EU-GRC; Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG; § 4 und § 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Ehrenamtliche Richter*innen – Einstufung als Arbeitnehmer*in – Befristung – Bewertungsverfahren – Urlaubsanspruch

Kernaussagen: Eine nationale Vorschrift darf nicht vorsehen, dass bei Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes auf alle zu diesem Zeitpunkt bestehenden Ansprüche, insbesondere auf bezahlten Urlaub, verzichtet werden muss.

Erläuterungen: Nachdem die Klägerin des Ausgangsrechtsstreits mehrfach für befristete Zeit als ehrenamtliche Richterin verlängert worden war, wurde sie nach erfolgreichem Bestehen eines Bewertungsverfahrens endgültig in diesem Amt bestätigt. Ehrenamtliche Richter*innen in Italien sind nach unionsrechtlichem Verständnis Arbeitnehmer*innen. Die Möglichkeit der endgültigen Bestätigung und Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis dient der Vermeidung einer missbräuchlichen Verwendung befristeter Verträge, wie sie § 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vorschreibt. Allerdings setzte der Antrag auf Entfristung die Erklärung voraus, auf alle bestehenden Ansprüche zu verzichten, insbesondere auf Urlaubsansprüche. § 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung erfordert bei Verstößen verhältnismäßige, hinreichend wirksame und abschreckende Maßnahmen. Dem wird die nationale Regelung nicht gerecht, weil sie die missbräuchliche Nutzung befristeter Arbeitsverhältnisse dadurch ahndet, dass auf durch das Unionsrecht verliehene Rechte verzichtet werden muss, insbesondere aus Art. 7 ArbeitszeitRL (Recht auf bezahlten Jahresurlaub). Mit der Entscheidung hat der EuGH die Reaktion des italienischen Gesetzgebers auf eine Entscheidung aus dem Jahr 2022 verworfen.¹⁴

¹³ Schlussanträge der GÄin Kokott v. 05.06.2025 – C-543/23 – *Gnattai*, siehe [HSI-Report 2/2025](#), S. 19 f.; siehe zu den Vorlagefragen auch schon [HSI-Report 2/2024](#), S. 22 f.

¹⁴ EuGH v. 07.04.2022 – C-236/20 – *Ministero della Giustizia*, dazu [HSI-Report 2/2022](#), S. 38.

Neu anhängige Verfahren

Klage der Kommission vom 21.02.2025 – C-155/25 – Kommission/Italien

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

Schlagworte: Kettenbefristung – Vertretungskräfte für Personal in Bildungseinrichtungen – öffentlicher Dienst

Erläuterungen: Italien hat keine Maßnahmen erlassen, um zu verhindern, dass mit Vertretungskräften an staatlichen Bildungseinrichtungen missbräuchlich nacheinander mehrere befristete Verträge (sog. „Kettenbefristung“) geschlossen werden. Die Kommission sieht darin einen Verstoß gegen § 5 Rahmenvereinbarung und hat daher ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet. Danach müssen die Mitgliedstaaten aufeinanderfolgende Befristungen an Sachgründe knüpfen oder ihre Dauer oder Anzahl begrenzen, sofern keine gleichwertigen gesetzlichen Maßnahmen zur Missbrauchsverhinderung bestehen.

Vorabentscheidungsersuchen des Juzgado de lo Social n.º 3 de Murcia (Spanien) vom 12.03.2025 – C-201/25 – Ayuntamiento de Murcia

Rechtsvorschriften: Art. 2 BefristungsRL 1999/70/EG; § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge; Art. 20 EntsenderL 2014/67/EU

Schlagworte: Umwandlung eines missbräuchlichen Beschäftigungsverhältnisses – unmittelbare Wirkung von RL

Erläuterungen: Das vorlegende Gericht ist der Auffassung, dass Spanien § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse entgegen seiner Verpflichtung aus Art. 2 BefristungsRL nicht umgesetzt hat, weil für den öffentlichen Dienst Regelungen fehlten, um einen Missbrauch von Befristungen zu vermeiden. Es möchte wissen, ob es eine nationale Vorschrift unangewendet lassen darf, die gegen das Erfordernis der Verhältnismäßigkeit von Sanktionen verstößt, um die Umwandlung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis feststellen zu können, selbst wenn durch eine derartige Umwandlung das nationale Recht contra legem ausgelegt würde. Falls dies verneint wird, möchte es wissen, ob die BefristungsRL bzw. die Rahmenvereinbarung eine unmittelbare Wirkung haben. Hilfsweise werden weitere Fragen gestellt.

Das Verfahren steht im Kontext einer andauernden rechtlichen Auseinandersetzung in Spanien über die Umwandlung befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst, zu der bereits mehrere Entscheidungen des EuGH vorliegen.¹⁵ Hintergrund des Streits ist, dass Spanien in einer automatischen Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einen Verstoß gegen den Verfassungsgrundsatz des gleichen Zugangs zu öffentlichen Stellen sieht.

Vorabentscheidungsersuchen des Corte suprema di Cassazione (Italien) vom 10.06.2025 – C-380/25 – Bellavista Società Agricola

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

¹⁵ Siehe EuGH v. 22.02.2024 – C-59/22 u.a. – *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid*, dazu HSI-Report 1/2024, S. 18; EuGH v. 13.06.2024 – verb. Rs. C-331/22 und C-332/22 – *DG*, dazu HSI-Report 2/2024, S. 25; Vorabentscheidungsersuchen v. 30.05.2024, eingegangen am 12.06.2024 – C-418/24 – *Obadal*, dazu HSI-Report 3/2024, S. 21.

Schlagworte: Befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft – Ausnahmeregelung

Erläuterungen: In diesem Verfahren geht es um eine italienische Regelung, die vorsieht, dass Arbeitsverhältnisse befristet beschäftigter Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft nicht unter das Gesetz fallen, das die BefristungsRL umsetzt. Auf die angeführten Arbeitsverhältnisse findet nach italienischem Recht stattdessen ein nationaler Tarifvertrag für Arbeitnehmer*innen in der Landwirtschaft und im Gartenbau (CCNL) Anwendung.¹⁶ Hiernach haben befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen, die innerhalb von zwölf Monaten nach ihrer Einstellung 180 effektive Arbeitstage im selben Unternehmen geleistet haben, einen Anspruch auf eine unbefristete Einstellung zu denselben Bedingungen, die für ursprünglich unbefristet angestellte Arbeitnehmer*innen gelten. Es werden folgende Rechtsfragen aufgeworfen: Ist diese Ausnahmeregelung mit § 5 der Rahmenvereinbarung, der Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse fordert, vereinbar? Insbesondere: Stellen die tarifvertraglichen Regelungen eine ausreichende Maßnahme zur Missbrauchsverhinderung i.S.d. § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung dar? Wird das Schutzniveau des Unionsrechts sichergestellt?

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Berufsrecht

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 03.07.2025 – C-646/23 – *Lita*

Vorschriften: Art. 19 EUV

Schlagworte: Versetzung von Richter*innen in den vorzeitigen Ruhestand

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, nach der Militärrichter*innen, die für den beruflichen Militärdienst für untauglich erklärt wurden, in den vorzeitigen Ruhestand zu versetzen sind, ist unter gewissen Voraussetzungen unionsrechtswidrig.

Erläuterungen: Durch ein neues polnisches Gesetz können Militärstaatsanwält*innen und Militärrichter*innen nicht mehr im Amt verbleiben, wenn sie für den beruflichen Militärdienst für untauglich erklärt wurden. De facto betrifft das Gesetz nur einen einzigen Richter, der die polnische Justizreform zuvor öffentlich kritisiert hatte. Das Gesetz fügt sich ein in eine Reihe von Sanktionen gegen diesen Richter, dem auch kein gerichtlicher Rechtsbehelf offensteht, um seine Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand anzufechten.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 01.08.2025 – C-600/23 – *Royal Football Club Seraing*

Vorschriften: Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV i.V.m. Art. 267 AEUV und Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Schiedssprüche des internationalen Sportgerichtshofs (CAS) – Überprüfung durch nationale Gerichte – wirksamer Rechtsschutz

¹⁶ Dieser Tarifvertrag war hier schon Gegenstand: EuGH v. 08.05.2025, C-212/24, C-226/24 und C-227/24 – L.T., vgl. hierzu die Anmerkung von *Langbein*, HSI-Report 2/2025, S. 5.

Kernaussagen: Die Gerichte der Mitgliedsstaaten müssen umfassend kontrollieren können, ob Schiedssprüche des CAS mit den Grundregeln des Unionsrechts übereinstimmen. Erfolgte keine wirksame Überprüfung des Schiedsspruchs durch ein zur Vorlage an den EuGH befugtes nationales Gericht, erhält dieser im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats keine Rechtskraft.

Erläuterungen: Die FIFA untersagte dem belgischen Verein *RFC Seraing*, externen Investor*innen Rechte an Spielern einzuräumen und belegte den Verein mit einer Transfersperre sowie einer Geldstrafe. Das Schiedsgericht CAS bestätigte die Entscheidung zu Gunsten der FIFA. Der Verein zog vor die belgischen Gerichte und verfolgte den Fall bis zum Cour de cassation (Kassationshof). Dieses legte dem EuGH vor und erbat eine Klärung der Frage, ob nationale Gerichte einen vom CAS erlassenen und rechtskräftigen Schiedsspruch aus einem Nicht-EU-Staat kontrollieren können. Dies bejahte der EuGH

Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV und Art. 47 EU-GRC verlangen, dass ein wirksamer Rechtsschutz in den von Unionsrecht erfassten Bereichen gewährleistet wird. Eine nationale Regelung, die einem Schiedsspruch im Gebiet eines Mitgliedstaats Rechtskraft zuerkennt, ohne dass zuvor ein national zuständiges Gericht die Vereinbarkeit dieses Schiedsspruchs mit dem Unionsrecht prüfen konnte, ist mit diesen Normen nicht vereinbar. Dem steht auch nicht das Argument der rechtlichen Autonomie entgegen, da die Ausübung der Befugnisse von Verbänden, wie etwa der FIFA, dazu führen kann, dass das Recht von Einzelnen eingeschränkt wird, sich auf die Rechte und Freiheiten zu berufen, die ihnen das Unionsrecht verleiht. Das Urteil stellt eine Stärkung des Rechtsschutzes für Vereine und Sportler*innen innerhalb der EU dar.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 11.09.2025 – C-115/24 – Österreichische Zahnärztekammer

Rechtsvorschriften: Art. 3 Buchst. d und e PatientenRL 2011/24/EU; Art. 3 elektronischer GeschäftsverkehrRL 2000/31/EG; Art. 5 Abs. 3 BerufsamerkennungsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Telemedizin – Zahnarztberuf – grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung

Kernaussagen: Eine per Telemedizin erbrachte Gesundheitsversorgung gem. Art. 3 Buchst. d und e PatientenRL liegt vor, wenn Gesundheitsdienstleistungen von Dienstleister*innen erbracht werden, die in einem anderen Mitgliedstaat als dem Versicherungsmitgliedstaat der Patient*innen ansässig sind und ausschließlich mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien ohne gleichzeitige physische Anwesenheit am selben Ort tätig werden.

Art. 3 Buchst. d PatientenRL und Art. 3 Abs. 1 elektronischer GeschäftsverkehrRL schreiben vor, dass telemedizinische Leistungen nach den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats zu erbringen sind, in dem die*der Gesundheitsdienstleister*in ansässig ist.

Art. 5 BerufsamerkennungsRL ist weder bei per Telemedizin erbrachten Dienstleistungen anwendbar, noch auf Dienstleister*innen, die durch Dritte in deren Sitzstaat Gesundheitsleistungen für dort anwesende Patient*innen erbringen lassen. Eine Untersuchung durch eine*n Zahnarzt*in vor Ort ist somit keine telemedizinische Leistung, wenn diese klar von der weiteren ärztlichen Betreuung abgrenzbar ist. Das gilt auch dann, wenn die weitere Betreuung im Anschluss per Telemedizin aus einem anderen Mitgliedstaat erfolgt.¹⁷

¹⁷ Vgl. zum Verfahren bereits [HSI-Report 2/2025](#), S. 21 f.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Emiliou vom 10.07.2025 – C-48/24 – Vilniaus tarptautinė mokykla

Rechtsvorschriften: Art. 49 AEUV; Art. 53 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Sprachvoraussetzungen für Mitarbeitende an privater Schule

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die von Lehrkräften und dem Verwaltungspersonal einer privaten Bildungseinrichtung mit englischsprachigen Lehrgängen mittlere Kenntnisse der Amtssprache des Mitgliedsstaats verlangt, ist unter bestimmten Voraussetzungen sowohl mit Art. 49 AEUV als auch mit Art. 53 BerufsanerkennungsRL vereinbar, insbesondere, wenn die Amtssprache hierdurch geschützt werden soll. Gemäß Art. 53 BerufsanerkennungsRL müssen Personen, deren Berufsqualifikation anerkannt wird, über die Sprachkenntnisse verfügen, die für ihre Tätigkeit im Aufnahmemitgliedstaat erforderlich sind.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Cour de cassation (Frankreich) vom 16.05.2025 – C-343/25 – CPAM de la Gironde

Vorschriften: BerufsqualifikationsRL 2005/36/EG, Art. 49 AEUV

Schlagworte: Zugang von Ärzt*innen zum Sozialversicherungssektor mit variabler Gebührengestaltung – Anerkennung von Zeiten der Berufsqualifikationen als „Berufserfahrung“ – Niederlassungsfreiheit

Erläuterungen: Die Klägerin begehrt den Zugang zu Tätigkeiten im Rahmen einer variablen Gebührengestaltung („Sektor 2“) der gesetzlichen Krankenversicherung. Nach französischem Recht setzt dieser Zugang eine zweijährige Vollzeittätigkeit im öffentlichen Krankenhausdienst voraus. Die Klägerin hat diese Tätigkeit nicht in Frankreich, sondern in einem öffentlichen Krankenhaus in Italien als freiberufliche Assistentin ausgeübt. Die zuständige Behörde erkannte diese Tätigkeit nicht als einschlägige Berufserfahrung i.S.d. nationalen Vorschriften an. Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Frage, ob der Befähigungsnachweis „Krankenhausassistent“ als „Ausbildungsnachweis“ oder als „Berufserfahrung“ i.S.d. BerufsqualifikationsRL einzuordnen ist. Falls dies verneint wird, soll geklärt werden, ob die nationale Regelung mit der Niederlassungsfreiheit nach Art. 49 AEUV vereinbar ist. Nach der gefestigten Rechtsprechung zu Art. 49 AEUV¹⁸ müssen Behörden, die über die Zulassung zu einem Beruf entscheiden, alle Befähigungsnachweise sowie die einschlägige Erfahrung der betroffenen Person berücksichtigen.

 [zurück zur Übersicht](#)

¹⁸ EuGH v. 07.05.1991 – C-340/89 – *Vlassopoulou*, Rn. 16; EuGH v. 14.09.2000 – C-238/98 – *Hocsman*, Rn. 23; EuGH v. 08.07.2021 – C-166/20 – *Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija*, Rn. 34 und 38; EuGH v. 03.03.2022 – C-634/20 – *Sosiaali-ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto*, Rn. 38.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Constanța (Rumänien) vom 19.03.2025 – C-216/25 – GSP Offshore

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG

Schlagworte: Gehaltsforderungen – Unternehmensübergang – Schuldübergang

Erläuterungen: Im Nachgang eines Betriebsübergangs möchte die Klägerin die Zahlung ausstehender Gehälter von der veräußernden Gesellschaft erwirken. Die erwerbende Gesellschaft ist keine Beteiligte des Verfahrens. Art. 3 Abs. 1 der BetriebsübergangsRL sieht vor, dass die Rechte und Pflichten der Veräußer*innen aus einem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehendem Arbeitsverhältnis aufgrund des Übergangs auf die Erwerber*innen übergehen. Allerdings können nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 BetriebsübergangsRL die Mitgliedstaaten auch vorsehen, dass eine gesamtschuldnerische Haftung für die Verpflichtungen gilt, die vor dem Übergang durch ein Arbeitsverhältnis entstanden sind. Im Gesetz, mit dem diese RL in rumänisches Recht umgesetzt wurde, findet sich diese Möglichkeit nicht. Dafür wird nach rumänischem Zivilrecht eine zwischen den Schuldner*innen vereinbarte Schuldübernahme nur wirksam, wenn die Gläubiger*innen (im Fall des Betriebsübergangs die Beschäftigten) zustimmen.

Das vorlegende Gericht fragt, ob es eine solche Regelung mit allgemeinem Charakter, die nicht ausdrücklich die BetriebsübergangsRL umsetzt, als gesetzlichen Ausdruck der Ausnahme nach Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 BetriebsübergangsRL heranziehen kann. Sollte dies verneint werden, stellt das Gericht hilfsweise die Frage, ob Art. 8 der BetriebsübergangsRL den Mitgliedstaaten erlaubt, eine solche allgemeine Regelung als im Verhältnis zu Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 günstigere Vorschrift dennoch anzuwenden. Die zivilrechtliche Regelung wäre für die Arbeitnehmer*innen günstiger, da sich die Veräußer*innen nicht ohne Zustimmung der Gläubiger*innen von den Verpflichtungen zur Zahlung der Rückstände befreien können. Damit wäre es den Arbeitnehmer*innen möglich, zur Zahlung der Vergütung auch gegen die veräußernde Gesellschaft zu klagen, etwa dann, wenn es sich bei der erwerbenden Gesellschaft um eine Gesellschaft mit mangelhafter Zahlungsfähigkeit handelt.

