

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 4/2025

Berichtszeitraum: 01. Oktober – 31. Dezember 2025

Inhalt

I.	Editorial	3
II.	Anmerkung zum EuGH	4
	Angemessene Mindestlöhne in der EU (C-19/23 – <i>Dänemark / EP und Rat</i>)	
	von <i>Prof. Dr. Christina Hießl</i>	
III.	Anmerkung zum EGMR	12
	Telekommunikationsdaten von Beschäftigten unterliegen als personenbezogene Daten dem Schutz von Art. 8 EMRK (Nr. 46704/16 – <i>Guyvan / Ukraine</i>)	
	von <i>Klaus Lörcher</i> , mit Hinweisen zum ukrainischen Recht von a.o. <i>Prof. Dr. Ivan Yatskevych</i>	
IV.	Verfahren vor dem EuGH.....	20
1.	Allgemeine Fragen	20
2.	Arbeitszeit	23
3.	Befristung.....	25
4.	Berufsrecht	27
5.	Betriebsübergang.....	28
6.	Datenschutz	30
7.	Gleichbehandlung	31
8.	Leiharbeit	33
9.	Massenentlassung	33
10.	Soziale Sicherheit	36
11.	Urlaubsrecht.....	38
V.	Verfahren vor dem EGMR.....	40
1.	Diskriminierungsverbot.....	40
2.	Koalitionsfreiheit.....	41
3.	Meinungsfreiheit.....	42
4.	Schutz des Eigentums	43
5.	Schutz der Privatsphäre	46
6.	Verfahrensrecht	49

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	55
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	58
1. Europäische Union.....	58
2. Europarat.....	63
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	64
4. Vereinte Nationen	65



Der HSI-Report 4/2025 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 Oktober bis Dezember 2025. Aus dem Team der Autor*innen verabschieden wir *Hanna Schönlau, LL.M.*, Rechtsreferendarin am OLG Rostock. Wir bedanken uns für die sorgfältige und fundierte Zusammenstellung der Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte und der aktuellen Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht.

In der **Anmerkung zum EuGH** bespricht *Prof. Dr. Christina Hießl*, KU Leuven, die wegweisende Entscheidung zur Nichtigkeitsklage Dänemarks gegen die MindestlohnRL (Rs. *Dänemark / EP und Rat*, C-19/23). Die Autorin sieht darin eine folgerichtige Weiterentwicklung der bisherigen Rechtsprechung des Gerichtshofs. Als besonders wertvoll für u.a. Gesetzgebungs-vorhaben in der EU-Sozialpolitik stuft *Hießl* die Behandlung der im AEUV enthaltenen Ausnahmen von der Unionskompetenz für sozialpolitische Themen ein. Ausführlich widmet sich die Anmerkung auch der Bedeutung für das deutsche und österreichische Recht.

Die **EuGH-Übersicht** beinhaltet weitere wissenschaftlich und praktisch überaus relevante Urteile. In den Rs. *Tomann* (C-134/24) und *Sewel* (C-402/24) bestätigte der Gerichtshof die Nichtigkeit von Kündigungen bei unterbliebenen oder fehlerhaften Massenentlassungsanzeigen und stellt sich gegen die beabsichtigte Rechtsprechungsänderung der BAG-Senate. Eine unterbliebene oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige wird wohl auch zukünftig nicht nachgeholt werden können. Auch die arbeitszeitrechtliche Behandlung von dienstlich veranlassten Fahrten zu vom Arbeitgeber festgelegten Orten (Rs. *STAS-IV*, C-110/24) sowie die Behandlung von Überstunden von Richter*innen bei zusätzlicher Aufgabenübernahme aufgrund unbesetzter Stellen (Rs. *Tribunalul Galați*, C-272/24) waren Urteilsgegenstände.

Die **EGMR-Anmerkung** thematisiert das Urteil in der Rs. *Guyvan / Ukraine* (Nr. 46704/16), verfasst von *Klaus Lörcher*, Frankfurt a.M. Es geht um die Verarbeitung von dienstlichen Mobiltelefonaten durch den Arbeitgeber. Der Gerichtshof stellt klar, dass es sich dabei um personenbezogene Daten handelt, die durch das Recht auf Privatsphäre geschützt sind. Die Entscheidung betont – so *Lörcher* – die Bedeutung des Schutzes des Privatlebens in der EMRK insbesondere hinsichtlich des Beschäftigtendatenschutzes. *Prof. Dr. Ivan Yatskevych*, Nationale Universität Kiew-Mohyla-Akademie, erläutert die einschlägigen Hintergründe der ukrainischen Rechtsordnung und ihrer Integration in den europäischen Rechtsraum.

In den weiteren **Verfahren vor dem EGMR** geht es u.a. um die Kündigung einer Arbeitnehmerin, die zuvor erfolgreich auf Entgeltgleichheit klagte und dabei nach Ansicht des Arbeitgebers einen Datenschutzverstoß beging, indem sie die Vergütungshöhe der Kollegen darlegte (Rs. *Ortega Ortega / Spanien*, Nr. 36325/22). Der EGMR stärkt außerdem das Recht von Richter*innen und Staatsanwält*innen auf freie Meinungsäußerung, wenn diese öffentlich für den Erhalt der verfassungsmäßigen Ordnung eintreten (Rs. *Danilet / Rumänien*, Nr. 16915/21).

Der Report schließt mit einer **Übersicht zu den aktuellen Entwicklungen** im internationalen Arbeits- und Sozialrecht.

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

Die Herausgeber*innen

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

II. Anmerkung zum EuGH



Angemessene Mindestlöhne in der EU

– Anmerkung zu EuGH v. 11.11.2025 – Rs. C-19/23 – Dänemark / EP und Rat

von Prof. Dr. Christina Hießl, KU Leuven

Zitiervorschlag: Hießl, HSI-Report 4/2025, S. 4.

Die MindestlohnRL (EU) 2022/2041 bleibt Großteils in Kraft. Der EuGH hat in seinem Urteil aber zwei Aspekte der RL zur Festsetzung gesetzlicher Mindestlöhne aufgehoben: die verpflichtete Berücksichtigung von vier Kriterien (Kaufkraft, allgemeines Lohnniveau und dessen Wachstumsrate, sowie Produktivitätsniveaus und -entwicklungen) und das Verbot, dass Indexierungsmechanismen zu einer Absenkung des gesetzlichen Mindestlohns führen. Beide Aspekte verstießen gegen das Verbot in Art. 153 Abs. 5 AEUV, den Arbeitslohn durch das EU-Recht zu regeln. Die Tatsache, dass die RL auch Bestimmungen zur Förderung von Tarifverträgen enthält, verstößt weder gegen das Verbot der Regelung des Koalitionsrechts, noch hätte die RL deshalb auf eine zusätzliche Kompetenzgrundlage gestützt werden müssen.

1. Sachverhalt

Beinahe drei Jahre mussten Beobachter*innen auf die Entscheidung der Großen Kammer des EuGH über die Nichtigkeitsklage Dänemarks gegen die MindestlohnRL (EU) 2022/2041 vom 19.10.2022 warten. Die RL enthält zwar hauptsächlich Bestimmungen zu gesetzlichen Mindestlöhnen, die Dänemark und das als Streithelfer intervenierende Nachbarland Schweden, deren Entgeltsystem ausschließlich auf Tarifverträgen basiert, gar nicht betreffen.¹ Einige Bestimmungen beziehen sich hingegen auf alle Mindestlöhne, d.h. auch Tariflöhne. Von diesen war Dänemark, wo die Tariflohnabdeckung bekanntlich knapp unter² bzw. über³ 80% liegt und der Staat sich traditionell in keiner Weise einmischt, insbesondere Art. 4 der RL ein Dorn im Auge. Dieser Artikel erklärt die Förderung der Tarifbindung nämlich effektiv zu einer Aufgabe des Staates und verlangt, dass bei einem Wert unter 80% mit den Sozialpartnern an einem länderspezifischen Aktionsplan gearbeitet wird.

Die Kommission, Belgien, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Luxemburg, Portugal und Spanien standen dem Europäischen Parlament und dem Rat bei der Verteidigung der RL als Streithelfer zur Seite.

Im Januar 2025 wurden die vielbeachteten⁴ Schlussanträge von Generalanwalt *Emiliou* zum Fall veröffentlicht, in denen der Generalanwalt aufgrund einer überraschend weiten Auslegung

¹ Nachdem in Zypern seit Januar 2023 ein gesetzlicher Mindestlohn gilt, haben momentan nur noch Dänemark, Finnland, Italien, Österreich und Schweden keinen allgemeinen Mindestlohn für alle AN. In Belgien gilt im Privatsektor ein ohne besondere gesetzliche Grundlage regelmäßig allgemeinverbindlich erklärter TV.

² So die Kommission in ihrer Folgenabschätzung ([SWD/2020/245 final](#)).

³ So die jüngsten Zahlen von ETUI – vgl. Müller/Schulten, The road to 80% collective bargaining coverage, [ETUI Policy Paper 2025.01](#).

⁴ Vgl. Countouris, ELLJ 2025, 315–322; Schulten/Müller, Die EU-Mindestlohnrichtlinie vor dem Europäischen Gerichtshof, WSI-Blog, 24.01.2025, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-die-eu-mindestlohnrichtlinie-vor-dem-europaeischen-gerichtshof-66248.htm> (zuletzt abgerufen am 19.01.2026); Langbein, Steht die EU-Mindestlohnrichtlinie vor dem Aus?, A&W Blog, 03.03.2025, <https://www.awblog.at/Europa/EU-Mindestlohnrichtlinie-vor-dem-Aus> (zuletzt abgerufen am 19.01.2026).

der Ausnahmebestimmung zum „Arbeitslohn“ in Art. 153 Abs. 5 AEUV eine vollständige Nichterklärung der RL empfahl. Dem ist der EuGH in seinem Urteil überwiegend nicht gefolgt.

2. Entscheidungsgründe

Ausgehend vom Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung (Art. 4 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 und 2 EUV) wird die EU nur innerhalb der Grenzen der Zuständigkeiten tätig, die die Mitgliedstaaten ihr in den Verträgen zur Verwirklichung der darin niedergelegten Ziele übertragen haben. In Art. 153 Abs. 1 Buchst. b AEUV hat die EU mit der Befugnis zur Erlassung von RL im Bereich der „Arbeitsbedingungen“ nach dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren⁵ eine besonders breit formulierte Kompetenzgrundlage. Diese wird jedoch eingeschränkt – einerseits durch das Bestehen speziellerer Kompetenzgrundlagen, zum Teil im selben Artikel, die ausdrücklich Einstimmigkeit im Rat verlangen; andererseits durch ausdrückliche Ausnahmen in Art. 153 Abs. 5 AEUV.

Innerhalb dieses Rahmens wirft die MindestlohnRL (EU) 2022/2041 drei spezifische Fragen auf, die von Dänemark allesamt ins Spiel gebracht wurden. Die ersten beiden betreffen Art. 153 Abs. 5 AEUV, welcher lapidar lautet: „Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht.“ In diesem Sinne argumentierten Dänemark und Schweden, dass das Konzept einer RL zu Mindestlöhnen an sich schon im Widerspruch zum ausdrücklichen Ausschluss des „Arbeitsentgelts“ stehe; die Bestimmungen zur Stärkung der Tarifbindung verstießen zusätzlich gegen den Ausschluss von Regelungen zum „Koalitionsrecht“.

Entsprechend der allgemeinen Formel des EuGH,⁶ dass Ausnahmen im EU-Recht eng auszulegen sind, folgte der EuGH diesem weiten Verständnis der beiden Ausnahmetatbestände nicht. Das Element „Koalitionsrecht“ sieht der Gerichtshof als durch die RL gar nicht berührt an – hauptsächlich, weil der AEUV allgemein einen deutlichen Unterschied zwischen dem Koalitionsrecht und dem Recht auf Tarifverhandlungen macht.⁷ Beim Element „Arbeitsentgelt“ griff der EuGH auf seine etablierte (s.u.) Formel zurück, wonach nur ein „unmittelbarer Eingriff des Unionsrechts in die Festlegung der Arbeitsentgelte innerhalb der Union“ verboten ist. Einen solchen sieht der Gerichtshof weder in der Schaffung einer Pflicht zur Förderung von Tarifverhandlungen (Art. 4 der RL) noch im Gebot der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit für Abweichungen und Abzüge von gesetzlichen Mindestlöhnen (Art. 6 der RL), und prinzipiell auch nicht in der Verpflichtung zur Einführung von „erforderlichen Verfahren für die Festsetzung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne“ in Art. 5 der RL. Auch das Erfordernis von im Voraus klar definierten Kriterien und Referenzwerten beanstandete der Gerichtshof nicht.

Die konkrete Auflistung von Kriterien, die jedenfalls mitberücksichtigt werden sollten (Kaufkraft, allgemeines Lohnniveau und dessen Wachstumsrate, sowie Produktivitätsniveaus und -entwicklungen) stellte für den EuGH hingegen eine verbotene „Harmonisierung eines Teils der Bestandteile“ der Löhne in den Mitgliedstaaten dar. Dasselbe galt für die Bestimmung, dass automatische Indexierungsmechanismen nie zur Absenkung von gesetzlichen Mindestlöhnen führen dürfen. Dementsprechend mussten diese beiden Bestandteile (Art. 5 Abs. 2 und der

⁵ D.h. mit einfacher Mehrheit im EP und qualifizierter Mehrheit (mindestens 55% der MS, die mindestens 65% der EU-Bevölkerung repräsentieren) im Rat. Vgl. Art. 16 EUV.

⁶ Dazu Hießl, in: Hießl, EU Labour Law: A Commentary, 2025, Effet utile, 21, 22.

⁷ Als stärksten Beweis dafür sieht der EuGH die Kompetenz der EU zur Regelung der „Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung“ in Art. 153 Abs. 1 Buchst. f AEUV an, unter dem die EU (bei Einstimmigkeit im Rat) lt. EuGH auch das Recht auf Tarifverhandlungen regeln kann. Wie unten ausgeführt, bedeutet dies aber noch nicht, dass diese Kompetenzgrundlage für die MindestlohnRL 2022/2041 benutzt hätte werden müssen.

Verweis danach in Abs. 1, sowie der Satzteil „sofern die Anwendung dieses Mechanismus nicht zu einer Senkung des gesetzlichen Mindestlohns führt“ in Abs. 3 der RL) auch aufgehoben werden.

Die dritte und letzte die Frage betraf schließlich Zweifel an der konkreten Kompetenzgrundlage, auf der die RL erlassen wurde. Hier bestätigt der EuGH, dass Fragen der Entlohnung, soweit ihre Regulierung nicht nach Art. 153 Abs. 5 AEUV verboten ist, unter den Begriff der „Arbeitsbedingungen“ fallen und die RL daher korrekt auf Art. 153 Abs. 1 Buchst. b AEUV gestützt wurde. Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung, wie sie insbesondere in Art. 4 der RL verlangt werden, „können“ zwar prinzipiell in den Bereich „Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen einschließlich der Mitbestimmung“ i.S.v. Art. 153 Abs. 1 Buchst. f AEUV fallen, der Einstimmigkeit im Rat verlangt und daher nicht ohne Dänemark und Schweden aktiviert werden könnte. Im Rahmen der vorliegenden RL ist die Verpflichtung zum Ergreifen derartiger Maßnahmen jedoch nur „ein Mittel zur Erreichung des Hauptziels“ der RL. Da Unionsrechtsakte nach ständiger Rechtsprechung nur ausnahmsweise gleichzeitig auf mehrere Rechtsgrundlagen zu stützen sind (nämlich wenn sie mehrere Zielsetzungen verfolgen, die untrennbar miteinander verbunden sind, ohne dass eine von ihnen ein Nebenaspekt der anderen ist), war in diesem Fall das zusätzliche Heranziehen von Art. 153 Abs. 1 Buchst. f AEUV nicht notwendig.

3. Kommentar

Mit diesem Urteil wird zum ersten Mal in der drei Jahrzehnte währenden Geschichte des AEUV-Titels zur Sozialpolitik⁸ eine darauf gestützte RL für zumindest teilweise kompetenzwidrig erklärt. Das gab dem EuGH Gelegenheit, eine Reihe zentraler Fragen zu klären, die bisher von verschiedener Seite unterschiedlich beantwortet wurden.⁹

In Bezug auf Art. 153 AEUV hatte die europäische Rechtsprechung sich bisher fast ausschließlich zum Element „Arbeitsentgelt“ in Abs. 5 geäußert. Dabei war der hauptsächliche Befund, dass auch Bestimmungen, die sehr konkrete Auswirkungen auf das Arbeitsentgelt zahlreicher Arbeitnehmer*innen haben, zulässig sein können. Dies v.a. dann, wenn solche Bestimmungen inhärenter Bestandteil der Effektivität einer Rechtsnorm sind, die korrekt auf Basis von Art. 153 Abs. 1 Buchst. b AEUV verabschiedet wurde. Dazu gehört insbesondere das Gebot der Gleichbehandlung (auch) in Bezug auf das Arbeitsentgelt – wie etwa zwischen Arbeitnehmer*innen mit befristeten und unbefristeten Verträgen¹⁰ sowie zwischen Teil- und Vollzeitarbeitskräften.¹¹ Dasselbe gilt, wenn derartige Bestimmungen auf andere Kompetenzgrundlagen gestützt sind – wie etwa die Entsende-RL 96/71/EG sowie deren Reform, die beide auf Basis von Art. 56 AEUV verabschiedet wurden.¹²

Bereits in diesen früheren Entscheidungen entwickelte der EuGH die Formel, wonach Art. 153 Abs. 5 AEUV nur „unmittelbare Eingriffe des Unionsrechts in die Festlegung der Arbeitsentgelte innerhalb der Union“ verbietet. Wie wenig Konkretes aus dieser Formel im Endeffekt abgeleitet werden kann, zeigt sich schon daran, dass diese auch von Generalanwalt *Emiliou*

⁸ Dieser wurde zunächst mangels Zustimmung des Vereinigten Königreichs 1992 als separates Abkommen dem Vertrag von Maastricht als Anhang beigefügt; fünf Jahre später dann als regulärer Bestandteil in den Vertrag von Amsterdam aufgenommen.

⁹ Vgl. etwa MHdB ArbR/Klumpp, 6. Aufl. 2025, § 227 Tarifvertrag und Europarecht, Rn. 3-6; MHdB ArbR/Krause, 6. Aufl. 2025, § 61 Staatlicher Mindestlohn, Rn. 11, sowie jeweils angeführte Literatur.

¹⁰ EuGH v. 13.09.2007 – C-307/05 – *Del Cerro Alonso*, Rn. 39-46, und v. 15.04.2008 – C-268/06 – *Impact*, Rn. 122, 129.

¹¹ EuGH v. 10.06.2010 – C-395/08 und C-396/08 – *Bruno*, Rn. 36-39.

¹² EuGH v. 08.12.2020 – C-620/18 – *Ungarn / EP und Rat*, Rn. 86-95. Ausführlicher zu weiteren Beispielen etwa in der Arbeitszeitrsp. s. *Hießl*, in: Hießl, EU Labour Law: A Commentary, 2025, Art. 153 TFEU88, 91.

in seinen Schlussanträgen zitiert wurde, der bekanntlich zu gänzlich anderen Schlussfolgerungen bezüglich der Grenze des Zulässigen kam. Auch das Konzept der „Harmonisierung eines Teils der Bestandteile“ des Arbeitsentgelts, das der EuGH in dieser früheren Rechtsprechung entwickelt hatte und bei der Aufhebung von Teilen von Art. 5 der RL zitierte, passt genaugenommen nicht wirklich zu diesen Bestimmungen. In diesen ging es ja gar nicht um Entgeltbestandteile, sondern um Aspekte, die bei der Festsetzung (des Gesamtbetrags) gesetzlicher Mindestlöhne mitberücksichtigt hätten werden müssen.

Dennoch ergibt sich die numehrige Entscheidung des Gerichtshofs folgerichtig aus den Vorentscheidungen, wenn man sich die traditionell stark teleologische Ausrichtung der EuGH-Rechtsprechung vor Augen hält. Diesbezüglich hat schon die Große Kammer in der Entscheidung *Impact* festgehalten, dass der Grund für die Ausnahmeregelung für „Arbeitsentgelt“ darin liegt, „dass die Festsetzung des Lohn- und Gehaltsniveaus der Vertragsautonomie der Sozialpartner auf nationaler Ebene und der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet unterliegt“. Daraus lässt sich ableiten, dass die EU die Freiheit der nationalen Lohnfestsetzung nicht auf eine Weise einschränken darf, die die betreffenden Akteure daran hindert, eine unabhängige Lohnpolitik zu verfolgen – unter Umständen auch im Zeichen der Wettbewerbsfähigkeit des heimischen Arbeitsmarktes.¹³ Gleichbehandlungsbestimmungen haben hingegen keinen bestimmenden Einfluss auf das allgemeine Lohnniveau bzw. die allgemeine „Flexibilität nach unten“ im betreffenden Mitgliedstaat – und dasselbe gilt im Wesentlichen für die meisten Bestimmungen der MindestlohnRL. Genau dieser Aspekt blieb in der Argumentation des Generalanwalts, für den die konkreten Auswirkungen der Einzelbestimmungen scheinbar keine Rolle spielten,¹⁴ überraschend unterberücksichtigt. Insbesondere die Aufhebung der Bestimmung, wonach Indexierungsmechanismen nicht zu einer Absenkung der Mindestlöhne führen dürfen, durch den EuGH erscheint in diesem Licht konsequent. Bei den vier verpflichtenden Kriterien in Art. 5 Abs. 2 MindestlohnRL könnte man durchaus diskutieren, ob der Zweck der Ausnahme des Arbeitsentgelts von der Regulierung durch die EU dadurch wirklich gefährdet wäre – immerhin hätten die Mitgliedstaaten ja frei entscheiden können, in welcher Weise diese berücksichtigt werden, und ob andere Kriterien eventuell eine prominentere Rolle erhalten. Dennoch hätten die Mitgliedstaaten den Kriterien nach dem *effet utile*-Grundsatz wohl eine zumindest nicht gänzlich vernachlässigbare Rolle zuteilen müssen, wodurch die Freiheit der Lohnpolitik letztlich doch in gewissem Maße eingeschränkt wäre.

Zur Rechtssetzungsbefugnis der EU auf dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts hatte der EuGH sich bisher nur ganz ausnahmsweise und höchstens am Rande geäußert.¹⁵ Umso erfreulicher ist die Deutlichkeit, mit der der EuGH nunmehr einige der zentralen Fragen beantwortet. Art. 153 Abs. 5 AEUV betrifft demnach ausschließlich das Koalitionsrecht i.e.S.; Fragen der Tarifbeziehungen können prinzipiell auf Basis von Art. 153 Abs. 1 Buchst. f AEUV geregelt werden. Dies erfordert freilich eine – in der Praxis wenig realistische¹⁶ – einstimmige Entscheidung im Rat.

¹³ Die nicht nur in den neuen MS zentral die Lohnpolitik bestimmt, sondern etwa auch in Hochlohnländern wie Belgien (s. das Lohnnormgesetz v. 26.07.1996) oder den Niederlanden (Art. 14 Abs. 5 der Wet minimumloon en minimumvakantiebijstand v. 27.11.1968).

¹⁴ Schlussanträge des GA *Emiliou* v. 14.01.2025 – C-19/23 – Dänemark / EP und Rat.

¹⁵ So enthält das Urteil in der vielzitierten Rs. *Laval* (EuGH v. 18.12.2007 – C-341/05) in Rn. 88 eine Bemerkung dazu, dass nicht jegliche Auswirkungen der Unionsgesetzgebung auf das Streikrecht verboten sind. In Rn. 13 von *Epitropos tou Elektikou Synedriou* (EuGH v. 19.12.2012 – C-363/11) wurde dem EuGH die Frage vorgelegt, ob unionsrechtliche Gleichbehandlungsbestimmungen auf bezahlte Freistellung für gewerkschaftliche Tätigkeiten anwendbar sind. Diese blieb wegen Unzulässigkeit des Vorabentscheidungsersuchens unbeantwortet.

¹⁶ Tatsächlich hat der EU-Gesetzgeber keine der Kompetenzen in Art. 153 AEUV, die Einstimmigkeit erfordern (wozu neben Tarifbeziehungen und Mitbestimmung insb. Fragen der sozialen Sicherheit und des Beendigungsrechts gehören), jemals benutzt. Die Kommission hat hierzu auch nie einen Vorschlag vorgelegt. Einstimmigkeit im Rat konnte allerdings in außerhalb von Art. 153 AEUV gelegenen Fragen ausnahmsweise erreicht werden – insb. bei Gleichbehandlungsthemen, die außerhalb der Gendergleichbehandlung auf Art. 19 Abs. 1 AEUV gestützt werden müssen (s. GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG und – sogar mit Zustimmung von mittlerweile 27 MS – RL (EU) 2024/1499 über Standards für Gleichbehandlungsstellen).

Unter Umständen noch viel wichtiger für künftige EU-Gesetzgebung sind die Aussagen der Entscheidung zum fehlenden Erfordernis einer zusätzlichen Kompetenzgrundlage. Zwar ist die Feststellung, dass EU-Gesetzgebung nur ausnahmsweise auf mehr als eine Rechtsgrundlage gestützt werden muss, keineswegs neu. Dies ist nur bei relativ gleichrangiger Bedeutung der Zielsetzungen, die durch verschiedene Kompetenztatbestände verkörpert sind, für den Rechtsakt erforderlich. Dienen alle Bestimmungen des Rechtsakts letztlich der Verwirklichung eines Hauptziels, und ist die Bedeutung anderer Regelungsziele im Vergleich dazu „zweitrangig“, „mittelbar“ oder „nebensächlich“,¹⁷ ist der Rechtsakt nur auf eine Kompetenzgrundlage zu stützen.¹⁸ Dennoch scheint gerade die Gesetzgebung im Rahmen der EU-Sozialpolitik oft von einer gewissen Nervosität geprägt, wodurch alle Berührungspunkte mit anderen Aspekten von Art. 153 AEUV gescheut werden. Das jüngste Paradebeispiel dafür ist wohl die PlattformarbeitsRL,¹⁹ deren Art. 5 Abs. 3 aufgrund von kompetenzrechtlichen Bedenken²⁰ sozial-, straf- und steuerrechtliche Verfahren vom Anwendungsbereich der vermuteten Arbeitnehmer*innen-Eigenschaft ausnimmt. Dabei wäre die Betroffenheit der anderen Rechtsbereiche hier geradezu überdeutlich ein reiner Nebenaspekt, der die Effektivität der Rechtsvermutung bedeutend erhöht hätte.²¹

Darum ist die konkret auf Art. 153 AEUV bezogene Bestätigung des EuGH besonders wertvoll. Die Stärkung der Tarifbindung ist nämlich gerade kein absolut nebensächlicher Bestandteil der MindestlohnRL,²² aber sehr wohl „zweitrangig“ in dem Sinne, dass sie im Rahmen der RL einzig in dem Maße gefragt ist, als dies der Verwirklichung des Hauptziels (angemessene Mindestlöhne) dient. Das vorliegende Urteil kann daher künftig sicherlich zum Größenschluss herangezogen werden, wenn bei oft deutlich untergeordneten RL-Bestimmungen Unsicherheiten bzgl. der Überschneidung mit anderen Kompetenzgrundlagen bzw. Ausnahmen bestehen.

4. Bedeutung für das Europarecht und die Rechtsentwicklung in den Mitgliedstaaten

So ziemlich alle Kommentare zum laufenden Verfahren und zum Urteil betonen den wegweisenden Charakter der Entscheidung für die Zukunft der sozialpolitischen Gesetzgebung in der EU.²³ Abgesehen von der herausragenden symbolischen Bedeutung der RL im Rahmen der Säule sozialer Rechte²⁴ hat auch kein anderes Urteil bisher derart deutliche Aussagen über verschiedene Komponenten von Art. 153 AEUV getroffen. Dies erhöht die Vorhersehbarkeit der Beurteilung der Rechtmäßigkeit zukünftiger Initiativen signifikant und ermutigt wohl auch Gesetzgebungsvorhaben, die einzelne Aspekte von Art. 153 AEUV untergeordnet berühren.

¹⁷ EuGH v. 20.04.2023 – C-348/22 – *Autorità Garante della Concorrenza*, Rn. 53.

¹⁸ Vgl. auch die vom EuGH explizit zitierten Rs. v. 19.07. 2012 – C-130/10 – *Parlament / Rat*, Rn. 43 f., sowie v. 20.11.2018 – C-626/15 und C-659/16 – *Kommission / Rat*, Rn. 77 f.

¹⁹ RL (EU) 2024/2831.

²⁰ Dazu *Sutterer-Kipping*, in: Hießl, EU Labour Law: A Commentary, 2025, Art. 5 PFWD, 704, 720.

