

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 1/2021

Berichtszeitraum: 01. Januar – 31. März 2021

Inhalt

I. Editorial	2
II. Anmerkung zum EuGH	4
Diskriminierung durch stichtagsbezogene Ungleichbehandlung innerhalb einer Gruppe von Menschen mit Behinderung (C-16/19 – Szpital Kliniczny im. Dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie) von <i>Dr. Daniel Hlava</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	9
Whistleblowing bei Verdacht auf unerlaubte Sterbehilfe (Nr. 23922/19 – Gawlik / Liechtenstein) von <i>Prof. Dr. Ninon Colneric</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH.....	17
von <i>Dr. Daniel Hlava / Johannes Höller / Dr. Ernesto Klengel</i>	
1. Allgemeine Fragen	17
2. Arbeitszeit	19
3. Befristungen.....	22
4. Gleichbehandlung	24
5. Insolvenz.....	29
6. Koalitionsfreiheit und Gewerkschaftsrechte.....	29
7. Massenentlassung	33
8. Soziale Sicherheit	34
9. Urlaubsrecht.....	36
V. Verfahren vor dem EGMR.....	37
von <i>Karsten Jessolat</i>	
1. Diskriminierungsverbot.....	37
2. Koalitionsfreiheit.....	40
3. Meinungsfreiheit.....	41
4. Schutz der Privatsphäre	43
5. Soziale Sicherheit	45
6. Verfahrensrecht	46

VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	53
<i>von Ammar Bustami</i>	
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	56
<i>von Ammar Bustami</i>	
1. Europäische Union.....	56
2. Europarat	60
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	63
4. Vereinte Nationen	65
5. EFTA-Gerichtshof	65

I. Editorial

Der fünften Ausgabe des HSI-Reports liegt der Berichtszeitraum Januar bis März 2021 zugrunde.

Im Fokus der Rechtsprechung des **EuGH** steht eine Entscheidung im Bereich des Antidiskriminierungsrechts. Konkret hatte sich der EuGH mit der Frage zu befassen, ob die GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG auch vor Ungleichbehandlungen innerhalb einer Gruppe von Beschäftigten mit demselben Merkmal (hier einer Behinderung) schützt. Das Urteil, dem die Problematik einer Stichtagsregelung für einen Entgeltzuschlag zugrunde lag, wird von *Dr. Daniel Hlava* in der Anmerkung unter II. dargestellt.

Daneben hat der Gerichtshof einige weitere praxisrelevante Entscheidungen getroffen. In zwei aktuellen Urteilen widmet er sich einmal mehr der Abgrenzung von Arbeits- und Ruhezeit im Falle von Rufbereitschaftsdienst (C-344/19 – *Radiotelevizija Slovenija* sowie C-580/19 – *Stadt Offenbach am Main*). Ebenfalls von Bedeutung ist das Urteil in der Rs. *Airhelp* (C-28/20). Die Große Kammer des EuGH stellte hier fest, dass ein gewerkschaftlich organisierter Streik im Luftverkehr keinen „außergewöhnlichen Umstand“ im Sinne der FlugpassagiereVO darstellt. Hinzuweisen ist außerdem auf einen Schlussantrag im Berufungsverfahren in der Rs. *EPSU / Kommission*. Dort geht es um die Frage, ob die Kommission dazu verpflichtet ist, eine im Rahmen des Sozialen Dialogs nach Art. 155 Abs. 2 AEUV entstandene Rahmenvereinbarung dem Rat zur Beschlussfassung vorzulegen, damit deren Inhalte in einen Unionsrechtsakt überführt werden. Ein weiterer Schlussantrag befasst sich mit dem Verbot, am Arbeitsplatz in einer Kindertagesstätte und einer Drogeriemarktkette sichtbare religiöse Zeichen wie ein Kopftuch zu tragen (verb. Rs. C-804/18 und C-341/19 – *WABE und MH Müller Handel*).

Aus der Rechtsprechung des **EGMR** wird eine Entscheidung zum Whistleblowing näher behandelt (Nr. 23922/19 – *Gawlik / Liechtenstein*). Ein stellvertretender Chefarzt wurde gekündigt, nachdem er sich mit dem Verdacht an die Staatsanwaltschaft gewendet hatte, dass sein Vorgesetzter unerlaubte Sterbehilfe geleistet habe. Wir freuen uns, dass *Prof. Dr. Ninon Colneric* die Bedeutung dieser Entscheidung – auch für Unions- und deutsches Recht – in ihrer Anmerkung unter III. herausarbeitet, wofür wir ihr besonders danken.

In der Rs. *Jurčić / Kroatien* (Nr. 54711/15) erteilt der EGMR Diskriminierungen aufgrund von Geschlechterstereotypen staatlicher Behörden eine klare Absage. Fraglich war der Entzug

des Krankenversicherungsschutzes einer schwangeren Frau nach einer In-vitro-Fertilisation mit der Begründung, dass sie medizinisch ungeeignet gewesen sei eine Beschäftigung aufzunehmen. Eine Ungleichbehandlung der Geschlechter ist zudem Gegenstand einer neu anhängigen Beschwerde, in der es um unterschiedliche Renteneintrittsalter von Frauen und Männern geht (Nr. 31428/20 – *Marin / Rumänien*). Ein weiteres Beschwerdeverfahren betrifft eine Kündigung, die ggf. mit gewerkschaftlichen Aktivitäten des Betroffenen im Zusammenhang steht (Nr. 976/20 – *Hoppen und Amber Grid / Litauen*). Im Urteil in der Rs. *Emi-nağaoğlu / Türkei* (Nr. 76521/12) stellte der EGMR klar, dass auch Justizangehörige das Recht haben, öffentliche Kritik am Justizsystem zu äußern.

Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (**ECSR**) traf eine Sachentscheidung zum Recht der Gewerkschaften nach Art. 5 RESC, ihre betrieblichen Gewerkschaftsvertreter*innen selbst auszuwählen. Zwei weitere Sachentscheidungen ergingen zu Beschwerden über die Möglichkeit der wiederholten Verlängerung befristeter Arbeitsverträge von Angestellten im öffentlichen Bildungssektor Italiens.

In den **weiteren aktuellen Entwicklungen** des vergangenen Quartals wird u.a. über die weiteren rechtspolitischen Initiativen zur Regulierung von Lieferketten auf EU-Ebene informiert. Die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten ist ferner Gegenstand eines Berichts des Verwaltungsrats der ILO. Die EU-Kommission veröffentlichte einen Bericht zur Stärkung des Sozialen Dialogs in der EU und stellte einen Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte vor. Fragen der Nutzung künstlicher Intelligenz wurden sowohl vom EU-Parlament als auch vom Ministerkomitee des Europarats behandelt. Weiter wurden die Schlussfolgerungen des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte zum deutschen Staatenbericht veröffentlicht. In diesem Zusammenhang ist es sehr zu begrüßen, dass Deutschland nunmehr nach jahrzehntelangem politischem Tauziehen am 29.03.2021 die RESC ratifiziert hat, welche für Deutschland am 01.05.2021 in Kraft tritt. Des Weiteren werden aus der Rechtsprechung des EFTA-Gerichtshofs zwei Urteile über die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Europäischen Wirtschaftsraum dargestellt.

Wir hoffen, Ihnen mit diesem Report wieder einen möglichst umfassenden Überblick über die neuesten Entwicklungen im europäischen und internationalen Arbeits- und Sozialrecht bieten zu können und wünschen eine anregende Lektüre.