Mit den Vorlagefragen werden grundlegende Themen des Betriebsübergangsrechts berührt: Wie sind Arbeitnehmerschutz und der Schutz vor Wettbewerbsverzerrung miteinander in Einklang zu bringen?¹⁹

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁹ Landgraf/Povedano Peramato, ZESAR 2025, 430, 434.

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 04.09.2025 – C-655/23 – Quirin Privatbank

Rechtsvorschriften: Art. 17, 79, 82 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Bewerbungsverfahren – Weitergabe personenbezogener Daten von Bewerber*innen – Anspruch auf Unterlassung – Schadensersatz – immaterieller Schaden

Kernaussage: Die DSGVO gewährt Betroffenen, die eine Löschung ihrer Daten nicht beantragt haben, keinen unmittelbaren gerichtlichen Unterlassungsanspruch. Mitgliedstaaten können einen solchen Rechtsbehelf jedoch selbst vorsehen.

Immaterielle Schäden nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO können auch negative Gefühle wie Sorge oder Ärger umfassen, die durch eine mögliche missbräuchliche Verwendung oder eine Rufschädigung hervorgerufen werden, sofern die betroffene Person nachweist, dass sie solche Gefühle aufgrund des Verstoßes gegen diese Verordnung empfindet. In diesen Fällen ist bei der Bemessung der Höhe des Schadensersatzanspruchs nicht der Grad des Verschuldens des*der Verantwortlichen zu berücksichtigen. Außerdem dürfen nach nationalem Recht erwirkte Unterlassungsanordnungen nicht schadenersatzmindernd berücksichtigt werden.

Erläuterungen: Eine deutsche Gesellschaft leitete über ein Online-Karrierenetzwerk eine an den Kläger gerichtete Nachricht mit seinen Gehaltsvorstellungen unbefugt an eine dritte, nicht am Bewerbungsverfahren beteiligte Person weiter. Der Kläger klagte auf Unterlassung weiterer Offenlegungen und auf Ersatz immateriellen Schadens. Erstinstanzlich erhielt er 1.000 € Schadensersatz und eine Unterlassungsverurteilung; das OLG Frankfurt wies den Schadensersatzanspruch ab, weil ein konkreter Schaden nicht hinreichend nachgewiesen sei und empfundener Scham nach Ansicht des Gerichts keinen immateriellen Schaden darstelle. Der BGH legte in der Revision mehrere Rechtsfragen dem EuGH vor. Dieser hat nun erkannt, dass die DSGVO keinen Anspruch auf Unterlassung zukünftiger Beeinträchtigungen vorsieht, sofern die betroffene Person keine Löschung der Daten beantragt. Zudem hat der Gerichtshof eine Grundsatzentscheidung zur Bestimmung des immateriellen Schadens getroffen: Auch negative Gefühle in Folge des Datenschutzverstoßes können bei der Bestimmung des Schadens berücksichtigt werden.

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Medina vom 01.08.2025 – C-422/24 – Storstockholms Lokaltrafikv

Rechtsvorschriften: Art. 13 und 14 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Fahrkartenkontrolleur*innen – Tragen von Kameras – Informationspflicht gegenüber betroffenen Fahrgästen

Kernaussagen: Einer Situation, in der personenbezogene Daten mittels Körperkameras erfasst werden, die von Fahrkartenkontrolleur*innen eines öffentlichen Verkehrsunternehmens getragen werden, ist als Datenerhebung bei der betroffenen Person i.S.v. Art. 13 DSGVO anzusehen, nicht als Datenerhebung i.S.v. Art. 14 DSGVO, die nicht bei der betroffenen Person erfolgt.

Erläuterungen: Im Sachverhalt des Ausgangsrechtsstreit geht es um Fahrkartenkontrollleur*innen, die auf Veranlassung des Verkehrsunternehmens im öffentlichen Personennahverkehr während ihrer Arbeit Körperkameras tragen, die kontinuierlich Bild und Ton aufzeichnen.²⁰ Die Fahrkartenkontrollleur*innen sind angewiesen, in Situationen, in denen ein erhöhtes Beförderungsentgelt erhoben wird, wie auch in Bedrohungssituationen die automatische vorläufige Löschung auszusetzen. Das vorlegende Gericht hatte gefragt, ob durch den Vorgang des Filmens von Fahrgästen die Informationspflicht gem. Art. 13 oder gem. Art. 14 DSGVO greift – was davon abhängt, ob personenbezogene Daten bei der betroffenen Person direkt oder indirekt erhoben werden. Nach Ansicht des Generalanwalts kommt es darauf an, ob die betroffene Person die Datenquelle ist – unabhängig von ihrer aktiven Mitwirkung. Beim Filmen der Person mittels einer Kamera wird die betroffene Person zur Datenquelle; damit liegt eine direkte Datenerhebung i.S.v. Art. 13 DSGVO vor und die entsprechenden Informationspflichten greifen.

Schlussanträge des Generalanwalts Spielmann vom 25.09.2025 – C-474/24 – NADA Austria u. a.

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1 Buchst. a und c, 6 Abs. 3 Unterabs. 2, 9 und 10 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Berufssportler*innen – Veröffentlichung von Informationen über Dopingverstöße – Begriff „Gesundheitsdatum“

Kernaussagen: Die Entscheidungen der österreichischen Schiedskommission, die gem. § 23 Abs. 14 Anti-Doping-Bundesgesetz veröffentlicht werden, umfassen nur dann Gesundheitsdaten i.S.v. Art. 9 Abs. 1 DSGVO, wenn sie den Namen der im Körper der Person nachgewiesenen verbotenen Substanzen enthalten. Denn diese Angabe ist geeignet, Informationen über den zumindest künftigen Gesundheitszustand der Person preiszugeben. Allerdings stehen Art. 5 Abs. 1 Buchst. a und c und Art. 6 Abs. 3 Unterabs. 2 DSGVO der Verpflichtung entgegen, auch nicht-gesundheitsbezogene personenbezogene Daten zu veröffentlichen, wenn dies im Hinblick auf die Reichweite und die Dauer der Veröffentlichung nicht verhältnismäßig ist. Zudem kann es sich bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, die Verurteilungen und Verstöße nach den nationalen Anti-Doping-Regelungen betreffen, um die Verarbeitung personenbezogener Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten i.S.v. Art. 10 DSGVO handeln. Dies ist jedenfalls dann der Fall, sofern die damit verbundenen Verurteilungen unabhängig von der Einstufung dieser Verstöße im innerstaatlichen Recht eine repressive Zielsetzung verfolgen und einen solchen Schweregrad aufweisen, dass sie eine Wirkung haben, die einer strafrechtlichen Sanktion gleichkommt.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Gerichtshofs (Österreich) vom 07.03.2025 – C-185/25 – Waldfelber

Rechtsvorschriften: Art. 4 Nr. 7, Art. 15 Abs. 1 Buchst. g, Art. 82 Abs. 2 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Begriff des "Verantwortlichen" i.S.d. DSGVO – Umfang des Auskunftsanspruchs – Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs

²⁰ Dazu bereits HSI-Report 3/2024, S. 23.

Erläuterungen: Der Oberste Gerichtshof legt dem EuGH verschiedene Fragen vor. Zunächst möchte er wissen, ob eine natürliche Person als Verantwortliche*r anzusehen ist, die*der nicht in eigenem Interesse, sondern als Leiter*in einer Einrichtung Daten verarbeitet, hinter der ein*e Rechtsträger*in steht. Zweitens geht es um den Umfang des Auskunftsanspruchs der betroffenen Person. Nach Art. 15 Abs. 1 Buchst. g DSGVO muss diese alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten erhalten, wenn diese nicht unmittelbar bei ihr erhoben werden. Die verarbeiteten Daten bestehen vorliegend in Äußerungen über sie in einer E-Mail. Der Gerichtshof möchte wissen, ob sich der Auskunftsanspruch in diesem Fall nicht nur darauf erstreckt, wer Verfasser*in der E-Mail ist, sondern auch darauf, mit wem diese*r über die betroffene Person gesprochen hat. Daran schließt sich die Frage an, ob bei der Abwägung der Interessen der betroffenen Person und der Gesprächspartner*innen zu berücksichtigen ist, dass letztere nicht absehen konnten, dass ihre Äußerungen zum Gegenstand einer Datenverarbeitung gemacht werden. Schließlich geht es um die Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs. Nach Art. 82 Abs. 2 DSGVO haftet jede*r an einer Verarbeitung beteiligte Verantwortliche für den Schaden, der durch eine nicht DSGVO-konforme Verarbeitung verursacht wurde. Der Gerichtshof möchte wissen, ob auch ein nach der Verarbeitung liegender, isolierter Verstoß gegen Art. 15 DSGVO den Schadensersatzanspruch begründen kann. Schließlich fragt es, ob eine innerstaatliche Regelung gegen Art. 82 DSGVO verstößt, die die Geltendmachung eines Schadensersatzanspruch gegen Organe von Rechtsträger*innen ausschließt.

Vorabentscheidungsersuchen des Conseil d'État (Frankreich) vom 06.05.2025 – C-317/25 – Groupe Canal +

Vorschriften: Art. 4 Nr. 11 i.V.m. Art. 13 und 14 DSGVO (EU) 2016/679 sowie Art. 13 der DatenschutzRL 2002/58/EG

Schlagworte: DSGVO – Direktwerbung – Datenschutz

Erläuterungen: *Groupe Canal+* ist ein französischer Medien- und Unterhaltungskonzern. Gegen ihn wurde eine Geldbuße wegen mehrfacher Verstöße gegen Bestimmungen der DSGVO und gegen französisches Recht verhängt. Anlass war elektronische Direktwerbung, für die *Groupe Canal+* Kontaktdaten von einem Internetanbieter erworben hatte. In den Einwilligungsf formularen wurde die *Groupe Canal+* nur pauschal als „Partner“ des Internetanbieters bezeichnet, an den die Kontaktdaten zu Werbezwecken weitergegeben wurde.

Dem EuGH wird die Frage vorgelegt, ob eine gegenüber Ersterheber*innen abgegebene Einwilligung in die Nutzung der Daten durch eine nicht namentlich konkretisierte Kategorie von Empfänger*innen ausreicht. Ansonsten müsste jede*r nicht namentlich genannte „Empfänger*in“, um die Daten nutzen zu dürfen, bei den Betroffenen jeweils eine Einwilligung einholen. Falls eine pauschale Einwilligung grundsätzlich genügt, ist zu klären, welchen Genauigkeitsgrad die Bezeichnung der Empfänger*innenkategorie haben muss oder ob eine pauschale Nennung wie „Partner“ ausreicht. Die Gewerkschaft CPA ist Streithelferin.

 [zurück zur Übersicht](#)

7. Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 24.04.2025 – C-374/24 – UNMLibres – II

Rechtsvorschriften: Art. 8 Selbstständigen-GleichbehandlungsRL 2010/41/EU; Art. 5 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Art. 21, 33 und 34 EU-GRC

Schlagworte: Mutterschaftsgeld für nebenberuflich selbstständige Frauen

Kernaussagen: Das Vorabentscheidungsersuchen²¹ des belgischen Gerichts ist offensichtlich unzulässig. Der Gerichtshof moniert unter anderem, dass das Gericht weder mit der erforderlichen Genauigkeit darlegt, warum es die Auslegung des Unionsrechts, insbesondere Art. 8 Selbstständigen-GleichbehandlungsRL, für die Entscheidung im Ausgangsrechtsstreit erforderlich hält, noch ausführt, in welchem Zusammenhang das Unionsrecht mit den nationalen Rechtsvorschriften zur Mutterschaftsversicherung steht.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 01.08.2025 – C-68/24 bis C-70/24 – Europäische Kommission/ Belgien, Irland und Spanien

Vorschriften: Art. 9 VereinbarkeitsRL (EU) 2019/1158

Schlagworte: Nichtumsetzung der VereinbarkeitsRL – Gleichstellung von Frauen und Männern – flexible Arbeitsregelungen – Eltern oder pflegende Angehörige

Kernaussagen: Belgien, Irland und Spanien haben die VereinbarkeitsRL nicht umgesetzt, da sie die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften nicht innerhalb der Umsetzungsfrist von drei Jahren erlassen haben. Belgien wird zur Zahlung von 2.352.000 €, Irland zur Zahlung von 1.540.000 € und Spanien zur Zahlung von 6.832.000 € an die Europäische Kommission verurteilt.

Erläuterungen: Die Staaten sind ihren Verpflichtungen zur Umsetzung der VereinbarkeitsRL aus nicht nachgekommen – spätestens am 02.08.2022 hätten sie gem. Art. 20 Abs. 1 der VereinbarkeitsRL alle erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft und die Kommission davon in Kenntnis setzen müssen. Auch nach dem Ablauf der in der jeweiligen, mit Gründen versehenen Stellungnahme gesetzten Frist wurden die erforderlichen Vorschriften nicht erlassen. Damit wird die Einhaltung und Anwendung des Unionsrechts beeinträchtigt und der Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben geschadet. Als besonders schwerwiegend stuft der Gerichtshof im Fall von Irland die Nichtumsetzung von Art. 9 der RL ein, der die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer*innen mit Kindern und pflegenden Angehörigen für Betreuungs- und Pflegezwecke vorsieht. Da mehr als die Hälfte der irischen Frauen mit kleinen Kindern nicht arbeiten können, wiege die Nichtumsetzung besonders schwer (Rn. 58).

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 11.09.2025 – C-5/24 – Pauni

Vorschriften: Art. 1, Art. 2 Abs. 1 und 2, Art. 3 Abs. 1 Buchst. c, Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

²¹ Vgl. hierzu HSI-Report 3/2024, S. 24 f.

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

Kernaussagen: Eine tarifvertragliche Regelung, wonach Arbeitnehmer*innen ihren Arbeitsplatz – unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung – bei einer Erkrankung von mehr als 180 Tagen (unter bestimmten Umständen ist eine Verlängerung des Zeitraumes möglich) innerhalb eines Jahres gegen eine Abfindung verlieren, verstößt nicht gegen Art. 2 Abs. 2 und Art. 5 der GleichbehandlungsrahmenRL. Dies gilt jedoch nur, solange diese Regelung nicht über das zur Verfolgung eines legitimen sozialpolitischen Ziels Erforderliche hinausgeht und den in Art. 5 der GleichbehandlungsrahmenRL verankerten Anforderungen an angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung nicht entgegensteht.

Erläuterungen: Die Klägerin unterfällt einem Tarifvertrag nach italienischem Recht. Dieser sieht einen Anspruch auf Beibehaltung des Arbeitsplatzes vor, sofern die beschäftigte Person innerhalb eines Jahres an 180 Tagen erkrankt. Wird diese Grenze überschritten, löst dies das Arbeitsverhältnis auf und es entsteht ein Anspruch auf Abfindung. Unter weiteren Voraussetzungen kann der Zeitraum auf Antrag der Beschäftigten einmalig um 120 Tage („unbezahlter Urlaub“) verlängert werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit für an Krebs erkrankte Arbeitnehmer*innen, nicht aber generell für Arbeitnehmer*innen mit Behinderung, diesen Zeitraum noch zu verlängern. Die Klägerin, eine Person mit Behinderung, wurde von ihrem Arbeitgeber unter Verweis auf diese Regelungen entlassen. Der EuGH befasste sich mit der Frage, ob die Regelung mit Art. 2 Abs. 2 und Art. 5 GleichbehandlungsrahmenRL vereinbar ist.²² Dies bejahte der EuGH unter bestimmten Voraussetzungen (siehe oben).

Nach Art. 5 der GleichbehandlungsrahmenRL ist der*die Arbeitgeber*in verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um behinderten Arbeitnehmer*innen die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Der EuGH entschied, dass die Gewährung bezahlten oder unbezahlten Urlaubs nach dem Zeitraum von 180 bzw. 120 Tagen keine „angemessene Vorkehrungen“ gem. Art. 5 der RL sein kann, da sie keine Maßnahme darstellt, die der*die Arbeitgeber*in zugunsten von Menschen mit Behinderung ergreift. Dass ein*e Arbeitgeber*in nicht weiß (und nach anwendbarem Recht auch nicht erfragen darf), um welche Gesundheitsbeeinträchtigung es sich handelt, entbindet ihn nämlich nicht von der Verpflichtung, „geeignete und im konkreten Fall erforderliche“ Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausübung des Berufes trotz Behinderung zu ermöglichen. Da viele Tarifverträge in Italien vergleichbare Regelungen enthalten, hatte der Ausgang des Verfahrens übergreifende Bedeutung.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 11.09.2025 – C-38/24 – Bervidi

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 Abs. 1 und 2 Buchst. b und 5 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

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

Kernaussagen: Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung nach der GleichbehandlungsrahmenRL gilt auch für Arbeitnehmer*innen, die wegen der Unterstützung ihres behinderten Kindes diskriminiert werden. Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um es Arbeitnehmer*innen zu ermöglichen, ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen zu lassen, sofern hierdurch keine unverhältnismäßige Belastung der Arbeitgeber*innen erfolgt.

²² Zum Vorabentscheidungsersuchen *Klengel/Höller/Seeland*, NZA 2024, S. 1477; HSI-Report 1/2024, S. 22.

Erläuterungen: Die Entscheidung hat für das deutsche Recht weitreichende Folgen, insbesondere bei der Auslegung der Diskriminierungsverbote in §§ 1, 7 AGG, bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte (§ 33c SGB I, § 19a SGB IV) und bei Ansprüchen auf flexible Arbeitszeiten, z.B. gem. § 8, 9a TzBfG.

Siehe Anmerkung von Hlava, S. 5.