²¹ Immerhin zeigt die Praxis in verschiedenen Ländern, dass Sozialversicherungskörper, Steuerämter und Staatsanwaltschaften eine zentrale Rolle in den „großen“ Fällen zur Klassifizierung von Plattformbeschäftigten spielen. Dazu näher Hießl, in: *Sutterer-Kipping*, Commentary on the Platform Work Directive, 2026 (in Kürze erscheinend), Art. 4 Rn. 14, Art. 5 Rn. 24.

²² Vgl. *Ratti*, The Court of Justice's Interpretation of the Adequate Minimum Wages Directive: Competence, Collective Autonomy, and the Limits of EU Social Policy, Global Workplace Law & Policy Blog, 18.12.2025, <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-court-of-justices-interpretation-of-the-adequate-minimum-wages-directive-competence-collective-autonomy-and-the-limits-of-eu-social-policy/> (zuletzt abgerufen am 15.01.2026).

²³ Vgl. *Selberg/Sjödin*, The Adequate Minimum Wage Directive Decision: A Remembrance Day Ruling, Global Workplace Law & Policy Blog, 10.11.2025, <https://legalblogs.wolterskluwer.com/global-workplace-law-and-policy/the-adequate-minimum-wage-directive-decision-a-remembrance-day-ruling/> (zuletzt abgerufen am 15.01.2026).

²⁴ Dazu etwa *Felten*, DRD 2024, 84, 89.

Konkret bedeutet die Entscheidung natürlich, dass die in vielen Ländern ins Stocken geratene Umsetzung der RL – die grundsätzlich bis 15.11.2024 fällig war – jetzt beschleunigt fortzusetzen ist. Vernünftigerweise hat die Kommission keine konkreten Schritte zur Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren vorgenommen, solange die Sache beim EuGH anhängig war. Die bisherigen Maßnahmen zur Umsetzung – bzw. deren Fehlen – in den verschiedenen Mitgliedstaaten werden aber insbesondere vom dem Europäischen Gewerkschaftsbund verbundenen Forschungsinstitut ETUI laufend beobachtet. Laut der jüngsten Übersicht²⁵ hatten immerhin 19 Mitgliedstaaten die RL schon vor Veröffentlichung des Urteils umgesetzt und/oder das nationale Recht richtlinienkonform erklärt. In seiner Analyse beschreibt Müller²⁶ neun Mitgliedstaaten als „Frontrunner“, die die RL zum Anlass für eine seriöse Überarbeitung des Mindestlohnsystems genommen haben. Die anderen zehn, zu denen auch Deutschland und Österreich gehören, haben die RL minimalistisch bzw. durch simple Konformitätserklärung umgesetzt.²⁷

Ein Kommentar von Müller und Schulten²⁸ veranschaulicht die angesichts der Regelungstechnik einigermaßen erstaunliche Tatsache, dass die wohl greifbarste Auswirkung der RL in Europa die erhöhte Aufmerksamkeit für die sog. „Kaitz-Kriterien“ ist. Danach werden als Referenzgröße für angemessene Mindestlöhne 50% des Durchschnitts- bzw. 60% des Medianlohns herangezogen. Dabei empfiehlt die RL diese Referenzwerte nur beispielhaft und lässt stattdessen auch andere „auf internationaler Ebene übliche“ oder „auf nationaler Ebene verwendet(e)“ Werte zu (s. Art. 5 Abs. 4). Laut der im Beitrag angeführten Tabelle haben von den 22 Ländern mit gesetzlichem Mindestlohn 17 bereits Referenzwerte festgelegt; 16 davon nehmen Bezug auf den Durchschnitts- und/oder Medianlohn, wobei die Mehrheit auch genau die Schwellen von 50% bzw. 60% verwendet.

5. Bedeutung für das deutsche Recht

Für Deutschland bedeutet das Urteil, dass die Zweifel an der Erklärung im Bundesgesetzblatt,²⁹ wonach für die RL kein konkreter Umsetzungsbedarf bestehe, an praktischer Relevanz gewinnen.

Der Erklärung ging ein Schreiben des damaligen Bundesarbeitsministers an die Vorsitzende der Mindestlohnkommission (MLK)³⁰ voran, wonach die MindestlohnRL dann hinreichend umgesetzt sei, wenn die MLK eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 60% des Bruttomedianlohns anstrebe. In diesem Sinne wurde § 2 Abs. 1 Buchst. a der MLK-Geschäftsordnung vom 21.01.2025 wie folgt formuliert:

„Die Mindestlohnkommission orientiert sich zur Festsetzung des Mindestlohns nach § 9 Absatz 2 MiLoG im Rahmen einer Gesamtabwägung nachlaufend an der Tarifentwicklung sowie am Referenzwert von 60% des Bruttomedianlohns von Vollzeitbeschäftigten nach Artikel 5 Absatz 4 sowie an den Kriterien nach Artikel 5 Absatz 2 der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU-Mindestlohnrichtlinie),

²⁵ etui.org, Minimum wage regimes and collective bargaining in the EU, <https://www.etui.org/minimum-wage-regimes-and-collective-bargaining-eu> (zuletzt abgerufen am 15.01.2026).

²⁶ Müller, Here comes the sun: The formal transposition and political impact of the European Directive on Adequate Minimum Wages in the EU, [ETUI Report 2025.04](#), 40 ff.

²⁷ Ibid., 27 ff.

²⁸ Müller/Schulten, After Landmark EU Court Judgement: The EU Minimum Wages Directive Is Alive and Kicking, Social Europe, 20.11.2025, <https://www.socialeurope.eu/after-landmark-eu-court-judgement-the-eu-minimum-wages-directive-is-alive-and-kicking> (zuletzt abgerufen am 15.01.2026).

²⁹ Bekanntmachung zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, BGBl. 2024 I Nr. 313.

³⁰ Heil, Brief des Bundesministers für Arbeit und Soziales an die Vorsitzende der Mindestlohnkommission vom 09.09.2024, Berlin.

um die in § 9 Absatz 2 Satz 1 MiLoG und Artikel 5 Absatz 1 der EU-Mindestlohnrichtlinie genannten Ziele zu erreichen.“

Aus EU-rechtlicher Sicht spricht wohl wenig dagegen, die Umsetzung im Rahmen der Geschäftsordnung der MLK vorzunehmen, solange dies dafür sorgt, dass Verfahren, Kriterien und Referenzwerte tatsächlich bei der Festsetzung des Mindestlohns berücksichtigt werden. Dies scheint auch der Fall zu sein, denn Ende Juni 2025 empfahl die MLK eine Erhöhung zum 01.01.2026 auf 13,90 € und zum 01.01.2027 auf 14,60 € – was zwar unter 60% des Medianlohns bleibt, aber diesem Ziel näher ist, als dem deutlich niedrigeren Wert, der sich aus einer nachlaufenden Anpassung an die Tarifentwicklung ergeben hätte.³¹ Aus nationalrechtlicher Perspektive wird jedoch vertreten, dass das Bestimmtheitsgebot des Art. 80 Abs. 1 S. 2 GG eine Anpassung der gesetzlichen Grundlage in § 9 Abs. 2 MiLoG erfordern würde, der weiterhin einzig von einer nachlaufenden Orientierung an der Tarifbindung spricht. Vereinzelt wurde sogar argumentiert, dass § 9 Abs. 2 MiLoG die Berücksichtigung zusätzlicher Kriterien (neben der Tarifentwicklung) gar nicht erlaube und die gegenwärtige Geschäftsordnung somit nicht richtig sei.³² Ob dies zutrifft, ist mit Blick auf den Wortlaut und die Systematik von § 9 Abs. 2 MiLoG wohl fraglich. Dieser eröffnet schließlich eine Gesamtabwägung und damit ein gerichtlich nicht überprüfbares Ermessen, dessen Ausübung durchaus durch die Geschäftsordnung gelenkt werden kann.

In jedem Fall bedeutet das Urteil und die darin vorgenommene Aufhebung von Art. 5 Abs. 2 der RL, dass die Verweisung danach in der MLK-Geschäftsordnung gegenstandslos wird. Da der Fokus effektiv ohnehin eher auf dem weiterhin gültigen Referenzwert von 60% des Medianlohns zu liegen scheint, ist fraglich, ob dadurch für die Praxis große Unterschiede zu erwarten sind.

Zur Umsetzung von Art. 4 der RL³³ wurde die Erstellung eines Nationalen Aktionsplans zur Förderung von Tarifverhandlungen bereits durch die Sozialpartnerkonsultation vom 17.07.-15.08.2025 in die Wege geleitet.³⁴ Hier bedeutet das Urteil des EuGH lediglich, dass die Bundesregierung auf dieser Basis nun auch tatsächlich – wie angekündigt – einen Aktionsplan beschließen und bis Ende 2025 an die Kommission weiterleiten muss.

6. Bedeutung für das österreichische Recht

Angesichts der österreichischen Spitzenreiterrolle bei der tariflichen Abdeckung³⁵ ergibt sich bei der Förderung der Tarifbindung kein unmittelbarer Handlungsbedarf und in absehbarer Zeit sicherlich keine Notwendigkeit, einen Aktionsplan aufzustellen. Art. 4 der RL könnte aber hel-

³¹ Picker, RdA 2025, 269, 277.

³² Ibid., 281 f., 285 ff. Der Autor sieht darüber hinaus in jeder unionskonformen Umsetzung von Art. 5 der RL einen wohl ungerechtfertigten Eingriff in die Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) und die Vertrags- und Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG); s. 275 ff. Ähnliche Bedenken finden sich bei Pant, RdA 2025, 104, 115 ff.

³³ Die Tarifbindung lag 2024 lt. Statistischem Bundesamt bei 49% und damit weit unter dem in Art. 4 angegebenen Ziel von 80%. Die äußerst verschiedenen Maßnahmen, die zur Stärkung der Tarifbindung genommen werden könnten, werden etwa von Seiwertsh, NZA 2025, 137 ff. besprochen.

³⁴ Stellungnahmen abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Aktionsplan-Tarifverhandlungen/aktionsplan-tarifverhandlungen.html>.

³⁵ Lt. der Folgenabschätzung der Kommission ([SWD/2020/245 final](#)) steht Österreich mit seinen 98% in Europa an erster Stelle. Andere Statistiken berücksichtigt in Italien auch die „indirekte“ Abdeckung aller Arbeitsverhältnisse durch die Rspr., die bei der Bestimmung eines angemessenen Lohnes auf TV zurückgreift, und/oder in Belgien den allgemein verbindlich erklärten Mindestlohn-TV Nr. 43 – wodurch diese Länder dann auf 100% stehen und Österreich „nur“ den 2. oder 3. Platz einnimmt.

fen, politischen Forderungen nach der Abschaffung der Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer entgegenzutreten, die vermutlich zu einer schlagartigen Abnahme der Tarifbindung führen würde.³⁶

Gesetzgeberisch wurden auch in Österreich keine speziellen Maßnahmen getroffen – bis auf die deklaratorischen Ergänzungen in einigen Gesetzesnovellen, wonach das betreffende Gesetz u.a. der Umsetzung der MindestlohnRL dient (so etwa der Entwurf von § 382 Z. 29 des Vergaberechtsgesetzes 2026). Auf untergesetzlicher Ebene wurde etwa zwecks Umsetzung von Art. 10 der RL³⁷ die *Statistik Austria* mit der Erstellung des Berichts beauftragt. Dieser Bericht³⁸ verweist auch auf eine ministerielle Arbeitsgruppe unter Beziehung der Sozialpartner, die den Schwellenwert zur Abgrenzung von Niedriglöhnen mit zwei Dritteln des Medianlohns festgelegt hat.

In der Literatur vertritt die herrschende Meinung durchaus, dass bei nicht durch Tarifverträge festgesetzten Lohnuntergrenzen die Bestimmungen der RL zu gesetzlichen Mindestlöhnen zur Anwendung kommen und dementsprechend Kriterien und Referenzwerte erforderlich wären. Dabei wird vor allem auf die Mindestlohn tarife (etwa für Heimarbeit oder Hausangestellte) und das Lehrlingseinkommen verwiesen, die allesamt strikt subsidiär sind³⁹ und durch das Bundesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsförderung festgesetzt werden. Dieses handelt zwar auf Antrag von tarifvertragsfähigen Körperschaften und ist auch – ähnlich wie die deutsche MLK – jeweils zur Hälfte auf Vorschlag beider Seiten der Sozialpartnerschaft besetzt; die Mitglieder handeln jedoch nicht als Vertreter*innen dieser Organisationen, wodurch die Beschlüsse wohl auch nicht als Tarifvertrag gelten können.⁴⁰ Auch beim Schutz vor unrechtmäßigen Eingriffen Dritter und des Verhandlungspartners (Art. 4 Buchst. c und d sowie Art. 12 der RL) wird zum Teil Umsetzungsbedarf gesehen – allenfalls zur Klarstellung und Verdeutlichung.⁴¹

Bisher hat es keine Reformen in diesem Sinne gegeben; weder das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)⁴² noch die Geschäftsordnung des Bundesinstitutes enthalten einen vorhersehbaren Rahmen mit festgelegten Referenzwerten für die Festsetzung von Lohnuntergrenzen. Das Urteil des EuGH dürfte der Diskussion, ob ein solcher erforderlich wäre, verstärkte Dringlichkeit verleihen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

³⁶ Dazu Brameshuber, ZAS 2024, 237.

³⁷ Zu deren Notwendigkeit vgl. Glassner/Hofmann, Austria, in: Müller (Hrsg.), *Collective bargaining and minimum wage regimes in the European Union. The transposition of the EU Directive on Adequate Minimum Wages in the EU27*, ETUI 2025, 7.

³⁸ Bericht zum Artikel 10 der EU-Mindestlohnrichtlinie. Abrufbar unter https://www.sozialministerium.gv.at/dam/jcr:58bad9a9-3540-4dda-b879-979a62f6274c/Bericht_Mindestlohnrichtlinie.pdf.

³⁹ Etwa bestimmt § 22 Abs. 3 ArbVG, dass die Festsetzung eines Mindestlohn tarifs nur dann zulässig ist, wenn TV-fähige Körperschaften auf AG-Seite nicht bestehen. Beim Lehrlingseinkommen ist Voraussetzung, dass kein TV besteht (§ 26 Abs. 1 ArbVG).

⁴⁰ Vgl. Grillberger, WBI 2023, 73, 77; Dullinger, ZAS 2024, 23 ff.; Rußegger, DRD 2024, 12 ff.; a.A. Maska, ASoK 2025, 2 ff.

⁴¹ Dullinger, ZAS 2024, 23, 25, 27.

⁴² Abrufbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008329>.

III. Anmerkung zum EGMR



Telekommunikationsdaten von Beschäftigten unterliegen als personenbezogene Daten dem Schutz von Art. 8 EMRK

– Anmerkung zu EGMR v. 06.11.2025 – Nr. 46704/16 – Guyvan / Ukraine

von *Klaus Lörcher*, Frankfurt a.M.

Zitiervorschlag: Lörcher, HSI-Report 4/2025, S. 12.

mit Hinweisen zur **Bedeutung** der Entscheidung für das **ukrainische Recht** (unter Abschnitt 5.)¹

von a.o. Prof. Dr. Ivan Yatskevych, Nationale Universität Kiew-Mohyla-Akademie

Zitiervorschlag: Yatskevych, HSI-Report 4/2025, S. 17.

Telekommunikationsdaten von Beschäftigten stehen unter dem Schutz von Art. 8 EMRK. Die Verneinung ihres Charakters als „personenbezogene Daten“ stellt eine Verletzung dar.

1. Sachverhalt

Der Fall betrifft die Verarbeitung von Daten im Zusammenhang mit einem vom Arbeitgeber bezahlten Mobiltelefon.

Der Beschwerdeführer hatte ursprünglich sein privates Mobiltelefon auch als Arbeitnehmer benutzt. Der Arbeitgeber hatte später die (Kosten für die) Handy-Nummer „übernommen“, jedoch für den Gebrauch verschiedene Vorgaben festgelegt (insbesondere Modalitäten der Kostenrestitution im Fall privater Nutzung). Da die Telefonrechnungen des Beschwerdeführers für den Arbeitgeber darauf hindeuteten, dass er während seiner Zeiten am Arbeitsplatz internationale Roamingdienste auf seinem Diensttelefon genutzt hatte, wurde eine interne Untersuchung eingeleitet. Im Rahmen dieser Untersuchung forderte der Arbeitgeber im Jahr 2015 den Mobilfunkbetreiber auf, ihm detaillierte Informationen über bestimmte Anrufe vom Mobiltelefon des Beschwerdeführers zu übermitteln. Der Betreiber stellte diese Informationen zur Verfügung, die folgende Angaben zu den Verbindungen enthielten:

- Datum und Uhrzeit der Verbindung,
- ob es sich um einen eingehenden oder ausgehenden Anruf handelte,
- die für die Roamingdienste genutzte ausländische Telefongesellschaft,
- das Land, in dem die Roamingdienste genutzt wurden,
- die Telefonnummer, zu der oder von der aus die Verbindung mit dem Mobiltelefon des Beschwerdeführers hergestellt wurde,
- ob es sich um einen Sprachanruf oder eine Textnachricht handelte, sowie
- die Dauer der Anrufe.

¹ Aus dem Englischen übersetzt von Antonia Seeland, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI).

Eine Klage des Beschwerdeführers gegen seinen Arbeitgeber² blieb letztlich erfolglos, da die Instanzgerichte und abschließend auch der Oberste Gerichtshof feststellten, dass die fraglichen Informationen über die vom Diensthandy des Beschwerdeführers genutzten internationalen Roamingdienste keine personenbezogenen Daten darstellten.

Unter Berufung auf Art. 8 EMRK rügt der Beschwerdeführer mit der vorliegenden Menschenrechtsbeschwerde, dass die Gerichte sein Recht auf Privatsphäre im Zusammenhang mit der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten durch seinen Arbeitgeber nicht geschützt hätten.

2. Entscheidungsgründe

1.1. Zur Zulässigkeit

Die Regierung rügte vor allem die Nichtigkeit des innerstaatlichen Rechtswegs, weil der Beschwerdeführer nur gegen den Arbeitgeber, nicht jedoch auch gegen den Betreiber vorgegangen sei (Rn. 23). Der Gerichtshof weist darauf hin, dass die Regierung nicht erläutert habe, wie sich die Beteiligung auf die Entscheidung hätte auswirken können, insbesondere nachdem der Betreiber als Drittintervent beteiligt worden war (Rn. 25). Dieser Einwand wurde also zurückgewiesen (Rn. 26).

1.2. Zur Begründetheit

Zunächst prüft der EGMR die **Anwendbarkeit** von Art. 8 EMRK. Generell bekräftigt der Gerichtshof, dass der Begriff „Privatleben“ ein weit gefasster und sich weiterentwickelnder Begriff sei, der über die Privatsphäre einer Person hinausgehe und in gewissem Maße auch ihre Interaktionen im öffentlichen und beruflichen Umfeld umfasse.³ Der Begriff „Privatleben“ umfasse u.a. Informationen über den Aufenthaltsort einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt (Rn. 30).⁴

Konkret verweist er auf den persönlichen Charakter der Daten, wie beispielsweise den Aufenthaltsort des Beschwerdeführers in einem bestimmten Land zu einem bestimmten Zeitpunkt. Diese Informationen sowie Informationen über die Empfänger*innen seiner Anrufe konnten somit als seine personenbezogenen Daten charakterisiert werden (Rn. 31), wodurch der Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK eröffnet war (Rn. 32).

Zur Prüfung einer Verletzung von Art. 8 EMRK stellt der Gerichtshof zunächst die **allgemeinen Prüfungsgrundsätze** dar. Zunächst stellt er fest, dass es sich hier wegen der Auseinandersetzung zwischen privatem Arbeitgeber und (s)einem Beschäftigten nicht um die (negative) Verpflichtung des Staates, eine Verletzung zu unterlassen, handele (Rn. 33). Dennoch könne es positive Verpflichtungen (vergleichbar mit „Schutzpflichten“) geben, die mit der wirksamen Achtung des Privat- oder Familienlebens verbunden seien. Diese Verpflichtungen könnten die Verabschiedung von Maßnahmen erfordern, die die Achtung des Privatlebens auch im Bereich der Beziehungen zwischen Einzelpersonen gewährleisten sollen. Der Staat könne somit in die

² Vor dem Hintergrund der Klageeinreichung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis wird es letztlich nicht wirklich erstaunen, dass der Beschwerdeführer kurz danach „wegen unentschuldigter Abwesenheit vom Arbeitsplatz“ gekündigt wurde (Rn. 13).

³ Unter Verweis auf EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – López Ribalda u.a. / Spanien, Rn. 87-91, mit weiteren Verweisen; s. dazu Lörcher, HSI-Newsletter 4/2019, S. 12; erweitert in AuR 2020, 100.

⁴ Unter Verweis auf EGMR v. 02.09.2010 – Nr. 35623/05 – Uzun / Deutschland, (*mutatis mutandis*), Rn. 51-52; EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 26968/16 – Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo / Portugal, Rn. 95-96.

Verantwortung genommen werden, wenn die beanstandeten Tatsachen darauf zurückzuführen seien, dass er es versäumt habe, den Betroffenen die Ausübung eines in Art. 8 EMRK verankerten Rechts zu gewährleisten (Rn. 34).⁵

Auch wenn die Grenzen zwischen den positiven und negativen Verpflichtungen des Staates nach der Konvention sich nicht genau definieren lassen würden, seien die anwendbaren Grundsätze dennoch ähnlich. In beiden Fällen sei insbesondere auf eine gerechte Abwägung zu achten, die zwischen den widerstreitenden privaten und öffentlichen Interessen hergestellt werden müsse. Dabei sei in jedem Fall der Beurteilungsspielraum des Staates zu berücksichtigen (Rn. 35). Das bedeute, dass es verschiedene Möglichkeiten gebe, die Achtung des Privatlebens zu gewährleisten. Außerdem hänge die Art der staatlichen Verpflichtung von dem jeweiligen streitgegenständlichen Aspekt des Privatlebens ab. Unter bestimmten Umständen erfordere die Erfüllung der durch Art. 8 EMRK auferlegten positiven Verpflichtungen, dass der Staat einen Rechtsrahmen zum Schutz des betreffenden Rechts schaffe (Rn. 36). Dazu verweist der Gerichtshof auf seine bisherige Rechtsprechung⁶, in der er Kriterien festgelegt habe, die bei der Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind (Rn. 37).⁷ Es sei Aufgabe der nationalen Gerichte, die Verhältnismäßigkeitsprüfung vorzunehmen und auf die relevanten Datenschutzfragen einzugehen. Sei dies nicht der Fall, verletze das Art. 8 EMRK (Rn. 38).⁸

Bei der **Anwendung** dieser Grundsätze hätte der Arbeitgeber zwar die Daten zur Feststellung, welche Anrufe und Nachrichten unter die Kategorie der geschäftlichen Kommunikation fielen und ob deren Kosten daher von der Firma oder vom Beschwerdeführer zu tragen waren, vom Betreiber verlangen können. Sie seien aber mit ganz anderem und damit nicht zusammenhängendem Zweck angefordert worden: Sie hätten nämlich Aufschluss über den Aufenthaltsort des Beschwerdeführers im Ausland an bestimmten Tagen geben sollen. Darüber hinaus hätten die fraglichen Daten Informationen über die Telefonnummern, mit denen der Beschwerdeführer in Kontakt gestanden habe, und über die Länder, in denen Roaming-Dienste erbracht worden seien, umfasst, obwohl diese Informationen nach eigenem Eingeständnis der Behörden für die Feststellung, ob sich der Beschwerdeführer an seinem Arbeitsplatz aufgehalten habe oder nicht, nicht erforderlich waren. Die Erhebung und Verarbeitung von Daten in dieser Weise habe die Privatsphäre des Beschwerdeführers beeinträchtigt („affected“). Ob eine solche Erhebung und Verarbeitung im Lichte der *Bărbulescu*-Kriterien⁹ gerechtfertigt gewesen sei, sei in erster Linie eine von den innerstaatlichen Gerichten zu beantwortende Frage. Diese hätten diese Frage jedoch nicht umfassend geprüft, sondern nur festgestellt, dass die von der Firma P. vom Mobilfunkbetreiber erhaltenen Informationen keine personenbezogenen Daten des Beschwerdeführers betroffen hätten (Rn. 39). So sei dem Beschwerdeführer die Möglichkeit genommen worden, die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung anhand der *Bărbulescu*-Kriterien gerichtlich überprüfen zu lassen. Der Staat habe daher seine positiven Pflichten nicht erfüllt (Rn. 40) und dadurch Art. 8 EMRK verletzt (Rn. 41).

Da der Beschwerdeführer keinen Antrag auf eine angemessene Entschädigung gestellt habe, brauche darüber nicht entschieden werden (Rn. 42).

⁵ Wieder unter Verweis auf *López Ribalda u.a. / Spanien*, Fn. 3, Rn. 110, mit weiteren Verweisen.

⁶ EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*, Rn. 121; s. dazu Sagan, *HSI-Newsletter 3/2017*, S. 9; Tischitz, jusIT 2017/81, 200; Herler/Tischitz, jusIT 2018/1; Lörcher, AuR 2020, 100.

⁷ Allgemeiner dazu Lörcher, Europäische Menschenrechtskonvention und elektronische Überwachung am Arbeitsplatz, in: FS Klebe, 2018, 271.

⁸ Unter Verweis auf EGMR v. 06.04.2021 – Nr. 5434/17 – *Liebscher / Österreich*, Rn. 64-69.

⁹ EGMR, *Bărbulescu / Rumänien*, Fn. 6, Rn. 119-123.

3. Kommentar

Dem Urteil des EGMR ist im Ergebnis und der Begründung zuzustimmen. Trotzdem erscheinen die folgenden Bemerkungen veranlasst:

1.3. Zum Verfahren

Vorab scheint eine Bemerkung zur Dauer des Verfahrens angebracht: Um diesen Fall zu entscheiden, der letztlich auf einen einfachen Grund hinausläuft (die grundsätzliche Verneinung des Schutzes personenbezogener Daten), hat der Gerichtshof über neun Jahre gebraucht. Seine eigenen Kriterien zur unzulässigen Verfahrensdauer zugrunde gelegt, müsste er eigentlich zu (s)einer Verletzung des Verbots überlanger Verfahren gem. Art. 6 Abs. 1 EMRK kommen. Dies ist sicher zu einem großen Teil auf die Priorisierungspolitik¹⁰ zurückzuführen, nach der Fälle, die Art. 8 EMRK betreffen, grundsätzlich nicht prioritär behandelt werden. Für die Praxis haben solche Fälle jedoch erhebliche Bedeutung. Deshalb hat der Gerichtshof die Kategorie der sog. „impact cases“¹¹ geschaffen, die trotz mangelnder Priorität, aber wegen ihrer allgemeinen Bedeutung dennoch schneller behandelt werden. Es bleibt zu hoffen, dass sich derartige Verfahrensdauern nicht wiederholen.

1.4. Zur Bedeutung des internationalen Rechts

Im Hinblick auf internationales Recht ist zunächst einmal interessant, dass auf das Europarats-Übereinkommen Nr. 108 zum Datenschutz¹² verwiesen wird.¹³ Andere internationale Instrumente, die im *Bărbulescu*-Urteil ausführlich zitiert worden waren, werden jedoch nicht genannt. Dies kann letztlich nicht verwundern, da in der Begründung nicht einmal das Europarats-Übereinkommen eine Rolle spielt. Es hätte aber nahegelegen, zumindest die Definition der personenbezogenen Daten (Art. 2) in Bezug zu nehmen. Denn der entscheidende Punkt in der Begründung ist, dass die Telekommunikationsdaten als personenbezogene Daten qualifiziert werden (und damit dem Schutz von Art. 8 EMRK unterliegen). So hätte die Begründung noch überzeugender ausfallen können.

1.5. Zur Begründung

Dass die innerstaatlichen Gerichte den Charakter der Telekommunikationsdaten als „personenbezogene Daten“ verneinten, machte es dem Gerichtshof leicht, eine Verletzung von Art. 8 Abs. 1 EMRK festzustellen.

Zunächst fällt jedoch die sehr ausführliche Darstellung der Grundsätze (Rn. 33-38) einschließlich der Beschreibung inhaltliche Beurteilungskriterien („*Bărbulescu*-Kriterien“; Rn. 36-38) auf, obwohl sie für die Lösung des Falls letztlich irrelevant sind. Das könnte verschiedene Gründe haben. Einmal könnte es dafür sprechen, dass es in einem früheren Stadium der Beratung noch auf den Abwägungsprozess anzukommen schien, während die endgültige Lösung dann nur noch auf die – konventionswidrige – Verneinung der Eigenschaft der Mobilfunkdaten als personenbezogen Daten abstellt. Eine Abwägung war also nicht mehr notwendig. Diese Einschätzung ließe sich eventuell noch dadurch stützen, dass die ursprünglich an die Parteien

¹⁰ ECtHR, The Court's Priority Policy, Fassung v. 27.05.2017.