Die Herausgebenden

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

[→ zurück zur Übersicht](#)

II. Anmerkung zum EuGH

Diskriminierung durch stichtagsbezogene Ungleichbehandlung innerhalb einer Gruppe von Menschen mit Behinderung

– Anm. zu EuGH v. 26.01.2021 – C-16/19 – *Szpital Kliniczny im. Dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie*

von Dr. Daniel Hlava, Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Zitiervorschlag: Hlava, HSI-Report 1/2021, S. 4.

1. Sachverhalt

Nach polnischem Recht sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, dem Staatsfonds für die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen einen monatlichen Beitrag zu zahlen (im Folgenden: Ausgleichsabgabe), wenn sie in ihrem Unternehmen weniger als 6 % Arbeitnehmer*innen mit einer Behinderung beschäftigen.

Im Ausgangsverfahren entschied sich ein Krankenhaus dazu, seinen Arbeitnehmer*innen mit einer Behinderung künftig einen Entgeltzuschlag in Höhe von ca. 60 Euro monatlich zu zahlen, sofern sie dem Arbeitgeber nach einem von ihm festgesetzten Stichtag eine Bescheinigung über die staatliche Anerkennung ihrer Behinderung einreichen. Das Ziel dieser Maßnahme war es, die an den Staatsfonds geschuldete Ausgleichsabgabe zu verringern. Der Entgeltzuschlag sollte insofern einen Anreiz für die Arbeitnehmer*innen des Krankenhauses setzen, einen Nachweis über die Anerkennung einer Behinderung zu übermitteln.

In der Folge reichten 13 Beschäftigte eine entsprechende Bescheinigung ein und erhielten den angepriesenen Entgeltzuschlag. 16 Beschäftigte mit Behinderung, worunter sich auch die Klägerin – eine beim Krankenhaus angestellte Psychologin – befand, hatten bereits vor dem Stichtag einen entsprechenden Nachweis beim Arbeitgeber eingereicht und erhielten allein aus diesem Grund keinen Entgeltzuschlag. Die Klägerin sah sich dadurch hinsichtlich ihrer Entgeltbedingungen gegenüber den Arbeitnehmer*innen diskriminiert, die nach dem Datum ihre Bescheinigung eingereicht hatten.

Das mit der Angelegenheit befasste Berufungsgericht (Bezirksgericht Krakau) richtete an den EuGH die Frage zur Vorabentscheidung, ob eine Diskriminierung im Sinne von Art. 2 RL 2000/78/EG auch dann vorliegen könne, wenn ein Arbeitgeber innerhalb der Gruppe von Personen mit einem nach der Richtlinie geschützten Merkmal (Behinderung) differenziert, ohne dass die Gruppe der Merkmalsträger gegenüber anderen Arbeitnehmer*innen, die dieses Merkmal nicht haben, ungünstiger behandelt wird.

2. Entscheidung

Zur Beantwortung der Vorlagefrage wiesen die Richter*innen der Großen Kammer des EuGH darauf hin, dass der Wortlaut der Art. 1 und 2 RL 2000/78/EG keinen Rückschluss darauf zulasse, dass nur solche Ungleichbehandlungen vom Anwendungsbereich erfasst seien, bei denen zwischen Menschen mit und Menschen ohne eine Behinderung differenziert wird. Der Ausdruck „wegen einer Behinderung“ mache es erforderlich, dass „die fragliche weniger günstige Behandlung oder besondere Benachteiligung in Abhängigkeit von der Behinderung erfahren wird“¹. Auch in den Erwägungsgründen 11 und 12 und aus der weiteren Systematik der Richtlinie heraus finden sich keine Erläuterungen dazu, welche Vergleichsperson bzw. Vergleichsgruppe bei der Prüfung einer Ungleichbehandlung herangezogen werden könne. Schließlich spreche auch die Zielsetzung der Richtlinie dafür, dass ein als Vergleichsmaßstab herangezogener Personenkreis nicht auf diejenigen beschränkt sei, die keine Behinderung haben. Der Gleichbehandlungsgrundsatz beziehe sich nämlich auf die in Art. 1 RL 2000/78/EG genannten Kriterien und nicht auf eine bestimmte Kategorie von Personen.² Der mit der Richtlinie verfolgte Schutzzweck wäre verkürzt, wenn eine Ungleichbehandlung innerhalb einer Gruppe von Menschen mit Behinderungen bereits per Definition keine Diskriminierung darstellen könne. Die Große Kammer kommt daher zu dem Ergebnis, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz „gegen jede Diskriminierung wegen dieser Behinderung nicht nur gegenüber Arbeitnehmern, die keine Behinderung aufweisen, sondern auch gegenüber Arbeitnehmern, die eine Behinderung aufweisen, schützen [soll]“³.

Ob es sich nach dieser Erkenntnis vorliegend um eine verbotene Diskriminierung handelt, muss zwar vom Vorlagegericht beurteilt werden. Für diese Beurteilung gibt ihm der EuGH jedoch weitere Hinweise an die Hand. Zunächst erläutert er, unter welchen Voraussetzungen hier eine *unmittelbare Diskriminierung* wegen einer Behinderung vorliegen könnte. Arbeitnehmer*innen, die ihre Bescheinigung vor dem Stichtag eingereicht hatten, konnten den Entgeltzuschlag nicht beanspruchen, da ihnen die Möglichkeit verwehrt wurde, diese erneut einzureichen oder eine neue zu übermitteln. Dieser Umstand benachteiligte sie gegenüber der Gruppe von Arbeitnehmer*innen, die zu diesem Datum noch keine Bescheinigung vorgelegt hatten. Was die Zielsetzung des Entgeltzuschlags betrifft – nämlich eine Reduzierung der Ausgleichsabgabe an den Staatsfonds – befanden sich beide Gruppen in einer vergleichbaren Situation. Vom Vorlagegericht müsse daher beurteilt werden, ob die zeitliche Bedingung (Stichtagsregelung) für die Gewährung des Entgeltzuschlags ein Kriterium sei, das mit der Behinderung derjenigen Arbeitnehmer*innen, die keinen Zuschlag erhalten, untrennbar verbunden ist. Ein Anhaltspunkt im Rahmen der Prüfung sei, dass sich aus der Anerkennung einer Behinderung im polnischen Recht besondere Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber ergeben können. Außerdem wurde es der Gruppe, deren Behinderung dem Arbeitgeber durch die Einreichung einer entsprechenden Bescheinigung bereits bekannt war, unmöglich gemacht, die zeitliche Bedingung für den Entgeltzuschlag noch zu erfüllen. Wird vor diesem Hintergrund eine unmittelbare Diskriminierung anerkannt, so ist diese nicht gerechtfertigt.

Für den Fall, dass das Vorlagegericht zu dem Schluss kommt, dass die Ungleichbehandlung auf einer (vermeintlich) neutralen Praxis beruht, trifft der EuGH zudem Aussagen darüber, was bei der Prüfung einer *mittelbaren Diskriminierung* zu berücksichtigen sei. So könnte die Stichtagsregelung zur Folge haben, „dass bestimmte behinderte Arbeitnehmer aufgrund der besonderen Art ihrer Behinderung, deren Auffälligkeit oder aufgrund des Umstands, dass die

¹ Rn. 29.

² Rn. 34, mit Bezug auf EuGH v. 17.07.2008 – C-303/06 – *Coleman*, Rn. 38.

³ Rn. 36.