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Medina vom 10.07.2025 – C-258/24 – Katholische Schwangerschaftsberatung

Vorschriften: Art. 4 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 10, 21 EU-GRC

Schlagworte: Diskriminierung wegen der Religion – Austritts aus der katholischen Kirche – Kündigung

Kernaussagen: Die Kündigung einer Mitarbeiterin der katholischen Schwangerschaftsberatung durch eine religiöse Organisation infolge eines Kirchenaustritts ist eine Ungleichbehandlung wegen der Religion. Ausnahmeregelungen rechtfertigen dies nicht.

Erläuterungen: Die Klägerin war bei der katholischen Schwangerschaftsberatung tätig, als sie von ihrer Arbeitgeberin, der katholischen Kirche, nach ihrem Austritt aus der katholischen Glaubensgemeinschaft entlassen wurde.²³ Zum Zeitpunkt der Kündigung waren bei der katholischen Arbeitgeberin in der Schwangerschaftsberatung sechs Personen beschäftigt, von denen zwei der evangelischen Glaubensgemeinschaft angehörten. Die Kündigung wurde damit begründet, dass die Klägerin ihre Loyalitäts- und Verhaltenspflichten durch den Kirchenaustritt schwerwiegend verletzt habe. In der Revisionsinstanz wurde die Frage dem EuGH vorgelegt, ob die Kündigung eine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion i.S.v. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a i.V.m. Art. 1 GleichbehandlungsrahmenRL darstellt oder ob sie als Ausnahme vom Verbot der unmittelbaren Diskriminierung nach Art. 4 Abs. 1 oder 2 der RL einzustufen ist. Die Generalanwältin Medina ist der Ansicht, dass eine unmittelbare Diskriminierung vorliege und die in Art. 4 Abs. 1 und 2 der RL vorgesehenen Ausnahmen für religiöse Organisationen in diesem Fall nicht einschlägig seien, da die Kirchenmitgliedschaft keine wesentliche berufliche Anforderung darstelle²⁴ und die Klägerin durch ihren Austritt nicht öffentlich gegen das Ethos der Kirche verstoße. In einer entgegenstehenden Auslegung liege auch eine Verletzung der individuellen Freiheit, die Religion zu wechseln, Art. 10 EU-GRC. Diskriminierung aufgrund einer (nicht vorhandenen) Religionszugehörigkeit bei einer Stellenbesetzung ist zudem Gegenstand der jüngsten Rechtsprechung des BVerfG. Dabei hat das BVerfG bestätigt, dass § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG, welcher eine unterschiedliche Behandlung aufgrund der Religion einzig aus dem Selbstverständnis der Religion heraus rechtfertigt, nicht mit Art. 4 Abs. 2 der GleichbehandlungsrahmenRL vereinbar ist.²⁵

²³ Zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht und dessen Grenzen: Stein, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, HSI-Schriftenreihe Bd. 47.

²⁴ Hier wegweisend das Urteil des EuGH v. 11.09.2018 – C-68/17 – IR: Danach stellt es eine unzulässige Diskriminierung dar, wenn einem Chefarzt wegen Scheidung und Wiederheirat gekündigt wird, eine Ausnahme nach Art. 4 Abs. 1 und Abs. 2 der RL sei nicht einschlägig. Siehe hierzu auch BAG v. 20.02.2019 – 2 AZR 746/14, NZA 2019, 901.

²⁵ BVerfG v. 29.09.25 – 2 BvR 934/19, Rn. 267 ff.

Schlussanträge der Generalanwältin Čapeta vom 01.08.2025 – C-799/23 – Kommission/Slowakische Republik

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

Schlagworte: Indirekte Diskriminierung von Roma-Kindern

Kernaussagen: Die Slowakische Republik hat sowohl durch die Unterbringung einer unverhältnismäßig hohen Zahl von Roma-Kindern in Sonderschulen oder Sonderklassen für Kinder mit intellektuellen oder anderen Behinderungen, in denen der Unterricht nach einem vereinfachten Lehrplan erfolgt, als auch durch die Segregation von Roma-Kindern in separaten Klassen in Regelschulen oder in separaten Schulen systematisch und fortgesetzt gegen ihre Verpflichtungen aus Art. 2 Abs. 1 AntirassismusRL verstoßen.

Schlussanträge der Generalanwältin Kokott vom 25.09.2025 – C-350/24 – Crédit agricole Corporate & Investment Bank

Rechtsvorschriften: Art. 19 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU, genehmigt durch Beschluss (EU) 2020/135

Schlagworte: Anwendung des Unionsrechts auf Konstellationen vor dem Brexit

Kernaussagen: Mitgliedstaatliche Gerichte müssen bei Entscheidungen, die nach dem im Austrittsabkommen geregelten Übergangszeitraum fallen, eine Regelung des Vereinigten Königreichs, mit der Art. 19 GleichbehandlungsRL umgesetzt wird, als Umsetzung des Unionsrechts betrachten. Die Entscheidungen müssen dabei einen Sachverhalt zum Gegenstand haben, der sich vor dem Ende des Übergangszeitraums im Vereinigten Königreich zugetragen hat. Das Gericht muss die vor dem Ende des Übergangszeitraums ergangene einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs einhalten und der seitdem ergangenen Rechtsprechung angemessen Rechnung tragen, ohne aber den Gerichtshof im Wege des Vorabentscheidungsersuchens anrufen zu können. Ein mit einem Rechtsstreit zwischen Privatpersonen befasstes mitgliedstaatliches Gericht, das das Recht eines anderen Mitgliedstaats anzuwenden hat, muss die Vorschriften dieses Rechts unter Anwendung der in diesem anderen Mitgliedstaat anerkannten Auslegungsmethoden und unter Beachtung der allgemeinen Rechtsgrundsätze im Einklang mit dem Unionsrecht auslegen.

Erläuterungen: Eine französische Arbeitnehmerin, deren Arbeitsverhältnis britischem Recht unterlag, erbrachte ihre Arbeitsleistung in Großbritannien. Sie verklagte ihre französische Arbeitgeberin wegen Mobbing und geschlechtsspezifischer Diskriminierung vor einem französischen Gericht. All dies ereignete sich vor dem sog. Brexit. Besteht nun trotz des Austritts eine unionsrechtliche Verpflichtung des französischen Gerichts, Regelungen, die das Vereinigte Königreich vorher zur Umsetzung des Unionsrechts erlassen hat, nach Maßgabe des Unionsrechts anzuwenden?²⁶

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Symvoulío tis Epikrateias (Griechenland) vom 08.05.2025 – C-359/25 – Delevris

Vorschriften: GleichbehandlungsRL 2000/78/EG

²⁶ Siehe bereits HSI-Report 3/2024, S. 25.

Schlagworte: Beamtenrecht – Ruhestand – Eintrittsalter – Diskriminierung aufgrund des Alters

Erläuterungen: Das griechische Recht sieht vor, dass Beamt*innen des diplomatischen Dienstes des Außenministeriums nach tatsächlicher Ableistung von 35 ruhegehaltsfähigen Dienstjahren zwingend aus dem Dienst ausscheiden, allerdings nicht vor Vollendung des 65. Lebensjahrs. Spätestens scheiden Beamt*innen aber nach Vollendung des 67. Lebensjahrs aus, auch wenn sie zu diesem Zeitpunkt noch keine 35 Dienstjahre abgeleistet haben. Diese Vorschrift soll eine ausgewogene Altersstruktur zwischen den jüngeren und den dienstälteren Diplomaten*innen schaffen. Außerdem soll die Sozialversicherung stabilisiert werden, indem Beamt*innen regelmäßig eine ausreichende Pension erhalten, wofür 35 Dienstjahre als ausreichend angesehen werden. Gegen seine Versetzung in den Ruhestand wehrt sich ein Beamter, der nach 35 Dienstjahren mit 65 Jahren pensioniert wurde, weil er ein geringeres Ruhegehalt erhält als Kolleg*innen, die länger arbeiten.

Das vorlegende Gericht fragt, ob in der Regelung eine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung derjenigen Beamt*innen liegt, die mit 65 Jahren in den Ruhestand versetzt werden, weil Personen gleichen Alters, aber mit weniger Dienstjahren ebenso weiterarbeiten dürfen wie Personen mit der gleichen Anzahl an Dienstjahren, aber geringerem Alter. Außerdem könnte eine Diskriminierung gegenüber anderen Beamt*innen, obersten Richter*innen und Staatsanwält*innen sowie Hochschullehrer*innen bestehen, weil diese erst mit Vollendung des 67. Lebensjahrs zwingend aus dem Dienst ausscheiden, und zwar unabhängig von der Zahl geleisteter Dienstjahre.

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Leiharbeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Di Reggio Emilia (Italien) vom 04.12.2024 – C-830/24 – Trivium Packaging Italy

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL 2008/104/EG

Schlagworte: Zulässigkeit der unbefristeten Überlassung von Arbeitnehmer*innen an ein Unternehmen ("Staff Leasing")

Erläuterungen: Eine Leiharbeiterin wurde vom Verleiher fünf Mal für befristete Zeit an dasselbe Unternehmen verliehen, drei Mal für Saisonarbeiten, einmal wegen eines höheren Produktionsaufkommens wegen einer Überschwemmung in einem Schwesterwerk und einmal als Vertretung eines anderen Arbeitnehmers. Im Anschluss daran wurde sie unbefristet an das Unternehmen überlassen, erneut als Ersatz für den anderen Arbeitnehmer. Die unbefristete Überlassung wurde zwischenzeitlich durch Kündigung des Entleihers beendet. Die Leiharbeiterin sieht jedenfalls in der unbefristeten Überlassung einen Verstoß gegen die LeiharbeitsRL, wonach die Überlassung „vorübergehend“ sein müsse. Eine unbefristete Überlassung sei nach der RL nicht zulässig, weil sie gerade nicht einem zeitlich begrenzten Bedarf diene und missbräuchlich zur Umgehung von Schutzvorschriften genutzt werden könne.

Das vorlegende Gericht fragt, ob die italienischen Rechtsvorschriften, die eine unbefristete Überlassung ohne weitere Voraussetzungen zulassen, gegen Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL ver-

stoßen. Als Vorfrage ist zu klären, ob die RL überhaupt auf unbefristete Überlassungen anwendbar ist. Dies ist umstritten, jedoch aus teleologischen Gründen zu bejahen, weil dauerhaft überlassene Arbeitnehmer*innen nicht weniger schutzwürdig sind.²⁷ Daher gibt Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL den Mitgliedstaaten ein Verbot der Dauerüberlassung auf, um einen Missbrauch der Aufnahmebestimmungen zur Leiharbeit zu verhindern.²⁸

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Milano (Italien) vom 16.01.2025 – C-22/25 – Intercos Europe

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

Schlagworte: Unbefristete Einstellung und unbefristete Überlassung

Erläuterungen: Stehen Art. 1 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 5 LeiharbeitsRL einer nationalen Regelung entgegen, die sowohl eine unbefristete Einstellung von Leiharbeiter*innen vorsieht als auch eine unbefristete Überlassung von Leiharbeiter*innen an eine*n Entleiher*in zulässt, ohne dass diese*r die Beendigung der Überlassung begründen muss?

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Constanța (Rumänien) vom 27.02.2025 – C-172/25 – Personal Sea Management

Vorschriften: Art. 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL 2008/104/EG

Schlagworte: Kündigungsschutz von Leiharbeiter*innen – Verzicht der Entleiher*innen auf die Dienste

Erläuterungen: In Rumänien genießen Arbeitnehmer*innen umfassenden Kündigungsschutz. Leiharbeiter*innen kann hingegen ohne Begründung und Einhaltung formeller Voraussetzungen durch Verleiher*innen gekündigt werden, wenn Entleiher*innen auf ihre Dienste verzichten. Gegen diese Ungleichbehandlung wendet sich ein Leiharbeiter, dem durch seinen Verleiher gekündigt wurde. Fraglich ist, ob die nationale Regelung gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung gem. Art. 5 Abs. 1 LeiharbeitsRL verstößt. Danach müssen die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeiter*innen denen der Stammbesellschaft entsprechen. Kündigungsschutzvorschriften sind wesentliche Arbeitsbedingungen.

Die rumänische Rechtslage begründet eine massive Schlechterstellung der Leiharbeiter*innen, eine Rechtfertigung gem. Art. 5 Abs. 2-4 LeiharbeitsRL erscheint nach den Ausführungen im Vorlagebeschluss ausgeschlossen.²⁹ Die nationale Regelung setzt einen Anreiz, Leiharbeitsverhältnisse anstatt normaler Arbeitsverhältnisse zu begründen, um den Kündigungsschutz zu umgehen. Dies widerspricht dem Ziel der RL, für den Schutz der Leiharbeiter*innen zu sorgen und dürfte auch kaum dem intendierten Beitrag zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Entwicklung flexibler Arbeitsformen entsprechen.

 [zurück zur Übersicht](#)

²⁷ EuArbRK/Kolbe, RL 2008/104/EG, Art. 1 Rn. 19 m.w.N. zu abweichenden Auffassungen.

²⁸ EuArbRK/Kolbe, RL 2008/104/EG, Art. 5 Rn. 29.

²⁹ Schmidt, ZESAR 2025, 327, 328 f.

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 04.09.2025 – C-249/24 – Ineo Infracom

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a; Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2; Art. 2 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Massenentlassung – betriebsbedingte Kündigung – Tarifvertrag

Kernaussagen: Die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses durch ein Unternehmen nach der Ablehnung eines Angebots, aufgrund eines Tarifvertrags den Arbeitsort zu wechseln, kann eine Entlassung darstellen. Jedenfalls handelt es sich um eine Beendigung des Arbeitsvertrags auf Veranlassung der Arbeitgeberseite. Wurden die Arbeitnehmervertreter*innen vor Abschluss dieses Tarifvertrags unterrichtet und angehört, kann dies Art. 2 MassenentlassungsRL genügen, aber nur, wenn alle in Art. 2 Abs. 3 vorgesehenen Informationspflichten beachtet werden.

Erläuterungen: Ein Bauunternehmen verlor Aufträge in bestimmten Regionen Frankreichs. Daraufhin bot es Arbeitnehmer*innen aus diesen Regionen Arbeitseinsätze in anderen französischen Regionen an, im Rahmen von tarifvertraglichen Regelungen zur Personalmobilität. Zwei Arbeitnehmer lehnten dies ab und wurden betriebsbedingt gekündigt. Nach dem EuGH kann die Auflösung des Arbeitsvertrags nach der Ablehnung einer Änderung des Arbeitsorts durch die Arbeitnehmer*innen eine „Entlassung“ i.S.d. Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a MassenentlassungsRL sein. Voraussetzung ist, dass der durch die*den Arbeitnehmer*in abgelehnte Wechsel eine erhebliche Änderung eines wesentlichen Bestandteils des Arbeitsvertrags dargestellt hätte. Sollten diese Voraussetzungen nicht vorliegen, handelt es sich dennoch um Entlassungen gleichgestellte Beendigungen des Arbeitsvertrags gem. Art. 1 Abs. 1 Unterabs. 2 MassenentlassungsRL. Diese werden allerdings beim Schwellenwert nur berücksichtigt, sofern die Zahl der Entlassungen mindestens fünf beträgt. Bereits der Generalanwalt hatte die Berücksichtigung bei der Bestimmung des Schwellenwerts zur Massenentlassung bejaht.³⁰

Verhandlungen vor Abschluss eines Tarifvertrags über interne Personalmobilität können die Informations- und Anhörungspflicht erfüllen, aber nur, wenn dabei die gem. Art. 2 Abs. 3 MassenentlassungsRL vorgeschriebenen Informationen übermittelt wurden. Auch insoweit folgt der EuGH dem Generalanwalt. Nach Art. 2 Abs. 3 müssen genaue Informationen über die beabsichtigte Massenentlassung übermittelt werden. Diese Anforderungen können durch die Verhandlungen vor einem Tarifvertrag nur erfüllt werden, wenn der*die Arbeitgeber*in bereits die konkrete Massenentlassung beabsichtigt und der Tarifvertrag auf die konkrete Situation bezogen ist. Ein allgemeiner Tarifvertrag über Personalmobilität bei Auftragsmangel wird diesen Anforderungen hingegen nicht genügen.

 [zurück zur Übersicht](#)

³⁰ Schlussanträge des GA Norkus v. 20.03.2025 – C-249/24 – *Ineo Infracom*, siehe [HSI-Report 1/2025](#), S. 27; siehe zu den Vorlagefragen auch schon [HSI-Report 2/2024](#), S. 31.

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 10.07.2025 – C-257/24 – Städteregion Aachen

Vorschriften: Art. 3 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011

Schlagworte: Wanderarbeitnehmer*innen – Schulassistenzleistungen für Kinder mit Behinderung – Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen – Sozialleistungen für Kinder von Grenzgänger*innen

Kernaussagen: Eine Regelung, die die Gewährung von Eingliederungshilfe für das Kind von Unionsbürger*innen, die als Grenzgänger*innen arbeiten, davon abhängig macht, dass das Kind seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat, ist unionsrechtswidrig. Eine Leistung wie die im SGB IX vorgesehene Eingliederungshilfe in Form von Schulassistenz für Kinder mit Behinderung fällt nicht in den sachlichen Anwendungsbereich der KoordinierungsVO.