¹¹ ECtHR, The European Court of Human Rights is launching a new case processing strategy, 17.03.2021.

¹² Übereinkommen zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten v. 28.01.1981 (SEV (Sammlung der Europaratsverträgen) Nr. 108); amtliche Übersetzung Deutschlands: <https://rm.coe.int/1680078b38>. Dieses Übereinkommen ist von 55 Staaten ratifiziert u.a. von der Ukraine am 30.09.2010 und von Deutschland am 19.06.1985: Chart of signatures and ratifications of Treaty 108.

¹³ Protokoll zur Änderung des Übereinkommens zum Schutz des Menschen bei der automatischen Verarbeitung personenbezogener Daten v. 10.10.2018, SEV Nr. 223, das u.a. der EU einen Beitritt ermöglicht; amtliche Übersetzung Deutschlands: <https://rm.coe.int/168098b1be>; s. zum Stand der Ratifizierung: Chart of signatures and ratifications of Treaty 223.

gerichtete Frage im Wesentlichen auf die erforderliche Abwägung nach Art. 8 Abs. 2 EMRK ausgerichtet schien.¹⁴

Ob zum zweiten das Fehlen eines klaren, präzisen und vorhersehbaren Rechtsrahmens mit angemessenen Schutzvorkehrungen für den Arbeitnehmer der Hauptgrund für die Feststellung einer Verletzung von Art. 8 EMRK sei,¹⁵ erscheint sehr fraglich. Darauf ist der Gerichtshof nämlich nicht näher eingegangen. Noch problematischer erscheint allerdings die sehr verallgemeinernde Bewertung des Urteils, dass die „Kommunikationsüberwachung durch den Arbeitsgeber bei Diensthandys unzulässig“¹⁶ sei. Denn der Gerichtshof stellt „nur“ fest, dass dem Beschwerdeführer die Möglichkeit genommen worden sei, die Zulässigkeit gerichtlich überprüfen zu lassen (Rn. 40).

Insgesamt lässt sich dennoch festhalten, dass der Gerichtshof genau darauf schaut, ob die im *Bărbulescu*-Urteil aufgestellten Kriterien für eine zulässige Überwachung von Beschäftigten überhaupt geprüft wurden und, bejahendenfalls, ob sie eingehalten wurden.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Telekommunikationsdaten in Bezug auf Endnutzer*innen sind „personenbezogene Daten“ und generell nach dem BDSG und speziell nach § 26 (Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses) geschützt. Eine Situation wie im vorliegenden Fall, nach der Gerichte die Qualifizierung von Telekommunikationsdaten als „personenbezogene Daten“ verneint haben, erscheint demnach nicht vorstellbar. Hinzu kommt der in § 3 Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG) näher geregelte Schutz des Fernmeldegeheimnisses sowie der strafrechtliche Schutz in § 206 StGB (Verletzung des Post- oder Fernmeldegeheimnisses). Außerdem hat es sich im vorliegenden Fall auch noch um eine grundsätzlich erlaubte private Nutzung des Mobiltelefons gehandelt. Vor diesem Hintergrund drängt sich also keine unmittelbare Bedeutung für das deutsche Recht auf.

Jedoch bietet dieses Urteil Anlass, den menschenrechtlichen Gehalt des Schutzes der Arbeitnehmer*innen nach Art. 8 EMRK im Hinblick auf das Beschäftigungsverhältnis allgemein und den Beschäftigtendatenschutz überhaupt zur Kenntnis zu nehmen oder auf jeden Fall stärker zu berücksichtigen. Die dafür einschlägigen Grundsätze sind in den Rn. 33-38 zusammengefasst.

Als ein Beispiel für die nicht ausreichende menschenrechtliche Orientierung kann die BAG-Rechtsprechung gelten, die eine Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verneint, „wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen“.¹⁷ Denn in der Begründung verwies das BAG u.a. auf Folgendes:

„Für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts kommt es zudem nicht darauf an, ob – wie die Rechtsbeschwerde geltend macht – eine Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones als sozialadäquat anzusehen und ein entsprechendes Verbot mit Blick

¹⁴ „Has there been an interference with the applicant's right to respect for his private life or his correspondence, within the meaning of Article 8 § 1 of the Convention? If so, was that interference in accordance with the law and necessary in terms of Article 8 § 2 (see, mutatis mutandis, *Copland v. the United Kingdom*, no. 62617/00, §§ 41-49, ECHR 2007-I, and *Bărbulescu v. Romania* [GC], no. 61496/08, §§ 119-123, 5 September 2017.” s. Veröffentlichung der an die Parteien zugesetzten Frage am 19.12.2022 (<https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-221956>).

¹⁵ So in den „Conclusions“ im Beitrag: ECHR Rules on Employee Data Privacy: The Guyvan v. Ukraine Judgment, Legal-Post.eu, 09.11.2025, <https://www.legalpost.eu/2025/11/echr-rules-on-employee-data-privacy.html> (zuletzt abgerufen am 15.01.2026).

¹⁶ *Jahnel/Thiele*, jusIT 2025/274.

¹⁷ BAG v. 17.10.2023 – 1 ABR 24/22.

auf seinen Umfang deshalb individualrechtlich unzulässig ist oder das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer verletzt.“¹⁸

Bei dieser Argumentation wird nämlich der menschenrechtliche Schutz des Privatlebens (Art. 8 EMRK) ausgeblendet. Auch wenn damit nicht gesagt sein soll, dass letzterer ein Mitbestimmungsrecht erfordere, sollte zumindest die menschenrechtliche Dimension in der Abwägung bzw. Zuordnung (Arbeits- oder Ordnungsverhalten) mitberücksichtigt werden.

Dies gilt auch ganz allgemein für den Beschäftigtendatenschutz. Gerade wenn der Datenschutz generell unter Druck steht („Entbürokratisierung“), ist an die aus Art. 8 EMRK folgenden Schutzwürdigkeiten zu erinnern. Dementsprechend wird bei der erforderlichen Regelung eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes allgemein und vor allem auch bei den einzelnen Regelungen auf die menschenrechtliche Dimension (als Mindestschutz) zu achten sein.¹⁹

5. Bedeutung für das ukrainische Recht

Der vorliegende Fall bezieht sich auf die einschlägigen Vorschriften des ukrainischen Rechts, einschließlich der Verfassung der Ukraine (Art. 32 (Unverletzlichkeit des Privat- und Familienlebens) und Art. 34 (Gedanken- und Meinungsfreiheit; Recht auf freie Sammlung, Nutzung und Verbreitung von Informationen))²⁰, die verbindliche Auslegung der Art. 32 und 34 der Verfassung der Ukraine durch das ukrainische Verfassungsgericht und das Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten.²¹ Die Entscheidung nimmt jedoch keinen Bezug zum Arbeitsgesetzbuch der Ukraine²², da dieses den Schutz personenbezogener Daten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen nicht regelt (in der zum Zeitpunkt der Antragstellung beim EGMR geltenden Fassung). Daher besteht ein großer Regelungsbedarf bezüglich der Rechte und Befugnisse der Arbeitgeber*innen zur Überwachung der Kommunikation der Arbeitnehmer*innen während der Arbeitszeit, am Arbeitsplatz und hinsichtlich der Arbeitsmittel.

Gemäß Art. 9 der Verfassung der Ukraine sind die vom ukrainischen Parlament ratifizierten internationalen Verträge, die EMRK und das Europarats-Übereinkommen Nr. 108 zum Datenschutz, Teil der nationalen Gesetzgebung.

Gemäß Art. 17 des Gesetzes über die Vollstreckung von Urteilen und die Anwendung der Rechtsprechung des EGMR²³ wenden die ukrainischen Gerichte die Rechtsprechung des EGMR als Rechtsquelle in ihren Verfahren an. Dies bezieht sich nicht nur auf Urteile, in denen die Ukraine selbst Beklagte war, sondern auf jede relevante Rechtsprechung. Daher müssen die ukrainischen Gerichte die vorliegende Entscheidung in der Rs. *Guyvan / Ukraine* bei der Anwendung der EMRK sowie andere Rechtsprechungen des EGMR berücksichtigen.

Dieser Fall verdeutlicht erneut die Notwendigkeit der Rechtssicherheit bei der Abgrenzung zwischen privater und geschäftlicher Kommunikation von Arbeitnehmer*innen sowie den Spielraum der Arbeitgeber*innen bei der Kontrolle beispielsweise der Telefonate, der Korrespondenz oder des Aufenthaltsorts ihrer Arbeitnehmer*innen. Das derzeitige Arbeitsgesetzbuch der Ukraine (verabschiedet 1971 mit zahlreichen Änderungen) behandelt leider nicht die

¹⁸ Ebd. Rn. 23.

¹⁹ Ein allgemeiner Hinweis wie im Sachverständigenbericht zum Beschäftigtendatenschutz: „Auf internationaler Ebene wird zudem mit Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) der Wert des Persönlichkeitsschutzes als „Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens“ hervorgehoben, das sich auch auf die Rechtsbeziehungen zwischen Privaten auswirkt.“(BMAS (Hrsg.) Bericht des unabhängigen, interdisziplinären Beirats zum Beschäftigtendatenschutz, 19.01.2022, S. 5) wird sicher nicht ausreichen.

²⁰ Abrufbar unter: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

²¹ Abrufbar unter: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/2297-17#Text>.

²² Abrufbar unter: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/322-08#Text>.

²³ Abrufbar unter: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/3477-15#Text>.

Frage des Rechts der Arbeitnehmer*innen auf Privatsphäre am Arbeitsplatz, obwohl die ukrainischen Gerichte die einschlägige Rechtsprechung des EGMR zu diesen Fragen als Rechtsquelle anwenden. Die jüngsten Änderungen des Arbeitsgesetzbuches enthalten jedoch Vorschriften zum Recht auf Privatsphäre von Hausangestellten (Art. 173-4, hinzugefügt durch das Gesetz Nr. 3680-IX vom 25.04.2024).²⁴

Wie oben erwähnt, hat sich auch das Verfassungsgericht der Ukraine mit dem Recht auf Achtung des Privatlebens befasst. Allerdings hat der ukrainische Gesetzgeber die Arbeitsgesetze nicht auf die Beziehungen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen in Bezug auf das Recht auf Achtung des Privatlebens am Arbeitsplatz ausgeweitet. Auch das Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten schenkt diesem Aspekt keine allzu große Beachtung.

Der am 19.01.2026 im ukrainischen Parlament eingeführte Entwurf des neuen Arbeitsgesetzbuchs²⁵ widmet dem Recht auf Achtung des Privatlebens am Arbeitsplatz mehr Aufmerksamkeit. Im Gegensatz zum aktuellen Arbeitsgesetzbuch der Ukraine umfasst der Entwurf in Art. 26 (Grundrechte der Arbeitnehmer*innen) das Recht auf Achtung der Würde und Ehre der Arbeitnehmer*innen, die Vertraulichkeit personenbezogener Daten und deren Schutz. Darüber hinaus gehört gem. den Bestimmungen von Art. 30 des Entwurfs „die Gewährleistung des Schutzes und der Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer gemäß dem gesetzlich festgelegten Verfahren“ zu den Hauptaufgaben der Arbeitgeber*innen.

Der Entwurf des Arbeitsgesetzbuchs enthält Vorschriften zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz, die in Übereinstimmung mit der EGMR-Rechtsprechung und den Konventionen des Europarats ausgearbeitet wurden.²⁶ Konkret sind eindeutige Vorschriften zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz der Arbeitnehmer*innen, die sich auf dem Gelände oder im Gebiet der Arbeitgeber*innen befinden (Art. 35), sowie für die Überwachung der Arbeitskorrespondenz und/oder Dokumente (Dateien) der Arbeitnehmer*innen, die auf technischen Mittel der elektronischen Kommunikation der Arbeitgeber*innen erstellt und gespeichert werden und von Arbeitnehmer*innen zur Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben verwendet werden (Art. 36), vorgesehen. Eine solche Überwachung darf jedoch nur dann eingesetzt werden, wenn es unmöglich ist, alternative Methoden zur Überwachung der Arbeitsleistung anzuwenden. Ein solcher Eingriff in die Privatsphäre der Arbeitnehmer*innen ist eine extreme Form der Kontrolle durch Arbeitgeber*innen. Auf Verlangen der Arbeitnehmer*innen müssen Arbeitgeber*innen den erforderlichen Ausschnitt der Videoaufzeichnung zur Verfügung stellen. Die Überwachung der Arbeitskorrespondenz und/oder von Dokumenten (Dateien) darf das Recht der Arbeitnehmer*innen auf Achtung ihres Privat- und Familienlebens nicht verletzen. *M. Shumylo & Y. Simutina* heben in einer Veröffentlichung zur Überwachung der Korrespondenz von Arbeitnehmer*innen durch Arbeitgeber*innen die falsche Absicht der Verfasser*innen des Gesetzesentwurfs hervor, private und geschäftliche Korrespondenz gleichzustellen.²⁷ Dasselbe gilt für Telefonate am Arbeitsplatz, wie der Fall *Guyvan / Ukraine* zeigt. Das Eindringen der Arbeitgeber*innen in das Privatleben der Arbeitnehmer*innen muss den Anforderungen der materiellen Beurteilungskriterien („Bărbulescu-Kriterien“) entsprechen, da diese letztendlich von den Ge-

²⁴ Hausangestellte müssen mit Respekt für ihre Ehre und Würde behandelt werden, und ihr Privatleben darf nicht beeinträchtigt werden (Art. 173-4, Arbeitsgesetzbuch der Ukraine). Darüber hinaus haben Hausangestellte das Recht, den Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber einseitig zu kündigen, wenn ein Mitglied des Haushalts schuldhafte Handlungen gegen sie begeht, die die Ehre oder Würde der Hausangestellten verletzen oder in ihr Privatleben eingreifen (Art. 173-6, Arbeitsgesetzbuch der Ukraine); abrufbar unter: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1939>.

²⁵ Abrufbar unter: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>.

²⁶ *Shumylo/Simutina*, Wissenschaftliches Bulletin der Nationalen Universität Uschgorod – Serie: Pravo 2025, 222, <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/336196> (zuletzt abgerufen am 14.01.2026).

²⁷ *Shumylo/Simutina*, Wissenschaftliches Bulletin der Nationalen Universität Uschgorod – Serie: Pravo 2025, 446, <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/341287> (zuletzt abgerufen am 14.01.2026).

richten anzuwenden sind. Die Gerichte haben in diesem Fall keine materielle Beurteilung vorgenommen und damit eine Verletzung des durch Art. 8 EMRK garantierten Rechts auf Achtung des Privatlebens des Arbeitnehmers zugelassen.

Laut einer zuvor veröffentlichten Einschätzung von *Prof. Dr. Drozdov* und *Prof. Drozdova*²⁸ zu den Auswirkungen des *Falls Guyvan / Ukraine* auf die Ukraine lassen sich folgende Lehren ziehen:

1. Für Gerichte:
 - i. eine klare Verhältnismäßigkeitsprüfung durch die Brille von „*Bărbulescu*“ in allen Fällen von Überwachung am Arbeitsplatz,
 - ii. Überprüfung weniger eingreifender Alternativen (aggregierte Daten, verkürzte Zeiträume, gehashte Nummern),
 - iii. Berücksichtigung des Zugangs der Arbeitnehmer*innen zu den erhobenen Daten und Verfahrensgarantien
2. Für Arbeitgeber*innen:
 - i. schriftliche Überwachungsrichtlinien (Zweck, Umfang, Aufbewahrungsfristen, Zugang, Vermeidung von Interessenkonflikten),
 - ii. separate Vorabinformation der Arbeitnehmer*innen,
 - iii. Datenschutz-Folgenabschätzungen (DPIA) und Bewertungen berechtigter Interessen (LIA) zur Risikobewertung,
 - iv. Datenminimierung und Zugriffsprotokolle,
 - v. regelmäßige Überprüfung der Notwendigkeit von Maßnahmen und Schulung des Personals
3. Für Gesetzgeber und Regulierungsbehörden:
 - i. Aktualisierung der methodischen Leitlinien zur Überwachung in Arbeitsbeziehungen (nach Maßstab von „*Bărbulescu*“ und „*Guyvan*“),
 - ii. Stärkung der Verfahrensgarantien für den Zugang zu Daten und der gerichtlichen Überprüfung

In Anlehnung an diese Empfehlungen zu den Schlussfolgerungen, die die Ukraine ziehen sollte, und in Ergänzung dazu möchte ich die Notwendigkeit klarer rechtlicher Vorschriften für den Umgang mit Fragen der Unterscheidung zwischen privater und geschäftlicher Kommunikation am Arbeitsplatz betonen. Das bevorstehende neue Arbeitsgesetzbuch der Ukraine könnte in dieser Frage für mehr Rechtssicherheit sorgen. Meiner Meinung nach liegt das Hauptproblem hier nicht im Bereich des Arbeitsrechts, sondern vielmehr in der allgemeinen Haltung und der Erfüllung der positiven Verpflichtung des Staates im Bereich des Rechts auf Schutz des Privatlebens in der Ukraine. Die Gerichte sollten in solchen Fällen eine materielle Beurteilung auf der Grundlage der bestehenden Bestimmungen der Verfassung, der regulären Gesetze und der Rechtsprechung des EGMR vornehmen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

²⁸ *Drozdov/Drozdova*, Positive Verpflichtungen des Staates zu Schutz der privaten Lebenssphäre im Bereich der Arbeitsbeziehungen: Analyse der Entscheidung des EGMR in der Sache „Guyvan gegen die Ukraine“, Praxis des EGMR. Ukrainischer Aspekt (2025), https://www.echr.com.ua/wp-content/uploads/2025/11/Guyvan_v_Ukraine_DROZDOVY.pdf (zuletzt abgerufen am 14.01.2026).

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von

Dr. Ernesto Klengel, Sandrina Hurler und Helene Langbein, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI), Frankfurt a. M.

1. Allgemeine Fragen

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 11.11.2025 – C-19/23 – Dänemark / Parlament und Rat

Rechtsvorschriften: Art. 4, 5 Abs. 2 und 3 MindestlohnRL (EU) 2022/2041; Art. 153 AEUV

Schlagworte: Regelungskompetenz der EU – Mindestlohn – Förderung der Tarifbindung – Bereichsausnahme – Arbeitsentgelt – Koalitionsfreiheit

Kernaussagen: Die verpflichtende Berücksichtigung der Kriterien in Art. 5 Abs. 2 der MindestlohnRL (Kaufkraft, allgemeines Lohnniveau und -verteilung, Wachstumsrate der Löhne, Produktivitätsniveaus und -entwicklungen) sowie das Verbot in Art. 5 Abs. 3 MindestlohnRL, wonach Indexierungsmechanismen nicht zur Senkung des gesetzlichen Mindestlohns führen dürfen, betreffen die Bereichsausnahme für „Arbeitsentgelt“ in Art. 153 Abs. 5 AEUV. Die Vorschriften liegen daher außerhalb der Rechtssetzungskompetenz der EU und werden für nichtig erklärt. Im Übrigen bleibt die MindestlohnRL in Kraft.

Erläuterungen: Der Unionsgesetzgeber hat sich bei dem Erlass der MindestlohnRL auf die Regelungskompetenz in Art. 153 Abs. 2 lit. b) i.V.m. Abs. 1 Buchst. b) AEUV gestützt. Diese ermächtigt die EU, Mindestvorschriften im Bereich „Arbeitsbedingungen“ zu erlassen, welche jedoch gem. Art. 153 Abs. 5 AEUV Bereichsausnahmen – vorliegend sind insbesondere das „Arbeitsentgelt“ und die „Koalitionsfreiheit“ von Bedeutung – unterliegt. Diese Ausnahmen sind eng auszulegen, insbesondere sind nur unmittelbare Eingriffe in die Festlegung der Arbeitsentgelte von der Regelungskompetenz ausgenommen. Ein solcher Eingriff kann in Hinblick auf Art. 4 MindestlohnRL nicht angenommen werden, da er den weiten Gestaltungsspielraum der Sozialpartner bei der Aushandlung und dem Abschluss von Tarifverträgen wahrt. Art. 4 MindestlohnRL berührt auch die Koalitionsfreiheit nicht, da er auf die Förderung von Tarifvertragsabschlüssen und gerade nicht unmittelbar auf die Gründung, die Arbeitsweise und die Verwaltung von Vereinigungen gerichtet ist.

Art. 5 MindestlohnRL belässt den Mitgliedsstaaten einen weiten Beurteilungsspielraum hinsichtlich des Begriffs der „Angemessenheit“ der Löhne und verfolgt einen lediglich allgemein formulierten, verfahrensrechtlichen Ansatz, der den Arbeitnehmer*innen keine unmittelbaren Ansprüche gegen die Mitgliedstaaten zugesteht. Darin sieht der Gerichtshof grundsätzlich keinen Eingriff in das „Arbeitsentgelt“. Gemäß Art. 5 Abs. 1 S. 5 MindestlohnRL müssen die Kriterien des Art. 5 Abs. 2 MindestlohnRL in das Verfahren zur Bestimmung des Mindestlohns einfließen – dies stelle laut dem EuGH dagegen einen direkten Eingriff dar. Obwohl der nationale Gesetzgeber weitere Kriterien einfließen und schwerer gewichten könne, habe der europäische Gesetzgeber Anforderungen gestellt, die sich auf Bestandteile der Löhne beziehen und sich unmittelbar auf die Höhe der Löhne auswirken. Auch im Verschlechterungsverbot in Art. 5 Abs. 3 sieht der Gerichtshof einen direkten Eingriff in die Festlegung der Arbeitsentgelte

und somit eine Überschreitung der Regelungskompetenz des Unionsgesetzgebers. Das Urteil hat wegweisende Bedeutung für die Zukunft der sozialpolitischen Gesetzgebung der EU.¹

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 13.11.2025 – C-678/23 – Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Rechtsvorschriften: Art. 9 und 11 Abs. 6 ArbeitsschutzRL 89/391/EWG; Art. 2 Nr. 9 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

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

Kernaussagen: Art. 9 und Art. 11 Abs. 6 ArbeitsschutzRL erfasst eine Regelung nicht, die es Arbeitnehmer*innen verwehrt, sich an die Arbeitsschutzbehörde zu wenden oder ein nationales Gericht anzurufen, um den eigenen Arbeitsplatz hinsichtlich Gesundheitsgefahren überprüfen zu lassen, wenn die Arbeitnehmer*innen damit das Ziel verfolgen, zusätzliche Rechte in Bezug auf Ruhegehaltsansprüche und bezahlten Jahresurlaub zu erhalten.

Erläuterungen: Nach rumänischem Recht sind an die Bewertung der Gesundheitsgefahren eines Arbeitsplatzes unter Umständen zusätzliche Ruhegehalts- und Urlaubsrechte geknüpft. Diese Bestimmung fällt nach Auffassung des Gerichtshofs nicht unter die ArbeitsschutzRL, weil diese nicht dem Ziel der Richtlinie, Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen, zuträglich sind. Daher steht dem Umstand, dass die Arbeitnehmer*innen sich nicht an die Arbeitsschutzbehörde wenden können, um diese Einstufung zu überprüfen, auch nicht Art. 11 Abs. 6 ArbeitsschutzRL entgegen, wonach Arbeitnehmer*innen das Recht haben, sich an die Arbeitsschutzbehörde zu wenden. Der Mitgliedstaat hat aber dafür zu sorgen, dass dieses Recht für die von der ArbeitsschutzRL erfassten Fälle gewährleistet ist.

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 27.11.2025 – C-356/24 – Kärntner Landesregierung

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV; Art. 7 Abs 1 FreizügigkeitsVO (EU) 492/2011; Art. 1, 2 und 6 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Anrechnung von Vordienstzeiten, die im EU-Ausland erbracht wurden – Beamter*innen – Arbeitnehmerfreizügigkeit

Kernaussagen: Es verstößt gegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit, wenn die Anerkennung gleichwertiger Dienstzeiten, die eine Person vor ihrem Dienstantritt als Beamter*in in einem anderen Staat des EWR zurückgelegt hat, in Fällen versagt wird, in denen die besoldungsrechtliche Stellung allein durch Zeitablauf bestimmt wird, während der Mitgliedstaat diese Zeiten anerkennt, in denen eine Beförderungsentscheidung der Verwaltung getroffen wird.

Es kann eine Altersdiskriminierung darstellen, wenn die Anrechnung gleichwertiger Dienstzeiten aus einer vorherigen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat erst nach einer bestimmten Zahl von Dienstjahren erfolgen kann, wobei die Dauer der zurückzulegenden Dienstjahre so hoch ist, dass nur Beamter*innen eines fortgeschrittenen Alters davon profitieren könnten.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 11.12.2025 – C-485/24 – Locatrans Sàrl

Rechtsvorschriften: Art. 3, 6 Rom I-VO (EG) Nr. 593/2008

¹ Für näheres s. auch Anm. Hießl, S. 4.

Schlagworte: Arbeitsvertrag – Arbeitsort – anwendbares Recht

Kernaussagen: Um das Recht zu ermitteln, das mangels Rechtswahl der Parteien auf einen Arbeitsvertrag einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers anzuwenden ist, die bzw. der dazu angehalten wird, die Arbeit an einem neuen Ort auszuüben, der zum neuen gewöhnlichen Arbeitsort dieser Arbeitnehmerin/dieses Arbeitnehmers werden soll, ist eben dieser letzte Ort im Rahmen der Prüfung der Gesamtumstände zur Bestimmung des gewöhnlichen Arbeitsorts zugrunde zu legen.

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 18.12.2025 – C-769/23 – Mara

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

Schlagworte: Öffentliche Auftragsvergabe – arbeitsintensive Dienstleistungen – Preis als einziges Zuschlagskriterium – Tarifvertrag – Verhältnismäßigkeit

Kernaussagen: Es kann einem öffentlichen Auftraggeber untersagt werden, im Rahmen von öffentlichen Aufträgen über standardisierte Dienstleistungen, deren Wert mindestens zur Hälfte aus Arbeitskosten besteht, den Preis als einziges Zuschlagskriterium zugrunde zu legen. An dieser Bewertung ändert der Umstand nichts, dass in der Ausschreibung ohnehin festgelegt ist, dass ein etwaiger Nachlass nicht zu einer Verringerung der Arbeitsentgelte der beschäftigten Arbeitnehmer*innen führen darf.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 18.12.2025 – C-345/24 – AGCOM

Rechtsvorschriften: Art. 4 VO (EU) Nr. 2018/644 über grenzüberschreitende Paketzustelldienste; Art. 14, 114 und 169 AEUV; Art. 22 und 22a PostdienstleistungsRL 97/67/EG

Schlagworte: Paketzustelldienste ohne grenzüberschreitenden Bezug – Informationspflichten über Arbeitsbedingungen

Kernaussagen: Der Anwendungsbereich der VO (EU) 2018/644 ist für alle Paketdienstanbieter – unabhängig davon, ob sie nationale oder grenzüberschreitende Dienste erbringen – für die Übermittlung von Informationen an nationale Regulierungsbehörden eröffnet. Ausnahmen gelten nur in spezifischen Sonderfällen.