Behinderung angemessene Vorkehrungen wie einen angepassten Arbeitsplatz oder angepasste Arbeitszeiten erforderte, besonders benachteiligt wurden“⁴. Es könnte nämlich sein, dass „es hauptsächlich Arbeitnehmer mit einer derartigen Behinderung sind, die sich in der Praxis verpflichtet sahen, ihren Gesundheitszustand dem im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Krankenhaus vor dem von diesem gewählten Datum durch die Übermittlung einer Bescheinigung über eine Behinderung förmlich mitzuteilen, während andere Arbeitnehmer mit Behinderungen einer anderen Art, beispielsweise weil die Behinderungen weniger schwer sind oder nicht unmittelbar (...) angemessene Vorkehrungen erfordern, die Wahl hatten, ob sie eine entsprechende Mitteilung machen oder nicht“⁵. Liegt vor diesem Hintergrund eine mittelbare Diskriminierung vor, wäre diese ebenfalls nicht gerechtfertigt.

3. Kommentar

3.1 Ungleichbehandlungen innerhalb der Gruppe von Menschen mit Behinderung

Für die Beurteilung der Frage, ob eine Person wegen eines bestimmten Merkmals diskriminiert wird, wird häufig ein Vergleich mit anderen Personen gezogen, die sich in einer vergleichbaren Situation befinden, das betreffende Merkmal aber nicht aufweisen. Dass ein solcher Vergleich zwischen Merkmalsträgern und Nicht-Merkmalsträgern aber keineswegs zwingend ist, hat die Große Kammer des EuGH nun in aller Deutlichkeit klargestellt.

Nach ihrem *effet utile* verfolgt die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie den Zweck, jegliche Diskriminierungen wegen u.a. einer Behinderung zu verbieten. Hierbei ist auf das Individuum abzustellen und zu fragen, ob der betreffende Mensch aufgrund einer Behinderung Nachteile erfährt. Vergleichsperson⁶ kann hier jeder andere Mensch in einer ähnlichen Situation sein – unabhängig davon, ob er oder sie ebenfalls eine Behinderung hat oder nicht. Werden Arbeitnehmer*innen bspw. aufgrund des Grades der Behinderung oder der Art einer Behinderung unterschiedlich behandelt, wäre damit der Anwendungsbereich des Diskriminierungsverbots eröffnet.⁷

Der EuGH hätte seine Argumentation dabei zusätzlich auf andere Rechtsquellen und Rechtsserkenntnisquellen stützen können. Er erwähnt lediglich in Rn. 33, dass das sekundärrechtliche Diskriminierungsverbot der RL 2000/78/EG das Grundrecht aus Art. 21 EU-GRC konkretisiert. Die über Art. 52 Abs. 3 EU-GRC in Bezug genommene EMRK, deren Art. 14 – konkretisiert durch die Rechtsprechung des EGMR – als Mindestschutz zur Bestimmung des Gehalts von Art. 21 EU-GRC heranzuziehen ist, bleibt unerwähnt. Ebenso hätten die Bestimmungen der UN-BRK bei der Auslegung von Art. 21 EU-GRC und von Art. 2 RL 2000/78/EG herangezogen werden müssen.

Art. 5 Abs. 2 UN-BRK fordert das Verbot jeder Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Damit ist nach der Definition in Art. 2 UAbs. 3 S. 1 UN-BRK „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“, gemeint. Der Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots in Art. 5 UN-BRK ist weit zu verstehen. Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen erläutert

⁴ Rn. 57.

⁵ Rn. 58.

⁶ Zur Vergleichsperson s. *Grünberger/Husemann* in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 5 Rn. 5.123 ff.

⁷ Vgl. dazu die Schlussanträge des Generalanwalts *Pitruzzella* v. 18.06.2020 – C-16/19, Rn. 46.

hierzu in seinem General Comment No. 6, dass damit „alle diskriminierenden Situationen bzw. diskriminierendes Verhalten, das mit einer Behinderung verbunden ist, zu beseitigen und zu bekämpfen [sind]“ („The reason for the wide scope of article 5 is to eradicate and combat all discriminatory situations and/or discriminatory conducts that are linked to disability“).⁸ Das Diskriminierungsverbot im Rahmen von Art. 5 Abs. 3 UN-BRK bezieht sich nicht auf eine bestimmte Kategorie von Personen, sondern auf das Diskriminierungsmerkmal „Behinderung“.⁹ Als Vergleichspersonen kommen dabei nach zutreffender Ansicht jedenfalls auch andere Menschen mit einer Behinderung in Betracht, die eine andere Form der Behinderung haben.¹⁰

3.2 Stichtagsregelung als Diskriminierung wegen einer Behinderung

Bemerkenswert sind zudem die Ausführungen des EuGH zur Frage, inwiefern eine zeitliche Bedingung – wie eine Stichtagsregelung zum Vorlegen eines Anerkennungsbescheids über eine Behinderung – eine Diskriminierung wegen einer Behinderung begründen kann. Ruft man sich die Entscheidung in der Rs. Milkova¹¹ in Erinnerung, hätte dies auf den ersten Blick auch zu einem anderen Ergebnis führen können. In Milkova hatte der EuGH entschieden, dass es keine Diskriminierung i.S.v. Art. 2 RL 2000/78/EG darstellt, wenn Arbeitnehmer*innen mit einer bestimmten Behinderung einen besonderen Kündigungsschutz genießen, der Beamt*innen mit derselben Behinderung nicht zuteilwird. Der Grund für den Ausschluss einer Diskriminierung lag hier aber darin, dass die Ungleichbehandlung nicht wegen einer Behinderung, sondern aufgrund der Natur des Beschäftigungsverhältnisses erfolgte.¹² Stattdessen hatte der EuGH dort einen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 20 u. 21 EU-GRC festgestellt.

Nun könnte man vorliegend ebenfalls zu dem (vorschnellen) Schluss kommen, dass eine Stichtagsregelung an sich keine Diskriminierung „wegen“ einer Behinderung begründen könne. Wie der EuGH zutreffend ausführt, kann eine solche Maßnahme gleichwohl aus diesem Grund diskriminierend sein. Der monatliche Entgeltzuschlag sollte im Ergebnis dazu führen, die vom Arbeitgeber zu zahlende Ausgleichsabgabe durch den Nachweis der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu verringern. Hierfür spielte es keine Rolle, ob die dafür benötigten Bescheinigungen vor oder nach einem bestimmten Datum eingereicht wurden. Der Generalanwalt Pitruzzella bezeichnet dieses Unterscheidungskriterium für den Entgeltzuschlag daher auch als „offensichtlich unlogisch und nicht objektiv“¹³. Ob durch den Umstand, dass es Beschäftigten mit Behinderung bei einer Einreichung vor dem Stichtag unmöglich gemacht wurde, die Entgelterhöhung zu erhalten, eine unmittelbar mit dem Merkmal „Behinderung“ verbundene Diskriminierung vorliegt – wie es der EuGH annimmt –, kann hier offenbleiben. Mit schlüssigen Argumenten ist jedenfalls eine mittelbare Diskriminierung anzuerkennen. Je nachdem, um welche Art einer Beeinträchtigung es sich handelt, die einer Behinderung zugrunde liegt, kann sie nach außen hin sichtbar oder (z.B. bei organischen Krankheiten) weniger auffällig sein. Einige Beeinträchtigungen können zudem angemessene Vorkehrungen bzw. Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich machen, wie die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes oder Maßnahmen zur Herstellung von Barrierefreiheit. Der EuGH erkennt vor diesem Hintergrund an, dass es sich für einige Arbeitnehmer*innen mit einer Behinderung als sinnvoll oder notwendig darstellt,

⁸ *Committee on the Rights of Persons with Disabilities*, General comment No. 6 (2018) on equality and non-discrimination, CRPD/C/GC/6, para. 20.