Erläuterungen: Die Klägerin des Ausgangsverfahrens ist intellektuell eingeschränkt, pflegebedürftig und besitzt die deutsche sowie die irische Staatsangehörigkeit. Sie lebt mit ihren Eltern in Belgien nahe der deutschen Grenze. Ihre Mutter ist Grenzgängerin und arbeitet in Deutschland. Die Klägerin besucht eine Schule in Deutschland und beantragte eine Schulassistenz nach den Bestimmungen des SGB IX. Die Gewährung der Eingliederungshilfe wurde jedoch abgelehnt, da sie die in § 101 Abs. 1 SGB IX genannte Voraussetzung des gewöhnlichen Aufenthalts im Inland nicht erfüllt. Das vorlegende Gericht bat um Klärung der Frage, ob diese Regelung mit den unionsrechtlichen Vorgaben zum Zugang zur sozialen Sicherung und zur Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbar ist. Der EuGH stellte die Unionswidrigkeit der Norm fest. Sie stelle eine unzulässige Beschränkung der Freizügigkeit von Arbeitnehmer*innen nach Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO dar. Diese Einschränkung ist unzulässig, da sie nicht erforderlich ist, um das Ziel der Gewährleistung eines finanziellen Gleichgewichtes des nationalen Systems der sozialen Sicherheit und die Verbindung zwischen Leistungsempfänger*innen und dem gewährenden Mitgliedstaat abzusichern. Zudem wurde die Frage verhandelt, ob der sachliche Anwendungsbereich der KoordinierungsVO eröffnet ist. Dies verneint der EuGH. Die Gewährung der in § 101 Abs. 1 SGB IX vorgesehenen Eingliederungshilfe hängt nicht von der Erfüllung objektiver Voraussetzungen ab, wie sie Art. 3 Abs. 1 der KoordinierungsVO voraussetzt. Bei der Gewährung dieser Leistung steht der Behörde Ermessen zu.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 01.08.2025 – C-397/23 – Jobcenter Arbeit-plus Bielefeld

Vorschriften: Art. 18 AEUV

Schlagworte: Diskriminierung wegen der Staatsangehörigkeit – Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung der elterlichen Sorge – Unterscheidung nach der Staatsangehörigkeit des Kindes – Zugang zu Sozialhilfe

Kernaussagen: Die deutsche Regelung in § 28 Abs. 1 AufenthG stellt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit des Kindes dar und ist somit unionsrechtswidrig.

Erläuterungen: Das Jobcenter Bielefeld hatte den Antrag eines polnischen Staatsangehörigen auf Gewährung von Leistungen nach dem SGB II abgelehnt. Der Mann hielt sich als arbeitsuchender „mobiler“ Unionsbürger in Deutschland auf. Das Jobcenter begründete seine Entscheidung damit, dass der Mann gem. § 7 SGB II nicht leistungsberechtigt sei, da er kein Aufenthaltsrecht besitze. In Betracht kam ein Aufenthaltsrecht zur Ausübung der Personensorge für sein minderjähriges Kind. Dieses Kind hat aber nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, wie in § 28 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG vorausgesetzt, sondern die polnische. Nach dieser Regelung darf Eltern keine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung der elterlichen Sorge erteilt werden, wenn das minderjährige Kind nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens vor dem EuGH urteilte dieser, dass die Regelung des Aufenthaltsgesetzes gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit nach Art. 18 AEUV verstößt. Die nationale Vorschrift bevorzugt Eltern deutscher Kinder gegenüber Eltern minderjähriger Unionsbürger*innen mit anderer Staatsangehörigkeit. Infolge dieses Urteils erweitert sich der Personenkreis, der eine Aufenthaltserlaubnis erhalten kann. Zudem ist davon auszugehen, dass Bescheide des Jobcenters mit ähnlicher Sachlage vermehrt angefochten werden.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 04.09.2025 – C-203/24 – *Hakamp*

Vorschriften: Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009; KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Binnenschifffahrt – Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten – Definition von „wesentlicher Teil der Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit“ – Wanderarbeitnehmer*innen – soziale Sicherheit

Kernaussagen: Bei der Ermittlung, ob wesentliche Teile der Beschäftigung von Mehrstaatenbeschäftigten im Wohnmitgliedstaat geleistet wurden, muss der zuständige Träger im Rahmen einer Gesamtwürdigung einzig prüfen, ob dies mindestens 25 % der Arbeitszeit bzw. des Arbeitsentgelts entspricht. Es sind keine weiteren Kriterien oder Umstände heranzuziehen. Weiter sind Art. 14 Abs. 8 und 10 der DurchführungsVO so auszulegen, dass sich die Gesamtwürdigung auf die erwartete Situation der betroffenen Person in den folgenden zwölf Kalendermonaten bezieht.

Erläuterungen: Gegenstand des Rechtsstreits zwischen einem bei einem niederländischen Schifffahrtsunternehmen beschäftigten Arbeitnehmer und einer niederländischen Sozialversicherungsanstalt ist die Frage, ob das niederländische System der sozialen Sicherheit Anwendung findet. Der Kläger hat in der streitgegenständlichen Zeit weniger als 25 % seiner Arbeitszeit in den Niederlanden gearbeitet, ansonsten in anderen Mitgliedstaaten. In Art. 14 Abs. 8 der DurchführungsVO heißt es, dass im Rahmen einer Gesamtbewertung ein Anteil von unter 25 % an der Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit in einem Mitgliedstaat als Indiz dafür gilt, dass dort kein wesentlicher Teil der Tätigkeit ausgeübt wird. Zu klären war in dem Verfahren unter anderem, ob zur Beantwortung der Frage, welches System der sozialen Sicherung Anwendung findet, nur die Arbeitszeit herangezogen werden soll oder ob weitere Faktoren entscheidend sind.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 04.09.2025 – C-489/23 – *Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Mureș u.a.*

Vorschriften: Art. 49 und 56 AEUV; Art. 7 Abs. 7 PatientenmobilitätsRL 2011/24/EU; Art. 22 Abs. 1 Buchst. c KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71

Schlagworte: Gesundheitsleistungen im EU-Ausland – Kostenübernahme – fehlende Genehmigung der Krankenkasse – Begrenzung des Erstattungsbetrags

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die die Kostenerstattung für grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung von einer vorherigen medizinischen Untersuchung durch eine*n Ärzt*in des öffentlichen Krankenversicherungssystems abhängig macht, ist nicht mit EU-Recht vereinbar. Insbesondere darf die Erstattung nicht davon abhängen, dass diese*r Ärzt*in ein Dokument als Vorabgenehmigung für eine Krankenhausbehandlung ausstellt. Erstattungen können jedoch begrenzt werden.

Erläuterungen: In dem vorliegenden Fall geht es um die Frage, ob eine Krankenversicherung die Erstattung von Behandlungskosten bei einer grenzüberschreitenden Behandlung verweigern darf, wenn das vorgeschriebene Verfahren – insbesondere die ärztliche Vorabbegutachtung – nicht eingehalten wurde. Das vorlegende Gericht hat dazu ausgeführt, dass der medizinische Eingriff des Klägers grundsätzlich zu den Leistungen gehört, deren Kosten gem. Art. 7 Abs. 1 PatientenmobilitätsRL von der zuständigen rumänischen Behörde übernommen werden können.³¹ Erstattungen können auf den Betrag begrenzt werden, der im eigenen Krankenversicherungssystem vorgesehen ist, wenn die Vorabgenehmigung zu Recht verweigert wurde und die Berechnungsmethode auf objektiven, nichtdiskriminierenden und transparenten Kriterien beruht. Wenn der Versicherte aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Dringlichkeit keine Vorabgenehmigung beantragen oder die Entscheidung nicht abwarten konnte, besteht ein Anspruch auf Erstattung in Höhe dessen, was bei Vorliegen einer Genehmigung übernommen worden wäre.

Beschluss des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 11.09.2025 – C-406/24 – VertretungsNetz

Rechtsvorschriften: Art. 3 bis 5, 12, 19 und 28 UN-Behindertenrechtskonvention; Art. 1, 20, 21 und 26 EU-GRC

Schlagworte: Bestellung einer Vertretungsperson für eine Person mit intellektueller Beeinträchtigung

Kernaussagen: Das Vorabentscheidungsersuchen ist offensichtlich unzulässig. Bei der UN-Behindertenrechtskonvention handelt es sich um ein gemischtes Übereinkommen, das von der Union und ihren Mitgliedstaaten auf der Grundlage einer geteilten Zuständigkeit geschlossen wurde. Bei solchen Übereinkommen ist der Gerichtshof, wenn er gemäß Art. 267 AEUV angerufen wird, dafür zuständig, die von der Union übernommenen Verpflichtungen von denjenigen abzugrenzen, für die allein die Mitgliedstaaten verantwortlich bleiben, und zu diesem Zweck die Bestimmungen eines solchen Übereinkommens auszulegen. Der Gerichtshof ist auch für die Auslegung der Bestimmungen eines gemischten Übereinkommens zuständig, wenn diese in einen Bereich fallen, in dem die Union ihre Zuständigkeit ausgeübt und Vorschriften über die Erfüllung der sich daraus ergebenden Verpflichtungen erlassen hat. Das Vorabentscheidungsersuchen enthält allerdings nicht die Informationen, die es dem Gerichtshof ermöglichen, seine Zuständigkeit für die Auslegung der Bestimmungen des Übereinkommens zu überprüfen. Insbesondere hat das Bezirksgericht Linz nicht dargelegt, dass zwischen den Bestimmungen dieses Übereinkommens, um deren Auslegung ersucht wird, und unionsrechtlichen Regelungen ein Zusammenhang besteht.

³¹ Zum Vorabentscheidungsersuchen [HSI-Report 4/2023](#), S. 42 f.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 10.07.2025 – C-151/24 – Luevi

Vorschriften: Art. 12 Abs. 1 Buchst. e, Art. 3 Abs. 1 Buchst. b und c Kombinierte ErlaubnisRL 2011/98/EU; Art. 1 EU-GRC

Schlagworte: Drittstaatsangehörige – Grundrentenzuschlag – Aufenthaltsstatus

Kernaussagen: In seinen Schlussanträgen schlägt der Generalanwalt vor, festzustellen, dass eine nationale Regelung, die Drittstaatsangehörige i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b und c der Kombinierte ErlaubnisRL vom Anspruch auf einen Grundrentenzuschlag ausschließt, der RL nicht entgegensteht. Gleichzeitig seien nationale Sozialhilfebehörden verpflichtet zu prüfen, ob die Verweigerung solcher Leistungen diese Personen, die in prekären wirtschaftlichen Verhältnissen und altersbedingt eingeschränkt erwerbsfähig sind, konkret und gegenwärtig der Gefahr aussetzt, in ihren Grundrechten verletzt zu werden, insbesondere dem in Art. 1 EU-GRC verankerten Schutz der Menschenwürde.

Erläuterungen: Ein albanischer Staatsangehöriger, seit 2006 in Italien wohnhaft, klagte gegen die Verweigerung eines Grundrentenzuschlags. Italienische Behörden lehnten die Leistung ab. Nach einer nationalen Regelung sind Drittstaatsangehörige mit kombinierter Erlaubnis³² vom Grundrentenzuschlag ausgeschlossen. Dem EuGH wurde die Frage vorgelegt, ob der sachliche Anwendungsbereich von Art. 12 Abs. 1 Buchst. e Kombinierte ErlaubnisRL eröffnet ist. Art. 12 Abs. 1 Buchst. e der Kombinierten ErlaubnisRL gibt vor, dass Drittstaatsarbeitnehmer*innen i.S.d. Art. 3 Abs. 1 Buchst. b und c der Kombinierte ErlaubnisRL (bestimmte Personengruppe mit kombinierter Aufenthaltserlaubnis) ein Recht auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Mitgliedstaats in Bezug auf Zweige der sozialen Sicherheit haben.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Centrale Raad van Beroep (Niederlande) vom 15.05.2025 – C-331/25 – Menhoff

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Buchst. I KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Private Krankenversicherung – sachlicher Geltungsbereich

Erläuterungen: Die Rechtsmittelführerin wohnt in den Niederlanden, arbeitete ausschließlich in Deutschland und erhält eine gesetzliche Rente aus Deutschland. Sie ist in Deutschland privat kranken- und pflegeversichert. Sie begehrt deshalb, von der in den Niederlanden bestehenden Kranken- und Pflegeversicherungspflicht befreit zu werden. Allerdings lehnt die niederländische Behörde das ab und begründet die Entscheidung im Wesentlichen damit, dass die Betroffene keine deutsche gesetzliche, sondern eine private Kranken- und Pflegeversicherung habe. Diese falle nicht in den Geltungsbereich der KoordinierungsVO. Dieser Auffassung schließt sich auch das BMAS an. Damit könne die Betroffene keine Sachleistungen zulasten Deutschlands beanspruchen (Art. 25 KoordinierungsVO). Das vorlegende Gericht hegt Zweifel an dieser Rechtsauffassung und geht u.a. auf Stimmen aus der deutschen Literatur ein, die dies mittlerweile bejahen, insbesondere mit der Einführung eines Basistarifs in der privaten Krankenversicherung.³³ Es legt deshalb den Gerichtshof im Kern die Frage vor, ob die deutsche private Krankenversicherung mit Basistarif eine Leistung bei Krankheit darstellt, die in

³² Eine kombinierte Erlaubnis ist ein Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige, der gleichzeitig das Recht zum Aufenthalt und in der Regel zur Erwerbstätigkeit in einem EU-Mitgliedstaat gewährt, gem. der Kombinierte ErlaubnisRL 2011/98/EU.

³³ Eichenhofer, MedR 28/2010, 298-302.

den sachlichen Geltungsbereich der KoordinierungsVO fällt. Wenn dies bejaht wird, stellt sich die Anschlussfrage, ob die Voraussetzungen von Art. 25 KoordinierungsVO erfüllt sind. Gemäß Art. 25 KoordinierungsVO hat sie in den Niederlanden Anspruch auf Sachleistungen zu lasten Deutschlands, sofern sie nach den deutschen Rechtsvorschriften Anspruch auf Leistungen hätte, wenn sie in Deutschland wohnen würde.

Vorabentscheidungsersuchen des Sundsvalls tingsrätt (Schweden) vom 04.06.2025 – C-371/25 – Tillsynsmyndigheten i konkurser

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 Abs. 1, Art. 12 LohngarantieRL 2008/94/EG; InsolvenzVO (EU) 2015/848

Schlagworte: Arbeitssuchendmeldung als Voraussetzung für Lohngarantie – Anspruch auf Lohngarantie – Unternehmensumstrukturierung

Erläuterungen: Im zugrunde liegenden Sachverhalt hatte sich ein Arbeitnehmer, dem während einer Umstrukturierung des Unternehmens gekündigt wurde, während seiner Freistellung vor Ablauf der Kündigungsfrist nicht bei der staatlichen Arbeitsvermittlung als arbeitssuchend registriert. Nach schwedischem Recht ist der Anspruch auf Kündigungsentgelt dann ausgeschlossen. Das vorlegende Gericht fragt, ob Art. 12 LohngarantieRL mit einer solchen Regelung vereinbar ist. Falls nicht: Können Arbeitnehmer*innen die Befriedigung ihres nicht erfüllten Anspruchs auf Arbeitsentgelt unmittelbar aufgrund der RL einfordern? Das Gericht legt dem EuGH weitere Fragen vor, die den Zusammenhang von Unternehmensumstrukturierung und LohngarantieRL betreffen, u.a.: Wann gelten Arbeitgeber*innen im Rahmen einer Unternehmensumstrukturierung als zahlungsunfähig i.S.v. Art. 1 und 2 Abs. 1 LohngarantieRL?

Vorabentscheidungsersuchen des Symvoulío tis Epikrateías (Griechenland) vom 13.06.2025 – C-397/25 – e-EFKA

Rechtsvorschriften: Art. 4, 58 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 45 AEUV

Schlagworte: Rentenbeträge – Mindestleistungen

Erläuterungen: Die Vorlagefragen betreffen Alters- und Hinterbliebenenrenten. Art. 58 der KoordinierungsVO sieht vor, dass Leistungsempfänger*innen in dem Wohnmitgliedstaat, nach dessen Rechtsvorschriften ihnen eine Leistung zusteht, keinen niedrigeren Leistungsbetrag als die Mindestleistung erhalten, die sich nach Kapitel fünf der KoordinierungsVO bestimmt. Das vorlegende Gericht fragt erstens, wann eine solche Mindestleistung vorliegt: Konkret geht es darum, ob variierende Rentenbeträge zu berücksichtigen sind, die zwar durch nationale Rechtsvorschriften als Mindestrenten vorgesehen sind, jedoch nicht zur Gewährleistung eines garantierten Mindesteinkommens, sondern zur Durchsetzung des Prinzips der sozialen Solidarität zwischen Versicherten und öffentlichen Sozialversicherungsträgern eingeführt wurden. Die zweite Frage betrifft die Situation der Wanderarbeitnehmer*innen: Ist eine nationale Regelung mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Art. 4 der KoordinierungsVO vereinbar, nach der Wanderarbeitnehmer*innen eine geringere Mindestleistung erhalten als Versicherte, die ihre gesamte Versicherungszeit im Mitgliedstaat zurückgelegt haben?

[!\[\]\(3b6550c266b425c643039d03ba687257_img.jpg\) zurück zur Übersicht](#)

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 15.07.2025 – C-37/25 – GTC Dijon

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

Schlagworte: Urlaub – Krankheit – Freizeitgestaltung

Kernaussagen: Der Anspruch auf Erholungsurlaub wird auch für Zeiten erworben, in denen Arbeitnehmer*innen erkrankt sind. Das gilt auch dann, wenn sie durch die Krankheit keinen ärztlichen Einschränkungen hinsichtlich des Verlassens des Wohnorts und der Ausübung bestimmter Tätigkeiten unterworfen sind.