Weder Art. 22 und 22a PostdienstleistungsRL noch Art. 4 VO (EU) 2018/644 hindern nationale Regulierungsbehörden daran, Paketdienstanbietern allgemeine Informationspflichten aufzuerlegen. Diese dürfen sich u.a. auf Rechtsschutzmöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen beziehen. Voraussetzung ist jedoch, dass diese Informationspflichten zur Erfüllung der Aufgaben der Behörde verhältnismäßig sind, also keine unzumutbare Belastung für die Unternehmen darstellen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlanden (Niederlande) vom 21.07.2025 – C-492/25 bis C-494/25 – Ottman, Bolring und Reintkamp

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV

Schlagworte: Einkommensteuer – Arbeitnehmerfreizügigkeit – Berücksichtigung von Steuervergünstigungen – Rente – gebietsfremde Steuerpflichtige – Doppelbesteuerungsabkommen

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal de première instance francophone de Bruxelles (Belgien) vom 11.09.2025 – C-602/25 – Ithaque Sécurité

Rechtsvorschriften: Art. 56 Abs. 1 AEUV

Schlagworte: Freier Dienstleistungsverkehr – Anerkennung einer Zulassung aus einem anderen Mitgliedsstaat – Bewachungs- und Sicherheitsdienste

Erläuterungen: Eine französische Gesellschaft erbrachte Wachdienstleistungen in Belgien. Die belgischen Behörden verlangten hierfür die Durchführung eines Genehmigungsverfahrens entsprechend einer nationalen Vorschrift. Die Gesellschaft verweigerte dies mit dem Hinweis, sie sei bereits in Frankreich zugelassen und diese Zulassung müsse aufgrund des Unionsrechts auch in Belgien gelten. Zumindest müsse jedoch ein vereinfachtes Verfahren für in einem Mitgliedstaat zugelassene Sicherheitsdienste vorgesehen sein.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die nationale Regelung mit der Dienstleistungsfreiheit nach Art. 56 Abs. 1 AEUV vereinbar ist. Das streitgegenständliche Gesetz wurde erst 2017 eingeführt. Eine ähnliche Regelung war zuvor bereits Gegenstand eines EuGH-Verfahrens, das Belgien verlor.²

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Iași (Rumänien) vom 14.10.2025 – C-669/25 – Bujoian

Rechtsvorschriften: Art. 5 EUV; Art. 47 und 49 EU-GRC

Schlagworte: Öffentlicher Dienst – Unvereinbarkeit mit der Wahl in ein öffentliches Amt – Aussetzung des Dienstverhältnisses – Verhältnismäßigkeit

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 09.10.2025 – C-110/24 – STAS-IV

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Arbeitszeit – Fahrzeit – gewöhnlicher Arbeitsort

Kernaussagen: Zeit für Hin- und Rückfahrten, die Arbeitnehmer*innen zu einer von ihren Arbeitgeber*innen festgelegten Uhrzeit mit einem Fahrzeug der Arbeitgeber*innen gemeinsam zurücklegen müssen, um sich von einem bestimmten, von Arbeitgeber*innen festgelegten Ort an den Ort zu begeben, an dem die charakteristische Arbeitsleistung erbracht wird, ist als „Arbeitszeit“ i.S.v. Art. 2 Nr. 1 der ArbeitszeitRL zu betrachten.

Erläuterungen: Der EuGH hatte aufgrund der Vorlagefrage eines spanischen Gerichts darüber zu entscheiden, inwiefern die von Arbeitgeber*innen in allen Details festgelegte Fahrt von einem festen „Stützpunkt“ zu einem Arbeitsort, an dem die eigentliche Tätigkeit erbracht wird, als Arbeitszeit i.S.v. Art. 2 ArbeitszeitRL anzusehen ist.

Eine Zeitperiode ist als „Arbeitszeit“ i.S.d. ArbeitszeitRL anzusehen, wenn die Arbeitnehmer*innen während dieser Zeitspanne (1.) ihre Tätigkeit ausüben, (2.) den Arbeitgeber*innen

² EuGH v. 09.03.2000 – C-355/98 – Königreich Belgien.

zur Verfügung stehen und (3.) arbeiten. Alle drei wesentlichen Merkmale müssen kumulativ vorliegen.

Wie auch bei Arbeitnehmer*innen, die sich direkt von ihrem Wohnsitz zu Kund*innen begeben, um dort Leistungen zu erbringen³, gilt auch für Arbeitnehmer*innen, die verpflichtet sind, sich zu einer bestimmten Uhrzeit an einem festgelegten Abfahrtsort einzufinden, um zu ihrer ständig wechselnden Arbeitsstelle gebracht zu werden, die Fahrt zwischen dem Abfahrtsort und dieser Arbeitsstelle als Teil der Ausübung ihrer Tätigkeit (1.).

Arbeitnehmer*innen stehen den Arbeitgeber*innen zur Verfügung, wenn sie sich in der Lage befinden, in der sie rechtlich verpflichtet sind, die Anweisungen der Arbeitgeber*innen zu befolgen.⁴ Demgegenüber liegt keine Arbeitszeit vor, wenn die Arbeitnehmer*innen ohne größere Zwänge über ihre eigene Zeit verfügen können.⁵ Arbeitnehmer*innen, die sich zu einem von Arbeitgeber*innen festgelegten Zeitpunkt an einem von diesen festgelegten Ort einfinden müssen, um sich zum Arbeitsort zu begeben, haben nicht die Möglichkeit, frei über ihre Zeit zu verfügen und stehen somit den Arbeitgeber*innen während der Fahrt zur Verfügung (2.).

Fahrten zu oder von Kund*innen gehören untrennbar zum Wesen von Arbeitsverhältnissen, in denen es keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort gibt. Es ist davon auszugehen, dass diese Arbeitnehmer*innen auch während der Fahrt arbeiten (3.).

Von Art. 2 ArbeitszeitRL darf durch die Mitgliedstaaten nicht zulasten der Arbeitnehmer*innen abgewichen werden. Die Entscheidung des EuGH ist damit volumnfänglich auch auf § 2 ArbZG zu übertragen. Fahrzeiten in vergleichbaren Konstellationen wie im entschiedenen Sachverhalt sind somit in die vom ArbZG geregelten Höchstarbeitszeiten einzurechnen.

Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 30.10.2025 – C-373/24 – Ramavić

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 3, Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG; Art. 31 EU-GRC; Art. 2 Arbeitsschutz-RahmenRL 89/391/EWG

Schlagworte: Arbeitszeit – Staatsanwält*innen – Bereitschaftsdienst

Kernaussagen: Das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses besteht nach unionsrechtlichen Maßstäben darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält, was ein Subordinationsverhältnis zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in voraussetzt. Damit können auch Staatsanwält*innen in den Schutzbereich von Art. 1 Abs. 3 ArbeitszeitRL fallen. Sofern eine Tätigkeit, außerhalb von Ausnahmesituationen, einer Arbeitszeitplanung unterworfen werden kann, die die Vorgaben der ArbeitszeitRL beachtet, steht einer nationalen Regelung, die die Tätigkeit vom Anwendungsbereich der RL ausnimmt, Art. 1 Abs. 3 ArbeitszeitRL entgegen. Die Ausnahmen in Art. 2 Arbeitsschutz-RahmenRL sind restriktiv auszulegen. Bereitschaftszeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit, die die zwingende Anwesenheit am Arbeitsplatz voraussetzen, oder Zeiten der Rufbereitschaft, welche die zwingende Anwesenheit am Wohnsitz voraussetzen, sind „Arbeitszeit“ i.S.d. ArbeitszeitRL, soweit die Arbeitnehmer*innen erheblich bei der Gestaltung ihrer arbeitsfreien Zeit und darin, diese ihren Interessen zu widmen, beeinträchtigt werden.

³ EuGH v. 10.09.2015 – C-266/14 – CCOO, Rn. 34; vgl. hierzu HSI-Newsletter 3/2015, S. 22 f. sowie Preis/Schwarz, Dienstreisen als Rechtsproblem, HSI-Schriftenreihe Bd. 31, S. 20 ff.

⁴ Vgl. EuGH v. 10.09.2015 – C-266/14 – CCOO, Rn. 36.

⁵ Vgl. EuGH v. 10.09.2015 – C-266/14 – CCOO, Rn. 37.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Giudice di pace di Gaeta (Italien) vom 18.12.2025 – C-875/24 – Terpesira

Rechtsvorschriften: Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG; § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Ehrenamtliche Staatsanwält*innen – Entschädigung während der Gerichtsfe rien – Diskriminierung befristeter Arbeitnehmer*innen – Anspruch auf bezahlten Urlaub

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Norkus vom 09.10.2025 – C-418/24 – Obadal

Rechtsvorschriften: § 1 Buchst. b, § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG); Art. 2 Abs. 1 RL 1999/70/EG

Schlagworte: Missbräuchliche Kettenbefristungen – Sanktionsmaßnahmen

Kernaussagen: Damit eine Sanktionsmaßnahme wirksam, abschreckend und verhältnismäßig ist, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung von § 5 der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen, muss sie ein System vorsehen, mit dem den Beschäftigten durch die missbräuchliche Verwendung aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge entstandene Schaden vollständig ersetzt werden kann. Dabei sind die Höhe der Entschädigung und die Schwere des Verstoßes, einschließlich seiner Dauer, zu berücksichtigen. Darüber hinaus muss ein Mechanismus zur Sanktionierung vorliegen, der hinreichend konkret, vorhersehbar und durchsetzbar ist und nicht lediglich eine abstrakte oder rein theoretische Möglichkeit darstellt.

Damit eine Sanktionsmaßnahme, die die Umwandlung aufeinanderfolgender befristeter Verträge in einen unbefristeten Arbeitsvertrag oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorsieht, für sich genommen als wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Maßnahme angesehen werden kann, muss sie innerhalb einer angemessenen Frist erfolgen, um die volle Wirksamkeit der zur Durchführung von § 5 der Rahmenvereinbarung erlassenen Normen sicherzustellen.

Erläuterungen: Der EuGH wird sich in diesem Verfahren mit einer Konstruktion der spanischen Rechtsprechung auseinandersetzen, welche vorsieht, dass missbräuchliche Kettenbefristungen im öffentlichen Dienst, die in Spanien weit verbreitet sind⁶, zur Entfristung des Arbeitsverhältnisses führen. Hierfür wurde der Status der „unbefristet, aber nicht dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer*innen“ gefunden. Demnach soll das Arbeitsverhältnis weiter bestehen, bis die Stelle endgültig besetzt wurde, und den Beschäftigten außerdem eine Entschädigung zustehen. Die ständige Rechtsprechung des EuGH sieht vor, dass die Mitgliedstaaten,

⁶ Fast ein Drittel der im öffentlichen Sektor Beschäftigten hat in Spanien einen befristeten Arbeitsvertrag, Schlussanträge des GA Norkus v. 09.10.2025 – C-418/24 – Obadal, I. Einleitung.

um die Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung sicherzustellen, konkrete Sanktionsmaßnahmen zu errichten haben, die wirksam, abschreckend und verhältnismäßig sind.⁷ Die Mitgliedstaaten sind jedoch nicht zwangsläufig verpflichtet, Arbeitsverhältnisse, die missbräuchlich wiederkehrend befristet wurden, zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen umzuwandeln, sofern andere geeignete Sanktionsmaßnahmen bestehen.⁸

Nach Ansicht des Generalanwalts sind von den Maßnahmen nach bereits erfolgtem Missbrauch kumulativ sowohl Straf- und Disziplinarmaßnahmen gegen die Schädiger*innen als auch Entschädigungsmaßnahmen für die Opfer umfasst, wobei letztere im Vordergrund stünden. Die Verhängung abschreckender Maßnahmen gegen die Schädiger*innen reiche nicht aus, wenn keine Maßnahmen zur wirksamen Folgenbeseitigung beim Opfer des Missbrauchs vorgesehen seien.

Der Generalanwalt sieht in der zugrundeliegenden Konstruktion der spanischen Rechtsprechung für sich genommen keine wirksame Maßnahme gegen die missbräuchliche Verwendung von Kettenbefristungen. Sie führe dazu, dass die Arbeitsverhältnisse ggf. über viele Jahre fortgesetzt werden können, bevor der Missbrauch tatsächlich beendet werde.

Im deutschen Recht werden unwirksame Befristungen gem. § 16 TzBfG in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt. § 14 TzBfG sieht vor, dass sachgrundlose Befristungen wirksam nur für höchstens zwei Jahre bestehen dürfen. Sachgrundbefristungen unterliegen dieser Höchstgrenze nicht und können potenziell missbräuchlich verkettet werden, beispielsweise indem ständig neue Vertretungsfälle angenommen werden, die letztlich auf einen dauerhaften Personalbedarf beruhen.⁹ Innerhalb des Geltungsbereichs des KSchG führt die in § 16 TzBfG vorgesehene Entfristung zu einem umfassenden Schutz der Arbeitnehmer*innen. Für Arbeitnehmer*innen ohne Kündigungsschutz, etwa in Kleinbetrieben (vgl. § 23 KSchG), könnte – sofern der Gerichtshof der Ansicht des Generalanwalts folgt – die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zur effektiven Durchsetzung der Rahmenvereinbarung bestehen, um diese Schutzlücke zu schließen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunalul Mureş (Rumänien) vom 23.10.2025 – C-680/25 – Tribunalul Suceava und Înalta Curte de Casătie și Justiție

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

Schlagworte: Verpflichtung der Gerichte zur Gewährleistung der vollständigen Anwendung der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge – Beschäftigungsbedingungen – Ungleichbehandlung von befristet Beschäftigten – an das Alter gekoppelte Dienstbezüge

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁷ EuGH v. 04.07.2006 – C-212/04 – *Adeneler u. a.*, Rn. 94; EuGH v. 07.09.2006 – C-53/04 – *Marrosu und Sardino*, Rn. 51; EuGH v. 07.09.2006 – C-180/04 – *Vassallo*, Rn. 36; EuGH v. 19.03.2020 – C-103/18 und C-429/18 – *Sánchez Ruiz*, Rn. 88; EuGH v. 08.04.2024 – C-59/22, C-110/22 und C-159/22 – *Consejería de Presidencia u.a.*, Rn. 103.

⁸ Vgl. EuGH v. 04.07.2006 – C-212/04 – *Adeneler u. a.*; EuGH v. 07.09.2006 – C-53/04 – *Marrosu und Sardino*; EuGH v. 07.09.2006 – C-180/04 – *Vassallo*; EuGH v. 19.03.2020 – C-103/18 und C-429/18 – *Sánchez Ruiz*; EuGH v. 08.04.2024 – C-59/22, C-110/22 und C-159/22 – *Consejería de Presidencia u.a.*

⁹ Vgl. Greiner, EuZA 2012, 529, 535 f.; vgl. EuGH v. 26.02.2012 – C-586/10 – *Küçük*, Rn. 34 ff.

4. Berufsrecht

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 02.10.2025 – C-573/24 – NiZzA

Rechtsvorschriften: Art. 3 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG; Art. 2 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen von Drittstaatsangehörigen – persönlicher Anwendungsbereich – Drittstaatsangehörige, die mit Unionsbürger*innen verheiratet sind

Kernaussagen: Das Vorabentscheidungsersuchen ist unzulässig, da die Drittstaatsangehörige, die sich im Ausgangsverfahren auf die BerufsanerkennungsRL beruft, nicht in deren persönlichen Anwendungsbereich fällt.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 20.11.2025 – C-518/24 – Kommission/ Griechenland

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 und Art. 4 Abs. 6 BerufsreglementierungsRL (EU) 2018/958

Schlagworte: Nichtumsetzung einer Richtlinie – Berufszugangsregelung – Verhältnismäßigkeit

Kernaussagen: Die BerufsreglementierungsRL umfasst alle Arten von Stellen, die für die Regulierung und/oder den Vorschlag einer Regulierung von Berufen zuständig sind. Hierzu gehören auch Berufsverbände oder -organisationen und Initiativen des nationalen Parlaments, einschließlich parlamentarischer Änderungsanträge.

Eine Regelung, derzufolge die Verhältnismäßigkeit neuer oder geänderter Bestimmungen, die den Zugang zu reglementierten Berufen oder deren Ausübung beschränken, innerhalb von fünf Jahren nach ihrem Erlass überprüft werden, genügt nicht der Verpflichtung aus Art. 4 Abs. 6 BerufsreglementierungsRL, nach dem die Überprüfung der Verhältnismäßigkeit der Bestimmungen „im Laufe der Zeit“ sichergestellt werden muss.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 20.11.2025 – C-340/24 und C-442/24 – Artollisi und Lescolanno

Rechtsvorschriften: Art. 13 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG; Art. 45, 49 AEUV

Schlagworte: Anerkennung eines Abschlusses, der im ausstellenden Mitgliedstaat nicht zur angestrebten Berufstätigkeit berechtigt – Lehrkraft, die Kinder mit Behinderungen unterstützt (Stützlehrkraft) – Freizügigkeit

Kernaussagen: Auf die Anerkennung universitärer Abschlüsse eines Mitgliedstaates, der in einem anderen Mitgliedstaat keinen amtlich anerkannten Befähigungsnachweis darstellt und nicht zur Ausübung des angestrebten Berufs berechtigt, ist die BerufsanerkennungsRL nicht anwendbar. Ebenso verpflichten die Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV) und die Niederlassungsfreiheit (Art. 49 AEUV) den Aufnahmemitgliedstaat nicht dazu, im Rahmen der Prüfung eines Antrags auf Anerkennung von Berufsqualifikationen einen solchen Ausbildungsnachweis zu berücksichtigen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (Deutschland) vom 01.09.2025 – C-585/25 – Freistaat Bayern

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 3, Art. 21 Abs. 1 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG; § 3 Abs. 2 Satz 10 i.V.m. S. 2 bis 9 Bundesärzteordnung (BÄO)

Schlagworte: Berufsqualifikation – Erteilung der Approbation – Anerkennung eines in einem Mitgliedstaat anerkannten Ausbildungsnachweises

Erläuterungen: Im Zentrum des Verfahrens steht die Frage, ob der Ausbildungsnachweis einer südafrikanischen Ärztin, der im Vereinigten Königreich anerkannt wurde und durch eine dreijährige Berufserfahrung im Hoheitsgebiet des Vereinigten Königreichs bestätigt ist, in einem EU-Mitgliedstaat anerkannt werden muss. Die Klägerin hat die Anerkennung beantragt, die ihr jedoch mit der Begründung verweigert wurde, dass nach § 3 Abs. 2 S. 10 BÄO eine Gleichwertigkeitsprüfung erforderlich sei. Die Klägerin macht demgegenüber geltend, ihr stehe eine Anerkennung nach Art. 21 Abs. 1 i.V.m. Art. 3 Abs. 3 der BerufsanerkennungsRL zu. Die im Vereinigten Königreich erfolgte Anerkennung sei als gleichwertig mit den in Anhang V Nr. 5.1.1 der RL genannten Ausbildungsnachweisen anzusehen. § 3 Abs. 2 S. 10 BÄO könne keine Anwendung finden, da er unionsrechtswidrig sei. Das vorlegende Gericht ersucht nun um Klärung der Frage, ob die Ausbildung der Ärztin als gleichwertig i.S.d. RL anzusehen ist.¹⁰

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Betriebsübergang

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Ćapeta vom 30.10.2025 – C-293/24 – Ferreira da Silva e Brito u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 267 Abs. 3 AEUV; Art. 1 Abs. 1 BetriebsübergangsRL

Schlagworte: Begriff „Betriebsübergang“ – Staatshaftung wegen nicht ordnungsgemäßer Richtlinienumsetzung

Kernaussagen: Um festzustellen, ob der Verstoß eines Mitgliedstaats gegen die Pflicht zur Umsetzung einer EU-Richtlinie einen hinreichend qualifizierten Verstoß gegen Unionsrecht darstellt, der die unionsrechtliche Staatshaftung zu begründen vermag, kann es relevant sein, ob ein Gericht dieses Mitgliedstaats seine Pflicht zur Vorlage der Rechtsfrage an den EuGH verletzt hat. Für die Feststellung eines hinreichend qualifizierten Verstoßes ist zu berücksichtigen, wie ein letztinstanzliches Gericht die Nicht-Vorlage begründet hat.

Erläuterungen: Das Vorlageverfahren wurde durch den portugiesischen Obersten Gerichtshof eingereicht, der über eine Staatshaftungsklage zu befinden hat. Ein vorhergehendes Verfahren hatte die fehlerhafte Bewertung und Anwendung des Begriffs des Betriebsübergangs durch die portugiesische Gerichtsbarkeit zum Gegenstand, weil die Verneinung des Vorliegens eines Betriebsübergangs nachteilig für eine größere Zahl von Arbeitnehmer*innen gewesen ist. Durch den EuGH ist auf Vorlage des erstinstanzlichen Gerichts bereits festgestellt worden,

¹⁰ Ein ähnlich gelagertes Vorabentscheidungsersuch wurde vor kurzem als offensichtlich unzulässig abgewiesen, vgl. EuGH v. 02.10.2025 – C-573/24 – NiZzA.

dass eine Vorlage zur Klärung des Begriffs des Betriebsübergangs hätte erfolgen müssen,¹¹ aber unterblieben ist. Der in diesem Verfahren letztinstanzlich entscheidende Oberste Gerichtshof möchte nun u.a. wissen, ob die fehlerhafte Anwendung des Begriffs des Betriebsübergangs oder aber der Verstoß gegen die Vorlagepflicht hinreichend qualifiziert war, um eine Staatshaftung zu begründen und welche Anforderungen an die Kausalität zu einem eingetretenen Schaden zu stellen sind.

Generalanwältin Ćapeta geht in ihrer Stellungnahme auf Wunsch des Gerichtshofs v.a. auf die Staatshaftung für die entgegen Art. 267 Abs. 3 AEUV unterbliebene Vorlage durch das Gericht der höchsten Instanz ein. Sie leitet aus dem Urteil in der Rs. Köbler ab, dass es nicht darauf ankommt, welches innerstaatliche Organ für die Verletzung des Unionsrechts verantwortlich ist¹² – die allgemeinen Voraussetzungen des unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruchs würden also auch für die unterbliebene Vorlage gelten. Außerdem sei nicht jede unterbliebene Vorlage ein Verstoß, der so schwerwiegend ist, dass eine Staatshaftung gerechtfertigt wäre. Dafür sei auch relevant, wie das vorlagepflichtige Gericht seine Auffassung begründet, dass die betreffende Rechtsnorm in einer bestimmten Weise auszulegen sei.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale civile di Roma (Italien) vom 19.09.2025 – C-628/25 – ITA Airways

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL 2001/23/EG; Art. 147 AEUV; Art. 1 und 11 ZahlungsunfähigkeitsRL 2008/94/EG

Schlagworte: Mittelbare Diskriminierung – Anwendungsbereich von Vorschriften der BetriebsübergangsRL – Begriff „Konkursverfahren“

Erläuterungen: 1. Handelt es sich um ein „Konkursverfahren“ i.S.v. Art. 5 Abs. 1 BetriebsübergangsRL, wenn ein Sonderverfahren nach Zahlungsunfähigkeit dem Erhalt des Betriebsvermögens dient und welchen Einfluss haben weitere Umstände dieses Verfahrens unter gerichtlicher Aufsicht auf die Anwendbarkeit von Vorschriften der BetriebsübergangsRL?

2. Haben Arbeitnehmer*innen, die in einem Verfahren mit dem Ziel der Vermögensauflösung keinen Schutz der BetriebsübergangsRL genießen, einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit Arbeitnehmer*innen, die in einem Verfahren mit dem Ziel des Vermögenserhalts unter den Schutz der BetriebsübergangsRL fallen, insbesondere wenn im Lauf des erstgenannten Verfahrens Unternehmensteile übertragen werden?

3. Verstößt die italienische Gesetzgebung mit verschiedenen Rechtsakten zur Stellung von Arbeitnehmer*innen im Insolvenzverfahren gegen das in Art. 1 und 11 ZahlungsunfähigkeitsRL geregelte Rückschrittsverbot?

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹¹ EuGH v. 09.09.2015 – C-160/14 – *Estado português*.

¹² EuGH v. 30.09.2003 – C-224/01 – *Köbler*.

6. Datenschutz

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 18.12.2025 – C-422/24 – Storstockholms Lokaltrafik

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

Schlagworte: Datenschutz – Rechtsgrundlage der Informationspflicht – Anwendungsbereich von Art. 13 und 14 DSGVO – personenbezogene Daten, die durch eine von Fahrkartenkontrolleur*innen im öffentlichen Personenverkehr getragene Körperkamera erhoben werden

Kernaussagen: Die Rechtsgrundlage für die Informationspflicht bei der Erhebung personenbezogener Daten von Fahrgästen durch von Fahrkartenkontrolleur*innen im öffentlichen Personenverkehr getragene Körperkameras ist Art. 13 DSGVO und nicht Art. 14 DSGVO. Art. 13 DSGVO findet immer dann Anwendung, wenn personenbezogene Daten unmittelbar bei der betroffenen Person erhoben werden. Art. 14 DSGVO findet hingegen nur Anwendung, wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person selbst erhoben werden.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Spielmann vom 16.10.2025 – C-484/24 – NTH Hau-stechnik

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1 Buchst. e DSGVO (EU) Nr. 2016/679

Schlagworte: Daten, die durch einen Verstoß gegen den Grundsatz der Speicherbegrenzung gewonnen wurden – gerichtliche Beweiserhebung als Datenverarbeitung i.S.d. DSGVO

Kernaussagen: Der Grundsatz der „Speicherbegrenzung“ verwehrt es einem nationalen Gericht nicht, Daten zu verarbeiten, die in Folge eines Verstoßes gegen diesen Grundsatz erlangt wurden. Es ist Sache des nationalen Gerichts, darüber zu wachen, dass die Modalitäten für die justizielle Verwertung dieser personenbezogenen Daten im geltenden einzelstaatlichen Recht eine Grundlage finden, die mit den Grundsätzen der Äquivalenz, Effektivität und Verhältnismäßigkeit in Einklang stehen.

Erläuterungen: Auf Vorlage des LAG Niedersachsen¹³ hat sich der EuGH mit der Frage zu befassen, ob personenbezogene Daten, die in Folge eines Verstoßes gegen den datenschutzrechtlichen Grundsatz der Speicherbegrenzung erhoben wurden, in der Beweiswürdigung berücksichtigt werden dürfen. Im konkreten Fall steht in Rede, dass der Arbeitgeber Zugangsdaten einer Arbeitnehmerin zum Login genutzt hat, die nach deren Ausscheiden hätten gelöscht werden müssen. Die dadurch gewonnenen Hinweise begründeten den Verdacht, dass die Arbeitnehmerin Gegenstände des Arbeitgebers auf eigene Rechnung veräußerte. Generalanwalt *Spielmann* ist der Auffassung, dass kein generelles Verbot besteht, die gewonnenen Daten zu verwenden. Die Beweiserhebung durch das Gericht unterliege der DSGVO. Sie stehe der Beweiserhebung der datenschutzwidrig erlangten Daten jedoch nicht zwingend entgegen.¹⁴ Die Nutzung der betreffenden Daten als Beweismittel müsse im geltenden einzelstaatlichen Recht eine hinreichende Grundlage finden, die Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität beachten, dem öffentlichen Interesse dienen und verhältnismäßig sein.

¹³ LAG Niedersachsen v. 08.05.2024 – 8 Sa 688/23.

¹⁴ Vgl. auch BAG v. 29.06.2023 – 2 AZR 297/22, mit Recht kritisch dazu *Däubler*, AuR 2023, 411.

**Schlussanträge der Generalanwältin Medina vom 23.10.2025 – C-258/23 bis C-260/23 –
*Imagenes Médicas Integradas***

Rechtsvorschriften: Art. 7, 8 EU-GRC; Art. 4 Abs. 1 DSGVO

Schlagworte: Beschlagnahmung von E-Mails zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen – personenbezogene Daten

Kernaussagen: Im Rahmen einer Untersuchung wegen eines Verstoßes gegen EU-Wettbewerbsregeln kann die nationale Wettbewerbsbehörde ohne vorherige richterliche Genehmigung in den Geschäftsräumen nach einschlägigen E-Mails suchen und beschlagnahmen, sofern ein strenger rechtlicher Rahmen für die Befugnisse dieser Behörde sowie angemessene und wirksame Garantien gegen Missbrauch und Willkür vorgesehen sind. Dies schließt insbesondere eine nachträgliche gerichtliche Überprüfung der fraglichen Maßnahmen ein.

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Gleichbehandlung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 18.12.2025 – C-417/23 – *Slagelse Almen-nyttige Boligselskab Afdeling Schackenborgvænge*

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

Schlagworte: Sozialwohnungsbau – unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung – Begriff „ethnische Herkunft“ bzw. „einer ethnischen Gruppe angehören“ – Erlass von Entwicklungsplänen zur Verringerung des prozentualen Anteils an Familienwohnungen des öffentlichen Wohnungswesens in bestimmten Wohngebieten – Bestimmung dieser Gebiete nach Maßgabe des Anteils an „Einwanderern aus nicht westlichen Ländern und ihren Nachkommen“

Kernaussagen: Eine nationale Regelung, die nur in Wohngebieten mit mehr als 50% „Einwanderern aus nicht westlichen Ländern und ihren Nachkommen“ den Anteil an Sozialwohnungen reduziert, kann eine unmittelbare Diskriminierung darstellen, wenn sie tatsächlich wegen der ethnischen Herkunft der dort lebenden Mehrheit erlassen wurde und die Bewohner*innen dadurch schlechter gestellt werden als in vergleichbaren Gebieten unterhalb der 50%-Schwelle. Sie kann außerdem eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn die scheinbar neutral formulierte Regelung faktisch eine oder mehrere ethnische Gruppen besonders benachteiligt und diese Benachteiligung nicht durch ein legitimes Allgemeininteresse gerechtfertigt und verhältnismäßig ist.