⁹ *Aichele/Althoff* in: Welke, UN-BRK, Nicht-Diskriminierung und angemessene Vorkehrungen, Rn. 18.

¹⁰ Vgl. *Rothfritz*, Die Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen, S. 212.

¹¹ EuGH v. 09.03.2017 – C-406/15 – Milkova, mit Hinweis in HSI-Newsletter 1/2017 unter IV.6.

¹² EuGH v. 09.03.2017 – C-406/15 – Milkova, Rn. 40.

¹³ Schlussanträge des Generalanwalts Pitruzzella v. 18.06.2020 – C-16/19, Rn. 56.

ihren Arbeitgeber frühzeitig über eine Behinderung zu informieren, um ihre Rechte wahrnehmen zu können. Diese Beschäftigten durch eine vom Arbeitgeber selbst festgelegte Stichtagsregelung von Entgeltvorteilen auszuschließen, kann daher zumindest als mittelbare Diskriminierung angesehen werden.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Zur Förderung einer inklusiven Arbeitswelt besteht in Deutschland eine Pflicht für öffentliche und private Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bestehen bei einem Arbeitgeber mindestens 20 Arbeitsplätze, so müssen auf wenigstens 5 % dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden (§ 151 Abs. 1 SGB IX). Wird diese Mindestquote nicht erreicht, muss der Arbeitgeber eine Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrationsamt zahlen, die sich danach bemisst, in welchem Umfang die Beschäftigungsquote erreicht wird (§ 160 SGB IX). Es ist keine Rechtsprechung dazu bekannt, wo ein Arbeitgeber einen Teil der ersparten Ausgleichsabgabe seinen Beschäftigten in Form eines Entgeltzuschlags zugute hat kommen lassen.

Das Diskriminierungsverbot in §§ 3, 7 AGG setzt die unionsrechtlichen Vorgaben in deutsches Recht um. Das AGG ist daher richtlinienkonform auszulegen.¹⁴ Die Entscheidung des EuGH ist insofern auch für das deutsche Antidiskriminierungsrecht relevant. Dies betrifft insbesondere die Klarstellung, dass eine Ungleichbehandlung innerhalb einer Gruppe von Personen mit demselben Merkmal (z.B. derselben Herkunft, demselben Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung oder sexuelle Identität) ebenfalls eine AGG-relevante Diskriminierung darstellen kann.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁴ Schrader/Schubert in: Däubler/Bertzach, HK-AGG, § 3 Rn. 3 ff.

III. Anmerkung zum EGMR

Whistleblowing bei Verdacht auf unerlaubte Sterbehilfe

– Anmerkung zu EGMR v. 16.02.2021 – Nr. 23922/19 – Gawlik / Liechtenstein

von Prof. Dr. Ninon Colneric*

Zitiervorschlag: Colneric, HSI-Report 1/2021, S. 9.

1. Sachverhalt und Verfahrensgang

Der Bf. war als stellvertretender Chefarzt der Abteilung für innere Medizin im Liechtensteini-schen Landesspital (im Folgenden: Spital), einer eingetragenen Stiftung öffentlichen Rechts, beschäftigt. Es gab dort zwei Arten von Krankenakten: die sog. Papierakten, die die gesamte in dem Krankenhaus übliche Dokumentation enthielten, und die elektronischen Akten, die noch im Aufbau begriffen waren. In den elektronischen Akten waren bereits der Krankheitsverlauf, die Medikation und besondere Vorkommnisse bzw. Maßnahmen vermerkt.

Wegen einer ungewöhnlichen Häufung von Todesfällen in diesem sehr kleinen Krankenhaus nahm der Bf. am 9.9.2014 Einsicht in die elektronischen Akten der zuletzt verstorbenen Patienten. Er entdeckte, dass vier Patienten unter einem Morphinperfusor gestorben waren. Aufgrund von Notizen in den elektronischen Akten gewann er den Eindruck, dass sein Vorgesetzter, der Chefarzt Dr. H., aktive Sterbehilfe geleistet hatte. Im Laufe desselben Tages traf der Präsident der Geschäftsprüfungskommission, eines parlamentarischen Kontrollgremiums, mit dem Bf. zusammen, um mehrere anonyme Beschwerden über Qualitätsmängel in dem Spital mit ihm zu erörtern. Bei der Gelegenheit äußerte der Bf. seinen Verdacht.

Nach Rücksprache mit dem Gesundheitsminister und einem Staatsanwalt riet der Präsident der Geschäftsprüfungskommission dem Bf. am 11.9.2014, sich an die Staatsanwaltschaft zu wenden, wenn er seinen Verdacht aufrechterhalten wolle. Der Bf. erstattete noch am selben Tag Anzeige bei der Staatsanwaltschaft. Diese leitete daraufhin ein Ermittlungsverfahren ein. Am 19.9.2014 zeigte der Bf. nach erneuten Recherchen in den elektronischen Akten sechs weitere Fälle dieser Art an. Er betonte dabei, dass es ihm darum gehe, Schaden von den Patienten des Spitals abzuwenden. Die Papierakten sah er nicht ein, weil er befürchtete, der Arbeitgeber könnte dies bemerken. Sie befanden sich entweder noch im Geschäftsgang oder im Archiv, wo die Einsichtnahme protokolliert wurde.

Zum Zeitpunkt der Ereignisse gab es im Spital eine Stelle, an die Unregelmäßigkeiten anonym über ein Online-Formular gemeldet werden konnten. Der Bf. hat diese Stelle nicht kontaktiert.

Im Zuge der Ermittlungen erfuhr die Stiftung, die der Träger des Spitals war, dass der Bf. die Anzeigen erstattet hatte. Der Vizepräsident des Stiftungsrates untersuchte die Fälle und kam zu dem Schluss, dass sich alle Patienten in einer palliativen Situation nach den Standards der WHO befunden hätten und es keine Fehler hinsichtlich der Verabreichung des Morphiums gegeben habe. Er war der Ansicht, dass der Bf. es versäumt habe, die Schmerzen oder

* Die Verfasserin ist von dem Bf. mit seiner Vertretung im weiteren Verfahren vor dem EGMR beauftragt worden.

die Atemnot der betroffenen Patienten zu berücksichtigen, die die fragliche Behandlung notwendig gemacht hätten. Hätte der Bf. die Papierakten der Patienten gelesen, die allein, wie damals bekannt gewesen sei, vollständige Informationen über den Zustand und die Behandlung der Patienten enthalten hätten und zu denen er Zugang gehabt habe, hätte er sofort erkannt, dass sein Verdacht auf aktive Sterbehilfe eindeutig unbegründet gewesen sei.

Am 26.9.2014 wurde der Bf. vom Dienst suspendiert. Ein vom Spital beauftragter externer Experte für Palliativmedizin kam ebenfalls zu dem Ergebnis, dass eine palliative Situation vorgelegen habe. Daraufhin wurde der Bf. am 17.10.2014 fristlos entlassen.

Das Ermittlungsverfahren gegen den Chefarzt wurde nach Einholung eines weiteren externen Gutachtens am 15.12.2014 eingestellt. Ein gegen den Bf. eingeleitetes Ermittlungsverfahren wegen falscher Verdächtigung wurde ebenfalls eingestellt.

Infolge des Verlustes seines Arbeitsplatzes in dem einzigen Liechtensteiner Krankenhaus verlor der Bf. auch seine Aufenthaltserlaubnis. Er musste Liechtenstein mit seiner Familie verlassen. Es gelang ihm letztlich, sich in Deutschland eine neue Existenz aufzubauen.