Erläuterungen: Eine Arbeitnehmerin, die nach von ihr wahrgenommenem Mobbing durch einen Vorgesetzten über längere Zeit erkrankt war, beantragte gerichtlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und die Abgeltung des Resturlaubs. Während der Krankheit unterlag sie keinen ärztlichen Einschränkungen im Hinblick auf ihren Aufenthaltsort und möglichen Aktivitäten. Der Arbeitgeber legte anhand von Facebookeinträgen der Arbeitnehmerin dar, dass diese während ihrer Erkrankung Reisen unternommen und Restaurants besucht hatte. Der Arbeitgeber sah daher den doppelten Zweck des Urlaubs als erfüllt an, nämlich Erholung und private Aktivitäten zu ermöglichen. Der EuGH teilt diese Auffassung jedoch nicht und verweist auf den Unterschied zwischen Erholungsurlaub und krankheitsbedingter Abwesenheit. Während eines „Krankheitsurlaubs“ unterliegen Arbeitnehmer*innen den durch eine Krankheit verursachten körperlichen oder psychischen Einschränkungen, weshalb dieser nicht mit dem Erholungsurlaub gleichzusetzen sei.³⁴ Abschließend bekräftigt der EuGH seine Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung: Grundsätzlich ist es zulässig, dass nationales Recht einen Verfall nach 15 Monaten vorsieht, wenn Arbeitnehmer*innen während mehrerer Bezugszeiträume durchgehend erkrankt sind.³⁵ Ohne Erfüllung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungsobliegenheiten kann aber nur Urlaub für Bezugszeiträume verfallen, in denen der*die Arbeitnehmer*in gar nicht gearbeitet hat.³⁶

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Constanța (Rumänien) vom 23.01.2025 – C-42/25 – Liceul Tehnologic "Anghel Saligny"

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

Schlagworte: Berechnung des Urlaubsentgelts – Einkommen mit Entgeltcharakter – richterliche Unabhängigkeit

Erläuterungen: Im Kern möchte das vorlegende Gericht wissen, ob bei der Berechnung des Urlaubsentgelts eine Leistung zu berücksichtigen ist, die von Arbeitgeber*innen zwar als „Verpflegungszulage“ bezeichnet wird, die aber dauerhaft und ohne jeden Verwendungsnachweis gezahlt wird. Hier ist zu prüfen, ob die Leistung mit der Erfüllung der Arbeitspflicht verbunden

³⁴ Unter Verweis auf EuGH v. 14.12.2023 – C-206/22 – *Sparkasse Südpfalz*, Rn. 31 ff., dazu *HSI-Report 4/2023*, S. 45.

³⁵ Ständige Rechtsprechung seit EuGH v. 22.11.2011 – C-214/10 – *KHS*.

³⁶ EuGH v. 22.9.2022 – C-518/20, C-727/20 – *Fraport und St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 45, zu den Mitwirkungsobliegenheiten und den Rechtsfolgen ihrer Nichterfüllung *Brandt*, *EuZA* 2023, 383.

ist oder ausschließlich (Neben-)Kosten der Arbeitsleistung decken soll.³⁷ Allein auf die Bezeichnung als Zulage kann es dabei nicht ankommen, weil ansonsten die Pflicht zur Fortzahlung des vollständigen Entgelts während des Urlaubs umgangen werden könnte.

Neben diese materielle Frage tritt eine weitere Problematik: In Rumänien ist es offenbar so, dass Instanzgerichte verpflichtet sind, aus Gründen der Rechtseinheit den Entscheidungen des obersten Gerichts zu folgen, sofern es um die Auslegung einer Norm geht. Verstöße gegen diese Pflicht begründen eine disziplinarische Haftung. Das vorlegende Gericht fragt, ob diese Regelung gegen den Anwendungsvorrang des Unionsrechts verstößt, wenn das oberste Gericht bei seiner Auslegung einer unionsrechtlich überformten Vorschrift die Rechtsprechung des EuGH verkannt hat, und ob deshalb eine von der Entscheidung des obersten Gerichts abweichende Entscheidung nicht disziplinarisch geahndet werden dürfte.

 [zurück zur Übersicht](#)

12. Whistleblowing

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Grondwettelijk Hof (Belgien) vom 18.11.2024, C-796/24 – Instituut voor bedrijfsjuristen

Vorschriften: Art. 3 Abs. 3 Buchst. b WhistleblowerRL (EU) 2019/1937

Schlagworte: Ausnahmen vom Schutz von Hinweisgeber*innen – juristische Berufsgruppen – Verschwiegenheitspflicht

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft eine wichtige Abwägung beim Hinweisgeberschutz: Einerseits sollen Hinweisgeber*innen möglichst umfassend geschützt werden, andererseits soll das Vertrauen in die Kommunikation mit bestimmten Berufsgruppen nicht untergraben werden. Gem. Art. 3 Abs. 3 Buchst. b WhistleblowerRL sind daher anwaltliche und ärztliche Verschwiegenheitspflichten vom Anwendungsbereich der Schutzregelung ausgenommen. Mit anderen Worten: Verstöße von Vertreter*innen dieser Berufsgruppen gegen die Verschwiegenheitspflichten dürfen bestraft werden, auch wenn sie der Aufdeckung von Missständen dienen.

Die klagenden Verbände möchten erreichen, dass die Ausnahme nach belgischem Recht auch auf andere juristische Berufsgruppen angewendet wird, etwa Unternehmensjurist*innen. Das vorlegende Gericht fragt, ob die Norm so auszulegen ist, dass sie den Mitgliedstaaten vorgibt oder ihnen zumindest erlaubt, die Ausnahme auch auf Informationen, die unter eine gesetzliche Verschwiegenheitspflicht anderer juristischer Berufsgruppen fallen, zu erstrecken. Sollte dies verneint werden, möchte das Gericht wissen, ob darin ein Verstoß u.a. gegen Art. 7 und 8 EU-GRC (Achtung des Privatlebens), Art. 16 EU-GRC (Unternehmerische Freiheit) und Art. 20 und 21 EU-GRC (Gleichbehandlungsgebot) liegt. Ob den Mitgliedstaaten erlaubt ist, die Ausnahme auf andere juristische Berufsgruppen zu erstrecken, hat auch Bedeutung für Deutschland, weil die Bundesrepublik die Ausnahme über den Kreis der Anwält*innen hinaus auch auf Verteidiger*innen in einem gesetzlich geordneten Verfahren, Kammerrechtsbeistände, Patentanwält*innen und Notar*innen anwendet.³⁸

 [zurück zur Übersicht](#)

³⁷ EuArbRK/Gallner, RL 2003/88/EG, Art. 7 Rn. 64.

³⁸ § 5 Abs. 2 Nr. 3 HinSchG, siehe BT-Drs. 20/3442, S. 70 f.

V. Verfahren vor dem EGMR

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

1. Diskriminierungsverbot

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 678/25 – Kozole u. a. / Slowenien (3. Sektion) – eingereicht am 28.12.2024 – zugestellt am 09.07.2025

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) i.V.m. Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) und Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Ablehnung einer COVID-19 Impfung

Erläuterungen: Die sechs Beschwerdeführer*innen waren bei öffentlichen Arbeitgeber*innen in Slowenien beschäftigt. Im Jahr 2021 wurden alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes auf der Grundlage einer Verordnung verpflichtet, eine Impfung gegen die COVID-19 Infektion nachzuweisen bzw. ein negatives Testergebnis vorzulegen. Da sich die Beschwerdeführer*innen weigerten, dieser Anordnung nachzukommen, wurden ihre Arbeitsverhältnisse gekündigt. Die dagegen erhobenen Klagen blieben vor den innerstaatlichen Gerichten in allen Instanzen ohne Erfolg.

Die Beschwerdeführer*innen wenden ein, durch die arbeitsrechtliche Sanktion gegenüber ungeimpften Personen oder solchen, die sich regelmäßig testen ließen, benachteiligt worden zu sein, ohne dass es hierfür eine sachliche Rechtfertigung gibt. Zudem sind sie der Auffassung, dass die Erhebung personenbezogener Daten durch die Arbeitgeber*innen im Zusammenhang mit dem Nachweis einer Impfung bzw. eines negativen Testergebnis einen Eingriff in ihr Privatleben bedeuten würde.

Für die Entscheidung des Gerichtshofs wird es neben der Frage der Diskriminierung auch darauf ankommen, ob das innerstaatliche Recht ausreichende Garantien gegen einen möglichen Missbrauch im Zusammenhang mit der Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten vorsieht.¹

Nr. 15306/19 – Ene / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 04.03.2019 – zugestellt am 25.08.2025

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (allgemeines Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Versagung einer Zusatzrente – Ungleichbehandlung gegenüber anderen Beschäftigtengruppen

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war bei dem Landgericht *Teleorman* als Gerichtsvollzieher tätig. Nach seinem Eintritt in den Ruhestand im Mai 2014 erhielt er von der örtlichen

¹ EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

Rentenbehörde eine Altersrente. Sein Antrag auf die Zusatzversorgung, die anderen Justizbediensteten gewährt wird, wurde abgelehnt. Die dagegen erhobene Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass die Zusatzversorgung nur an Richter*innen, Staatsanwält*innen oder Richter*innen gleichgestellten Bediensteten gezahlt wird und der Beschwerdeführer diese Voraussetzungen nicht erfülle.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 14 EMRK sowie Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 wegen der Diskriminierung aufgrund des Berufs geltend gemacht. Zudem bedeute die Versagung der Zusatzrente einen Eingriff in das durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützte Eigentum.

Auf der Grundlage seiner Rechtsprechung wird der Gerichtshof die Frage der Diskriminierung wegen des Berufs² zu prüfen haben und ob der Beschwerdeführer durch einen möglichen Eingriff in das Eigentum übermäßig belastet wird.³

Nr. 57663/22 – K. Ö. / Schweiz (5. Sektion) – eingereicht am 08.12.2022 – zugestellt am 19.08.2025

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

Schlagworte: Gewährung einer Invalidenrente – Flüchtlingsstatus – Begründung der Entscheidung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist türkischer Staatsangehöriger und hält sich seit 1999 in der Schweiz auf. Seit 2002 ist er als Flüchtling anerkannt. Aufgrund eines Rückenleidens und einer psychischen Erkrankung, die zur dauerhaften Arbeitsunfähigkeit führten, beantragte er bei den zuständigen Behörden die Gewährung einer Invalidenrente. Der Versicherungsträger lehnte den Antrag mit der Begründung ab, dass der Beschwerdeführer in der Schweiz zu keinem Zeitpunkt erwerbstätig gewesen sei. Dagegen eingelegte Rechtsmittel blieben erfolglos.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass er durch die Versagung der Invalidenrente aufgrund seines Flüchtlingsstatus i.S.v. Art. 14 EMRK benachteiligt werde.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 11.09.2025 – Nr. 26519/16 – Yakymchuk / Ukraine

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

Schlagworte: Verdeckte Videoüberwachung einer Richterin – Verwendung der Aufzeichnung als Beweismittel – Rechtmäßigkeit der Maßnahme

² EGMR v. 23.04.2019 – Nr. 42447/10 – *Elisei-Uzun und Andonie / Rumänien*.

³ EGMR v. 11.10.2022 – Nr. 78630/12 – *Beeler / Schweiz*; EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – *Bélané Nagy / Ungarn*; EGMR v. 28.07.1999 – Nr. 22774/93 – *Immobiliare Saffi / Italien*.

Kernaussage: Eine nach innerstaatlichem Recht durch ein Gericht angeordnete verdeckte Videoüberwachung hat rechtsstaatlichen Ansprüchen zu genügen, weshalb der zu überwachenden Person die Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer solchen Maßnahme zu ermöglichen ist.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war seit 2004 Richterin am Bezirksgericht *Korets*. Im Jahr 2009 wurden gegen sie ein Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts der Vorteilsnahme im Amt eingeleitet. Zur Ermittlung der Sachverhalte wurde in zwei Fällen u.a. eine verdeckte Videoüberwachung ihres Arbeitsplatzes durch das Bezirksgericht *Zhytomyr* angeordnet. Die aufgrund der Überwachung festgestellten Tatsachen führten zur strafrechtlichen Verurteilung der Beschwerdeführerin wegen Bestechung sowie zum befristeten Verbot, richterliche oder andere staatliche Amtstätigkeiten auszuüben. Mit den dagegen erfolglos eingelegten Rechtsmitteln rügte die Beschwerdeführerin insbesondere die Rechtmäßigkeit der gerichtlich angeordneten Videoüberwachung, da ihr versagt wurde, deren Genehmigung überprüfen zu lassen.

Die Beschwerdeführerin ist der Ansicht, dass die verdeckten Videoaufzeichnungen der in ihrem Büro geführten Gespräche rechtswidrig waren und damit gegen Art. 8 EMRK verstoßen worden sei. Zudem macht sie wegen der überlangen Verfahrensdauer einen Verstoß gegen Art. 6. EMRK geltend.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁴ bedeutet die verdeckte Überwachung von Personen einen Eingriff in die Rechte aus Art. 8 EMRK. Ein solcher ist nur dann gerechtfertigt, wenn er auf einer gesetzlichen Grundlage beruht, ein legitimes Ziel verfolgt und in einer demokratischen Gesellschaft erforderlich ist.⁵ Selbst wenn im vorliegenden Fall keine Zweifel an der tatsächlichen und rechtlichen Grundlage für die Anordnung der Überwachungsmaßnahme bestanden, waren die staatlichen Behörden und Gerichte verpflichtet, deren Überprüfung nach rechtsstaatlichen Maßstäben zuzulassen. Da der Beschwerdeführerin diese Möglichkeit versagt blieb, war die gerichtlich angeordnete Videoüberwachung rechtswidrig, so dass gegen Art. 8 EMRK verstoßen wurde.

Darüber hinaus war die Dauer des Verfahrens vor den innerstaatlichen Gerichten angesichts des wenig komplexen Sachverhalts mit sechs Jahren und acht Monaten übermäßig lang, was gemessen an der Rechtsprechung des Gerichtshofs⁶ einen Verstoß gegen Art. 6 Abs.1 EMRK bedeutet.

Neben der Feststellung dieser Rechtsverstöße hat der Gerichtshof die beklagte Regierung zur Zahlung einer Entschädigung i.H.v. 1.600,00 € an die Beschwerdeführerin verurteilt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 19344/23 – *Ghioc / Rumänien* (4. Sektion) – eingereicht am 05.05.2023 – zugestellt am 01.07.2025

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Audioüberwachung des Arbeitsplatzes – Verwendung als Beweismittel

⁴ EGMR v. 13.02.2025 – Nr. 22790/19 – *Denysyuk / Ukraine*; EGMR v. 04.12.2015 – Nr. 47143/06 – *Roman Zakharov / Russland*.

⁵ EGMR v. 15.01.2015 – Nr. 68955/11 – *Dragojević / Kroatien*.

⁶ EGMR v. 27.06.2000 – Nr. 30979/96 – *Frydlender / Frankreich*; EGMR v. 25.03.1999 – Nr. 25444/94 – *Pélissier and Sassi / Frankreich*.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war bei einem privaten Unternehmen beschäftigt. Der Arbeitgeber zeichnete Gespräche, die die Beschwerdeführerin an ihrem Arbeitsplatz führte, auf. Aufgrund der dadurch gewonnenen Erkenntnisse kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Die dagegen erhobene Klage blieb vor den Arbeitsgerichten erfolglos. Die innerstaatlichen Gerichte ließen die Tonaufnahmen als Beweismittel im Kündigungsschutzprozess zu. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass keine privaten Gespräche der Beschwerdeführerin aufgezeichnet wurden, denn der Arbeitsplatz zähle nicht zur Privatsphäre der Arbeitnehmer*innen.

Im Hinblick auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs rügt die Beschwerdeführerin einen Eingriff in ihr Privatleben i.S.v. Art. 8 EMRK.⁷ Zudem wird zu prüfen sein, ob die innerstaatlichen Gerichte die widerstreitenden Interessen angemessen berücksichtigt haben.⁸

Nr. 16777/23 – Meskhidze / Georgien (4. Sektion) – eingereicht am 13.04.2023 – zugestellt am 03.09.2025

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung) i.V.m. Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Verleumdungsklage des Arbeitgebers – unwahre Behauptungen der Arbeitnehmerin – Verurteilung zum Widerruf

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war bei der dem Justizministerium unterstehenden *Nationalen Agentur für öffentliches Register* in Georgien beschäftigt. Sie beendete ihr Arbeitsverhältnis und behauptete, dass ihr Vorgesetzter sie jahrelang sexuell belästigt habe. In späteren Fernsehinterviews berichtete sie über die Vorgänge. Der betroffene Vorgesetzte erhob daraufhin gegen die Beschwerdeführerin eine Verleumdungsklage. Das zuständige Gericht verurteilte die Beschwerdeführerin zum Widerruf ihrer Äußerungen, da diese unwahre Behauptungen enthielten. Die Entscheidung wurde von den Rechtsmittelinstanzen bestätigt.

Die Beschwerdeführerin sieht in dem Ergebnis des Verleumdungsverfahrens einen Eingriff in Art. 8 EMRK und Art. 10 EMRK. Fraglich wird insbesondere sein, ob dieser rechtmäßig und in einer demokratischen Gesellschaft notwendig war.⁹

Nr. 31780/20 – Danyliv u. a. / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 07.07.2020 – zugestellt am 19.08.2025

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

Schlagworte: Verspätete dienstliche Beurteilung – verzögerte Beförderung bzw. Entlassung

Erläuterungen: Nach den innerstaatlichen dienstrechtlichen Vorschriften sind Richter*innen nach fünf Jahren Amtstätigkeit dienstlich zu beurteilen, woraufhin bei entsprechender Eignung eine Ernennung auf Lebenszeit erfolgen kann. Das Unterbleiben einer solchen Beurteilung führt zur Entlassung der Richter*in. Die Beschwerdeführer*innen wurden im Jahr 2012 bzw. 2013 in das Richteramt berufen. In ihren Fällen wurde die dienstliche Beurteilung verspätet durchgeführt, da die mit deren Durchführung beauftragte Kommission personell unterbesetzt war. Infolgedessen wurden die Beschwerdeführer*innen verspätet auf Lebenszeit ernannt bzw. des Richteramts enthoben.