Erläuterungen: Streitgegenständlich sind Kündigungen von Mietverträgen, die auf ein dänisches Gesetz zurückzuführen sind. Dieses Gesetz regelt das öffentliche Wohnungswesen und verfolgt das Ziel, die Integration von Einwanderer*innen und deren Nachkommen zu fördern. Zu diesem Zweck werden Wohngebiete anhand sozioökonomischer Kriterien sowie nach dem Anteil der Bewohner*innen aus sogenannten „nicht-westlichen Ländern“ eingestuft. Ein Gebiet

gilt als „Parallelgesellschaft“, wenn mehr als 50% der Bewohner*innen „Einwanderer und deren Nachkommen aus einem nicht-westlichen Land“ sind. Erfüllt ein Gebiet diese Kriterien über einen Zeitraum von fünf Jahren hinweg, wird es als „Umgestaltungsgebiet“ eingestuft. Diese

Einstufung zieht Maßnahmen zur Verringerung des Anteils öffentlich geförderter Wohnungen nach sich, unter anderem Kündigungen bestehender Mietverhältnisse.

Der EuGH hat in seinem Urteil Maßstäbe für die Prüfung von Verstößen gegen das Verbot der direkten oder indirekten Diskriminierung festgelegt. Die abschließende Beurteilung, ob im konkreten Fall eine direkte oder indirekte Diskriminierung gegeben ist, obliegt dem zuständigen dänischen Gericht.

Im Rahmen des Urteils hat der EuGH darüber hinaus eine weitere Rechtsfrage erörtert: die Definition der ethnischen Herkunft¹⁵. Diese ergibt sich aus einer Gesamtschau verschiedener Faktoren wie Kultur, Sprache, Religion oder gemeinsamen Lebensumständen. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Geburtsort einer Person oder ihrer Eltern genügen für sich allein, um ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe festzustellen.¹⁶

Schlussanträge

Schlussanträge der Generalanwältin Ćapeta vom 20.11.2025 – C-522/24 – Ministero della Difesa

Rechtsvorschriften: Art. 1, 2 Abs. 2 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 1, 24 EU-GRC

Schlagworte: Begriff der „Weltanschauung“ – Impfpflicht für Militärangehörige aufgrund der Covid-19-Pandemie – Freistellung von der Arbeit ohne Entgeltfortzahlung – Diskriminierung

Kernaussagen: Die kritische Haltung des Beschwerdeführers zur Corona-Impfpflicht stellt keine Weltanschauung i.S.v. Art. 1 GleichbehandlungsrahmenRL dar. Persönliche Meinungen, die auf gesundheitlichen Bedenken oder der Ablehnung staatlicher Impfpolitik beruhen, gelten nicht als geschützte Weltanschauung.

Nähme man eine mittelbare Diskriminierung an, wäre diese gerechtfertigt. Die Impfpflicht dient legitimen Zielen, wie dem Schutz der öffentlichen Gesundheit und der Einsatzfähigkeit des Militärs während der Pandemie.

Aus den oben genannten Gründen stellt die unbezahlte Freistellung eines ungeimpften Militärangehörigen weder einen Verstoß gegen die Menschenwürde (Art. 1 EU-GRC) noch gegen die Rechte des Kindes (Art. 24 EU-GRC) dar, selbst wenn die betreffende Person aufgrund der Freistellung gehindert ist, den Lebensunterhalt ihrer Familie zu bestreiten.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Corte suprema di cassazione (Italien) vom 15.09.2025 – C-606/25 – CGIL del Trentino

Rechtsvorschriften: GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Altersgrenze für Staatsanwält*innen – Auswahlverfahren

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁵ Zur Definition des Begriffes „ethnischen Herkunft“ EuArbRK/Mohr, 5. Aufl. 2024, RL 2000/43/EG Art. 1 Rn. 4-6.

¹⁶ Ausführlich hierzu die Schlussanträge, [HSI-Report 1/2025](#), S. 22 f.

8. Leiharbeit

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Timișoara (Rumänien) vom 12.08.2025 – C-544/25 – ACC Business Development

Rechtsvorschriften: Art. 3-5, 9 LeiharbeitsRL 2008/104/EG; Art. 16 EU-GRC

Schlagworte: Leiharbeit – Arbeitserlaubnis – Verbot der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger*innen – Begriff des „Leiharbeitsunternehmens“

Erläuterungen: Dem Verfahren liegt ein Rechtsstreit in Rumänien zugrunde, bei dem es um die Anfechtung einer nicht erteilten Arbeitserlaubnis geht. Den Antrag hatte eine Gesellschaft für Arbeitsvermittlung für eine sri-lankische Staatsangehörige gestellt. Die Arbeitserlaubnis wurde von den rumänischen Behörden nicht ausgestellt. Ein nationales Gesetz, sehe vor, dass Arbeitgeber*innen im Hoheitsgebiet Rumäniens tatsächlich Tätigkeiten ausüben müssen, die mit den Aufgaben der Ausländer*innen, für die die Beschäftigungsbewilligung beantragt wird, vereinbar sind.

Da ein Leiharbeitsunternehmen keine physischen Tätigkeiten ausübt, sondern die Tätigkeit darin besteht, den Entleiher*innen Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, führt die nationale Vorschrift dazu, dass ein Leiharbeitsunternehmen nur rumänische Staatsangehörige sowie EU-Bürger*innen beschäftigen darf, da die zur Verweigerung der Erlaubnis als Begründung angeführte nationale Vorschrift für diese nicht anwendbar ist.

Dem EuGH wird folgende Frage vorgelegt: Erlaubt die LeiharbeitsRL ein Verbot der Beschäftigung von Nicht-EU-Bürger*innen durch ein „Leiharbeitsunternehmen“?

Der Gerichtshof habe im Rahmen der Entscheidung den Begriff des Leiharbeitsunternehmens sowie dessen Voraussetzungen näher zu klären. Die Fragestellungen betreffen einerseits das Grundrecht der unternehmerischen Freiheit und andererseits die Rechte und Freiheiten von auf dem europäischen Arbeitsmarkt tätigen Arbeitnehmer*innen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

9. Massenentlassung

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 30.10.2025 – C-134/24 – Tomann

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 1 UAbs. 1, Art. 4 Abs. 1 UAbs. 1 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Fehlende Anzeige der Massenentlassung – Nachholung

Kernaussagen: Eine Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung kann nur wirksam ausgesprochen werden, wenn die Massenentlassung zuvor der zuständigen Behörde ordnungsgemäß angezeigt worden ist. Die fehlende Anzeige kann nicht mit heilender Wirkung nachgeholt werden, es ist der erneute Ausspruch einer Kündigung erforderlich.

Erläuterungen: Am 30.10.2025 verortete der EuGH in den Rs. *Tomann*¹⁷ und *Sewel*¹⁸ die Massenentlassungsanzeige im deutschen Recht. Beide Urteile ergingen auf Vorlagefragen des BAG, das beabsichtigte, die von ihm bisher zur Nichtigkeit von Kündigungen als Folge von Fehlern im Anzeigeverfahren vertretene Rechtsauffassung zu revidieren.¹⁹ In der Rs. *Tomann* stand in Frage, ob der Arbeitgeber die ursprünglich entgegen Art. 3 Abs. 1 MassenentlassungsRL und § 17 Abs. 1 KSchG unterbliebene Massenentlassungsanzeige nachholen kann, sodass die Kündigung nach Ablauf von einem Monat nach Eingang der Anzeige bei der Behörde wirksam wird. In der Rs. *Sewel* ging es um die Folgen der zwar gestellten, aber fehlerhaften Massenentlassungsanzeige.

Bisher waren Kündigungen nach der Rechtsprechung des BAG ohne vorherige, erforderliche Massenentlassungsanzeige gem. § 134 BGB nichtig.²⁰ Hiervon wollte der 6. Senat abrücken, da die Pflicht, eine Massenentlassungsanzeige zu stellen, keinen individualschützenden Charakter habe. Der Senat führt zudem Bedenken hinsichtlich der Verhältnismäßigkeit ins Feld. Der 6. Senat hat daher ein Divergenzverfahren eingeleitet und dem 2. Senat die Frage vorgelegt, ob dieser an der bisherigen Rechtsauffassung festhalte.²¹ Auch der 2. Senat rückt von der bisherigen Rechtsprechung ab. Dabei verfolgt er aber seinerseits eine wohl alternative Rechtsauffassung. Fehler bei der Massenentlassungsanzeige sollen zur Unwirksamkeit, nicht aber zur Nichtigkeit der Kündigung führen. Nach Beseitigung des Wirksamkeitshindernisses und Einreichung der Massenentlassungsanzeige könne die Kündigung nach Ablauf der Entlassungssperre von einem Monat wirksam werden. Die Arbeitsverwaltung könne zudem eine fehlerhafte Massenentlassungsanzeige als ordnungsgemäß hinnehmen. Der 2. Senat hat, bevor auf die Anfrage des 6. Senats reagieren konnte, den EuGH um Vorabentscheidung ersucht.²²

Auch der 6. Senat blieb nicht untätig. Er konnte ein weiteres anhängiges Verfahren für einen eigenen Vorlagebeschluss nutzen. Angesichts von Zweifeln an der Zulässigkeit der Vorlage des 2. Senats hatte der EuGH so in jedem Fall Gelegenheit, zu den aufgeworfenen Fragen Stellung zu nehmen. Dies erfolgte am 30.10.2025. In der Rs. *Tomann* hat der Gerichtshof die Vorlage im Kontext des in § 45 Abs. 3 ArbGG geregelten Divergenzverfahrens für statthaft erachtet. Unzulässig waren jedoch die Fragen zu den Folgen der nicht ordnungsgemäß gestellten Massenentlassungsanzeige, denn sie waren nach Auffassung des EuGH für den Ausgang des Verfahrens in der Rs. *Tomann* nicht entscheidungserheblich. In der Rs. *Tomann* ging es hingegen im Kern um die Folgen der unterbliebenen Massenentlassungsanzeige, in der Rs. *Sewel* um Fehler derselben.

Die Quintessenz aus beiden Verfahren lautet, dass die angedachte Rechtsprechungsänderung ausfallen muss. Für den EuGH ist eine Kündigung ohne die erforderliche vorherige Massenentlassungsanzeige nichtig. Dafür befasst er sich nicht näher mit der Frage, ob die Massenentlassungsanzeige auch individualschützenden Charakter hat, die in dem Verfahren in der Rs. *G GmbH* zu den Folgen der fehlenden Beifügung der Betriebsratsanhörung noch ausschlaggebend gewesen ist.²³ Er leitet die Unwirksamkeit aus der Entlassungssperre des Art. 4 Abs. 1 UAbs. 1 MassenentlassungsRL ab. Der Wortlaut der Vorschrift besagt: "Die der zuständigen Behörde angezeigten beabsichtigten Massenentlassungen werden frühestens 30 Tage nach Eingang der in Artikel 3 Absatz 1 genannten Anzeige wirksam (...)" . Dies setze

¹⁷ EuGH v. 30.10.2025 – C-134/24 – *Tomann*.

¹⁸ EuGH v. 30.10.2025 – C-402/24 – *Sewel*.

¹⁹ S. die Vorlageentscheidungen in den Rs. *Tomann*: BAG v. 01.02.2024 – 2 AS 22/23 (A) und *Sewel*: BAG v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B).

²⁰ BAG v. 22.11.2012 – 2 AZR 371/11, vgl. für weitere Nachweise BAG den Vorlagebeschl. zur Rs. *Sewel* v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B), Rn. 10.

²¹ BAG v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B), hierzu *Holler*, jurisPR-ArbR 1/2024, Anm. 1.

²² V. 01.02.2024 – 2 AS 22/23 (A).

²³ EuGH v. 13.07.2023, C-134/22 – *G GmbH*; Anm. *Schmitz*, HSI-Report 3/2023, S. 5, 7.

voraus, dass vor der Kündigung eine Massenentlassungsanzeige gestellt worden ist. Gestützt werde dieses Auslegungsergebnis durch den Zweck der Anzeige, es der zuständigen Behörde zu ermöglichen, innerhalb des Zeitraums der Entlassungssperre nach Lösungen für die Probleme zu suchen, die durch die Massenentlassung aufgeworfen werden. Die Kündigung könne auch nicht nach einer nachgeholten Anzeige zur Wirksamkeit erstarken. Denn aus der MassenentlassungsRL ergebe sich ein Verfahren zum Vorgehen bei Massenentlassungen: Nach der Konsultation der Arbeitnehmervertretung sei der Zugang der Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Behörde zu bewirken, bevor schließlich gekündigt werden könne. Die Massenentlassungsanzeige nach der Kündigung nachholen zu können, stelle die vom Unionsgesetzgeber vorgesehene Abfolge in Frage. Andernfalls könnten die betreffenden Arbeitnehmer*innen zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung auch nicht überprüfen, ob die Massenentlassungsanzeige ordnungsgemäß gestellt sei. Zudem enthält Art. 4 Abs. 1 UAbs. 1 MassenentlassungsRL eine Regelung, wonach die individuelle Kündigungsfrist des betreffenden Arbeitsverhältnisses durch die Entlassungssperre von einem Monat unberührt bleibe. Diese sei "sinnlos", wenn vorab gekündigt werden könne und die individuelle Kündigungsfrist bereits vor der Massenentlassungsanzeige zu laufen beginne.

Die Folgen einer zwar eingereichten, aber fehlerhaften Massenentlassungsanzeige sind Hauptgegenstand des Urteils in der Rs. *Sewel*.²⁴ In der Konsequenz dieses Urteils steht nicht nur die unterbliebene, sondern auch die fehlerhafte Massenentlassungsanzeige einer Kündigung entgegen.²⁵ Erstens stehe es nicht in der Rechtsmacht der Behörde, eine unzureichende oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige als ordnungsgemäß hinzunehmen. Zweitens genüge es nicht den unionsrechtlichen Vorgaben, wenn einer Kündigung durch die nachträgliche Heilung einer unvollständigen oder fehlerhaften Massenentlassungsanzeige zur Wirksamkeit verholfen werde. Die Entlassungssperre sei keine hinreichende Sanktion, denn sie sei unionsrechtlich ohnehin vorgegeben und verfolge einen anderen Zweck. Die Beschäftigten müssten zum Zeitpunkt der Kündigung die Wirksamkeit der Kündigung prüfen können. Wie richtig dies ist, zeigt für das deutsche Recht der Blick auf die Dreiwochenfrist des § 4 KSchG. Ein schwebender Rechtszustand, der durch die nachträgliche Möglichkeit zur Heilung eintreten würde, verbietet sich, vgl. § 180 und § 388 S. 2 BGB.²⁶

Im Anschluss an die beiden Entscheidungen des EuGH zum Massenentlassungsrecht vom 30.10.2025 steht somit fest: Fehler bei der Anzeige der Massenentlassung führen weiterhin zur Nichtigkeit von Kündigungen (sowie sonstigen Entlassungen). Die Entscheidung in der Rs. *Tomann* ist eine Absage an die von den BAG-Senaten beabsichtigten (erneuten) Pfadwechsel im Recht der Massenentlassung.

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 30.10.2025 – C-402/24 – Sewel

Rechtsvorschriften: Art. 3, 6 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Fehlerhafte Anzeige der Massenentlassung – Heilung

Kernaussagen: Die zuständige Behörde kann eine objektiv fehlerhafte Massenentlassungsanzeige nicht mit heilender Wirkung als ordnungsgemäß erachten.

Die Vorgaben der MassenentlassungsRL für eine ordnungsmäßige Massenentlassungsanzeige bedürfen der wirksamen Sanktionierung. Die Regelung, dass die Entlassungssperre von 30 Tagen nach Stellen der Massenentlassungsanzeige erst zu dem Zeitpunkt zu laufen beginnt,

²⁴ Kritisch zur vermeintlich fehlenden Kohärenz der beiden Entscheidungen *Bayreuther*, NZA 2025, 1587, 1588.

²⁵ *Sagan*, NJW 2025, 3684, 3687 f.

²⁶ So auch *Bayreuther*, NZA 2025, 1587, 1590.

in dem Fehler einer Massenentlassungsanzeige nachträglich geheilt werden, stellt keine Maßnahme dar, die Anzeigepflicht durchzusetzen.

Erläuterungen: Siehe die Erläuterungen zur Rs. *Tomann*, S. 33 ff.

→ [zurück zur Übersicht](#)

10. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 13.11.2025 – C-525/23 – Oti

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 1 Buchst. e, Art. 5 Abs. 3, Art. 14 REST-RL 2016/801

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

Kernaussagen: Es besteht ein Anspruch auf Erteilung und Verlängerung eines Aufenthaltstitels, wenn die Bedingungen der REST-RL erfüllt sind. Mitgliedstaaten dürfen keine zusätzlichen Anforderungen einführen, die über die RL hinausgehen – auch nicht beim Nachweis ausreichender Existenzmittel.

Der Begriff „Mittel“ in Art. 7 Abs. 1 Buchst. e REST-RL ist ein autonomer Begriff des Unionsrechts, der weit und einheitlich auszulegen ist. Er umfasst alle Arten von finanziellen Ressourcen, unabhängig von Herkunft, Art oder Modalitäten. Nationale Sonderkriterien sind unzulässige zusätzliche Bedingungen.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 20.11.2025 – C-743/23 – GKV-Spitzenverband

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO Nr. 987/2009; Art. 11, 13 Abs. 1 KoordinierungsVO Nr. 883/2004

Schlagworte: Freizügigkeit der Arbeitnehmer*innen – Tätigkeit in mehreren Staaten – wesentlicher Teil der Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit – Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit – Homeoffice – Grenzgänger*innen

Kernaussagen: Bei der Beurteilung, ob wesentliche Teile der Beschäftigung von Mehrstaatenbeschäftigten im Wohnmitgliedstaat geleistet wurden, muss neben der in den Mitgliedstaaten ausgeübten Beschäftigung auch die in Drittländern ausgeübte Beschäftigung dieser Person berücksichtigt werden.

Erläuterungen: Kern des Rechtsstreits bildet die Frage, welches System der sozialen Sicherheit auf den Kläger anzuwenden ist. Der Kläger wohnte in Deutschland, war jedoch in Vollzeit bei einer Schweizer Gesellschaft angestellt. Er erbrachte seine Tätigkeit sowohl in der Schweiz als auch im Homeoffice in Deutschland.

Aufgrund des Freizügigkeitsabkommens zwischen der EU und der Schweiz finden die KoordinierungsVO und DurchführungsVO Anwendung, aufgrund derer die Schweiz wie ein Mitglied-

staat behandelt wird. Gemäß Art. 13 Abs. 1 KoordinierungsVO findet das Recht des Wohnstaats nur dann Anwendung, wenn dort ein „wesentlicher Teil“²⁷ der Tätigkeit ausgeübt wird. Sofern dies nicht gegeben ist, findet das System der sozialen Sicherheit des Staates Anwendung, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Streitentscheidend war die Frage, ob bei der Beurteilung, ob ein „wesentlicher Teil“ der Tätigkeit im Wohnstaat erbracht wird, ausschließlich Tätigkeiten innerhalb der Mitgliedstaaten zu berücksichtigen sind oder ob auch Tätigkeiten in Drittstaaten einzubeziehen sind. Die Einbeziehung von Tätigkeiten in Drittstaaten ergibt sich aus dem Wortlaut verschiedener Sprachfassungen von Art. 13 Abs. 1 KoordinierungsVO sowie von Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO. Diese Bestimmungen beschränken die Berücksichtigung wesentlicher Teile der Beschäftigung oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nicht auf Tätigkeiten in Mitgliedstaaten.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 27.11.2025 – C-137/24 P – Heßler / Kommission

Rechtsvorschriften: Art. 3 Abs. 3, 3 Abs. 4 SteuererhebungsVO (EG) 260/68

Schlagworte: EU-Beamt*innen – Steuerfreibetrag für unterhaltsberechtigte Kinder – öffentlicher Dienst

Kernaussagen: Der Anspruch von EU-Beamt*innen auf einen Steuerfreibetrag für ein in Ausbildung befindliches Kind endet spätestens mit Vollendung des 26. Lebensjahres. Anderslauende Vorgaben stehen höherrangigem Recht entgegen.²⁸

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 18.12.2025 – C-296/24 bis C-307/24 – Jouxy

Rechtsvorschriften: Art. 1 Buchst. i, Art. 67 KoordinierungsVO (EG) 883/2004; Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) 492/2011; Art 45 AEUV; Art. 2 Abs. 2 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

Schlagworte: Anspruch auf Familienzulagen für Grenzarbeiter*innen aufgrund der Kinder von Ehegatten oder der Lebenspartner*innen – Voraussetzungen für Familienzulage – Definition „Familienangehöriger“ – Definition „Aufkommen für den Unterhalt“

Kernaussagen: Eine arbeitnehmende Person, die nicht in dem Mitgliedstaat wohnt, in dem sie arbeitet, erhält Familiengeld auch für Kinder von Ehepartner*innen oder eingetragenen Partner*innen, sofern sie mit diesem Kind in einer gemeinsamen familiären Haushaltsgemeinschaft lebt. In diesem Fall gilt die Voraussetzung „Unterhalt zu leisten“ als erfüllt.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Spielmann vom 18.12.2025 – C-717/24 – Sociálna poist'ovňa

Rechtsvorschriften: Art. 51 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Altersrente

Kernaussagen: Eine Alterssicherung für eine bestimmte Gruppe von Personen, die Versicherungszeiten im Rahmen einer bestimmten Tätigkeit zurückgelegt haben (z. B. Bergleute im

²⁷ Der Begriff wesentliche Teile der Tätigkeit war jüngst Gegenstand unionsrechtlicher Rechtsprechung, vgl. EuGH v. 04.09.2025 – C-203/24 – *Hakamp*, dazu *HSI-Report 3/2025*, S. 46.

²⁸ Vgl. EuGH v. 01.12.1983 – C-190/82 – *Blomfield/Kommission*, Rn. 21.

Untertagebau), die zu günstigeren Bedingungen für die Leistungsbeziehenden führen, fällt in den Anwendungsbereich von Art. 51 Abs. 1 KoordinierungsVO. Dies erlaubt die Berücksichtigung der in diesem Beruf zurückgelegten Zeiten bei der Bemessung der in einem anderen Mitgliedstaat zu beziehenden Altersrente in einem System, in dem es auf die Beschäftigung in einem bestimmten Beruf ankommt.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungersuchen des Administrativen sad – Varna (Bulgarien) vom 05.09.2025 – C-587/25 – NOI Varna

Rechtsvorschriften: Art. 11 Abs. 3 Buchst. e, Art. 11 Abs. 4 Satz 1, Art. 65 Abs. 1 i.V.m. Art. 11 Abs. 3 Buchst. c KoordinierungsVO Nr. 883/2004

Schlagworte: Leistungen bei Arbeitslosigkeit bei grenzüberschreitendem Sachverhalt – Anwendbarkeit von Systemen der sozialen Sicherheit

Erläuterungen: Das vorlegende Gericht bittet den EuGH um Klärung, welcher Mitgliedstaat bzw. welches nationale Recht für die Zahlung von Arbeitslosengeld nach der KoordinierungsVO zuständig ist, wenn der betroffene Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat (Italien) arbeitet, aber in einem anderen Mitgliedstaat (Bulgarien) wohnt, eine Eigentumswohnung besitzt und sein Arbeitgeber Beiträge für die Versicherung des Risikos „Arbeitslosigkeit“ in Italien einbezahlt hat. Zusätzlich stellt sich die Frage, ob ein Anspruch auf Arbeitslosengeld davon abhängen darf, dass die Betroffenen im Wohnstaat tatsächlich Arbeit suchen, und ob der Wohnstaat Leistungen verweigern darf, wenn er sie nicht vollständig vom Beschäftigungsstaat erstattet bekommt.

Vorabentscheidungersuchen des Østre Landsret (Dänemark) vom 30.10.2025 – C-691/25 – Lægernes Pension

Rechtsvorschriften: Art. 9 Abs. 1 Buchst. h GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Art. 157 AEUV

Schlagworte: Betriebsrente – Diskriminierung aufgrund des Geschlechts – Berechnung von Rentenansprüchen auf der Grundlage geschlechtsspezifischer Kriterien – geschlechtsspezifisch ausgestaltetes Festbeitragssystem – Entgeltbegriff des Art. 157 AEUV

→ [zurück zur Übersicht](#)

11. Urlaubsrecht

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 13.11.2025 – C-272/24 – Tribunalul Galati

Rechtsvorschriften: Art. 19 Abs. 1 EUV; Art. 3, 5, 6 und 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Überstunden von Richter*innen – Personalmangel im Gericht – Freizeitausgleich statt Überstundenvergütung – Höhe der Besoldung von Richter*innen – tatsächliche Unmöglichkeit, Jahresurlaub zu nehmen – richterliche Unabhängigkeit

Kernaussagen: Überstunden einer/eines Richter*in/eines Richters, die entstehen, weil zusätzliche Aufgaben einer unbesetzten Stelle am Gericht übernommen werden, können mit Freizeitausgleich abgegolten werden, wenn gewährleistet ist, dass dieser tatsächlich geltend gemacht werden kann und der rechtsstaatliche Grundsatz, wonach die Bezüge der ausgeübten Funktion entsprechen müssen, eingehalten wird.

Erläuterungen: Gegenstand des vorliegenden Verfahrens sind Bestimmungen zur Arbeitszeit der Richter*innen nach rumänischem Recht. Ein Richter berief sich darauf, dass er aufgrund einer Vielzahl unbesetzter Richterstellen Überstunden habe leisten müssen und wendet sich gegen die Vorgabe, dass diese nur in Freizeitausgleich, nicht aber durch eine erhöhte Vergütung ausgeglichen werden können. Das rumänische Rahmengesetz über die Bezüge des aus öffentlichen Mitteln vergüteten Personals sieht an sich vor, dass die Überstunden zu vergüten sind, wenn ein Freizeitausgleich scheitert. Diese Regelung wurde jedoch durch Dringlichkeitsverordnungen vorübergehend ausgesetzt, die das Ziel verfolgten, das Defizit im Staatshaushalt in den vom AEUV vorgegebenen Rahmen zu halten. Dabei gelten in Rumänien keine festen Arbeitszeiten für Richter*innen – der Kläger bezog sich mit seiner Klage darauf, dass er gegenüber dem Stellenplan zusätzliche Aufgaben wahrgenommen hat.

Der Gerichtshof verneint die Anwendbarkeit der ArbeitszeitRL, da es vorliegend um das Entgelt gehe, nicht um die Arbeitszeit.²⁹ Ansatzpunkt für seine rechtliche Prüfung in der Sache ist allein der Grundsatz der richterlichen Unabhängigkeit, der in der Rechtsweggarantie des Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV verankert sei.³⁰ Die Mitgliedstaaten, so der EuGH, haben unter diesem Gesichtspunkt ein weites Ermessen, die Bezüge der Richter*innen festzulegen. Sie müssten aber der Bedeutung der von ihnen in einem Rechtsstaat ausgeübten Funktionen entsprechen. Hierbei seien einerseits Umstände wie Zulagen oder die Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen zu berücksichtigen, wie andererseits auch die Verhältnisse des betreffenden Staates, zu denen insbesondere das Durchschnittsgehalt zähle. Daraus leitet der EuGH einige konkretere Voraussetzungen für einen verpflichtenden Freizeitausgleich ab. Eine Regelung zum Freizeitausgleich von Überstunden müsse es den Richter*innen tatsächlich ermöglichen, die Überstunden abzubauen und die Gesamtbesoldung müsse nach wie vor der Bedeutung der von ihm ausgeübten (zusätzlichen) Funktionen entsprechen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

²⁹ S. zu der Abgrenzung auch EuGH v. 07.07.2022 – C-257/21 und C-258/21 – Coca Cola und die Anmerkung von Brandt/Lueken, HSI-Report 3/2022, S. 5.

³⁰ So auch EuGH v. 25.02.2025 – C-146/23 und C-374/23 – Sąd Rejonowy w Białymostku und Adoreiké.

V. Verfahren vor dem EGMR



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

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 04.12.2025 – Nr. 36325/22 – Ortega Ortega / Spanien

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

Schlagworte: Diskriminierung wegen des Geschlechts – Klage auf gleiche Vergütung – Kündigung des Arbeitsverhältnisses als Vergeltung – Verstoß gegen Datenschutzregeln

Kernaussage: Die innerstaatlichen Gerichte sind im Fall einer Kollision von Art. 8 EMRK und Art. 14 EMRK verpflichtet, unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einen fairen Ausgleich der betroffenen Interessen zu finden, wobei ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung zu gewährleisten ist.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war zwischen 1994 und 2017 in einem Unternehmen, dass Verwaltungsdienstleistungen für eine Bank erbringt, als Leiterin der Finanzabteilung beschäftigt und u.a. für die Bearbeitung der Gehaltsabrechnungen des Personals zuständig. Seit 2006 hatte sie ihren Arbeitgeber mehrfach erfolglos auf die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern hingewiesen. Im Jahr 2017 erhob die Beschwerdeführerin deshalb wegen der im Vergleich zu männlichen Kollegen erhaltenen geringeren Vergütung gegen ihren Arbeitgeber Klage wegen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Zum Beweis ihrer Behauptung legte sie dem Gericht die Höhe der Vergütung der männlichen Beschäftigten der Vergleichsgruppe dar, die ihr aufgrund ihrer Position im Unternehmen bekannt war. Die Arbeitsgerichte gaben der Beschwerdeführerin in allen Instanzen Recht und verurteilten den Arbeitgeber, an sie entsprechende Vergütungsdifferenzen sowie eine Entschädigung zu zahlen.