In Liechtenstein klagte der Bf. wegen der aus seiner Sicht unbegründeten Kündigung auf den entgangenen Verdienst für die Dauer der Kündigungsfrist, eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Entlassung und zusätzlichen Schadensersatz. Während das Fürstliche Landgericht die Klage abwies, sah das Fürstliche Obergericht die fristlose Kündigung als nicht gerechtfertigt an. Der Fürstliche Oberste Gerichtshof hob diese Entscheidung auf. Dagegen legte der Bf. ohne Erfolg Beschwerde bei dem als Verfassungsgerichtshof entscheidenden Staatsgerichtshof des Fürstentums Liechtenstein ein. Wie schon das Landgericht und der Oberste Gerichtshof monierte der Verfassungsgerichtshof, dass der Bf. es versäumt habe, seinen sich aus den elektronischen Krankenakten ergebenden Verdacht auf die Praxis aktiver Sterbehilfe durch Einsichtnahme in die Papierakten der betroffenen Patienten zu überprüfen. Hätte er dies getan, hätte er sofort erkannt, dass sein Verdacht - der allein aufgrund der elektronischen Akten als nachvollziehbar angesehen werden konnte - offensichtlich unbegründet gewesen sei. In Anbetracht der Schwere der Vorwürfe und der Folgen für alle Betroffenen im Falle des Bekanntwerdens dieser Vorwürfe sei der Bf. verpflichtet gewesen, eine solche Überprüfung vorzunehmen, zumal er gewusst habe, dass die elektronischen Akten unvollständig gewesen seien. Der Antragsteller habe daher unverantwortlich gehandelt. Folglich sei sein Recht auf freie Meinungsäußerung nicht verletzt worden.

Der Bf. legte daraufhin Beschwerde beim EGMR ein. Er rügte eine Verletzung seines Rechts auf freie Meinungsäußerung (Art. 10 EMRK). Der Fall wurde von der Zweiten Sektion des EGMR entschieden.

2. Entscheidungsgründe

Der Schwerpunkt der Entscheidung liegt bei der Erörterung der Frage, ob der Eingriff in die Meinungsfreiheit in einer demokratischen Gesellschaft notwendig im Sinne der Schrankenregelung des Art. 10 Abs. 2 EGMR war.

Die Ausführungen zum Whistleblowing leitete der EGMR folgendermaßen ein: Was die Anwendung von Artikel 10 der Konvention auf den Arbeitsplatz betreffe, so habe der Gerichtshof entschieden, dass der Hinweis eines Arbeitnehmers des öffentlichen Sektors auf rechtswidriges Verhalten oder Fehlverhalten am Arbeitsplatz unter bestimmten Umständen Schutz genießen sollte. Dies könne insbesondere dann erforderlich sein, wenn der betreffende Arbeitnehmer die einzige Person oder Teil einer kleinen Gruppe von Personen ist, die weiß,

was am Arbeitsplatz vor sich geht, und daher am besten in der Lage ist, im öffentlichen Interesse zu handeln, indem er den Arbeitgeber oder die breite Öffentlichkeit alarmiert. Das Gericht sei sich gleichzeitig bewusst, dass Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber eine Pflicht zur Loyalität, Zurückhaltung und Diskretion schulden.

Unmittelbar im Anschluss hieran heißt es in Rn. 66, der Gerichtshof habe in diesem Kontext bei der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit des Eingriffs in das Recht des Arbeitnehmers auf freie Meinungsäußerung im Hinblick auf das verfolgte legitime Ziel in seiner Rechtsprechung die folgenden sechs Kriterien berücksichtigt. Aufgelistet und näher erläutert werden dann erstens das öffentliche Interesse an den offengelegten Informationen (Rn. 67), zweitens die Authentizität der offengelegten Informationen (Rn. 68), drittens der Schaden, den der Arbeitgeber infolge der fraglichen Offenlegung gegebenenfalls erlitten hat, und ob dieser Schaden das Interesse der Öffentlichkeit an der Offenlegung der Informationen überwiegt (Rn. 69), viertens ob die Information als letztes Mittel nach der Offenlegung gegenüber einem Vorgesetzten oder einer anderen zuständigen Stelle (body) veröffentlicht wurde, es sei denn, die Offenlegung der Information gegenüber einem Vorgesetzten oder einer anderen zuständigen Stelle (authority) ist offensichtlich nicht praktikabel (Rn. 70), fünftens das Motiv hinter den Handlungen des meldenden Arbeitnehmers und sechstens die Schwere der Sanktion (Rn. 71).

In dem Abschnitt „Anwendung dieser Grundsätze auf den vorliegenden Fall“ erkannte der EGMR an, dass ein erhebliches öffentliches Interesse an den vom Bf. offengelegten Informationen bestand (Rn. 73).

Der Dreh- und Angelpunkt der Ausführungen des EGMR zum Kriterium Authentizität (Rn. 74–78) ist, dass der Bf. die Papierakten nicht eingesehen hatte, obwohl er wusste, dass die elektronischen Akten unvollständig waren.

Der EGMR stellte fest, dass der Oberste Gerichtshof und das Verfassungsgericht den vom Bf. bei der Staatsanwaltschaft angezeigten Verdacht der aktiven Sterbehilfe als eindeutig unbegründet angesehen hatten. Das Gericht übersehe zwar nicht, dass der Bf. dies bestritten habe. Es könne aber nicht umhin, festzustellen, dass er nicht alle Patientenakten eingesehen habe. Obwohl der von der Staatsanwaltschaft hinzugezogene Sachverständige die Dokumentation in diesen Akten als verbesserungswürdig angesehen habe, seien die beiden externen Sachverständigen ohne jeden Vorbehalt zu dem Schluss gekommen, dass die fraglichen Patienten eine notwendige und gerechtfertigte palliative Behandlung erhalten hatten. Die inländischen Gerichte hätten sich daher bei ihrer auf diese Gutachten gestützten Feststellung, dass die von dem Bf. gemachten Angaben offensichtlich falsch gewesen seien und somit keine ausreichende Tatsachengrundlage gehabt hätten, auf eine vertretbare Würdigung der relevanten Tatsachen gestützt.

Der EGMR betonte unter Bezugnahme auf die Entscheidungen *Guja*¹ und *Heinisch*², dass von Whistleblowern offengelegte Informationen unter bestimmten Umständen auch dann vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt sein können, wenn sich die fraglichen Informationen später als falsch erwiesen haben oder nicht als richtig erwiesen werden konnten. Von einer Person, die in gutem Glauben eine Strafanzeige erstattet habe, könne vernünftigerweise nicht erwartet werden, dass sie voraussieht, ob die Ermittlungen zu einer Anklage führen oder eingestellt werden. In diesem Fall müsse die betreffende Person jedoch der Pflicht nachgekommen sein, sich, soweit es die Umstände zulassen, sorgfältig zu vergewissern, dass die Informationen richtig und verlässlich sind. Die Entschließung 1729 (2010) der Parlamentarischen Versammlung des Europarates und die Empfehlung CM/Rec(2014)7 des Ministerkomitees des Europarates würden denselben Ansatz widerspiegeln.

¹ EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Moldova*.

² EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Germany*.