⁷ EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*.

⁸ EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 26968/16 – *Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo / Portugal*; EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

⁹ EGMR v. 18.01.2024 – Nr. 20725/20 – *Allée / Frankreich*; EGMR v. 30.08.2022 – Nr. 47358/20 – *C. / Rumänien*.

Die Beschwerdeführer*innen rügen einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, da sie aufgrund des verzögerten Beurteilungsverfahrens und der deshalb abgelehnten Ernennung an der Ausübung des Richteramts gehindert wurden bzw. aufgrund der verspäteten Ernennung wirtschaftliche Nachteile erlitten.

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Soziale Sicherheit

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 08.07.2025 – Nr. 2933/23 – B. R. / Schweiz

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

Schlagworte: Versagung der Übernahme von Arzneikosten – seltene, unheilbare Krankheit – Nachweis eines medizinischen Nutzens

Kernaussage: Die staatlichen Behörden überschreiten das sich aus Art. 8 EMRK ergebende Ermessen nicht, wenn sie im Einzelfall bei einem medizinisch nachgewiesenen Nutzen eines Arzneimittels die Kostenübernahme wegen der hohen Kostenbelastung für das öffentliche Gesundheitssystem ablehnen.

Erläuterungen: Siehe die Anmerkung von *Domenici*, S. 15.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 20135/24 – Hajzók u. a / Ungarn (2. Sektion) – eingereicht am 09.04.2024 – zugestellt am 29.08.2025

Rechtsvorschriften: Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Anspruch auf betreutes Wohnen – Menschen mit Behinderungen – positive Verpflichtung des Staates – wirksamer Rechtsbehelf

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen sind schwerbehindert und benötigen eine 24-Stunden-Betreuung. Im Jahr 2015 beantragten sie bei der Direktion für Soziales und Kinderschutz die Unterbringung in einer Einrichtung für betreutes Wohnen. Diese wurde mit der Begründung abgelehnt, dass sie selbst eine entsprechende Einrichtung benennen müssten, da es in Budapest keine solche Einrichtung gebe. Die Beschwerdeführer*innen erhoben Zivilklagen gegen die staatlichen Behörden, die in den ersten beiden Instanzen erfolgreich waren. In der Revisionsinstanz wurden die Klagen mit der Begründung abgewiesen, dass die Beschwerdeführer*innen zwar ein Recht auf betreutes Wohnen haben, hierfür aber gegenüber den staatlichen Behörden keine zivilrechtliche Anspruchsgrundlage bestehe. Eine Verfassungsbeschwerde blieb erfolglos.

Die Beschwerdeführer*innen sind der Ansicht, dass durch die Versagung ihres Anspruchs gegen Art. 8 EMRK i.V.m. Art. 14 EMRK verstoßen werde und sie zudem gegenüber den staatlichen Behörden kein Recht auf eine wirksame Beschwerde i.S.v. Art. 13 EMRK hatten.

Zu prüfen ist hier, ob dem Staat eine positive Verpflichtung oblag, den Beschwerdeführer*innen die Durchsetzung ihres Anspruchs zu ermöglichen und ob dieser von Art. 8 EMRK geschützt ist.¹⁰ Ebenso wird den Fragen nachzugehen sein, ob hier eine Diskriminierung wegen der Behinderung vorlag¹¹ und ob die Beschwerdeführer*innen über einen wirksamen innerstaatlichen Rechtsbehelf verfügten.¹²

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Verbot der Zwangsarbeit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 21445/24 – Dabire und Dala / Frankreich (5. Sektion) – eingereicht am 27.07.2024 – zugestellt am 15.07.2025

Rechtsvorschriften: Art. 4 EMRK (Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit)

Schlagworte: Jahrelange unentgeltliche Beschäftigung – Strafantrag gegen Arbeitgeber – Verstoß der Regierung gegen positive Verpflichtung aus Art. 4 EMRK

Erläuterungen: Die aus Burkina Faso stammenden Beschwerdeführerinnen waren bei einer katholischen Organisation, der Vereinigung *Famille Missionnaire Donum Dei* (FMDD), seit Anfang 2000 bis 2014 bzw. 2016 als Missionsarbeiterinnen in Frankreich beschäftigt. Gegen die FMDD wurde im Jahr 2015 ein Strafverfahren wegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung sowie illegaler Beschäftigung von Ausländer*innen eingeleitet. Die Beschwerdeführerinnen traten dem Strafverfahren als Nebenklägerinnen bei und trugen vor, dass sie zu menschenunwürdigen Bedingungen arbeiten mussten und hierfür lediglich eine Vergütung von 15 € bzw. 20 € monatlich erhielten. Zudem wurden ihre Pässe vom Arbeitgeber eingezogen. Nach erstinstanzlicher Verurteilung zur Zahlung einer Geldstrafe wurde die FMDD in der Berufungsinstanz von den gegen sie erhobenen Vorwürfen rechtskräftig freigesprochen.

Die Beschwerdeführerinnen machen geltend, dass die staatlichen Behörden durch den Freispruch der FMDD das von ihr etablierte System der Zwangsarbeit legalisiert hätten, wodurch gegen Art. 4 EMRK verstoßen werde.

Der Gerichtshof wird hier zunächst zu prüfen haben, ob die Beschwerdeführerinnen als Nebenklägerinnen im rechtskräftig abgeschlossenen Strafverfahren den innerstaatlichen Rechtsweg i.S.v. Art. 35 Abs. 1 EMRK erschöpft haben. Zudem stellt sich die Frage, ob der Staat gegen seine positiven Verpflichtungen aus Art. 4 EMRK verstoßen hat.

Nr. 52110/20 – Skarlatos / Griechenland (3. Sektion) – eingereicht am 13.11.2020 – zugestellt am 28.08.2025

Rechtsvorschriften: Art. 4 EMRK (Verbot der Sklaverei und Zwangsarbeit); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses – staatlich finanzierte Ausbildungskosten – Rückzahlung

¹⁰ EGMR v. 08.02.2022 – Nr. 62250/19 – *Jivan / Rumänien*.

¹¹ EGMR v. 26.03.2024 – Nr. 38963/18 – *V.I. / Republik Moldau*.

¹² EGMR v. 26.10.2000 – Nr. 30210/96 – *Kudła / Polen*.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde von 2003 bis 2007 in der Militärakademie für Korpsoffiziere ausgebildet und schloss diese mit dem Rang des Leutnants ab. Anschließend war er bei den Streitkräften eingesetzt, aus deren Diensten er 2009 ausschied, um eine Beschäftigung bei der Stadtpolizei der Gemeinde *Amarousio* anzunehmen. Seit 2016 ist er im Innenministerium beschäftigt. Der Generalstab des Heeres forderte im Jahr 2009 vom Beschwerdeführer anteilige Kosten für die Ausbildung an der Militärakademie zurück, da er den Militärdienst vorzeitig beendet habe. Die dagegen erhobene Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass der Staat die Kosten für eine Ausbildung nicht zu tragen habe, wenn das sich anschließende Dienstverhältnis vor Ablauf einer vorgeschriebenen Mindestzeit beendet werde. Es werde dann keine Gegenleistung für die bezahlte Ausbildung erbracht. Auch die gesetzlich vorgesehene Berechnung der Rückforderung sei nicht zu beanstanden.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 4 EMRK gerügt, da die Verpflichtung, im Anschluss an eine staatlich finanzierte Ausbildung für eine vorgeschriebene Mindestzeit weiterhin in einem Dienstverhältnis verbleiben zu müssen, mit Zwangsarbeit vergleichbar sei.

Eine Entscheidung des Gerichtshofs könnte Bedeutung für die in Deutschland bestehende Praxis der Rückforderung von Ausbildungskosten haben. Diese können nach deutschem Recht auf der Grundlage von arbeitsvertraglichen Rückzahlungsklauseln von Arbeitgeber*innen zurückgefordert werden, wobei letztere lediglich einer Transparenz- und Angemessenheitskontrolle unterliegen.¹³

[→ zurück zur Übersicht](#)

5. Verfahrensrecht

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 28.08.2025 – Nr. 34012/20 – Vervele / Griechenland

Rechtsvorschriften: Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde) i.V.m. Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Überlange Verfahrensdauer – Gesamtdauer des Verfahrens – Wirksamkeit eines innerstaatlichen Rechtsbehelfs

Kernaussage: Ein innerstaatlicher Rechtsbehelf, mit dem die überlange Dauer gerichtlicher Verfahren sanktioniert werden soll, ist nur dann wirksam, wenn sich die Feststellung der Verfahrensdauer auf die vollständige Länge des Prozesses, also den gesamten Instanzenzug bezieht.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war in dem Allgemeinen Krankenhaus *Ippokrateio* in Athen seit 1984 als Reinigungskraft beschäftigt. Im Jahr 2001 erhob sie gegen ihren Arbeitgeber Klage auf Zahlung von Gehaltszuschlägen und Zulagen für die Zeit von Juni 1994 bis Dezember 2000. Das Gericht erster Instanz setzte das Verfahren zunächst aus, um die Entscheidung in einem anderen von der Beschwerdeführerin geführten Rechtsstreit, betreffend vergleichbare Ansprüche für die Zeit von Januar 1986 bis Mai 1994, abzuwarten. Darüber wurde im Februar 2011 rechtskräftig teilweise zugunsten der Beschwerdeführerin entschieden. In sprechender Anwendung dieses Urteils wurde das Folgeverfahren in der dritten Instanz im März 2020 rechtskräftig abgeschlossen.

¹³ BAG v. 21.08.2012 – 3 AZR 698/10; BAG v. 19.01.2011 – 3 AZR 621/08.

Infolge einiger vor dem Gerichtshof anhängiger Verfahren¹⁴ betreffend die überlange Dauer von Gerichtsverfahren in Griechenland wurde im Februar 2014 ein Gesetz erlassen, wonach in solchen Fällen ein Entschädigungsanspruch für die Betroffenen vorgesehen ist. Die gesetzliche Regelung sieht u.a. vor, dass ein Anspruch auf Entschädigung nach Abschluss der jeweiligen Instanz gesondert eingefordert werden muss.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass die innerstaatlichen Gerichte über die Vergütungsansprüche der Beschwerdeführerin nicht innerhalb einer angemessenen Frist i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK entschieden haben. Zudem wird beanstandet, dass das innerstaatliche Recht keinen wirksamen Rechtsbehelf gegen eine überlange Dauer von Gerichtsverfahren i.S.v. Art. 13 EMRK vorsieht.

Der Gerichtshof ging in der Rechtssache *Xynos / Griechenland*¹⁵ zunächst noch von der Wirksamkeit des im Gesetz von 2014 vorgesehenen Rechtsbehelfs gegen überlange Gerichtsverfahren aus, behielt sich jedoch vor, die Regelung ggfs. unter Berücksichtigung der sich künftig ergebenden Rechtspraxis erneut zu prüfen.

In der vorliegenden Rechtssache weist der Gerichtshof auf seine jüngere Rechtsprechung hin. Danach ist ein staatlicher Rechtsbehelf, mit dem die überlange Dauer eines Gerichtsverfahrens gerügt wird, nur dann wirksam i.S.v. Art. 13 EMRK und Art. 35 Abs. 1 EMRK, wenn damit die Dauer aller Instanzen des Verfahrens und damit seine Gesamtdauer berücksichtigt werden.¹⁶ Bei der Feststellung der Gesamtdauer ist auch von Bedeutung, dass die Komplexität und Schwierigkeit eines Rechtsstreits im Laufe des Instanzenzuges zunehmen.

Darüber hinaus kommt es im Hinblick auf die Wirksamkeit eines Rechtsbehelfs zur Vermeidung überlanger Gerichtsverfahren darauf an, dass eine Entschädigung auch im Hinblick auf die Höhe des Betrages eine angemessene Wiedergutmachung darstellen muss. Dies war nach den Feststellungen des Gerichtshofs in einer Vielzahl der vor griechischen Gerichten anhängigen Klagen nicht der Fall.

In Ermangelung eines wirksamen Rechtsbehelfs gegen überlange Gerichtsverfahren stellte der Gerichtshof einen Verstoß gegen Art. 13 EMRK i.V.m. Art. 6 Abs. 1 EMRK fest.

Die Gesamtdauer des Rechtsstreits der Beschwerdeführerin überschritt mit 18 Jahren und neun Monaten eine angemessene Frist deutlich. Dabei war insbesondere zu berücksichtigen, dass über arbeitsrechtliche Streitigkeiten ihrem Wesen nach von den innerstaatlichen Gerichten beschleunigt zu entscheiden ist.¹⁷ Daher erkannte der Gerichtshof zudem auf einen Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 EMRK.

Die beklagte Regierung wurde verurteilt, an die Beschwerdeführerin eine Entschädigung i.H.v. 11.000 € zu zahlen.

¹⁴ EGMR v. 30.10.2012 – Nr. 40150/09 – *Glykantzi / Griechenland*; EGMR v. 03.04.2012 – Nr. 54447/10 – *Michelioudakis / Griechenland*; EGMR v. 21.12.2010 – Nr. 50973/08 – *Vassilios Athanasiou u. a. / Griechenland*.

¹⁵ EGMR v. 09.10.2014 – Nr. 30226/09 – *Xynos / Griechenland*.

¹⁶ EGMR v. 24.10.2023 – Nr. 41151/20 – *Altius Insurance Ltd / Zypern*; EGMR v. 30.07.2020 – Nr. 31386/17 – *Kirinčić u.a. / Kroatien*; EGMR v. 07.07.2015 – Nr. 72287/10 – *Rutkowski u.a. / Polen*; EGMR v. 06.10.2005 – Nr. 23032/02 – *Lukenda / Slowenien*; EGMR v. 06.03.2003 – Nr. 56625/00 – *Koumoutsea u.a. / Griechenland*.

¹⁷ EGMR v. 12.05.2022 – Nr. 43078/15 – *Tabouret / Frankreich*.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 35801/23 – Kuliçi / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 22.09.2023 – zugestellt am 15.07.2025

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

Schlagworte: Konkurrentenstreitigkeit – Klage gegen Beurteilung des Konkurrenten – Klagebefugnis

Erläuterungen: Die Bewerbung des Beschwerdeführers, Staatsanwalt in der Stadt *Vlora*, um das Amt des Leitenden Staatsanwalts wurde von der Einstellungsbehörde abgelehnt. Gegen die Entscheidung, den Konkurrenten ausgewählt zu haben, erhob er Klage. Er vertrat die Ansicht, der Mitbewerber verfüge nicht über die erforderliche Eignung für die Besetzung der Stelle. Die Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dem Beschwerdeführer fehle das Rechtsschutzinteresse an der Leistungsbeurteilung des ausgewählten Bewerbers. Rechtsmittel gegen die Entscheidung blieben ohne Erfolg.

Der Beschwerdeführer wendet ein, keinen Zugang zu einem Gericht i.S.v. Art. 6 Abs. 1 EMRK zu haben.

Neben der Frage der Anwendbarkeit von Art. 6 EMRK auf den vorliegenden Fall¹⁸ wird zu prüfen sein, ob durch die Ablehnung des Beschwerdeführers in den Wesensgehalt des Rechts auf Zugang zu einem Gericht eingegriffen wurde.¹⁹

Nr. 36395/24 – Ćaćić / Montenegro (1. Sektion) – eingereicht am 28.11.2024 – zugestellt am 10.07.2025

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

Schlagworte: Disziplinarverfahren – Berücksichtigung von Art. 8 EMRK durch innerstaatliche Gerichte

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, ein Polizeibeamter, wurde im Rahmen eines Disziplinarverfahrens zu einer Geldbuße verurteilt, weil er außerhalb seiner Dienstzeit in Begleitung einer Person von besonderem polizeilichem Interesse gesehen wurde. Im Berufungsverfahren berief sich der Beschwerdeführer darauf, dass es sich bei der Person um einen Jugendfreund gehandelt habe und die Disziplinarstrafe zudem gegen Art. 8 EMRK verstoßen würde, weil damit in sein Privatleben eingegriffen werde. Die Disziplinarentscheidung wurde in allen Instanzen bestätigt.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass die innerstaatlichen Gerichte bei ihrer Entscheidung Art. 8 EMRK unberücksichtigt gelassen haben, wodurch gegen Art. 6 EMRK verstoßen werde.

Ausschlaggebend könnte hier sein, dass die Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte, wenn sie zu Unrecht Art. 8 EMRK nicht beachtet haben, nicht hinreichend begründet waren.²⁰

¹⁸ EGMR v. 16.01.2024 – Nr. 24269/18 – *Stylianidis / Zypern*; EGMR v. 08.06.2023 – Nr. 18326/19 – *Alonso Saura / Spanien*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen / Finnland*.

¹⁹ EGMR v. 24.10.2023 – Nr. 19371/22 – *Stoianoglo / Republik Moldau*; EGMR v. 20.06.2023 – Nr. 24492/21 – *Oktay Alkan / Türkei*; EGMR v. 07.04.2022 – Nr. 18952/18 – *Gloveli / Georgien*.

²⁰ EMRK v. 16.07.2024 – Nrn. 41373/21 und 48801/21 – *Meli und Swinkels Family Brewers N.V. / Albanien*; EGMR v. 11.07.2017 – Nr. 19867/12 – *Moreira Ferreira / Portugal*.