Unmittelbar nach Erhebung der Klage kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis der Beschwerdeführerin mit der Begründung, sie habe gegen die ihr obliegende Verschwiegenheitspflicht und die Unternehmensanweisungen zum Schutz personenbezogener Daten verstoßen. Sie habe im Prozess wegen der Diskriminierung die Vergütung ihrer Kollegen offengelegt und diese Informationen somit an Dritte weitergegeben. Die gegen die Kündigung erhobene Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Die Arbeitsgerichte akzeptierten den vom Arbeitgeber behaupteten Pflichtverstoß als zulässigen Kündigungsgrund. Für die Behauptung der Beschwerdeführerin, es handele sich bei der Kündigung um eine Vergeltungsmaßnahme für die erfolgreiche Diskriminierungsklage, lägen keine Anhaltspunkte vor.

Die Beschwerde rügt einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 8 EMRK. Mit der Bestätigung der Kündigung hätten die nationalen Gerichte einen wirksamen Schutz vor der Diskriminierung wegen des Geschlechts nicht gewährleistet. Die Entlassung sei als Vergeltungsmaßnahme für die erfolgreich gegen den Arbeitgeber geführte Diskriminierungsklage zu werten.

Der Gerichtshof hebt zunächst hervor, dass Art. 14 EMRK den staatlichen Organen die positive Verpflichtung auferlegt, hinsichtlich der Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen, die

Einhaltung des Verbots der Diskriminierung sicherzustellen.¹ Dies gilt vor allem deshalb, da die Förderung der Geschlechtergleichstellung ein Hauptziel der Mitgliedstaaten des Europarats ist und deshalb nur sehr gewichtige Gründe eine unterschiedliche Behandlung i.S.d. EMRK rechtfertigen können.² Daraus folgt insbesondere die Pflicht zur Gewährleistung eines effektiven Rechtsschutzes für die von einer Diskriminierung betroffenen Personen.³

Gemessen daran haben die innerstaatlichen Gerichte im vorliegenden Fall dem besonderen Interesse der Beschwerdeführerin, vor der Diskriminierung wegen des Geschlechts geschützt zu werden, nicht ausreichend Rechnung getragen. Sie lassen zunächst unberücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin den Arbeitgeber schon längere Zeit vor Erhebung der Diskriminierungsklage auf die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern hingewiesen hat. Da das Unternehmen erst unmittelbar nach Erhebung der Klage mit der Kündigung reagiert hat, ist davon auszugehen, dass es sich dabei um eine Vergeltungsmaßnahme gehandelt hat. Damit war ein hinreichender Schutz vor Diskriminierung nicht mehr gewährleistet. Selbst wenn die Beschwerdeführerin durch die Mitteilung der Höhe der Vergütung der männlichen Kollegen gegen innerbetriebliche Datenschutzregeln verstoßen hat und damit in deren Rechte aus Art. 8 EMRK eingegriffen wurde, waren die nationalen Gerichte verpflichtet, einen gerechten Ausgleich zwischen den betroffenen Interessen herzustellen. Eine solche Abwägung hätte unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls einem wirksamen Diskriminierungsschutz Rechnung tragen müssen.

Aufgrund dieses Versäumnisses der staatlichen Gerichte hat der beklagte Staat seine positive Verpflichtung zum Schutz vor Diskriminierung nicht erfüllt. Der Gerichtshof hat daher einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 8 EMRK erkannt und der Beschwerdeführerin für den Ersatz des immateriellen Schadens eine Entschädigung i.H.v. 12.000 € zugesprochen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Koalitionsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 37028/23 – Svenska Transportarbetareförbundet / Schweden (1. Sektion) – einge-reicht am 04.10.2023 – zugestellt am 08.10.2025

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

Schlagworte: Ausschluss eines Gewerkschaftsmitglieds – Sympathisant*in einer rechtspopulistischen Partei

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist die schwedische Transportarbeitergewerkschaft (*Svenska Transportarbetareförbundet*). Sie hat im Jahr 2019 beschlossen, nach Maßgabe ihrer Satzung eines ihrer Mitglieder mit der Begründung auszuschließen, er sympathisiere aktiv mit den Schwedendemokraten (*Sverigedemokraterna*). Bei dieser Organisation handele es

¹ EGMR v. 05.07.2022 – Nr. 70133/16 – *Dimici / Türkei*; EGMR v. 13.07.2004 – Nr. 69498/01 – *Pla und Puncernau / Andorra*.

² EGMR v. 02.12.2014 – Nr. 61960/08 – *Emel Boyraz / Türkei*; EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – *Konstantin Markin / Russland*; EGMR v. 22.02.1994 – Nr. 16213/90 – *Burghartz / Schweiz*; EGMR v. 24.06.1993 – Nr. 14518/89 – *Schuler-Zgraggen / Schweiz*.

³ EGMR v. 08.03.2022 – Nr. 12736/10 – *Zakharova u. a. / Russland*; EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*; EGMR v. 30.07.2009 – Nr. 67336/01 – *Danilenkov u. a. / Russland*.

sich um eine politische Partei, deren Politik nicht mit den Zielen einer Gewerkschaft vereinbar sei. Dieser Beschluss wurde vom zuständigen Bezirksgericht aufgehoben, was in der Berufungsinstanz unter Nichtzulassung der Revision bestätigt wurde. Die Gerichte waren der Auffassung, dass die Beschwerdeführerin die mit den Gewerkschaftsstatuten nicht zu vereinbarenden Aktivitäten des Mitgliedes nicht nachgewiesen habe.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, durch die Entscheidung der innerstaatlichen Gerichte in ihrem Recht aus Art. 11 EMRK verletzt worden zu sein. Insbesondere sei die Einschränkung nicht gesetzlich vorgeschrieben.⁴ Zudem seien die gerichtlichen Entscheidungen nicht hinreichend begründet.⁵

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (Große Kammer) vom 15.12.2025 – Nr. 16915/21 – Danilet / Rumänien

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Publikationen auf Facebook – Eintreten für den Erhalt der Demokratie – Disziplinarmaßnahme gegen Richter*innen – unzutreffende Interessenabwägung

Kernaussage: Auch wenn Richter*innen und Staatsanwält*innen aufgrund der besonderen Rolle der Justiz für den Rechtsstaat bei Ausübung der Meinungsfreiheit zur politischen Zurückhaltung verpflichtet sind, haben sie dennoch das Recht, öffentlich für den Erhalt der verfassungsmäßigen Ordnung einzutreten, wenn die Demokratie oder die Rechtsstaatlichkeit ernsthaft bedroht sind.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war Richter an einem Landgericht und für seine Teilnahme an Debatten zum Erhalt der Demokratie und des Rechtsstaats bekannt. Nachdem er im Januar 2019 auf seiner Facebook-Seite zwei Nachrichten veröffentlicht hatte, mit denen er auf Gefahren für die Demokratie hinwies und das mangelnde Engagement der Justiz beklagte, derartigen Bestrebungen entgegenzuwirken, wurde gegen ihn ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Mit der Begründung, dem Ansehen der Justiz geschadet zu haben, ordnete die Disziplinarkammer des Obersten Justizrates (CSM) gegen den Beschwerdeführer die Kürzung der Dienstbezüge um 5% für die Dauer von zwei Monaten an.

Der Gerichtshof hatte am 20.02.2024 im Wege einer Kammerentscheidung⁶ auf einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK erkannt, weil die innerstaatlichen Gerichte die Rechtfertigung des Eingriffs in die Meinungsfreiheit des Beschwerdeführers nicht hinreichend begründet hatten.

Nachdem die beklagte Regierung gem. Art. 43 Abs. 1 EMRK die Verweisung der Rechtssache an die Große Kammer des Gerichtshofs beantragt hatte, hat diese nunmehr die Entscheidung der 4. Sektion bestätigt.

⁴ EGMR v. 05.05.2022 – Nr. 31163/13 – Vlahov / Kroatien; EGMR v. 27.02.2007 – Nr. 11002/05 – Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) / Vereinigtes Königreich.

⁵ EGMR v. 27.02.2007 – Nr. 11002/05 – Associated Society of Locomotive Engineers & Firemen (ASLEF) / Vereinigtes Königreich.

⁶ EGMR v. 20.02.2024 – Nr. 16915/21 – Danilet / Rumänien, siehe hierzu: HSI-Report 1/2024, S. 36 f.

Der Gerichtshof stärkt mit der aktuellen Entscheidung die Meinungsfreiheit von Richter*innen und Staatsanwält*innen. Wird in deren Recht aus Art. 10 EMRK eingegriffen, ist das öffentliche Interesse am Vertrauen in die Unabhängigkeit der Justiz gegen das Recht auf Teilnahme an allgemeinen politischen Debatten abzuwägen.⁷ Aufgrund der besonderen Rolle der Justiz für den Rechtsstaat obliegt ihnen insoweit eine gewisse Zurückhaltung.⁸ Dies gilt auch, wenn sie in den sozialen Medien Informationen verbreiten.⁹ Sobald es jedoch um die Verteidigung der Demokratie und des Rechtsstaats geht, sind auch Richter*innen und Staatsanwält*innen berechtigt, öffentlich für den Erhalt der verfassungsmäßigen Ordnung einzutreten. Gemessen daran lagen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass der Beschwerdeführer mit seinen Äußerungen dem Ansehen der Justiz geschadet hat.

Der Gerichtshof hat aus diesen Gründen mit zehn gegen sieben Stimmen darauf erkannt, dass mit der gegen den Beschwerdeführer verhängten Disziplinarmaßnahme gegen Art. 10 EMRK verstößen wurde.

Der Richter *Krenc* hält mit seiner zustimmenden Meinung die gegen den Beschwerdeführer verhängte Sanktion für unangemessen und sieht darin einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK.

Die Richter *Gnatovskyy* und *Rădulețu* sehen mit einer weiteren gemeinsamen zustimmenden Meinung in der Teilnahme von Richter*innen an öffentlichen Diskursen einen Gewinn für die Rechtsstaatlichkeit.

Demgegenüber vertreten die Richterinnen *Šimáčková*, *Elósegui*, *Arnardóttir* und *Ní Raifeartaigh* sowie die Richter *Ktistakis*, *Felici* und *Derenčinović* in einer abweichenden Meinung die Auffassung, dass der Eingriff in die Meinungsfreiheit des Beschwerdeführers durch das legitime Ziel der Wahrung der Autorität und Unparteilichkeit der Justiz gerechtfertigt war.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Schutz des Eigentums

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 10.10.2025 – Nr. 55156/19 u. a. – Basyuk / Ukraine

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Ablehnung von Abfindungszahlungen – höhere Gewalt

Kernaussage: Im Fall höherer Gewalt, die mit drastischen Folgen für die Wirtschaft eines Landes verbunden ist, sind den staatlichen Behörden zur Anpassung an neue Realitäten, auch bei der Auslegung arbeitsrechtlicher Vorschriften, weite Spielräume einzuräumen.

Erläuterungen: Die elf Beschwerdeführer*innen waren bei der *Donezker Eisenbahn*, einem staatlichen Unternehmen, das in den Jahren 2014/15 mit der *Ukrainischen Eisenbahn* fusionierte, beschäftigt. Aufgrund der russischen Feindseligkeiten gegen die Ukraine konnte die örtliche Zweigstelle der *Ukrainischen Eisenbahn* in den Regionen *Donezk* und *Luhansk* keine Dienstleistungen mehr erbringen, so dass der dortige Betrieb eingestellt wurde. Die Arbeitsverhältnisse der Beschwerdeführer*innen wurden gekündigt. Eine ihnen nach innerstaatlichem

⁷ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn* m.w.N.

⁸ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

⁹ EGMR v. 15.03.2023 – Nr. 45581/15 – *Sanchez / Frankreich* m.w.N.

Recht im Fall der Kündigung zustehende Abfindung wurde vom Arbeitgeber mit der Begründung verweigert, die Betriebseinstellung sei die Folge höherer Gewalt gewesen. Die Klagen auf Zahlung der Entlassungsentschädigung blieben vor den nationalen Gerichten in allen Instanzen erfolglos.

Mit den Beschwerden wird ein Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geltend gemacht. Soweit sich die innerstaatlichen Behörden und Gerichte zur Begründung der höheren Gewalt lediglich auf Schlussfolgerungen der Industrie- und Handelskammer berufen, sei damit nicht der Nachweis erbracht, dass ein solcher Fall tatsächlich vorgelegen hat. Vielmehr sei hierfür die Vorlage eines bestätigenden Zertifikats der Industrie- und Handelskammer erforderlich.

Da die Beschwerdeführer*innen nach nationalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Fall der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung hatten, geht der Gerichtshof von einem Eingriff in das Recht auf Schutz des Eigentums aus, wenn diese Leistung vom kündigenden Arbeitgeber nicht erbracht wird.¹⁰ Ein Eingriff in das Eigentum muss rechtmäßig sein, ein legitimes Ziel verfolgen und eine Interessenabwägung muss zu einem fairen Ausgleich der Allgemeinwohlinteressen mit den Interessen des Einzelnen führen.¹¹ Da die Auswirkungen von höherer Gewalt auf das Arbeitsrecht im innerstaatlichen Recht nicht definiert sind, hat der Gerichtshof die Auslegung der maßgeblichen Bestimmungen durch die nationalen Gerichte nur auf Willkür oder offensichtliche Unangemessenheit zu überprüfen. Wegen der drastischen Folgen der russischen Feindseligkeiten für die ukrainische Wirtschaft war den innerstaatlichen Behörden auch insoweit ein weiter Ermessensspielraum einzuräumen, als die Auslegung arbeitsrechtlicher Vorschriften betroffen war. Daher war die Feststellung der höheren Gewalt durch die nationalen Gerichte allein auf der Grundlage von Schlussfolgerungen der Industrie- und Handelskammer nicht unverhältnismäßig.

Der Gerichtshof hat daher mit fünf gegen zwei Stimmen festgestellt, dass die innerstaatlichen Gerichte nicht gegen Art. 1 Zusatzprotokoll verstößen haben.

Die Richter *Serghides* und *Zünd* vertreten in einer abweichenden Meinung die Auffassung, dass zwar höhere Gewalt die Erfüllung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen unmöglich machen kann. Jedoch widerspreche es einem fairen Ausgleich, diese Last ausschließlich den Arbeitnehmer*innen aufzuerlegen.

Urteil (1. Sektion) vom 13.11.2025 – Nr. 77369/14 – Constantinou u. a. / Zypern

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

Schlagworte: Kürzung der Gehälter und Pensionen von Beamt*innen – Sonderbeitrag zur Haushaltssanierung

Kernaussage: Die Mitgliedstaaten des Europarats verfügen beim Erlass von Gesetzen zum Ausgleich der Staatsfinanzen, die gleichzeitig politische, wirtschaftliche und soziale Aspekte zu berücksichtigen haben, über einen erheblichen Ermessensspielraum, so dass die innerstaatlichen Behörden und Gerichte grundsätzlich besser als internationale Richter*innen in der Lage sind, die Angemessenheit von Eingriffen in das Recht auf Schutz des Eigentums zu beurteilen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen sind 450 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bzw. Bezieher*innen von Ruhestandsbezügen. Vor dem Hintergrund der globalen Finanzkrise

¹⁰ EGMR v. 26.06.2014 – Nrn. 68385/10 und 71378/10 – *Sukhanov und Ilchenko / Ukraine*; EGMR v. 03.06.2014 – Nrn. 57116/10, 74847/10 und 10642/11 – *Kolesnyk u. a. / Ukraine*.

¹¹ EGMR v. 05.01.2000 – Nr. 33202/96 – *Beyeler / Italien*.

verabschiedete das zyprische Parlament in den Jahren 2011 und 2012 Gesetze, die für einen Zeitraum von zehn Jahren eine monatliche Sonderabgabe in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes der Pensionen und Bruttoeinkommen von Beamten*innen und Angestellten des öffentlichen Dienstes vorsahen. Die Beschwerdeführer*innen sowie zahlreiche weitere Betroffene erhoben vor dem Obersten Gerichtshof Verfassungsbeschwerde gegen die Gesetze. Dieser stellte fest, dass die Gehälter und Pensionen der Beschwerdeführer*innen zwar als Eigentumsrechte durch die Verfassung geschützt gewesen seien. Allerdings seien die fraglichen Kürzungen relativ gering und auf einen von vornherein festgelegten Zeitraum befristet gewesen. Daher seien die vom Staat ergriffenen Maßnahmen gerechtfertigt gewesen, denn er habe wegen der erforderlichen Haushaltssanierung unter extremem finanziellem Druck gestanden und dringende Maßnahmen zur Rettung der Wirtschaft ergreifen müssen.

Zunächst rügen die Beschwerdeführer*innen einen rechtswidrigen Eingriff in ihr durch Art. 1 Zusatzprotoll Nr. 1 geschütztes Eigentum durch die Kürzung ihrer Bezüge. Darüber hinaus weicht der Oberste Gerichtshof mit der Entscheidung von seiner bisherigen Rechtsprechung ab, was dem sich aus Art. 6 EMRK ergebenden Gebot der Rechtssicherheit widerspreche. Schließlich verstöße die Maßnahme gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12, da sie die Beschwerdeführer*innen als Angehörige des öffentlichen Dienstes gegenüber Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die die Sonderabgabe nicht zu erbringen hatten, diskriminiere.

Unter Hinweis auf seine Rechtsprechung¹² betont der Gerichtshof, dass Art. 6 EMRK die staatlichen Gerichte verpflichtet, zur Wahrung der Rechtssicherheit eine Konsistenz ihrer Judikatur zu gewährleisten. Mit den Entscheidungen über die Verfassungsbeschwerden der Beschwerdeführer*innen ist der Oberste Gerichtshof jedoch nicht von seiner bisherigen Rechtsprechung abgewichen, da den vorangegangenen Entscheidungen andersgelagerte Sachverhalte zugrunde lagen. Im Unterschied zu jenen Rechtsstreiten war die Kürzung der Bezüge der Beschwerdeführer*innen zeitlich begrenzt und durch die staatliche Finanzkrise begründet.

Der Gerichtshof weist weiter darauf hin, dass die Kürzung der Bezüge der Beschwerdeführer*innen einen Eingriff in deren Eigentum i.S.v. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 darstellt. Dieser war gesetzlich vorgesehen. Die einschlägigen Gesetze wurden vom Obersten Gerichtshof für verfassungsgemäß erklärt. Der Gerichtshof sieht keinen Grund, diese Beurteilung in Frage zu stellen und durch eine eigene Entscheidung zu ersetzen.¹³ Mit der Sonderabgabe wurde zudem ein legitimes Ziel zur notwendigen Haushaltssanierung verfolgt.¹⁴ Der Gerichtshof stellt fest, dass die Regierung bei der Entscheidung über die Sozial- und Wirtschaftspolitik einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen der Allgemeinheit und denen der Beschwerdeführer*innen hergestellt hat. Dabei war insbesondere zu berücksichtigen, dass der Eingriff in das Eigentum die Beschwerdeführer*innen nicht in ihrer Existenz gefährdet hat.

Schließlich stellt der Gerichtshof fest, dass sich Angehörige des öffentlichen Dienstes nicht in einer mit Beschäftigten der Privatwirtschaft vergleichbaren Situation befinden. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass die Einkommen der öffentlich Bediensteten aus Mitteln des Staatshaushalts und nicht aus Erträgen der Privatwirtschaft finanziert werden. Daher war die

¹² EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – Lupeni Greek Catholic Parish u. a. / Rumänien; EGMR v. 20.10.2016 – Nr. 13279/05 – Nejdet Şahin und Perihan Şahin / Türkei; EGMR v. 24.03.2009 – Nr. 21911/03 – Tudor Tudor / Rumänien; EGMR v. 06.12.2007 – Nr. 30658/05 – Beian / Rumänien.

¹³ EGMR v. 17.01.2023 – Nr. 54805/15 – Žegarac u. a. / Serbien; EGMR v. 20.03.2018 – Nrn. 37685/10 und 22768/12 – Radomilja u. a. / Kroatien.

¹⁴ EGMR v. 14.11.2017 – Nr. 46184/16 – P. Plaisier B.V. / Niederlande; EGMR v. 04.07.2017 – Nr. 75916/13 – Mockiené / Litauen; EGMR v. 21.07.2016 – Nrn. 63066/14, 64297/14 und 66106/14 – Mamatas u. a. / Griechenland; EGMR v. 08.10.2013 – Nrn. 62235/12 und 57725/12 – Da Conceição Mateus und Santos Januário / Portugal; EGMR v. 07.02.2012 – Nr. 45312/11 – Frimu u. a. / Rumänien; EGMR v. 06.12.2011 – Nrn. 44232/11 und 44605/11 – Mihăileş und Senteş / Rumänien.

Beschwerde wegen eines Verstoßes gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 offensichtlich unbegründet und deshalb gem. Art. 35 EMRK für unzulässig zu erklären.

Der Gerichtshof hat, soweit die Beschwerden zulässig waren, mit sieben gegen zwei Stimmen weder einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK noch gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 festgestellt.

Die Richterin *Adamska-Gallant* sowie der Richter *Serghides* vertreten in einer abweichenden Meinung die Auffassung, dass der Eingriff in das Eigentum unverhältnismäßig und deshalb nicht i.S.v. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 gerechtfertigt gewesen sei. Zudem werde durch die von der bisherigen Rechtsprechung abweichende Entscheidung des Obersten Gerichtshofs gegen das aus Art. 6 EMRK folgende Prinzip der Rechtssicherheit verstochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 40598/22 – Nagy-Sallai u. a. / Ungarn (2. Sektion) – eingereicht am 12.08.2022 – zugestellt am 10.10.2025

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

Schlagworte: Verstoß gegen Impfpflicht – Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Ausschluss einer Abfindung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer*innen waren bei verschiedenen Gesundheitsdienstleistern beschäftigt. Da sie die Impfungen gegen COVID-19 verweigerten, obwohl dies aufgrund eines Regierungserlasses vorgeschrieben war, kündigte der Arbeitgeber deren Arbeitsverhältnisse mit sofortiger Wirkung. Die Zahlung einer Abfindung, die ansonsten im Fall von Kündigungen gesetzlich vorgeschrieben ist, war im Fall der Kündigung wegen der Verweigerung der COVID-19-Impfung ausgeschlossen. Sowohl eine Verfassungsbeschwerde gegen den Erlass als auch die Klagen auf Zahlung der Abfindung vor den Arbeitsgerichten blieben erfolglos.

Die Beschwerdeführer*innen rügen den Eingriff in ihr durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschütztes Eigentum, da die Versagung einer Abfindung hier unverhältnismäßig gewesen sei.¹⁵

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (5. Sektion) vom 06.11.2025 – Nr. 46704/16 – Guyvan / Ukraine

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

Schlagworte: Private Nutzung eines dienstlichen Mobiltelefons – Auswertung von Abrechnungsdaten durch Arbeitgeber

Kernaussage: Die innerstaatlichen Behörden haben im Falle der Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz sicherzustellen, dass den betroffenen Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit der gerichtlichen Überprüfung der Maßnahme anhand der vom Gerichtshof zur Überwachung Kommunikation am Arbeitsplatz entwickelten Kriterien eingeräumt wird.

¹⁵ EGMR v. 28.07.1999 – Nr. 22774/93 – [Saffi / Italien](#).

Erläuterungen: Siehe die Anmerkung von Lörcher, S. 12.

Urteil (5. Sektion) vom 11.12.2025 – Nr. 60943/15 – Roșca / Republik Moldawien

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

Schlagworte: Öffentliche Vorwürfe gegen Richter*innen – erfolglose Verleumdungsklage – Verhältnismäßigkeit der Äußerungen

Kernaussage: Auch wenn staatliche Gerichte und insbesondere die Professionalität der Justizangehörigen nicht vor öffentlicher Kritik geschützt sind, haben insbesondere Richter*innen bei der Beanstandung der Autorität eigener Kolleg*innen Zurückhaltung zu üben, wenn sie von ihrem Recht auf Meinungsfreiheit Gebrauch machen.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war Richterin an einem staatlichen Wirtschaftsgericht. Im Verfahren um eine dienstliche Beurteilung wurde ihr vom Präsidenten des Obersten Justizrats in Anwesenheit von Medienvertreter*innen vorgeworfen, die ihr zugewiesenen Verfahren nicht ordnungsgemäß und verzögert bearbeitet sowie mündliche Verhandlungen verspätet anberaumt zu haben. Unter dem Druck dieser Vorwürfe trat die Beschwerdeführerin 2013 vom Richterinnenamt zurück. In der Folge berichteten die Medien über diesen Fall, wobei insbesondere eine verbale Auseinandersetzung zwischen der Beschwerdeführerin und dem Präsidenten des Obersten Justizrats über ihre vermeintliche Ungeeignetheit publiziert wurde.

Die Beschwerdeführerin reichte eine Verleumdungsklage gegen den Präsidenten des Obersten Justizrats ein und beantragte den öffentlichen Widerruf der Behauptungen sowie die Zahlung einer Entschädigung von ca. 10.000 €. Die Klage blieb in allen Instanzen vor den innerstaatlichen Gerichten erfolglos.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK gerügt. Die Beschwerdeführerin begründet diesen damit, dass sie durch die unwahren Behauptungen des Präsidenten des Obersten Justizrats öffentlich herabgewürdigt worden sei und die nationalen Gerichte dessen Darstellung als zutreffend unterstellt hätten, ohne hierzu Feststellungen auf der Grundlage entsprechender Beweismittel getroffen zu haben.

Der Gerichtshof bekräftigt zunächst, dass das Recht auf Respekt vor Rufschädigungen durch Art. 8 EMRK geschützt ist, wenn diese geeignet sind, das Privatleben zu beeinträchtigen.¹⁶ Der Schutz des Rechts auf das Privatleben ist das Recht auf freie Meinungsäußerung gem. Art. 10 EMRK sind gegeneinander abzuwagen, wobei u. a. das allgemeine Interesse an den jeweiligen Äußerungen, deren Inhalt und eventuelle Konsequenzen für die betroffene Person sowie deren Wahrhaftigkeit zu berücksichtigen sind.¹⁷

Gemessen daran kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass der Respekt vor der Rechtsstaatlichkeit und die berufliche Tätigkeit von Richter*innen regelmäßig das allgemeine Interesse betreffen. Die vom Präsidenten des Obersten Justizrats gegen die Beschwerdeführerin vorgebrachten Behauptungen betreffend ihres Fehlverhaltens und ihre Unprofessionalität waren nicht durch tatsächliche Feststellungen der innerstaatlichen Gerichte belegt, sondern beruhten auf Werturteilen. Auch hat der Präsident des Obersten Justizrats nicht nur seine Meinung zur Arbeit der Beschwerdeführerin geäußert, sondern versucht, sie als vertrauenswürdige Person zu diskreditieren. Da aber von Amtsträger*innen der Justiz in Fragen der Unpar-

¹⁶ EGMR v. 07.02.2012 – Nr. 39954/08 – Axel Springer AG / Deutschland; EGMR v. 09.04.2009 – Nr. 28070/06 – A. / Norwegen.

¹⁷ EGMR v. 05.05.2022 – Nr. 19362/18 – Mesić / Kroatien; EGMR v. 20.09.2018 – Nr. 18925/09 – Jishkariani / Georgien; EGMR v. 15.10.2015 – Nr. 27510/08 – Perinçek / Schweiz; EGMR v. 07.02.2012 – Nr. 39954/08 – Axel Springer AG / Deutschland.

teillichkeit und Autorität von Richter*innen Zurückhaltung bei der Ausübung der Meinungsfreiheit erwartet werden muss,¹⁸ hat der Präsident des Obersten Justizrats mit seinen öffentlich gewordenen Äußerungen die Grenzen akzeptabler Kritik überschritten. Sein Recht auf Meinungsfreiheit hatte deshalb hinter das Recht der Beschwerdeführerin auf Schutz ihrer Privatsphäre zurückzutreten.