Hätte der Bf. die Papierkrankenakten eingesehen, hätte er sofort erkannt, dass sein Verdacht offensichtlich unbegründet war und er daher unverantwortlich gehandelt hatte. Aufgrund der mit der Ausübung des Rechts auf freie Meinungsäußerung verbundenen Pflichten und Verantwortlichkeiten stehe der Schutz, den Art. 10 EMRK Whistleblowern gewährt, unter dem Vorbehalt, dass sie gehandelt haben, um Informationen offenzulegen, die korrekt und verlässlich sind und im Einklang mit der Berufsethik stehen. Dies gelte insbesondere dann, wenn die betreffende Person, wie der Bf. im vorliegenden Fall als stellvertretender Chefarzt und damit als hochrangiger und hochqualifizierter Arbeitnehmer, eine Loyalitäts- und Verschwiegenheitspflicht gegenüber seinem Arbeitgeber schuldet.

Der Gerichtshof verkenne nicht, dass der Bf. angesichts der von ihm vorgenommenen Interpretation der Informationen in den elektronischen Akten, nämlich dass in dem Krankenhaus wiederholt aktive Sterbehilfe praktiziert worden war und möglicherweise weiterhin praktiziert werden würde, zu dem Schluss kommen musste, dass es sehr dringend notwendig war, zu handeln, um diese Praxis zu beenden. Da jedoch der Bf. als stellvertretender Chefarzt, wie von den inländischen Gerichten festgestellt worden sei, jederzeit die Papierakten hätte einsehen können, sei der Gerichtshof der Ansicht, dass diese Überprüfung nicht sehr zeitaufwendig gewesen wäre. In Anbetracht der Schwere des Vorwurfs der aktiven Euthanasie stimme der Gerichtshof daher mit der Feststellung der inländischen Gerichte überein, dass der Bf. zu einer solchen Überprüfung verpflichtet war, diese aber unterlassen hat. Er habe also nicht, soweit es die Umstände zulassen, sorgfältig geprüft, ob die von ihm weitergegebenen Informationen richtig und verlässlich waren.

Zum Schaden des Arbeitgebers (Rn. 79-80) führte der EGMR aus, dass die vom Bf. aufgestellte Behauptung mit Sicherheit dem geschäftlichen Ruf und den Interessen des Spitals sowie der persönlichen und beruflichen Reputation des von den Vorwürfen betroffenen Chefarztes geschadet habe. Der Bf. habe seine Vorwürfe zunächst nicht öffentlich geäußert, sondern sie insbesondere durch Einreichung einer Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft, die zur Verschwiegenheit verpflichtet gewesen sei, offengelegt. Im Gefolge der anschließenden Ermittlungen mit Beschlagnahme der Krankenakten im Spital seien die Vorwürfe des Bf. jedoch einer größeren Öffentlichkeit bekannt geworden. Sie seien - angesichts der Schwere der Vorwürfe durchaus vorhersehbar - wiederholt in den liechtensteinischen Medien diskutiert worden, wodurch die Gefahr einer Verstärkung ihrer nachteiligen Wirkung bestanden habe. Da die Begründetheit des Verdachts vor seiner Offenlegung nicht hinreichend überprüft worden sei, könne das öffentliche Interesse an einer solchen Information das Interesse des Arbeitgebers und des Chefarztes am Schutz ihres Ansehens nicht überwiegen.

In seinen Ausführungen zum Vorhandensein von alternativen Wegen für die Offenlegung (Rn. 81-82) stellte der EGMR fest, dass von dem Bf. weder eine Meldung an seinen Vorgesetzten (den Chefarzt) noch eine Meldung über das interne System, dessen Adressat ursprünglich der Chefarzt gewesen war, erwartet werden konnte. Insoweit sei nicht nachgewiesen, dass eine spätere Zuständigkeitsänderung innerhalb des Spitals kommuniziert worden sei. Der Gerichtshof erwähnte in diesem Zusammenhang auch, dass der Bf. Gefahr lief, sich durch das Unterlassen einer Meldung selbst haftbar zu machen. Im Folgenden riss der EGMR die Frage an, ob der Bf. seinen Verdacht vor der Erstattung einer Strafanzeige einem Mitglied des Stiftungsrates des Spitals oder dem Direktor des Spitals hätte mitteilen müssen. Er nahm zur Kenntnis, dass die Leitprinzipien im Anhang der Empfehlung CM/Rec(2014)7 des Ministerkomitees zum Schutz von Hinweisgebern keine Rangfolge zwischen den verschiedenen Kanälen der Meldung und Offenlegung festlegen, sondern erklären, dass die individuellen Umstände des jeweiligen Falles den am besten geeigneten Kanal bestimmen werden. Letztlich stellte sich der EGMR auf den Standpunkt, dass er unter den Umständen des Falles offenlassen konnte, ob der Bf. verpflichtet war, seinen Verdacht bei den genannten internen Instanzen des Spitals zur Sprache zu bringen.

Die Lauterkeit der Motive des Bf. stand für den EGMR außer Frage (Rn. 83). Bei der Erörterung der Schwere der Sanktion (Rn. 84) führte der Gerichtshof die schweren Nachteile auf, die der Bf. erlitten hatte. Er hielt auch eine gewisse abschreckende Wirkung auf andere Arbeitnehmer des Spitals und des Gesundheitswesens im Allgemeinen, zumindest was die direkte Offenlegung des Verdachts auf Unregelmäßigkeiten gegenüber externen Stellen betrifft, für wahrscheinlich.

Bei der abschließenden Abwägung (Rn. 85-87) stand der Vorwurf im Vordergrund, den Verdacht einer schweren Straftat gegenüber einer externen Stelle geäußert zu haben, ohne sorgfältig geprüft zu haben, ob die weitergegebenen Informationen, die als solche von öffentlichem Interesse gewesen seien, richtig und verlässlich waren. Die nationalen Gerichte hätten die Notwendigkeit, den Ruf und die Rechte des Arbeitgebers und des Belegschaftsmitglieds zu schützen, einerseits und die Notwendigkeit, das Recht des Bf. auf freie Meinungsäußerung zu schützen, andererseits fair gegeneinander abgewogen. Folglich liege keine Verletzung des Art. 10 EMRK vor.

3. Kommentar

Die Entscheidung im Fall *Gawlik* steht nicht im Einklang mit den im Fall *Guja* von der Großen Kammer des EGMR aufgestellten Grundsätzen.

Guja betraf die Entlassung eines Whistleblowers wegen der Weitergabe von Informationen an die Presse. Im Teil „Relevant non-convention materials“ führte der EGMR Bestimmungen aus diversen internationalen Verträgen auf, die den Schutz von Whistleblowern bei Meldungen an die zuständigen Behörden vorschreiben. Er zitierte auch die Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats über Verhaltenskodizes für öffentliche Bedienstete, die ebenfalls eine solche Bestimmung enthält. Vor diesem Hintergrund entwickelt der EGMR die allgemeinen Prinzipien, die im Fall *Guja* anwendbar waren. In Rn. 73 heißt es:

„In the light of the duty of discretion referred to above, disclosure should be made in the first place to the person’s superior or other competent authority or body. It is only where this is clearly impracticable that the information could, as a last resort, be disclosed to the public (...). In assessing whether the restriction on freedom of expression was proportionate, therefore, the Court must take into account whether there was available to the applicant any other effective means of remedying the wrongdoing which he intended to uncover.”

In Rn. 74 fuhr der Gerichtshof fort:

„In determining the proportionality of an interference with a civil servant’s freedom of expression in such a case, the Court must also have regard to a number of other factors.”

Aufgelistet werden dann die Kriterien, die in *Gawlik* an erster bis dritter und fünfter bis sechster Stelle genannt werden.