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

Schlagworte: Unterbliebene EuGH-Vorlage – fehlende Begründung

Erläuterungen: Das Arbeitsverhältnis des Beschwerdeführers wurde betriebsbedingt gekündigt. Nach einem Sozialplan erhielt er eine Abfindung, deren Höhe sich u. a. nach dem Lebensalter der*des jeweiligen Beschäftigten errechnete. Der Sozialplan sah vor, dass jüngere Arbeitnehmer*innen eine höhere Abfindung erhalten sollten als ältere. Der Beschwerdeführer klagte erfolglos auf eine höhere Abfindung. Eine Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht, mit der auch eine Vorabentscheidung durch den EuGH beantragt wurde, wurde vom Bundesarbeitsgericht ohne weitere Begründung als unzulässig verworfen. Eine Verfassungsbeschwerde wurde vom Bundesverfassungsgericht zurückgewiesen.

Der Beschwerdeführer sieht in der fehlenden Begründung der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts über die Verwerfung der Nichtzulassungsbeschwerde und insbesondere der unterlassenen Vorlage an den EuGH einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK.

Der Gerichtshof hat Gelegenheit, seine Rechtsprechung zur Frage der Vorlagepflicht²¹ fortzuschreiben und dabei insbesondere auch dazu Stellung zu nehmen, ob die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die Nichtzulassungsbeschwerde als unzulässig zu verwerfen, näher zu begründen ist.²²

 [zurück zur Übersicht](#)

²¹ EGMR v. 13.02.2020 – Nr. 25137/16 – Sanofi Pasteur / Frankreich; EGMR v. 20.09.2011 – Nrn. 3989/07 und 38353/07 – Schooten und Rezabek / Belgien.

²² EGMR v. 14.03.2023 – Nr. 57378/18 – Georgiou / Griechenland; EGMR v. 13.02.2020 – Nr. 25137/16 – Sanofi Pasteur / Frankreich; EGMR v. 09.05.2017 – Nrn. 29382/16 und 489/17 – Astikos Kai Paratheristikos Oikodomikos Synetairismos Axiomatikon und Karagiorgos / Griechenland.

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

Zusammengestellt und kommentiert von Hanna Schönlau, LL.M., Rechtsreferendarin am OLG Rostock und Leah Mathiesen, Dipl. iur., Studentin der Universität Leiden

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 02.07.2025 – Nr. 239/2024 – Confederación Sindical ELA / Spanien (s. PM vom 16.07.2025)²³

Rechtsvorschriften: Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); Art. 17 § 1a RESC (Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen Schutz); Art. 27 § 1, 2 RESC (Recht der Arbeitnehmer*innen mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Diskriminierung – Alleinerziehende – bezahlter Urlaub anlässlich der Geburt und zur Betreuung – Nichtanerkennung

Unzulässigkeitsentscheidung vom 01.07.2025 – Nr. 236/2024 – Sindacato Italiano Lavoratori (S.I.Lav.) / Italien (s. PM vom 16.07.2025)

Rechtsvorschriften: Art. 1 §§ 1 und 2 RESC (Recht auf Arbeit); Art. 4 §§ 1 und 4 RESC (Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt); Art. 6 § 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Lehrkräfte – Diskriminierung – Anerkennung von Dienstzeiten – Privatschulen – fehlende Repräsentativität der Gewerkschaft

Zulässigkeitsentscheidung vom 02.07.2025 – Nr. 245/2025 – Autism-Europe / Tschechische Republik (s. PM vom 16.07.2025)

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 §§ 1,3, Art. 16 i.V.m. dem Diskriminierungsverbot der ESC 1961

Schlagworte: Menschen mit Behinderungen – Fehlen gemeindenaher sozialer Dienste – unabhängige Lebensführung – Diskriminierungsverbot – Ausgrenzung informeller Pflegepersonen

²³ S. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 52.

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 05.12.2025 – Nr. 226/2023 – Fédération SUD Santé Sociaux / Frankreich²⁴ (s. PM vom 18.08.2025)

Rechtsvorschriften: Art. 4 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt); Art. 6 § 2 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Tarifvereinbarungen – Erlass entgegenstehenden Rechts – Verbindlichkeit von Tarifvereinbarungen – öffentlicher Dienst – Pflegekräfte – gerechtes Arbeitsentgelt – Diskriminierung

Kernaussagen: 1. Tarifvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen im öffentlichen Dienst, die lediglich Absichtserklärungen ohne Rechtswirkung und daher weder rechtlich durchsetzbar noch anfechtbar sind, stehen dennoch im Einklang mit Art. 6 § 2 RESC.

2. Art. 4 § 1 RESC garantiert zwar das Recht auf eine gerechte Vergütung, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleistet, aber schützt nicht vor einer ungleichen Vergütung (Rn. 43, 45).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft wirft der französischen Regierung vor, durch den Erlass von Dekreten die zwischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und Minister*innen am 13.07.2020 geschlossenen „*Ségur-Vereinbarungen*“ verletzt zu haben. Nach diesen Vereinbarungen müssen Gehaltsanpassungen für Pflegekräfte im öffentlichen Sektor der Kategorie „aktiv“ in angemessenem Verhältnis zu Anpassungen für Pflegekräfte der Kategorie „sesshaft“ stehen. Nach französischem Recht sind Pflegekräfte der Kategorie „aktiv“ jene, die vor 2010 eingestellt wurden und mit 57 Jahren in den Ruhestand gehen können. „Sesshafte“ Pflegekräfte hingegen sind jene, die nach 2010 eingestellt wurden oder die für eine Gehaltserhöhung ihren Ruhestand auf 60 Jahre verschoben haben. Die Dekrete führen – so die Gewerkschaft – zu einer niedrigeren Gehaltsanpassung für „aktive“ Pflegekräfte im Vergleich zu „sesshaften“, obwohl sie sich in vergleichbaren Situationen befänden. Sie verstoßen damit gegen die genannten Bestimmungen der Charta, indem sie eine Diskriminierung darstellen und das Recht auf Kollektivverhandlungen verletzen.

Der Ausschuss entschied zunächst, dass die aufgeworfenen Fragen nicht in den Anwendungsbereich von Art. 4 § 1 RESC – der eine angemessene Vergütung garantiert, welche einen angemessenen Lebensstandard gewährleistet – fallen. Denn es gehe nicht um ein Gehalt, das unter das existenzielle Minimum fällt, und Art. 4 § 1 RESC schütze vor unzureichender Vergütung, nicht aber vor Ungleichheiten bei der Vergütung. Dahingegen sei der Anwendungsbereich des Art. 6 RESC, dem Recht auf Kollektivverhandlungen, eröffnet. Dennoch liege, laut dem Ausschuss, kein Verstoß dagegen vor. Hintergrund ist, dass schon zehn Jahre vor dem Abschluss der *Ségur-Vereinbarung* eine gesetzliche Grundlage für Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst geschaffen worden war. Darin wird insbesondere die fehlende Rechtskraft von Vereinbarungen unterstrichen. Zugleich wird hervorgehoben, dass die Unterzeichnung von Vereinbarungen politischen Wert besitzt, da sie alle Verhandlungspartner*innen stärker in die Verantwortung nimmt und klare Gültigkeitskriterien für abgeschlossene Vereinbarungen festlegt (Rn. 86). Der Ausschuss vertritt deswegen die Auffassung, dass die zwischen den Minister*innen und den Gewerkschaftsorganisationen des öffentlichen Dienstes unterzeichneten Vereinbarungen nur als Absichtserklärungen ohne Rechtswert und Verbindlichkeit angesehen werden können. Daher können ihre Bestimmungen weder sinnvoll gegen gesetzliche Vorschriften geltend gemacht noch selbst angefochten werden, da die Weigerung der Verwaltung, eine Vereinbarung auszuhandeln oder umzusetzen, selbst nicht Gegenstand eines

²⁴ S. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 48.

Rechtsbehelfs sein kann (Rn. 93). Darüber hinaus entschied der Ausschuss, dass kein Verstoß gegen Art. E i.V.m. Art. 6 § 2 RESC vorliege. Grund dafür sei, dass, obwohl es u.a. Unterschiede in der praktischen Umsetzung von Tarifverträgen im öffentlichen Sektor im Vergleich zum privaten Sektor gäbe, Art. 6 § 2 RESC solche Unterschiede zuließe (Rn. 109). Dabei bezog sich der Ausschuss auf seine Entscheidung vom 07.07.2020 – Nr. 146/2017 – ANIEF / Italien und verwies darauf, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz eine Ungleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Situationen sei, die keinem legitimen Zweck diene, nicht auf objektiven und vernünftigen Gründen beruhe oder in keinem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck stehe (Rn. 107, 108).

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 01.07.2025 – Nr. 247/2025 – Union nationale des footballeurs professionnels (UNFP) / Frankreich (auf Französisch)

Rechtsvorschriften: Art. 2 RESC (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen); Art. 3 RESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen); Art. 6 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen); Art. 7 RESC (Recht der Kinder und Jugendlichen auf Schutz); Art. 11 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit)

Schlagworte: Profifußballer*innen – Minderjährige – Arbeitnehmer*innen – gerechte Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt, einen Verstoß gegen die Chartarechte durch Frankreich, indem nicht sichergestellt wird, dass (minderjährige) Profifußballer*innen die Mindestgarantien für Arbeitnehmer*innen genießen. Zwar seien sie nach französischem Recht als Arbeitnehmer*innen anerkannt und den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches unterworfen, jedoch profitieren sie nicht von gerechten Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Ruhezeiten sowie Jahresurlaub und der Prävention von Gesundheitsrisiken. Darüber hinaus sei die Möglichkeit zu Tarifverhandlungen nicht gewährleistet.

Beschwerde vom 03.07.2025 – Nr. 248/2025 – Asociación Profesional Justicia Guardia Civil (JUCIL) / Spanien (auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht); Art. 6 §§ 2, 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Polizei – Gewerkschaft – Vereinigungsfreiheit – Tarifverhandlungen – Streikrecht – Konsultation – Verhältnismäßigkeit

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, dass durch ein Gesetz zur Regelung der Rechte und Pflichten der spanischen Guardia Civil, den Polizist*innen das Recht auf Vereinigungsfreiheit entzogen werde, was einen Verstoß gegen die Chartarechte darstelle. Zudem sollen die Angehörigen der Guardia Civil aufgrund eines Verbots von gewerkschaftlichen Aktivitäten keine Möglichkeit haben, an Konsultationsprozessen und Tarifverhandlungen teilzunehmen oder ihr Streikrecht auszuüben. Dies sei auch ein unverhältnismäßiger Verstoß.

Beschwerde vom 22.07.2025 – Nr. 248/2025 – Unione Italiana del Lavoro (UIL) / Italien
(auf Italienisch)

Rechtsvorschriften: Art. 3 RESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen); Art. 11 § 3 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit)

Schlagworte: Gesundheitsschutz – Unfälle – Krankheiten – Arbeitsunfälle – Todesfälle – Inspektionen – Prävention – sichere Arbeitsbedingungen

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt, einen Verstoß gegen die Chartarechte durch Italien. Das Land gewährleiste keinen wirksamen Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Maßnahmen zur Verringerung der hohen Zahl von Arbeitsunfällen und Todesfällen am Arbeitsplatz liefen leer und Inspektions- und Präventionsmaßnahmen seien unzulänglich.

Beschwerde vom 31.07.2025 – Nr. 250/2025 – Unión General de Trabajadores (UGT) / Spanien
(auf Spanisch)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2, 4 RESC (Recht auf Arbeit); Art. 3 RESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen); Art. 11 RESC (Recht auf Schutz der Gesundheit); Art. 20 RESC (Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf); Art. 26 RESC (Recht auf Würde am Arbeitsplatz); Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 1 § 2, 3, 11, 16, 20, 30, 31 RESC

Schlagworte: Prostitution – Menschenhandel – sexuelle Ausbeutung – Migrant*innen – sichere und gesunde Arbeitsbedingungen – wirksamer sozialer Schutz

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügt, einen Verstoß gegen die Chartarechte durch Spanien. Insbesondere bestünde kein ausreichender Schutz für Frauen und Mädchen, die Opfer von Prostitution und/oder von Menschenhandel zum Zwecke der sexuellen Ausbeutung sind. Bedroht seien vor allem Migrant*innen und vulnerable Jugendliche.

Beschwerde vom 28.08.2025 – Nr. 251/2025 – Justicia Policial (JUPOL) / Spanien
(auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 6 §§ 2, 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen)

Schlagworte: Polizei – Kollektivverhandlungen – Streikrecht – Gesamtarbeitsverträge – Ausgleich

Erläuterungen: JUPOL rügt, dass ein Verstoß gegen die Chartarechte durch Spanien vorliege, da das spanische Personalstatut der Nationalpolizei keine tatsächlichen und wirksamen Tarifverhandlungen ermögliche und keine Alternativen zum Ausgleich des Verbots des Streikrechts gegeben seien.

Beschwerde vom 05.09.2025 – Nr. 252/2025 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Italien
(auf Englisch)

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

Schlagworte: Militär – Streikrecht – Gewerkschaft – Streitbeilegung – Kollektivverhandlungen – Vereinigungsrecht

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt, einen Verstoß gegen die Chartarechte durch Italien, indem Berufsverbänden des Militärs gewerkschaftliche Tätigkeiten untersagt worden seien. Insbesondere seien Konsultationen und der Abschluss von Tarifverträgen nicht gefördert, das Streikrecht verweigert sowie keine Mechanismen zur Beilegung von Arbeitskonflikten eingerichtet worden.

 [zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Hanna Schönlau, LL.M., Rechtsreferendarin am OLG Rostock und Leah Mathiesen, Dipl. iur., Studentin der Universität Leiden

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Reform des Europäischen Sozialfonds Plus (s. PM vom 15.07.2025)

Am 15.07.2025 erzielten Parlament und Rat eine vorläufige Einigung über Änderungen des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Unterstützt werden EU-Länder, die ESF+-Mittel für die Entwicklung von Kompetenzen in Verteidigungs- und Dekarbonisierungsindustrien einsetzen. Insbesondere werden Regionen an den Grenzen zu Russland, Belarus und der Ukraine gefördert. Bei künftigen Änderungen ihrer Programme müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Empfänger*innen grundlegende Arbeits- und Beschäftigungsstandards einhalten. Vorrang beim Zugang zum Fonds sollen kleine und mittlere Unternehmen erhalten. Berichtstermin *Marit Maij* (S&D, NL) betonte, das Abkommen wahre den sozialen Charakter des Fonds und stelle sicher, dass Investitionen weiterhin den Menschen zugutekommen und nicht großen Unternehmen. Das Parlament und der Rat müssen den Kompromiss noch formell annehmen.

Zukunft der Gemeinsamen Agrarpolitik nach 2027 (s. PM vom 10.09.2025)

Am 09.09.2025 nahm das Parlament eine Entschließung zur Zukunft der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) nach 2027 an. Ziel ist es, die Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit des europäischen Agrarsektors langfristig zu sichern, Bürokratie zu verringern und Landwirt*innen Planungssicherheit zu geben. Die Abgeordneten fordern, dass die nächste GAP eine starke erste Säule mit Direktzahlungen beibehält, um Landwirt*innen gegen Preisschwankungen abzusichern sowie eine gut ausgestattete zweite Säule zur Förderung von Investitionen, Innovation und Umweltschutzmaßnahmen. Zugleich soll die Politik stärker auf regionale Bedürfnisse eingehen und den Mitgliedstaaten mehr Flexibilität geben. Besonderes Augenmerk legen die Abgeordneten auf die Generationenerneuerung in der Landwirtschaft. Gefordert werden Anreize für junge Landwirt*innen, faire Einkommen, erleichterter Zugang zu Land und Krediten sowie die Förderung digitaler Kompetenzen. Das Parlament drängt außerdem auf einen ausgewogeneren Ansatz zwischen Umweltzielen und wirtschaftlicher Tragfähigkeit, um zu verhindern, dass Landwirt*innen durch übermäßige Auflagen benachteiligt werden. Die soziale Konditionalität in der Landwirtschaft soll evaluiert werden. Die Entschließung dient als politische Leitlinie für die Kommission bei der Vorbereitung ihrer GAP-Vorschläge für die Zeit nach 2027.

1.2 Europäische Kommission

Unterstützung belgischer Arbeitnehmer*innen (s. PM vom 07.07.2025)

Nach der Schließung des Halbleiterherstellers *Be/GaN* im Juli 2024 unterstützt der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) 417 entlassene Beschäftigte in

Oudenaarde (Ostflandern) mit insgesamt 930.000 €. Die Mittel sollen Beratungs-, Qualifizierungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen finanzieren. Der *Flämische Dienst für Beschäftigung und Berufsbildung* (VDAB) übernimmt weitere 15 % der Kosten. Die Förderung wurde im Februar 2025 beantragt und bedarf noch der Zustimmung von Parlament und Rat. Seit 2007 hat der EGF in 183 Fällen über 709 Mio. € zur Unterstützung von mehr als 172.000 Personen in 20 Mitgliedstaaten bereitgestellt.

Förderung grüner und digitaler Kompetenzen (s. PM vom 31.07.2025 und 21.08.2025)

Zur Unterstützung des ökologischen und digitalen Wandels haben das Europäische Netzwerk der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (PES) und die Europäische Allianz für Ausbildungsplätze (EAfA) im Juni 2025 neue Initiativen vorgestellt. Das PES veröffentlichte ein Toolkit mit praxisnahen Leitlinien zur Ermittlung künftiger Qualifikationsbedarfe und zur Förderung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden beim Übergang in grüne Berufe. Zugleich präsentierte die EAfA Community on Green and Digital Transitions innovative Projekte zur Entwicklung grüner und digitaler Kompetenzen in der Berufsbildung – etwa Virtual-Reality-Simulatoren für Windkrafttechnik, energieeffiziente Bauprojekte und modulare Lerncurricula. Im Mittelpunkt stehen Kooperationen zwischen Bildungseinrichtungen und Unternehmen, geschlechtergerechte Ansätze sowie Strategien zur breiteren Umsetzung innovativer Lernmodelle.