Der Gerichtshof hat daher einstimmig eine Verletzung von Art. 8 EMRK festgestellt und der Beschwerdeführerin zum Ersatz des immateriellen Schadens eine Entschädigung i.H.v. 4.500 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 51545/21 – Beçi / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 12.10.2021 – zugestellt am 08.10.2025

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

Schlagworte: Entlassung von Staatsanwält*innen – Anti-Korruptionskampagne zur Reform des Justizsystems – unwahre Angaben bei der Befragung

Erläuterungen: Zur Bekämpfung der Korruption innerhalb der Justiz, wurden seit 2014 alle Richter*innen und Staatsanwält*innen durch eine neu geschaffene unabhängige Kommission (IQC) auf ihre Vermögensverhältnisse, mögliche Verbindungen zur organisierten Kriminalität sowie ihre berufliche Kompetenz überprüft.¹⁹ Der Beschwerdeführer, ein Staatsanwalt, beantwortete die in diesem Zusammenhang gestellte Frage, ob ihm in den letzten zehn Jahren die Einreise in EU- oder NATO-Länder verweigert wurde, mit „nein“. Die IQC stellte demgegenüber fest, dass die Botschaft der Vereinigten Staaten ein dem Beschwerdeführer im Jahr 2016 ausgestelltes Besuchervisum nachträglich entzogen hatte. Er wurde deshalb mit der Begründung aus dem Dienstverhältnis entlassen, nicht mehr über die erforderliche Zuverlässigkeit zu verfügen.

Der Beschwerdeführer rügt einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, da er die Entlassung nur wegen der wahrheitswidrigen Angabe im Überprüfungsverfahren für unverhältnismäßig hält.

Nr. 29497/24 – Köiv / Estland (3. Sektion) – eingereicht am 07.10.2024 – zugestellt am 21.10.2025

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Beamtenverhältnis – Verweigerung der COVID-19-Impfung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war seit 1991 als Polizist tätig. Auf der Grundlage eines Erlasses vom 03.11.2021 verlangte sein Dienstvorgesetzter zur Fortsetzung der Tätigkeit den Nachweis einer COVID-19-Impfung oder die Vorlage eines ärztlichen Genesungsattests. Da der Beschwerdeführer die Impfung verweigerte, wurde er im Dezember 2021 aus dem Dienst entlassen.

¹⁸ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

¹⁹ vgl. EGMR v. 04.07.2023 – Nr. 41047/19 – Thanza / Albanien; EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 58997/18 – Nikéhasani / Albanien; EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 40662/19 – Seydari / Albanien; EGMR v. 04.10.2022 – Nr. 37474/20 – Besnik Cani / Albanien; EGMR v. 09.02.2021 – Xhoxhaj / Albanien.

Eine Klage gegen die Entlassung war in den ersten beiden Instanzen vor den nationalen Gerichten erfolgreich. Auf die Revision des Dienstherrn hob der Oberste Gerichtshof die Entscheidung des Berufungsgerichts auf und bestätigte die Entlassung des Beschwerdeführers. Zwar habe der Erlass die automatische Entlassung von Bediensteten im Fall des fehlenden Nachweises einer Impfung nicht angeordnet, jedoch sei die diesbezügliche Ermessensentscheidung des Dienstherrn nicht zu beanstanden.

Fraglich ist hier, ob der Beschwerdeführer als Polizeibeamter der durch den Erlass angeordneten Impfpflicht unterlag und ob die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis wegen des Verstoßes gegen diese Pflicht einen Eingriff in das Recht auf Schutz des Privat- und Familienlebens bedeutet.²⁰

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Verfahrensrecht

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 07.10.2025 – Nr. 38687/22 – Misiūnas / Litauen

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

Schlagworte: Wiederernennung von Richter*innen – Entscheidung durch Präsident*in – Unmöglichkeit der gerichtlichen Überprüfung

Kernaussage: Die besondere Rolle der Justiz als Staatsorgan in einer demokratischen Gesellschaft und die Wahrung der Unabhängigkeit von Richter*innen erfordern es, dass Entscheidungen über den Status von Mitgliedern der Justiz einer Kontrolle durch staatliche Gerichte unterzogen werden können.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer wurde 2015 zum Richter am Bezirksgericht Vilnius ernannt. Im Jahr 2016 wurde er auf eigenen Wunsch aus dem Richterdienst entlassen, um zunächst das Amt des Innenministers und später des stellvertretenden Verteidigungsministers auszuüben. Nach dem Ende der Amtszeit im Jahr 2020 beantragte er die Wiederernennung in das Richteramt. Nach innerstaatlichem Recht werden die Entscheidungen über die Ernennung und Entlassung von Richter*innen vom Präsidenten der Republik getroffen. Die Wiederernennung ehemaliger Richter*innen erfolgt regelmäßig ohne erneute Auswahlprüfung. Im Fall des Beschwerdeführers lehnte der Präsident dessen Wiederernennung mit der Begründung ab, es bestehen aufgrund seiner Amtszeit in der Exekutive Bedenken an seiner Unparteilichkeit. Die nationalen Gerichte wiesen eine dagegen erhobene Klage als unzulässig ab, da ein Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Präsidenten gesetzlich nicht vorgesehen war.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass ihm der Zugang zu einem Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK versagt worden sei. Die innerstaatlichen Gerichte, hätten es abgelehnt, über die Entscheidung des Präsidenten, seine Wiederernennung als Richter abzulehnen, zu urteilen.

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass das litauische Recht den Zugang zum öffentlichen Dienst nach rechtsstaatlichen Maßstäben gewährleistet und dem Beschwerdeführer ein faires Verfahren für die Wiederernennung in den Richterdienst ermöglicht hat. Angesichts der her-

²⁰ EGMR v. 29.08.2024 – Nr. 24622 – Pasquinelli u. a. / San Marino; EGMR v. 08.04.2021 – Nr. 47621/13 – Vavříčka u. a. / Tschechische Republik.

ausragenden Bedeutung der Justiz in einer demokratischen Gesellschaft und der Gewalten- teilung sowie der Notwendigkeit, die Unabhängigkeit der Justiz zu wahren, müssen Maßnahmen, die den Status von Richter*innen betreffen, einer gerichtlichen Kontrolle unterzogen werden können.²¹ Dabei betont der Gerichtshof auch die Bedeutung internationaler Instrumente²² für die innerstaatliche Praxis der Auswahl und Ernennung von Richter*innen.²³ Insbesondere weil der Beschwerdeführer über die Befähigung zum Richteramt verfügte und daher seine berufliche Qualifikation nicht in Frage stand, war die gerichtliche Überprüfung der Entscheidung des Präsidenten auf eine mögliche Willkür zwingend erforderlich.

Der Gerichtshof hat, da dem Beschwerdeführer der Zugang zu einem Gericht verwehrt wurde, eine Verletzung von Art. 6 EMRK festgestellt und ihm eine Entschädigung i.H.v. 10.000 € zu- gesprochen.

Urteil (3. Sektion) vom 14.10.2025 – Nr. 42514/16 – Tsatani / Griechenland

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

Schlagworte: Disziplinarverfahren gegen Staatsanwält*innen – Unvoreingenommenheit des Gerichts – Vertraulichkeit der disziplinarischen Untersuchung

Kernaussage: Art. 6 EMRK betrifft nicht das materielle Ergebnis eines gerichtlichen Verfahrens, sondern gewährleistet ausschließlich den Anspruch auf ein faires Verfahren einschließlich der Unparteilichkeit des Gerichts.

Erläuterungen: Gegen die Beschwerdeführerin, eine Staatsanwältin an einem Berufungsgericht in Athen, wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet, weil sie ein Strafverfahren, über das in den Medien berichtet wurde, eingestellt hatte. Der zyprische Justizminister und der Generalstaatsanwalt hatten Bedenken gegen diese Entscheidung geäußert. Die disziplinarische Untersuchung wurde von der damaligen Präsidentin des Kassationsgerichts eingeleitet. Die Beschwerdeführerin beantragte die Ablehnung der Ermittlungsführerin wegen der Besorgnis der Befangenheit. Letztere hatte vertrauliche Informationen betreffend das Disziplinarverfahren im Rahmen einer Pressemitteilung veröffentlicht. Das Ablehnungsgesuch wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass damit lediglich die Verzögerung des Verfahrens beabsichtigt werde. Nach Abschluss der Untersuchung verurteilte der Disziplinarrrat die Beschwerdeführerin zu einer Geldbuße i.H.v. zwei Monatsgehältern. Die Entscheidung wurde in der Berufungsinstanz bestätigt.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, nicht von einem unparteiischen Gericht angehört worden zu sein. Die Präsidentin des Kassationsgerichts habe selbst über das Ablehnungsgesuch entschieden und anschließend disziplinarische Maßnahmen gegen die Beschwerdeführerin eingeleitet.

²¹ EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – Guðmundur Andri Ástráðsson / Island; EGMR v. 06.11.2028 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal.

²² United Nations – Special Rapporteur on the independence of judges and lawyers, Report of the Special Rapporteur on the independence of judges and lawyers, A/HRC/38/38, 02.05.2018; Committee of Ministers of the Council of Europe, Judges: independence, efficiency and responsibilities, Recommendation CM/Rec(2010)12, 17.11.2010.

²³ EGMR v. 20.06.2023 – Nr. 24492/21 – Oktay Alkan / Türkei; EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – Guðmundur Andri Ástráðsson / Island; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

Der Gerichtshof hebt unter Hinweis auf seine Rechtsprechung hervor, dass Disziplinarverfahren gegen Richter*innen und Staatsanwält*innen keine Strafverfahren sind²⁴ und deshalb unter den zivilrechtlichen Teil des Anwendungsbereichs von Art. 6 EMRK fallen.²⁵ In diesem Zusammenhang betont der Gerichtshof, dass Art. 6 EMRK von den Gerichten Unabhängigkeit und Unparteilichkeit verlangt, wobei keine scharfe Trennlinie zwischen subjektiver und objektiver Unparteilichkeit gezogen werden kann. Daher ist es regelmäßig problematisch, die persönliche Voreingenommenheit von Richter*innen nachzuweisen.²⁶ Der Gerichtshof ist der Ansicht, dass die Ermittlungsführerin, indem sie vertrauliche Informationen betreffend das laufende Disziplinarverfahren gegen die Beschwerdeführerin veröffentlicht hat, deutlich gemacht hat, nicht über die für die Durchführung einer Disziplinaruntersuchung gegen ein Mitglied der Justiz erforderliche Objektivität und Unparteilichkeit zu verfügen. Weil diese Verfahren geeignet sind, Druck auf die betreffenden Personen auszuüben, ist es unerlässlich, dass eine für die Untersuchung und Durchführung von Disziplinarverfahren zuständige Stelle, objektiv und unparteiisch in der Ausübung ihrer Aufgaben handelt und zu diesem Zweck frei von jeglichen äußereren Einflüssen ist.²⁷

Diesen Umständen haben die innerstaatlichen Disziplinarbehörden nicht ausreichend Rechnung getragen, so dass nicht von einem unparteiischen Gericht ausgegangen werden konnte. Der Gerichtshof hat daher mit sechs gegen eine Stimme einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt.

Der Richter Roosma ist in einer abweichenden Meinung der Ansicht, dass das Disziplinarverfahren vor einem unabhängigen Gericht geführt wurde und deshalb nicht gegen Art. 6 EMRK verstoßen worden sei. Vielmehr werde der Fall der Beschwerdeführerin durch die Entscheidung des Gerichtshofs auf eine Stufe mit solchen Verfahren gestellt, in denen ein Disziplinarverfahren in unzulässiger Weise als ein Akt der politischen Einmischung in die Angelegenheit der Justiz genutzt wurde.

Urteil (2. Sektion) vom 13.11.2025 – Nrn. 19689/21 und 42794/22 – Ilievska und Zdraveva / Nord Mazedonien

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

Schlagworte: Entlassung von Richter*innen – Entscheidung durch Staatlichen Justizrat – keine gesetzlich vorgesehenen Rechtsmittel – fehlender Zugang zu einem Gericht

Kernaussage: Zwar verlangt Art. 6 EMRK von den Mitgliedstaaten des Europarats nicht, dass Rechtsmittelinstanzen zur Überprüfung von Entscheidungen staatlicher Gerichte eingerichtet werden, jedoch müssen die Garantien auf Zugang zu einem Gericht gewährleistet sein.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerinnen waren Richterinnen an staatlichen Gerichten. Wegen dienstlicher Verfehlungen wurden sie aus dem Richterinnendienst entlassen. Die Entscheidungen wurden vom Staatlichen Justizrat (SJC) getroffen, der nach nationalem Recht für die Behandlung von Disziplinarverfahren gegen Richter*innen zuständig ist. Auf die dagegen eingelegten Berufungen hat die Berufungskommission des SJC die Entscheidungen aufgrund

²⁴ EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – Xhoxhaj / Albanien; EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal; EGMR v. 31.10.2017 – Nr. 147/01 – Kamenos / Zypern; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – Oleksandr Volkov / Ukraine.

²⁵ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – Vilho Eskelinen u. a. / Finnland.

²⁶ EGMR v. 06.11.2018 – Nr. 41894/15 – Otegi Mondragon u. a. / Spanien; EGMR v. 15.12.2005 – Nr. 73797/01 – Kyprianou / Zypern.

²⁷ EuGH v. 30.04.2025 – verb. Rs. C-313/23, C-316/23 und C-332/23 – Inspektorat kam Visschia sadeben savet; EuGH v. 11.05.2023 – C-817/21 – Inspectia Judiciara; EuGH v. 18.05.2021 – verb. Rs. C-83/19, C-127/19, C-195/19, C-291/19, C-355/19 und C-397/19 – Asociația 'Forumul Judecătorilor din România'.

von Verfahrensfehlern aufgehoben und zur erneuten Entscheidung an das ursprüngliche Gremium des SJC zurückverwiesen. Dieses hat unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Berufungskommission die Entlassung der Beschwerdeführerinnen bestätigt. Die Berufungen gegen diese Entscheidungen zum Obersten Gerichtshof wurden als unzulässig verworfen, da nach innerstaatlichem Recht ein weiteres Rechtsmittel gegen die Entscheidungen des SJC nicht vorgesehen ist.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass die Versagung eines Rechtsmittels gegen die Entscheidungen des SJC gegen das Recht auf Zugang zu einem Gericht verstößt.

Der Gerichtshof macht zunächst unter Überprüfung seiner bisherigen Rechtsprechung²⁸ zur institutionellen Bedeutung des SJC in Mazedonien deutlich, dass es sich bei dieser Behörde um ein staatliches Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK handelt, da sie in ihrem Zuständigkeitsbereich auf der Grundlage von Rechtsvorschriften im Rahmen eines rechtsstaatlichen Verfahrens unabhängige Entscheidungen treffen kann.²⁹ Allerdings müssen die nach nationalem Recht vorgesehenen Disziplinarbehörden sämtliche Anforderungen von Art. 6 EMRK erfüllen und somit auch das Recht auf Überprüfung einer Disziplinarentscheidung ermöglichen, damit ein wirksamer Zugang zu einem Gericht gewährleistet ist.³⁰ Die Berufungskommission des SJC hatte nach den gesetzlichen Bestimmungen nur die Möglichkeit, die Entscheidung des SJC auf Verfahrensfehler zu überprüfen und an das ursprüngliche Gremium zurück zu verweisen. Dieses war dann in seiner erneuten Entscheidung an die Rechtsauffassung der Berufungskommission gebunden. Eine weitere Überprüfungsmöglichkeit dahingehend, ob die Entscheidung der Berufungskommission befolgt wurde, bestand hingegen nicht, so dass der Gerichtshof das Recht der Beschwerdeführerinnen auf Zugang zu einem Gericht in seinem Wesensgehalt beeinträchtigt sah.

Daher wurde einstimmig auf eine Verletzung von Art. 6 EMRK erkannt und der Beschwerdeführerin *Ilievska* eine Entschädigung i.H.v. 3.600 € zugesprochen. Die Beschwerdeführerin *Zdraveva* hatte keine Entschädigung beantragt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 34870/23 – Ghera / Frankreich (5. Sektion) – eingereicht am 15.09.2023 – zugestellt am 15.10.2025

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

Schlagworte: COVID-19-Pandemie – Homeoffice – Disziplinarverfahren

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Richter an einem Straßburger Gericht und war zum streitgegenständlichen Zeitpunkt Präsident des Gerichts. Während der COVID-19-Pandemie hat er in der Zeit vom 17.03.2020 bis zum 26.03.2020 seine Dienstgeschäfte im Homeoffice an seinem Wohnort erledigt. Gegen ihn wurde nach Abschluss eines Disziplinarverfahrens vom Hohen Justizrat (CSM) ein Verweis verhängt, der zur Personalakte genommen wurde. Die Maßnahme wurde damit begründet, dass ihm als Leiter des Gerichts die Pflicht oblag,

²⁸ EGMR v. 07.01.2016 – Nr. 48783/07 – *Gerovska Popčevska / ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien*; EGMR v. 07.01.2016 – Nrn. 56381/09 und 58738/09 – *Jakšovski und Trifunovski / ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien*; EGMR v. 07.01.2016 – Nrn. 69916/10 und 36531/11 – *Poposki und Duma / ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien*; EGMR v. 30.04.2015 – Nr. 6899/12 – *Mitrinovski / ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien*.

²⁹ EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei*; EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*; EGMR v. 01.12.2020 – Nr. 26374/18 – *Guðmundur Andri Ástráðsson / Island*; EGMR v. 28.01.2020 – Nr. 30226/10 – *Ali Riza u. a. / Türkei*; EGMR v. 02.10.2018 – Nrn. 40575/10 und 67474/10 – *Mutu und Pechstein / Schweiz*.

³⁰ EGMR v. 05.04.2018 – Nr. 40160/12 – *Zubac / Kroatien*.

während des pandemiebedingten Lockdowns im Gericht anwesend zu sein. Das Verhalten des Beschwerdeführers stelle eine Verletzung seiner Loyalitätspflicht dar. Die eingelegte Berufung wurde vom Staatsrat zurückgewiesen.

Mit der Beschwerde wird einerseits gerügt, dass es sich bei dem CSM nicht um ein Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK handele.³¹ Daneben ist der Beschwerdeführer der Ansicht, die Disziplinarmaßnahme sei keiner ausreichenden Überprüfung unterzogen worden.³²

Nr. 10637/25 – Şahan / Türkei (2. Sektion) – eingereicht am 12.03.2025 – zugestellt am 13.10.2025

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

Schlagworte: Erfolgreich abgeschlossene Polizeiausbildung – erfolgloser zusätzlicher Einstellungstest – Ablehnung der Aufnahme in den Polizeidienst

Erläuterungen: Nach erfolgreich abgeschlossener Polizeiausbildung hatte der Beschwerdeführer als Voraussetzung für die Übernahme in den Polizeidienst einen Einstellungstest zu absolvieren, der aus der Beantwortung einer einzigen, zufällig ausgewählten Frage bestand. Da er die Frage nach Auffassung des Prüfungsgremiums unzureichend beantwortete, wurde seine Aufnahme in den Polizeidienst abgelehnt. Die Entscheidung wurde letztinstanzlich vom Obersten Verwaltungsgericht bestätigt.

Der Beschwerdeführer rügt eine Verletzung von Art. 6 EMRK, da die innerstaatlichen Gerichte die dem Rechtsstreit zugrunde liegenden Fragen nicht angemessen geprüft haben.³³

Nr. 62983/19 – Kytayev / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 27.11.2019 – zugestellt am 06.10.2025

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

Schlagworte: Körperverletzung infolge des Militärdienstes – Versagung von Entschädigungsleistungen – Anforderungen an die Nachweispflicht

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war bis 1995 Angehöriger der Streitkräfte. In den Jahren 1983 und 1986 erlitt er während seines Dienstes in der Sowjetarmee im Rahmen von Einsätzen in Afghanistan und in Ungarn Verletzungen, aufgrund derer er im Jahr 2014 als schwerbehinderter Mensch anerkannt wurde. Ebenso wurde festgestellt, dass die Verletzungen Folge des Militärdienstes waren. Im Jahr 2016 beantragte er Entschädigungsleistungen, die mit der Begründung abgelehnt wurden, dass ein Anspruch auf diese Leistungen erst durch ein Gesetz im Jahr 2006 eingeführt wurden. Der Oberste Gerichtshof hob die zunächst klagestattgebenden Entscheidungen der Vorinstanzen mit der Begründung auf, eine Dokumentation der Feststellungen über die erlittenen Verletzungen als Folge des Militärdienstes sei durch die Behörden nicht hinreichend erfolgt und der Beschwerdeführer habe nicht nachgewiesen, dass die Verletzungen nicht durch andere Umstände verursacht worden seien.

³¹ EGMR v. 21.02.2023 – Nr. 43237/13 – Catană / Republik Moldawien; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – Oleksandr Volkov / Ukraine.

³² EGMR v. 17.01.2023 – Nr. 30745/18 – Cotora / Rumänien; EGMR v. 06.11.2028 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – Ramos Nunes de Carvalho e Sá / Portugal.

³³ EGMR v. 15.12.2020 – Nr. 33399/18 – Pişkin / Türkei.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass die von den staatlichen Gerichten geforderte Beweislast nicht im Einklang mit den Anforderungen an ein faires Verfahren i.S.v. Art. 6 EMRK steht.³⁴

→ [zurück zur Übersicht](#)

³⁴ EGMR v. 06.04.2017 – Nr. 2229/15 – Karajanov / ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien; EGMR v. 31.05.2016 – Nr. 37242/14 – Tence / Slowenien; EGMR v. 19.02.2013 – Nr. 2834/06 – Petko Petkov / Bulgarien.

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 Universiteit Leiden

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 04.12.2025 – Nr. 243/2024 – Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) / Spanien (s. PM vom 15.12.2025)¹

Rechtsvorschriften: Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung); Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz); und Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung) jeweils i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Recht auf Wohnen – Durchsetzbarkeit – soziale Ausgrenzung durch hohe Mietpreise und Knaptheit an Sozialwohnungen – Armut – Migrant*innen – junge Menschen – Niedriglohn

Zulässigkeitsentscheidung vom 15.10.2025 – Nr. 246/2025 – European Disability Forum (EDF) / Spanien (s. PM vom 22.10.2025)²

Rechtsvorschriften: Art. 15 RESC (Recht behinderter Menschen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe); Art. 23 RESC (Recht älterer Menschen auf sozialen Schutz); Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung) jeweils i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Mangelnde Barrierefreiheit von Wohnungen – Menschen mit Behinderungen – alte Menschen – Diskriminierung

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 22.12.2025 – Nr. 200/2021 – Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) / Italien (s. PM vom 22.12.2025)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 RESC (Recht auf Arbeit); Art. 15 § 1 RESC (Recht von Menschen mit Behinderung auf Eigenständigkeit); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Menschen mit Behinderungen – Bildung – Inklusion – Lehrkräfte – prekäre Beschäftigung – fachliche Qualifikationen – Weiterbildung – Schüler*innen – Bildungskontinuität

Kernaussagen: 1. Der dauerhafte Einsatz eines hohen Anteils befristet beschäftigter Förderlehrkräfte ohne wirksame Schutzmechanismen gegen Missbrauch stellt einen Verstoß gegen Art. 1 § 2 RESC dar (Rn. 92).

2. Das Fehlen der erforderlichen Spezialisierung im Bereich inklusiver Bildung bei einem erheblichen Teil der Förderlehrkräfte verletzt ebenfalls Art. 1 § 2 RESC, da den betroffenen Lehrkräften der Zugang zu stabiler und frei gewählter qualifizierter Beschäftigung verwehrt wird (Rn. 96).

¹ S. zuletzt HSI-Report 4/2024, S. 55.

² S. zuletzt HSI-Report 2/2025, S. 45.

3. Die Kombination aus Beschäftigungsunsicherheit und mangelnder Spezialisierung der Förderlehrkräfte beeinträchtigt die Bildungskontinuität und behindert den Zugang von Schüler*innen mit Behinderungen zu inklusiver Bildung, was einen Verstoß gegen Art. 15 § 1 RESC begründet (Rn. 118).

4. Dahingegen stellt das Erfordernis, ggf. gerichtliche Verfahren zur Zuweisung von Förderlehrkräften oder zusätzlichen Unterstützungsstunden einzuleiten, für sich genommen keinen Verstoß gegen Art. 15 § 1 RESC dar (Rn. 120).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft ANIEF rügt die Unterstützung von Schüler*innen mit Behinderungen. Sie macht geltend, dass über die Hälfte der Förderlehrkräfte unter prekären Beschäftigungsbedingungen arbeite und ein erheblicher Teil nicht über die erforderliche Spezialisierung verfüge. Dies beeinträchtige sowohl die Rechte der Lehrkräfte auf stabile Beschäftigung als auch das Recht der Schüler*innen auf inklusive Bildung.

Der Ausschuss erkennt an, dass befristete Arbeitsverträge im Bildungsbereich zur Anpassung an den schwankenden Bedarf grundsätzlich zulässig sein können. Er betont jedoch, dass sie nicht dazu dienen dürfen, die strengeren Schutzvorschriften unbefristeter Beschäftigung zu umgehen, und dass wirksame rechtliche Sicherungen gegen Missbrauch erforderlich sind (Rn. 85). Trotz erheblicher Anstrengungen Italiens zur Erhöhung der Anzahl an Mitarbeiter*innen stellt der Ausschuss fest, dass der starke Anstieg der Zahl der Förderlehrkräfte überwiegend auf eine massive Zunahme befristeter Verträge zurückzuführen ist und der Anteil prekär beschäftigter Lehrkräfte weiterhin sehr hoch bleibt (Rn. 88). Die angekündigten Reformmaßnahmen seien noch nicht vollständig umgesetzt und ihre Wirksamkeit könne bislang nicht bewertet werden (Rn. 91).

Hinsichtlich der fachlichen Qualifikation stellt der Ausschuss fest, dass trotz Verbesserungen weiterhin etwa ein Drittel der Förderlehrkräfte nicht über die vorgeschriebene Spezialisierung verfügt. Dies sei mit Art. 1 § 2 RESC unvereinbar, da den Betroffenen der Zugang zu qualifizierter, stabiler Beschäftigung verwehrt bleibe (Rn. 96). Im Rahmen von Art. 15 § 1 RESC hebt der Ausschuss hervor, dass inklusive Bildung im Regelschulsystem Vorrang haben müsse und nicht nur rechtliche, sondern auch tatsächliche Maßnahmen erforderlich seien. Die häufigen Wechsel von Förderlehrkräften infolge prekärer Beschäftigung sowie die unzureichende Qualifikation führten zu erheblicher Bildungskontinuitätsstörung und behinderten die wirksame Inklusion von Schüler*innen mit Behinderungen (Rn. 113-118). Demgegenüber konnte der Ausschuss mangels ausreichender aktueller Informationen keinen Verstoß im Hinblick darauf feststellen, dass Schüler*innen mit Behinderung unangemessen häufig rechtliche Schritte zur Zuweisung von Förderlehrkräften oder zusätzlichen Unterstützungsstunden ergreifen müssten (Rn. 119-120).

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 20.10.2025 – Nr. 253/2025 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Frankreich (auf Englisch)

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

Schlagworte: Militär – Vereinigungsfreiheit – gewerkschaftliche Betätigung – Kollektivverhandlungen – Streikrecht

Erläuterungen: *EUROMIL* rügt, dass französische Rechtsvorschriften Berufsverbänden des Militärs gewerkschaftliche Tätigkeiten untersagen. Insbesondere würden wirksame Konsultationsmechanismen, Kollektivverhandlungen sowie Verfahren zur Beilegung von Arbeitskonflikten fehlen; zudem werde das Streikrecht vollständig ausgeschlossen.

Beschwerde vom 07.11.2025 – Nr. 254/2025 – Federazione UIL Scuola – RUA & Associazione Sindacale La Voce dei Giusti / Italien (auf [Englisch](#))

Rechtsvorschriften: Art. 2 RESC (Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen); Art. 3 RESC (Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Lehrkräfte – Qualifikationsbewertung – befristete Beschäftigung – Ungleichbehandlung – Diskriminierung – Inklusion

Erläuterungen: Die beschwerdeführenden Organisationen rügen eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung technischer und praktischer Lehrkräfte mit Zusatzqualifikation. Die ministerielle Bewertungsordnung von Mai 2024 führe zu einer systematischen Benachteiligung bei der Punktevergabe und beeinträchtige die Chancen auf befristete Anstellungen. Dies stelle eine Verletzung des Rechts auf Arbeit, auf gerechte Entlohnung sowie des Diskriminierungsverbots dar.