Der EGMR unterschied also zwischen drei potenziellen Adressaten einer Offenlegung:

1. Vorgesetzte*r der Person, 2. other competent authority or body (in der französischen Version: une autre autorité ou instance compétante) und 3. Öffentlichkeit. Dem entsprechen drei Formen des Whistleblowing: 1. internes Whistleblowing, 2. Whistleblowing gegenüber zuständigen Behörden und Stellen, 3. Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit. Angesichts der im Teil „Relevant non-convention materials“ zitierten Bestimmungen und des Sachverhalts erscheint es ausgeschlossen, dass der Gerichtshof in den Begriff „the public“ auch die

zuständigen staatlichen Stellen und insbesondere die Strafverfolgungsbehörden einbeziehen wollte.

Der Anwendungsbereich der Kriterien, die der Gerichtshof im Folgenden auflistet, ist mit den Worten „in such a case“ umschrieben, also bei Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit.

Die Unterscheidung zwischen Whistleblowing gegenüber Behörden und Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit wurde schon in dem von der Fünften Sektion des EGMR entschiedenen Fall *Heinisch* verwischt. Hier ging es um die fristlose Kündigung einer Altenpflegerin, die wegen Missständen in einem Altenpflegeheim Strafanzeige erstattet hatte. In diesem Fall übernahm der Gerichtshof in Rn. 65 fast wörtlich den Text aus Rn. 73 des Urteils im Fall *Guja*. Auch der erste Satz der Rn. 66 ist nahezu wortgleich mit dem ersten Satz von Rn. 74 des *Guja*-Urteils. Die Worte „in such a case“ sind jedoch nicht übernommen worden. Im Folgenden werden die in *Guja* genannten Kriterien einschließlich der Verfügbarkeit anderweitiger effektiver Wege durchgeprüft, obwohl die Kündigung (letztlich) nicht auf Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit, sondern auf eine Strafanzeige gestützt war.

Diese Linie wird mit *Gawlik* fortgesetzt. So wurden restriktive Kriterien, die für den Gang an die Öffentlichkeit aufgestellt worden waren, auf das Whistleblowing gegenüber den Behörden angewandt. Dies gilt beispielsweise für das Abwägen des Schadens für den Arbeitgeber gegenüber dem öffentlichen Interesse. Auch die Prüfung, ob nicht effektive alternative Wege zur Verfügung standen, war in *Guja* nur für das Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit vorgegeben.

Eine durchgängige Anforderung für den Schutz der freien Meinungsäußerung ist in der Rechtsprechung des EGMR die Authentizität. Insoweit ist also davon auszugehen, dass es sich auch bei Whistleblowing gegenüber Behörden um ein relevantes Kriterium handelt. Dieses Kriterium wird jedoch in *Gawlik* nicht so konkretisiert wie in *Heinisch*.³

In beiden Fällen hatten die nationalen Gerichte die Strafanzeige als leichtfertig (*Heinisch*, Rn. 28) bzw. unverantwortlich (*Gawlik*, Rn. 31) bezeichnet. In *Heinisch* lautete der Vorwurf, dass die Beschwerdeführerin die behaupteten Tatsachen im Laufe des Verfahrens nicht beweisen konnte, weil insbesondere ihre bloße Bezugnahme auf den Personalmangel nicht ausreiche, um einen Abrechnungsbetrug anzuzeigen, und weil die Beschwerdeführerin die behauptete Anweisung zur Fälschung von Berichten nicht weiter konkretisiert habe. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass das Pflegeheim unter der Aufsicht des medizinischen Dienstes der Krankenkasse stehe, der, kurz bevor die Beschwerdeführerin Strafanzeige gestellt habe, eine weitere Prüfung in der Einrichtung durchgeführt habe. Die Beschwerdeführerin hätte das Ergebnis dieses Besuchs abwarten können, weshalb ihre Strafanzeige unnötig gewesen sei. Bei seiner eigenen Würdigung der Fakten hebt der EGMR hervor, dass die Beschwerdeführerin aus Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen davon abgesehen hatte, ihre Behauptungen weiter zu spezifizieren und zusätzliche Zeugen zu benennen (Rn. 81). Auch im Fall *Gawlik* war die Furcht, entdeckt zu werden und dann Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt zu sein, ein Motiv dafür, dass der Bf. keine weiteren Recherchen anstellte.

In *Heinisch* führte der EGMR unter Rn. 80 aus, dass es in erster Linie die Aufgabe der Strafverfolgungsbehörden ist, den Wahrheitsgehalt der Vorwürfe aus einer Strafanzeige zu prüfen. In *Gawlik*, Rn. 75, übernahm der EGMR einen Großteil des Textes aus Rn. 80 der *Heinisch*-Entscheidung. Er ließ den Satzteil über die Rolle der Strafverfolgungsbehörden jedoch weg, obwohl der Bf. in seinen schriftlichen Erklärungen vor dem EGMR ausdrücklich darauf hingewiesen hatte. Der EGMR ging in der *Gawlik*-Entscheidung auch nicht an anderer Stelle auf die Rolle der Strafverfolgungsbehörden ein.

Während der EGMR in *Heinisch* wegen der primären Verantwortlichkeit der Strafverfolgungsbehörden keine weiteren Aufklärungsmaßnahmen der Beschwerdeführerin erwartet hatte,

³ Ich danke Herrn Rechtsanwalt Hopmann für seine Gedanken zu diesem Vergleich.

wurde die Rolle dieser Behörden im Fall *Gawlik* außer Acht gelassen, obwohl die Informationen aus den elektronischen Akten als solche nicht unrichtig waren und der geäußerte Verdacht – wie auch der Liechtensteinische Verfassungsgerichtshof einräumte - allein aufgrund der elektronischen Akten als nachvollziehbar angesehen werden konnte.

Wegen der aufgezeigten Inkonsistenzen erscheint eine Befassung der Großen Kammer des EGMR mit dem Fall *Gawlik* dringend erforderlich.

4. Bedeutung für das Unionsrecht und für das deutsche Recht

4.1 Bedeutung für das Unionsrecht

Das Whistleblowing ist Ausdruck der in Art. 11 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: GR-Charta) verbürgten Freiheit der Meinungsäußerung und Informationsfreiheit, die auch die Freiheit einschließt, Informationen weiterzugeben. Diese Vorschrift entspricht dem Art. 10 Abs. 1 EMRK. Das Verhältnis zwischen dem Schutz nach der EMRK und dem nach der GR-Charta regelt Art. 52 Abs. 3 der GR-Charta. Soweit diese Charta Rechte enthält, die den durch die EMRK garantierten Rechten entsprechen, haben sie nach Satz 1 dieser Vorschrift die gleiche Bedeutung und Tragweite, wie sie ihnen in der EMRK verliehen wird. Gemäß Art. 52 Abs. 3 Satz 2 GR-Charta steht diese Bestimmung aber dem nicht entgegen, dass das Recht der Union einen weitergehenden Schutz gewährt. Die entsprechenden Rechte der EMRK sind also lediglich als Mindestschutzstandard zu berücksichtigen.⁴

In der EU ist der Schutz von Whistleblowern hauptsächlich in der Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden, (im Folgenden: Whistleblower-Richtlinie; WBRL) geregelt. Diese Richtlinie lässt dem Whistleblower die freie Wahl zwischen internem und externem Whistleblowing; nur für das Whistleblowing gegenüber der Öffentlichkeit werden strengere Kriterien aufgestellt (§§ 6 Abs. 1 Buchst. b und 15 Abs. 1 WBRL).