Zugang zum ESF+-Programm für die Ukraine (s. PM vom 14.07.2025)

Im Rahmen der Ukraine Recovery Conference in Rom wurde eine Vereinbarung unterzeichnet, wonach die Ukraine in den Aktionsbereich Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) des ESF+ aufgenommen wird. Ukrainische Behörden, Unternehmen und NGOs können künftig EU-Mittel beantragen, um soziale Projekte wie zum Beispiel zur Bekämpfung von Armut, Wohnungslosigkeit und zur Arbeitsmarktintegration umzusetzen. Zudem soll die Ukraine künftig am Erasmus+-Programm teilnehmen. Bis zum Schuljahr 2025/2026 sollen zwei Mio. Schulbücher an ukrainische Kinder verteilt werden. Ein Memorandum of Understanding zwischen dem ukrainischen Wirtschaftsministerium und Sozialpartnern soll außerdem den sozialen Dialog und die Gleichstellung am Arbeitsplatz stärken.

Neue Grenzwerte zum besseren Schutz von Arbeitnehmer*innen vor gefährlichen Stoffen (s. PM vom 18.07.2025)

Die Europäische Kommission hat im Rahmen der 6. Überarbeitung der Richtlinie über Karzinogene, Mutagene und Reproduktionstoxische Stoffe (CMRD) neue Grenzwerte für Kobalt und anorganische Kobaltverbindungen, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe (PAK) sowie 1,4-Dioxan vorgeschlagen. Zudem werden Schweißrauche erstmals in den Geltungsbereich der Richtlinie aufgenommen.

Die Maßnahmen sollen in den nächsten 40 Jahren rund 1.700 Lungenkrebsfälle und 19.000 weitere schwere Erkrankungen verhindern und könnten bis zu 1,16 Mrd. € an Gesundheitskosten einsparen.

Faire Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit (s. PM vom 25.07.2025)

Die Kommission hat die zweite Phase der Sozialpartnerkonsultation zu einer möglichen EU-Gesetzgebung über das Recht auf Nichterreichbarkeit und fair gestaltete Telearbeit gestartet. Ziel ist es, Risiken der „Always-on“-Kultur zu mindern und faire Arbeitsbedingungen zu sichern.

Sozialpartner konnten bis zum 06.10.2025 Stellung nehmen. Die Initiative baut auf den Empfehlungen des Europäischen Parlaments von 2021 und der im Frühjahr 2024 veröffentlichten Studie zu den sozialen und rechtlichen Aspekten von Telearbeit auf. Die Gewerkschaften unterstützen die Richtlinie (s. PM des Europäischen Gewerkschaftsbundes vom 25.07.2025; EBR-News 3/2025).

Öffentliche Konsultation zur ersten EU-Armutsstrategie (s. PM vom 28.07.2025)

Die Kommission hat eine öffentliche Konsultation zur ersten EU-weiten Armutsstrategie eingeleitet. Ziel ist es, Bürger*innen, Fachleute und Organisationen einzubeziehen, um bis 2030 die Zahl der von Armut bedrohten Menschen in der EU um mindestens 15 Mio. zu reduzieren. Die Konsultation lief bis zum 24.10.2025 und dient der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte.

Erweiterte Unterstützung für entlassene Beschäftigte in Deutschland (s. PM vom 29.07.2025)

Nach der Schließung des *Goodyear*-Werks in Fulda und der Teilstilllegung des Standortes Hanau stellt die Kommission über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) 3 Mio. € für 915 betroffene Beschäftigte bereit. Finanziert werden Berufsberatung, Qualifizierungs- und Existenzgründungshilfen sowie Jobvermittlungsmaßnahmen. Die Maßnahme ergänzt nationale Arbeitsmarktinstrumente und soll die Folgen des Strukturwandels in der Reifenindustrie abfedern. Der deutsche Bundeshaushalt und die Bundesagentur für Arbeit tragen weitere 2,1 Mio. € bei.

Chemiebranche verpflichtet sich zu nachhaltiger Ausbildung (s. PM vom 25.08.2025)

Im Rahmen der Europäischen Allianz für Ausbildungsplätze (EAfA) hat *France Chimie* zugesagt, die Zahl der Auszubildenden in der Chemiebranche um 30 % gegenüber dem Stand von 2020/2021 zu erhöhen. Bereits 2023 und 2024 wurde dieses Ziel mit jeweils 7.800 Verträgen übertroffen. Zudem werden Ausbildungsangebote auf Niveau 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR), zum Beispiel Bachelorgrade oder Meister, ausgebaut und Programme zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit umgesetzt. Die Initiative steht im Einklang mit den Zielen der EAfA zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, Förderung grüner und digitaler Kompetenzen und zur Stärkung europäischer Mobilität.

Stärkung der Langzeitpflege (s. PM vom 25.08.2025)

Eine neue thematische Analyse der Kommission zeigt, dass über die Aufbau- und Resilienzfazilität (ARF) insgesamt 8,1 Mrd. € in Reformen und Investitionen für Langzeitpflege fließen. Die ARF ist ein Konjunkturprogramm zur Unterstützung der Mitgliedstaaten für eine nachhaltige und krisenfeste Gestaltung der Wirtschaft und Gesellschaft. Die Mittel dienen dem Ausbau und der Modernisierung von Pflegeeinrichtungen, der Förderung gemeindenaher Dienste, der Weiterbildung von Pflegekräften sowie der Entwicklung integrierter Finanzierungsstrukturen zwischen Sozial- und Gesundheitswesen.

1.3 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Neuernennung (s. PM vom 23.07.2025)

Die Vertreter*innen der Regierungen der Mitgliedstaaten ernannten *Alexander Kornezov* (Bulgarien) zum Richter am Gerichtshof der Europäischen Union. Seine Amtszeit läuft bis zum 06.10.2030. Die Ernennung erfolgt im Rahmen der teilweisen Neubesetzung des Gerichtshofs, nachdem die Amtszeit von 13 Richter*innen am 06.10.2024 endete.

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

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

- Strukturwandel auf den EU-Arbeitsmärkten
- Unbezahlte Arbeit in der EU
- Ungleiche Vermögensverteilung
- Mindestlöhne im Jahr 2025
- Auswirkungen nationaler Mindestlöhne auf Tarifverhandlungen und Löhne für Niedriglohnempfänger*innen
- Wirtschaftliche und soziale Konvergenz im digitalen Wandel Europas
- Unternehmensumstrukturierungen und der doppelte Wandel: Erkenntnisse aus dem Europäischen Restrukturierungsmonitor
- Vermögensungleichheit in der EU

1.5 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Gemeinsame Inspektionen im Baugewerbe (s. PM vom 11.07.2025)

Koordiniert durch die ELA fanden Mitte Juni neun Inspektionen unter Beteiligung von Sicherheits- und Ordnungsbehörden aus 12 Mitgliedstaaten statt. In sieben Mitgliedstaaten, darunter Deutschland und Österreich, wurden 19 Baustellen überprüft, 137 Unternehmen kontrolliert und 570 Beschäftigte befragt. Der Fokus lag auf Entsendung, Subunternehmerketten und Scheinselbstständigkeit.

Studie zum Paketdienstleistungssektor (s. PM vom 05.08.2025)

Am 05.08.2025 veröffentlichte die ELA eine neue Studie zu arbeitsrechtlichen Problemstellungen im Kurier-, Express- und Paketdienstleistungssektor in Europa. Mit dem Aufstieg von E-Commerce seien, laut Studie, u.a. Schwarzarbeit, Scheinselbstständigkeit, unbezahlte Wartezeiten, nicht ausreichend dokumentierte Arbeitszeiten und unklare Beschäftigungsverhältnisse in Europa verbreitet. Die Durchsetzung von Gesetzen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen werde jedoch durch undurchsichtige Lieferketten trotz Inspektionen und Gesetzesinitiativen weiterhin erschwert.¹

 [zurück zur Übersicht](#)

¹ Dazu ausführlicher *Kärcher/Walser*, HSI-Working Paper Nr. 18

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Der Gerichtshof veröffentlichte Änderungen seiner **Verfahrensordnung** (s. PM vom 16.09.2025). Diese betreffen hauptsächlich die Regeln 3 (Eid oder feierliche Erklärung) und 9 (Aufgaben des Gerichtspräsidenten).

Darüber hinaus veröffentlichte der Gerichtshof drei Informationsblätter zu den Themen Migration, Klimawandel und Rechtsstaatlichkeit (s. PM vom 11.07.2025).

2.2 Ministerkomitee

In seiner 1534. Sitzung nahm das Ministerkomitee den **Bericht zur Evaluation der Europäischen Sozialcharta** zur Kenntnis. Danach sind die Bestimmungen der Sozialcharta besonders wichtig, um aktuelle Herausforderungen anzugehen, wie die Folgen der COVID-19-Pandemie, die steigenden Lebenshaltungskosten sowie einen Schutz für gefährdete Gruppen sicherzustellen.

2.3 Parlamentarische Versammlung

Zum ersten Jahrestag der Unterzeichnung des **Rahmenübereinkommens des Europarates über künstliche Intelligenz (KI) und Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit** veranstalteten der Ausschuss für Künstliche Intelligenz des Europarates und die *Universidad Complutense Madrid* eine Konferenz (s. PM vom 05.09.2025). Dort wurden Erkenntnisse zu den Schlüsselthemen, dem Aufbau und dem Verhandlungsprozess des Übereinkommens geteilt. Das Übereinkommen soll sicherstellen, dass Aktivitäten im Rahmen des Lebenszyklus von KI-Systemen vollständig mit den Menschenrechten, der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit vereinbar sind (s. zuletzt HSI-Report 3/2024, S. 50). Seit letztem Jahr unterzeichneten 17 Staaten den Vertrag – darunter die EU, die USA, die Schweiz, das Vereinigte Königreich und Georgien. Auch der **Migrationsausschuss** beschäftigte sich mit dem Thema KI, da diese zunehmend in den Bereichen Grenzüberwachung, Visabearbeitung, biometrische Identifizierung, Übersetzung und Integrationsunterstützung eingesetzt wird (s. PM vom 03.07.2025). Um die Menschenrechte der Migrant*innen zu schützen, schlägt der Ausschuss in einem Bericht eine Reihe von Schutzmaßnahmen gegen Voreingenommenheit, menschliche Aufsicht und die Gewährleistung der Würde von Migrant*innen bei der Nutzung von KI im Asylprozess vor.

In Angesicht der 1,3 Mio. wohnungslosen Menschen in Europa im Jahr 2023 forderte der Ausschuss für soziale Angelegenheiten, Gesundheit und nachhaltige Entwicklung, dass Wohnraum als Menschenrecht und nicht als Ware behandelt werden solle (PM vom 05.09.2025). Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten, die Investitionen in bezahlbaren und sozialen Wohnraum erhöhen und langfristige Strategien gegen Obdachlosigkeit und Zwangsräumungen entwickeln.

Unter der Schirmherrschaft von Malta fand zudem eine Konferenz zur Gewährleistung der Gleichstellung von sog. Regenbogenfamilien statt (s. PM vom 12.09.2025, PM vom 15.09.2025). Im gleichen Rahmen beriet der Ausschuss für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung über die Geschlechtergleichstellung in der Gesundheitspolitik und forderte Mitgliedstaaten in einem Resolutionsentwurf dazu auf, nationale Aktionspläne für die Gesundheit von Frauen auszuarbeiten und zu finanzieren (s. PM vom 12.09.2025).

Zuletzt wählte die Parlamentarische Versammlung erneut *Despina Chatzivassiliou* als **Generalsekretärin**. Sie wird ihre zweite Amtszeit am 01.03.2026 beginnen (s. [PM vom 30.09.2025](#)).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Der Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR) veröffentlichte am 08.09.2025 seinen **Jahresbericht** für 2024. Die Präsidentin des ESCR, *Aoife Nolan*, stellte den Jahresbericht in der 1536. Sitzung des Ministerkomitees vor und wies insbesondere auf die Überprüfung der Ad-hoc Berichte der Bundesländer zur Lebenserhaltungskostenkrise hin und betonte, dass der Schutz von sozialen Rechten grundlegende Bedeutung für die Gewährleistung demokratischer Sicherheit und Widerstandsfähigkeit habe (s. [PM vom 10.09.2025](#), [PM vom 09.09.2025](#)). Die Mitgliedstaaten fordert der Ausschuss auf, u.a. dafür zu sorgen, dass der Netto-Mindestlohn mindestens 60 % des nationalen Netto-Durchschnittslohns beträgt, damit er mit der Inflation schritthalten kann (s. [PM vom 08.09.2025](#)).

2.5 Generalsekretär

Am 23.09.2025 traf sich der Generalsekretär des Europarates, *Alain Berset*, im Rahmen der Generalsversammlung der Vereinten Nationen mit dem Generaldirektor der ILO, *Gilbert F. Houngbo*, und signalisierte das Interesse des Europarates der „**Global Coalition for Social Justice**“ beizutreten (s. [PM vom 23.09.2025](#)). Ein Beitritt würde die Zusammenarbeit zwischen den beiden Organisationen vertiefen und die Angleichung der europäischen und globalen Bemühungen zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit auf der Grundlage sozialer Rechte fördern.

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

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

- [Weltsozialschutzbericht 2024–26: Begleitbericht für Europa und Zentralasien](#),
- [Systemischer Ansatz zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der untersten Ebene von Lieferketten](#) (Kurzbericht),
- [Sozialer Schutz und Zwangsvertreibung](#) (Kurzbericht),
- [Investitionen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit in der Pflege](#) (Kurzbericht),
- [Demografischer Wandel in Europa und Zentralasien](#) (Arbeitspapier),
- [Stand der sozialen Gerechtigkeit 2025](#) (Bericht).

3.1 Allgemeines

Zunächst begrüßte die ILO am 08.07.2025 das Ergebnis der **vierten Internationalen Konferenz zur Entwicklungsfinanzierung** (s. [PM vom 08.07.2025](#)). Die resultierende Sevilla-Verpflichtung ruft zu höheren Investitionen in den sozialen Schutz auf und verpflichtet die Mitgliedstaaten durch die Unterstützung von Nationen, bei denen die Sozialschutzabdeckung noch nicht universell ist, diese um mindestens zwei Prozentpunkte zu erhöhen (s. [PM vom 04.07.2025](#)).

Auf dem diesjährigen Hochrangigen Politischen Forum der Vereinten Nationen (HLPF) forderten ILO-Vertreter*innen die Mitgliedstaaten in Hinblick auf das **Ziel für nachhaltige Entwicklung (SDGs) Nr. 8** – menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum – auf, mehr Investitionen zur Erreichung dieses Zieles zu tätigen (s. [PM vom 29.07.2025](#)). Gleichzeitig brachten Regierungen und Interessengruppen ihre Unterstützung des von der ILO koordinierten „**Global Accelerator on Jobs and Social Protection for Just Transitions**“ zum Ausdruck und bekräftigten ihr Bekenntnis für die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, zum sozialen Schutz und zum sozialen Dialog. Der „Global Accelerator“ ist eine Initiative zur Erreichung der SDGs, insbesondere bzgl. der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und der Ausweitung von sozialem Schutz auf marginalisierte Gruppen.

Im Rahmen des **Internationalen Jahres der Genossenschaften** tauschten sich bei einer Konferenz hochrangige Vertreter*innen über Finanzierungsmodelle, Bildungsinitiativen und Möglichkeiten, wie Genossenschaften zur Erfüllung der Agenda 2030 beitragen können, aus (s. [PM vom 01.08.2025](#)).

Zudem startete die ILO einen globalen Policy Tracker, um einen umfassenden Überblick über Gesetzesinitiativen zur **digitalen Plattformarbeit** zu bieten. Es soll so der soziale Dialog und eine evidenzbasierte Politikgestaltung erleichtert werden (s. [PM vom 14.08.2025](#)).

Vom 01.-05.09.2025 trafen sich Vertreter*innen aus der ganzen Welt erstmalig seit über 30 Jahren zur globalen ILO-Fachtagung zum **Eisenbahnsektor** (s. [PM vom 10.09.2025](#)). Vor dem Hintergrund des Potenzials des Sektors für die Schaffung von grünen Arbeitsplätzen und für die gerechte Transformation verpflichtet sich der Sektor in den verabschiedeten Empfehlungen u.a. zur Förderung der grundlegenden Prinzipien und Rechte der ILO, des sozialen Dialogs sowie von Investitionen in Humankapital.

Im Rahmen der UN-Generalversammlung beging die „**Equal Pay International Coalition**“ den Internationalen Tag der Entgeltgleichheit mit einer Debatte über die praktisch notwendigen Schritte zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (s. [PM vom 19.09.2025](#); s. zuletzt [HSI-Report 3/2024](#), S. 55). Die Koalition steht unter gemeinsamer Leitung der ILO, der OECD und UN Women.

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Am 30.09.2025 kündigte der **Internationale Gerichtshof** (IGH) die Termine für die mündliche Verhandlung betreffend das Streikrecht gem. dem ILO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts an (s. [PM vom 30.09.2025](#)). Am 13.11.2023 ersuchte der Generaldirektor der ILO auf Grundlage der Resolution des Verwaltungsrates vom 10.11.2023 den IGH, um ein Gutachten zu der Frage, ob das Streikrecht der Arbeitnehmer*innen und ihrer Organisationen durch das ILO-Übereinkommen Nr. 87 geschützt ist. Bis zum Beginn der mündlichen Verhandlungen hatten 15 Staaten schriftliche Stellungnahmen eingereicht (s. [IGH-Website](#); [Stellungnahme Deutschland](#); [Stellungnahme Schweiz](#); s. [PM vom 01.10.2024](#)).

[→ 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](#)