Beschwerde vom 28.11.2025 – Nr. 255/2025 – Sindacato Italiano Militari Carabinieri (SIM-Carabinieri) / Italien (auf [Englisch](#))

Rechtsvorschriften: Art. 4 §§ 1, 5 RESC (Recht auf gerechtes Arbeitsentgelt); Art. 26 RESC (Recht auf Würde am Arbeitsplatz); Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Militär – internationale Missionen – Zulagen – Arbeitsentgelt – Diskriminierung – Würde am Arbeitsplatz

Erläuterungen: Die *SIM-Carabinieri* ist die größte militärische Gewerkschaft Italiens für die Carabinieri, einer militärisch organisierten Polizeitruppe. Sie beanstandet eine Verwaltungspraxis, wonach die von der EU gewährte tägliche Pauschalzulage für Einsätze in internationalen Missionen (u.a. *EULEX Kosovo*) gekürzt oder verrechnet wird. Dies betreffe insbesondere die Carabinieri, da die Verrechnung ausschließlich bei *EULEX*-Missionen angewandt wird, nicht jedoch NATO- oder UN-Missionen. Darüber hinaus wird die Zusatzpauschale bei Einsatzkräften anderer EU-Staaten auf der gleichen Mission nicht verrechnet. Dies verletze das Recht der Carabinieri auf gerechtes Arbeitsentgelt, ihr Recht auf Würde am Arbeitsplatz sowie das Diskriminierungsverbot.

→ [zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

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

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Unterstützung für Deutsche und Belgische Arbeitnehmer*innen (s. PM vom 08.10.2025 und PM vom 08.10.2025)

Das Parlament genehmigte 3,1 Mio. € aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) für 915 entlassene Beschäftigte der Goodyear-Standorte Hanau und Fulda. Die Mittel decken 60% der Kosten für Wiedereingliederungsmaßnahmen wie Beratung, Weiterbildung, Existenzgründungshilfen und Jobsuche. Hintergrund sind Werksschließungen infolge von Nachfragerückgang, steigenden Kosten und internationalem Wettbewerbsdruck. Darüber hinaus werden nach der Schließung des Chip-Herstellers Be/GaN 931.690 € aus dem EGF für 417 entlassene Beschäftigte bereitgestellt. Finanziert werden Beratung, berufliche Orientierung, Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützung bei der Arbeitssuche. Der Fonds deckt 85% der Kosten und greift rückwirkend. Ursache der Entlassungen waren steigende Energie-, Material- und Arbeitskosten.

Stärkung der Rechte von Frauen und Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben (s. PM vom 13.11.2025 und PM vom 27.11.2025)

Das Parlament forderte am 27.11.2025 eine ambitionierte EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Zeitraum 2025-2030. Im Fokus stehen eine EU-finanzierte Gewährleistung von Beschäftigung und Qualifizierung, besserer Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie eine einheitliche EU-weite Definition von „Behinderung“. Bei Verstößen gegen Barrierefreiheitsvorgaben sollen Sanktionen greifen. Besondere Aufmerksamkeit gilt Frauen mit Behinderungen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind. Darüber hinaus forderte das Parlament am 13.11.2025 im Rahmen der Strategie der Gleichstellung der Geschlechter auch konkrete Maßnahmen zum Abbau der Beschäftigungs-, Lohn- und Rentenlücke sowie die konsequente Umsetzung bestehender Richtlinien zu Mindestlöhnen, Entgelttransparenz, Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Vereinfachte Nachhaltigkeitsberichterstattung und Sorgfaltspflichten (s. PM vom 16.12.2025)

Das Parlament beschloss vereinfachte EU-Vorgaben für Nachhaltigkeitsberichterstattung und unternehmerische Sorgfaltspflichten im Rahmen der „Lieferketten-Richtlinie“, auch „CSDD-Richtlinie“ genannt, sowie der „CSR-Richtlinie (s. zuletzt HSI-Report 2/2024, S. 57). Berichtspflichten gelten künftig nur für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und einem Nettojahresumsatz von mehr als 450 Mio. €, Sorgfaltspflichten nur für Großkonzerne mit mehr als 5.000 Beschäftigten und mehr als 1,5 Mrd. € Jahresumsatz. Unternehmen mit weniger als

1.000 Beschäftigten sind gegenüber größeren Geschäftspartnern nur zur Weitergabe der Informationen verpflichtet, die den Standards der freiwilligen Berichterstattung entsprechen. Arbeits- und Menschenrechte bleiben Teil der Sorgfaltsprüfung, die neuen Regeln sollen jedoch Bürokratie abbauen und Wettbewerbsfähigkeit sichern. Der Beschluss stieß auf erhebliche Kritik von Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und Menschenrechtsexpert*innen, die in der Einschränkung von Berichtspflichten, des Anwendungsbereichs sowie der Haftungs- und Durchsetzungsmechanismen eine deutliche Abschwächung des menschenrechtlichen Schutznieuvaus entlang globaler Lieferketten sehen.

Schutz vor algorithmischem Management am Arbeitsplatz (s. PM vom 17.12.2025)

Zuletzt forderte das Parlament am 17.12.2025 neue EU-Regeln für den Einsatz algorithmischer Managementsysteme am Arbeitsplatz. Zentrale Elemente der Forderungen sind menschliche Kontrolle über automatisierte Entscheidungen, Transparenzpflichten gegenüber Beschäftigten sowie ein Verbot rein algorithmischer Entscheidungen über Einstellung, Entlassung, Vergütung oder Disziplinarmaßnahmen. Zudem sollen besonders sensible Arbeitnehmer*innendaten (u.a. emotionale Zustände, private Kommunikation, Daten außerhalb der Arbeitszeit) nicht verarbeitet werden dürfen. Die Kommission hat drei Monate Zeit, auf die Initiative zu reagieren.

1.2 Europäische Kommission

Neue wirtschaftliche Leitlinien für mehr Wettbewerbsfähigkeit in der EU (s. PM vom 25.11.2025)

Mit dem Herbstpaket des Europäischen Semesters 2026 legte die EU-Kommission neue wirtschafts- und beschäftigungspolitische Prioritäten fest. Im Rahmen des Europäischen Semesters 2026 stimmen die Mitgliedstaaten seit 2011 ihre Haushalts- und Wirtschaftspolitik ab (s. zuletzt HSI-Report 3/2024, S. 51). Damit sollen etwa solide öffentliche Finanzen gewährleistet, Haushaltsdefizite vermieden, Aufbau- und Resilienzpläne überwacht und Beschäftigungs- und Sozialpolitik koordiniert werden. Das Herbstpaket enthält u.a. die Empfehlungen zur Stärkung des Humankapitals, zur Verbesserung von Grundkompetenzen sowie zum Ausbau der MINT-Bildung, um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Zudem enthält das Paket einen gemeinsamen Beschäftigungsbericht und eine erste Länderanalyse zur sozialen Konvergenz. Diese dienen der Bewertung von Arbeitsmarktentwicklungen, Beschäftigungsbedingungen und sozialen Risiken und bilden die Grundlage für künftige Reformempfehlungen an die Mitgliedstaaten.

Vereinbarung zu Telearbeit und Recht auf Nichterreichbarkeit im Bildungssektor (s. PM vom 02.12.2025)

Das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (ETUCE) und die European Federation of Education Employers (EFEE) haben am 02.12.2025 eine autonome Vereinbarung zu Telearbeit und dem Recht auf Nichterreichbarkeit unterzeichnet. Sie betrifft rund 17 Mio. Beschäftigte und setzt gemeinsame Leitlinien für faire und sichere digitale Arbeitsbedingungen in der Bildung. Zentrale Elemente sind die Freiwilligkeit von Telearbeit, Gleichbehandlung, Regelungen zu Arbeitsmitteln, Weiterbildung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vereinbarung ist Teil der EU-Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsqualität (u.a. Quality Jobs Roadmap) und die Umsetzung wird von den Sozialpartnern eigenständig in den Mitgliedstaaten sichergestellt.

Fahrplan für gute und zukunftsweise Arbeitsplätze: Quality Jobs Roadmap und geplanter Quality Jobs Act (s. PM vom 04.12.2025)

Die Kommission hat am 04.12.2025 die „Quality Jobs Roadmap“ vorgestellt, die einen umfassenden Ansatz zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit verfolgt. Zentrale Rolle spielen sozialer Dialog und Tarifverhandlungen, insbesondere zur Sicherung angemessener Löhne und zur Durchsetzung von Arbeitsstandards. Die Roadmap bekräftigt die Verpflichtung zur Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie und zur Stärkung der Tarifbindung, insbesondere in Mitgliedstaaten mit weniger als 80% Tarifabdeckung. Als zentrales Folgeinstrument kündigte die Kommission einen „Quality Jobs Act“ für 2026 an. Eine erste Phase der Sozialpartnerkonsultation lief bis 29.01.2026. Mögliche Regelungsbereiche umfassen u.a. algorithmisches Management und KI am Arbeitsplatz, Sicherheit und Gesundheitsschutz (einschließlich psychosozialer Risiken), faire Regeln für Subunternehmerketten, gerechte Transformationen sowie Durchsetzung von Arbeitnehmer*innenrechten.

Öffentliche Konsultation zur Initiative zur Kompetenzübertragung (s. PM vom 05.12.2025)

Im Rahmen des Arbeitsprogramms für das Jahr 2025 hat die Kommission eine öffentliche Konsultation zur geplanten Initiative für Kompetenzübertragung („Skills Portability Initiative“) gestartet, die Teil der Initiative zum Aufbau einer Union der Kompetenzen („Union of Skills“) ist (s. zuletzt HSI-Report 1/2025). Ziel ist es, Qualifikationen und Kompetenzen EU-weit transparenter zu machen und die grenzüberschreitende Mobilität von Fachkräften zu erleichtern. Geprüft werden u.a. die Digitalisierung von Lernnachweisen, modernisierte Anerkennungsverfahren für reglementierte Berufe sowie vereinfachte Anerkennung von Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen. Die Konsultation (Fragebogen und Call for Evidence) läuft bis zum 27.02.2026.

Neuer Schutz vor Asbest am Arbeitsplatz und erweiterte Anerkennung von Berufskrankheiten (s. PM vom 18.12.2025)

Die Europäische Kommission hat neue Leitlinien und eine aktualisierte Empfehlung verabschiedet, um Arbeitnehmer*innen besser vor Asbest zu schützen. Ergänzend zur überarbeiteten Asbest-Richtlinie von 2023, die bis spätestens zum 21.12.2025 in nationales Recht umzusetzen war, enthalten die Maßnahmen Vorgaben zur Umsetzung abgesenkter Expositionsgrenzwerte, insbesondere für Bau-, Renovierungs- und Instandhaltungsarbeiten. Zudem wurde die Empfehlung zu Berufskrankheiten aktualisiert. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, diese Krankheiten in ihre Entschädigungssysteme aufzunehmen und Prävention, Diagnostik sowie Datenerhebung zu verbessern.

Stärkung von Kompetenzen durch hochwertige Ausbildungsformate: Higher-Level- und Erwachsenen-Ausbildungen (s. PM vom 19.11.2025 und 12.12.2025)

Die Europäische Allianz für Ausbildungsplätze (EAfA) hat neue Materialien zur Förderung moderner Ausbildungsformate veröffentlicht. Am 19.11.2025 stellte die EAfA ein Toolkit für Erwachsenenausbildungen vor. Dieses bietet praxisnahe Leitlinien für Politik, Bildungsträger, Unternehmen und öffentliche Arbeitsverwaltungen zur Konzeption, Umsetzung und Evaluation flexibler, inklusiver Ausbildungsangebote für Erwachsene. Darüber hinaus veröffentlichte die EAfA am 12.12.2025 ein Factsheet zu höherwertigen Ausbildungsplätzen, was deren wachsende Bedeutung für die Bekämpfung von Fachkräfteengpässen in hochqualifizierten und wissensintensiven Sektoren aufzeigt.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Stärkung Europäischer Betriebsräte in multinationalen Unternehmen (s. PM vom 27.10.2025)

Rat und Europäisches Parlament haben die Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte beschlossen, um die grenzüberschreitende Arbeitnehmer*innenvertretung in multinationalen Unternehmen wirksamer zu gestalten. Die Neuregelung präzisiert den Begriff länderübergreifender Angelegenheiten, stärkt die Informations- und Anhörungsrechte der Betriebsräte und schränkt die Möglichkeit ein, Informationen als vertraulich einzustufen. Zudem werden der Rechtsschutz sowie die Finanzierung von Rechtsvertretung und Gerichtsverfahren für Betriebsräte verbessert. Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie innerhalb von zwei Jahren umsetzen und spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten anwenden (s. auch Ausgabe Nr. 4 / 2025 EBR-News).

Schutz vor gefährlichen Stoffen am Arbeitsplatz – Aktualisierung der KMR-Richtlinie (s. PM vom 01.12.2025)

Der Rat hat seinen Standpunkt zur sechsten Überarbeitung der Richtlinie über Karzinogene, Mutagene und reproduktionstoxische Stoffe angenommen (s. zuletzt HSI-Report 3/2025). Die Vorschriften werden an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisstand angepasst und sollen arbeitsbedingte Erkrankungen wirksamer verhindern. Vorgesehen sind neue Expositionsgrenzwerte für Kobalt und seine anorganischen Verbindungen, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe, 1,4-Dioxan sowie, auf Initiative des Rates, Isopren. Zudem wird Schweißrauch in die Liste der besonders gefährlichen Stoffe aufgenommen und die Begriffsbestimmungen der Richtlinie werden aktualisiert.

Erweiterung des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (s. PM vom 01.12.2025)

Der Rat hat seinen Standpunkt zu einer Überarbeitung der EGF-Verordnung festgelegt. Damit soll der Fonds bis Ende 2027 auch auf Arbeitnehmer*innen ausgeweitet werden, die von einem unmittelbar bevorstehenden Arbeitsplatzverlust bedroht sind. Künftig könnten damit präventive Unterstützungsmaßnahmen wie Qualifizierung, Berufsberatung und Unterstützung bei der Arbeitssuche bereits vor einer Entlassung finanziert werden. Ziel ist es, Entlassungen abzufedern und berufliche Übergänge frühzeitig zu erleichtern. Der Standpunkt des Rats sieht Schutzvorkehrungen wie ex-ante-Prüfungen der Unternehmen sowie eine jährliche Obergrenze von 4 Mio. € pro Unternehmen vor. Nach Festlegung des Standpunkts des Europäischen Parlaments sollen die Verhandlungen über den endgültigen Rechtsakt beginnen

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

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

- Wege zur Entgeltgleichheit
- Tarifverhandlungen jenseits des Entgelts in Niedriglohnbranchen
- Krise der EU-Automobilindustrie und Wettbewerbsfähigkeit
- Bauwirtschaft im doppelten Wandel
- Arbeits- und Beschäftigungsentwicklung in der EU und Norwegen 2024
- Umsetzung und Wirkung der Entgelttransparenz

- [Entwicklungen im Restrukturierungsrecht 2023-2025](#)
- [Arbeitsmigration in Europa: Aktuelle nationale Entwicklungen](#)
- [Entgelstransparenz in der EU: Erfahrungen und Lehren](#)
- [Digitalisierung von KMU in der EU](#)
- [Arbeits- und Ruhezeiten in Europa](#)
- [Debatte um die Vier-Tage-Woche in Europa](#)
- [Niedriglöhne im Sozialwesen im letzten Jahrzehnt](#)

1.5 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Neuer Leitfaden zur Bekämpfung von Arbeitsausbeutung (s. PM vom 10.10.2025)

Die EU-Grundrechteagentur (FRA) und die ELA veröffentlichten im Oktober 2025 einen gemeinsamen Praxisleitfaden für Arbeitsinspektor*innen um Arbeitsausbeutung besser zu erkennen und zu bekämpfen sowie betroffene Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen. Der Leitfaden enthält u.a. Erläuterungen zu Formen der Ausbeutung, Hinweise zu Rechten mobiler und Drittstaatsangehöriger Arbeitnehmer*innen, Gesprächsleitfäden sowie Indikatoren zur Identifikation potenzieller Ausbeutungsfälle.

Grenzüberschreitende Kontrollen im Straßenverkehr (s. PM vom 28.10.2025)

Am 17.10.2025 führten deutsche, niederländische und belgische Behörden mit Unterstützung der ELA umfangreiche gemeinsame Kontrollen im Grenzraum Maas-Rhein durch. Rund 400 Einsatzkräfte überprüften knapp 2.000 Fahrzeuge und über 1.500 Personen. Dabei wurden 953 mutmaßliche Verstöße festgestellt, insbesondere gegen Lenk- und Ruhezeiten. Zudem deckten die Behörden Fälle von Lohndumping, Sozialversicherungsbetrug sowie weitere Straftaten auf, darunter Drogen- und Verkehrsdelikte. Insgesamt wurden 31 Strafanzeigen erstattet und drei Personen festgenommen.

Großangelegte Aktion gegen Arbeitsausbeutung (s. PM vom 06.11.2025)

Im Oktober 2025 fanden unter Koordinierung der ELA acht Inspektionen im Baugewerbe in acht Mitgliedstaaten statt. Insgesamt beteiligten sich Behörden aus 14 EU-Staaten. Auf 13 Baustellen wurden 96 Unternehmen kontrolliert und 792 Beschäftigte befragt. Der Fokus lag auf Entsendung, Subunternehmerketten, Scheinselbstständigkeit sowie der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung.

Abschluss des EU-weiten Schulungsprogramms zu Sozialvorschriften im Straßenverkehr (s. PM vom 22.12.2025)

Mit Ende 2025 schloss die ELA den zweiten EU-weiten Schulungszyklus zu Sozialvorschriften im Straßenverkehr ab. Rund 1.200 Kontrollbeamten*innen sowie über 330 Vertreter*innen von Unternehmen, Fahrer*innen und Sozialpartnern aus allen EU- und EWR-Staaten nahmen teil. Im Fokus standen u.a. Lenk- und Ruhezeiten, Entsendung von Fahrer*innen, digitale Kontrollmethoden und neue Regelungen des Mobilitätspakets I.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

Der Gerichtshof stellte anlässlich des **75. Jahrestags der Europäischen Menschenrechtskonvention** erstmals die amtliche Ausgabe der „Travaux préparatoires“, die offizielle Aufzeichnung der Verhandlungsgeschichte des Vertragsabschlusses, vollständig digital und kostenlos zur Verfügung (s. [PM vom 19.12.2025](#)).

Zudem wählten die Richter*innen des Gerichtshofs *Marialena Tsirli* (Griechenland) erneut zur Kanzlerin sowie *Abel Campos* (Portugal) erneut zum stellvertretenden Kanzler des Gerichtshofs (s. [PM vom 13.10.2025](#)). Beide traten am 1. 12.2025 eine zweite fünfjährige Amtszeit an.

2.2 Ministerkomitee

In seiner 1546. Sitzung nahm der Ministerausschuss des Europarates eine Empfehlung an, mit der die Europäische **Sozialcharta** stärker in die **Hochschulbildung** sowie in die **berufliche Aus- und Fortbildung** eingebunden werden soll. Im Fokus stehen insbesondere Justiz, öffentliche Verwaltung, Arbeitsinspektionen, Sozialpartner und Einrichtungen des Arbeits- und Sozialschutzes.

2.3 Parlamentarische Versammlung

Auf einer Konferenz in Warschau diskutierten Parlamentarier*innen, Expert*innen und Regierungsvertreter*innen die **Rolle von KI**. Im Mittelpunkt standen hybride Bedrohungen, der Einsatz von KI in Parlamenten sowie das Rahmenübereinkommen des Europarates zu KI, Menschenrechten, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit. (s. [PM vom 16.10.2025](#)). Darüber hinaus forderten Vertreter*innen des Europarates bei einer Konferenz im britischen Unterhaus am 15. und 16.12.2025 eine stärkere parlamentarische Verantwortung für die Entwicklung, Regulierung und Kontrolle von KI, warnten vor den Risiken und betonten die Notwendigkeit, KI konsequent an Menschenrechten und demokratischen Werten auszurichten (s. [PM vom 15.12.2025](#)).

Im Austausch mit dem Regionaldirektor der Internationalen Organisation für Migration (IOM) hob der Migrationsausschuss der Parlamentarischen Versammlung die **positiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beiträge regulärer Migration** hervor und betonte deren Bedeutung für die Bewältigung von Fachkräftemangel und demografischem Wandel. Der IOM-Vertreter rief die Mitgliedstaaten dazu auf, sichere und reguläre Migrationswege auszubauen, Migrant*innenrechte zu schützen und die Integration gezielt zu fördern (s. [PM vom 01.10.2025](#)). Diese Themen wurden in einer Round-Table-Diskussion in London weiter vertieft, die der Umsetzung der Resolution 2586 (2025) der Parlamentarischen Versammlung zu Migration als strategischer Antwort auf die demografische Alterung diente. (s. [PM vom 23.10.2025](#)).

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Das 15. Treffen der Plattform Europarat-FRA-ENNRI-EQUINET fand am 03.10.2025 in Edinburgh statt und konzentrierte sich auf die **Wahrnehmung sozioökonomischer Rechte in ländlichen und abgelegenen Gebieten Europas**. Diskutiert wurden besondere Herausforderungen beim Zugang zu Gesundheitsversorgung, Bildung, Verkehr, Beschäftigung und digitaler Anbindung (s. [PM vom 03.10.2025](#)).

Die Arbeitsgruppe des Regierungsausschusses der Europäischen Sozialcharta setzte am 09.10.2025 in Straßburg ihre Diskussionen zur laufenden Reform des Charta-Systems fort. Im Fokus standen die Vorbereitungen der Hochrangigen Konferenz in Chișinău im März 2026 sowie die Folgemaßnahmen zur ECSR-Überprüfung der Ad-hoc-Berichte zur **Lebenserhaltungskostenkrise** (s. [PM vom 09.10.2025](#)).

Die Berichtsgruppe des Ministerkomitees für soziale und gesundheitliche Fragen ([GR-SOC](#)) führte am 09.10.2025 in Straßburg einen Meinungsaustausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und Sozialpartnern durch. Bei dem Treffen wurde die Zukunft der Europäischen Sozialcharta und aktuelle soziale Herausforderungen wie Ungleichheit, Lebenshaltungskosten sowie technologischer und ökologischer Wandel diskutiert (s. [PM vom 24.10.2025](#)). Am 05.12.2025 fand in der französischen Nationalversammlung in Paris eine hochrangige parlamentarische Konferenz zur **Stärkung der Umsetzung der Europäischen Sozialcharta** statt, organisiert von der Parlamentarischen Versammlung in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Soziale Rechte des Europarates. ECSR-Präsidentin *Aoife Nolan* stellte die ECSR-Überprüfung der Ad-hoc-Berichte zu sozialen Rechten während der Lebenserhaltungskostenkrise vor und betonte, wie die Charta Regierungen bei der Bewältigung der anhaltenden Krise unterstützen kann (s. [PM vom 05.12.2025](#)).

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Berichte und Analysen

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

- [Auswirkungen von Arbeitsrecht \(Arbeitspapier\)](#),
- [Berufliche Segregation und der Wertschätzung von Frauenarbeit \(Arbeitspapier\)](#),
- [Künstliche Intelligenz im Personalmanagement \(Arbeitspapier\)](#),
- [Sozialer Dialog und die Gestaltung der Industriepolitik des 21. Jahrhunderts \(Arbeitspapier\)](#),
- [Aufbau rechtsbasierter Arbeitslosenschutzsysteme \(Kurzbericht\)](#),
- [Beschäftigung in der Kreislaufwirtschaft \(Bericht\)](#),
- [Neue Guidelines für menschenwürdige Arbeit im Recycling \(Bericht\)](#),
- [Globale und regionale Einblicke für Arbeitgeber- und Unternehmensmitgliedsorganisationen \(Bericht\)](#),
- [Bekämpfung von Zwangslarbeit \(Handbuch\)](#),
- [Forderungen der Gewerkschaften nach erneuertem Sozialvertrag \(Bericht\)](#),
- [Sorgearbeit als Wettbewerbsfaktor \(Bericht\)](#),
- [Neue Indikatoren zur Stärkung der Arbeitsverwaltung \(Bericht\)](#),
- [Gleichstellung der Geschlechter in Lieferketten \(Kurzbericht\)](#).

3.2 Allgemeines

Mitte Oktober 2025 forderte die ILO auf europäischer Ebene verstärkte Maßnahmen für **faire Anwerbung von Migrant*innen**. Auf einem von der Europäischen Kommission organisierten Treffen der Arbeitsmigrationsplattform betonte sie, dass ausbeuterische Rekrutierungspraktiken weiterhin weit verbreitet seien und ein zentrales Risiko für Arbeitsrechte darstellen. Zudem

verwies sie auf ihre Initiative für faire Einstellungspraktiken („[Fair Recruitment Initiative](#)“; s. PM vom 15.10.2025).

Im Kontext des Internationalen [Jahres der Genossenschaften](#) unterstrich die ILO Ende Oktober die Rolle der Sozial- und Solidarwirtschaft für eine **menschenzentrierte Messung von Fortschritt jenseits des BIP**. Im Oktober in Genf sowie in der Plenarsitzung des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss im Dezember in Brüssel betonte die ILO, dass genossenschaftliche Modelle Gleichheit, Nachhaltigkeit und Teilhabe fördern. Sie sollen daher stärker in internationale Indikatorensesteme einbezogen werden sollten (s. PM vom 24.10.2025 und 03.12.2025).

Am 24.10.2025 stellte die ILO neue **dynamische Länderprofile** auf [ILOSTAT](#) vor, die aktuelle Arbeitsmarktdaten zu menschenwürdiger Arbeit in interaktiver Form zugänglich machen. (s. PM vom 24.10.2025; [Deutschland](#)).

Anfang November 2025 begrüßte die ILO die [Politische Erklärung von Doha](#), in der sich die Staaten u. a. zu **universellem Sozialschutz und menschenwürdiger Arbeit** bekannten. Die [globale Koalition für soziale Gerechtigkeit](#) unter Führung der ILO wurde als zentrales Umsetzungsinstrument anerkannt (s. PM vom 06.11.2025 und 10.11.2025; s. zuletzt [HSI-Report 3/2024](#), S. 54). Zudem stellte die ILO am 20.11.2025 das digitale System für die Arbeitsaufsichtsbehörden und die Zukunft der Technologie („Labour Inspectorates and the Future of Technology“) vor, die Überwachung von Lieferketten und somit die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Standards unterstützt. (s. PM vom 20.11.2025).

Auf der **UN-Klimakonferenz COP30** hob die ILO im Rahmen des gemeinsam mit der EU organisierten „Just Transition Pavilion“ die Bedeutung von sozialem Dialog zu Arbeitsrechten, Qualifizierung und sozialem Schutz im Kontext der Klimapolitik hervor (s. PM vom 21.11.2025). Am 10.12.2025 bekräftigten ILO-Expert*innen und UN-Menschenrechtsgremien gemeinsam, dass Arbeitsrechte ein integraler Bestandteil der Menschenrechte sind.

Zum **Internationalen Tag der universellen Gesundheitsversorgung** betonte die ILO zudem Fortschritte beim sozialen Gesundheitsschutz, insbesondere für informell Beschäftigte (s. PM vom 10.12.2025 und 12.12.2025). Ebenfalls Mitte Dezember brachte die ILO internationale Finanzinstitutionen zusammen, um Beschäftigungsqualität systematischer zu messen (s. PM vom 15.12.2025).

Des Weiteren veröffentlichte die ILO am 17.12.2025 die KI-gestützte Plattform „ReguLens“, die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden hilft, neue arbeits- und sozialrechtliche Regelungen schneller zu analysieren (s. PM vom 17.12.2025). Zudem erweiterte sie Anfang November ihren [Policy Tracker](#) zu Gesetzesinitiativen zur digitalen Plattformarbeit um Kollektivvereinbarungen zur Plattformarbeit, um die internationale Vergleichbarkeit zu stärken (s. PM vom 07.11.2025; s. zuletzt [HSI-Report 3/2025](#)).

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Am 12.11.2025 wählten die Generalversammlung und der Sicherheitsrat der Vereinten Nationen Phoebe Okowa (Kenia) mit sofortiger Wirkung zur **Richterin am Internationalen Gerichtshof** (IGH). Sie folgt auf Richter Abdulqawi A. Yusuf, der sein Amt zum 30.09.2025 niedergelegt hatte, und wird dieses bis zum regulären Ende seiner Amtszeit am 05.02.2027 ausüben (s. PM vom 12.11.2025).

Zuvor hatten vom 06. bis 08.10.2025 die **mündlichen Verhandlungen im Gutachtenverfahren zum Streikrecht** nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 87 (Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts) stattgefunden. Insgesamt gaben 18 Staaten sowie fünf internationale Organisationen mündliche Stellungnahmen ab. Der IGH hat nun mit seinen Beratungen begonnen. Der Termin für die Verkündung des Gutachtens wird zu einem späteren Zeitpunkt bekannt gegeben (s. PM vom 08.10.2025). Am 13.11.2023 ersuchte der Generaldirektor der ILO mit der Resolution des Verwaltungsrates vom 10.11.2023 den IGH, 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-Webseite; 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/arbeitstrechthsi.bsky.social

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)