Voraussetzung des Schutzes nach der Richtlinie ist gemäß Art. 6 Abs. 1 Buchst. a WBRL unter anderem, dass der Whistleblower hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die gemeldeten Informationen über Verstöße zum Zeitpunkt der Meldung der Wahrheit entsprachen. Gemäß der Legaldefinition der „Informationen über Verstöße“ in Art. 5 Nr. 2 WBRL gehören hierzu Informationen, einschließlich begründeter Verdachtsmomente (im Englischen: „reasonable suspicions“), in Bezug auf tatsächliche oder potenzielle Verstöße, die in der Organisation, in der der Hinweisgeber tätig ist oder war, bereits begangen wurden oder sehr wahrscheinlich erfolgen werden. Im Erwägungsgrund 43 WBRL heißt es hierzu, um Verstöße gegen das Unionsrecht wirksam zu unterbinden, sei „der Schutz auch für Personen gerechtfertigt, die zwar keine eindeutigen Beweise erbringen, aber begründete Bedenken oder einen begründeten Verdacht äußern. Demgegenüber sollte Personen, die Informationen melden, ... bei denen es sich um unbegründete Spekulationen oder Gerüchte handelt, kein Schutz gewährt werden.“

Geht es um Verdachtsmomente, muss also ein hinreichender Grund zur Annahme der Wahrheit der Indiztatsachen bestehen. Reichen wahre Indiztatsachen oder Indiztatsachen, die angesichts der Umstände und der verfügbaren Informationen für wahr gehalten werden durften, für einen plausiblen Verdacht aus, muss nicht vor der Einschaltung der zuständigen Behörden zur Erhärtung des Verdachts nach weiteren Indizien geforscht werden.

⁴ EuGH v. 06.10.2020 – C-511/18, C-512/18 und C-520/18 – *La Quadrature du Net u.a.*, Rn. 124.

Im Anwendungsbereich der Richtlinie sind die Voraussetzungen für den Schutz von Whistleblowern bei einer Strafanzeige wegen eines Verdachts also günstiger als nach der *Gawlik*-Entscheidung des EGMR. Der durch die WBRL verbürgte bessere Schutz wird gemäß Art. 52 Abs. 3 Satz 2 GR-Charta durch die *Gawlik*-Entscheidung nicht berührt.

4.2 Bedeutung für das deutsche Recht

Auch die EMRK enthält eine Günstigkeitsklausel. Unter der Überschrift „Wahrung anerkannter Menschenrechte“ bestimmt ihr Art. 53:

„Keine Bestimmung dieser Konvention darf als Beschränkung oder Minderung eines der Menschenrechte oder grundsätzlichen Freiheiten ausgelegt werden, die in den Gesetzen eines Hohen Vertragschließenden Teils oder einer anderen Vereinbarung, an der er beteiligt ist, festgelegt werden.“

Grundlegend für den Schutz von Whistleblowern im Falle einer Strafanzeige ist in Deutschland eine Entscheidung des BVerfG, bei der es nicht um einen Whistleblower, sondern um eine junge Frau ging, die erfolglos Strafanzeige wegen sexuellen Missbrauchs bei ihrer ärztlichen Untersuchung erstattet hatte.⁵ Der Arzt forderte Ersatz der Rechtsanwaltskosten, die ihm wegen dieses Ermittlungsverfahrens erwachsen waren. Das BVerfG führte zu diesem Fall aus, dass die Bf. mit ihrer Strafanzeige lediglich eine von der Rechtsordnung erlaubte und gebilligte Möglichkeit wahrgenommen habe. Aus dem Verbot der Privatgewalt und der Verstaatlichung der Rechtsdurchsetzung folge umgekehrt die Pflicht des Staates, für die Sicherheit seiner Bürger zu sorgen und die Beachtung ihrer Rechte sicherzustellen. Mit diesen Grundgeboten des Rechtsstaats sei es nicht vereinbar, wenn derjenige, der in gutem Glauben eine Strafanzeige erstattet hat, Nachteile dadurch erleidet, dass sich seine Behauptung nach behördlicher Prüfung als unrichtig oder nicht aufklärbar erweist. Die (nicht wissentlich unwahre oder leichtfertige) Strafanzeige eines Bürgers liege im allgemeinen Interesse an der Erhaltung des Rechtsfriedens und an der Aufklärung von Straftaten; der Rechtsstaat könne darauf bei der Strafverfolgung nicht verzichten. Im Übrigen unterlägen die erhobenen Vorwürfe der Überprüfung in einem mit rechtsstaatlichen Verfahrensgarantien ausgestatteten Ermittlungsverfahren, dem sich jeder betroffene Staatsbürger bei Vorliegen des Verdachts einer strafbaren Handlung stellen muss.

Hierauf bezog sich das BVerfG im Falle eines Arbeitnehmers, dem gekündigt worden war, weil er im Rahmen eines staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahrens gegen seine Arbeitgeberin beziehungsweise deren Geschäftsführer als Zeuge ausgesagt und der Staatsanwaltschaft Unterlagen übergeben hatte.⁶ Das BVerfG leitete aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip Grundrechtsschutz für den gutgläubigen Anzeigenerstatter ab. Nicht geschützt sei, wer „wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben“ gemacht hat.

Dieser Ansatz deckt sich im Wesentlichen mit dem der Whistleblower-Richtlinie. Wer Strafanzeige erstattet und nicht wissentlich unwahre oder leichtfertig falsche Angaben macht, kann sich auf das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG in Verbindung mit dem Rechtsstaatsprinzip berufen. Die weitere Aufklärung obliegt den Ermittlungsbehörden.

Angesichts des *Gawlik*-Urteils des EGMR empfiehlt es sich allerdings, in dem Hinweisgeberschutzgesetz, das zurzeit vorbereitet wird, klarzustellen, inwieweit der Whistleblower selbst die Aufklärung vorantreiben muss, bevor er Anzeige erstattet. Auf keinen Fall kann man bei Strafanzeigen mehr verlangen als tatsächliche Anhaltspunkte, die der Whistleblower für wahr halten durfte und die für einen Anfangsverdacht im Sinne der Strafprozessordnung ausreichen.

⁵ BVerfG v. 25.02.1987 – 1 BvR 1086/85.

⁶ BVerfG v. 02.07.2001 – 1 BvR 2049/00.

IV. Verfahren vor dem EuGH

*Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Daniel Hlava, Johannes Höller und Dr. Ernesto Klengel*

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 25.02.2021 – C-804/19 – Markt24

Rechtsvorschriften: Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i Brüssel 1a-VO (EU) Nr. 1215/2012

Schlagworte: Gerichtliche Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge – Keine Arbeitsleistung während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses – „Ort, an dem oder von dem aus der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ – Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber

Kernaussage: 1. Wurde im Rahmen eines Arbeitsvertrags aus einem dem Arbeitgeber zuzurechnenden Grund die Arbeit nicht erbracht, so richtet sich der Ort der Erbringung der Arbeitsleistung im Sinne der Bestimmungen des Kapitel II Abschnitt 5 der Brüssel 1a-VO (EU) 1215/2012 nach dem vereinbarten Arbeitsort.

2. Nationale Zuständigkeitsregelungen für die Klage von Arbeitnehmer*innen dürfen nicht außer Acht lassen, welche Zuständigkeit für die Arbeitnehmer*innen vorteilhafter sind.

3. Die Klage von Arbeitnehmer*innen kann nach Art. 21 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i der Brüssel 1a-Verordnung 1215/2012 bei dem Gericht des Ortes erhoben werden, an dem oder von dem aus gemäß dem Arbeitsvertrag der wesentliche Teil der Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber zu erfüllen war.

Erläuterungen: Im vorliegenden Fall steht die internationale Zuständigkeit des angerufenen österreichischen Gerichts in Rede.¹ Eine Arbeitnehmerin mit Wohnsitz in Österreich hatte einen Arbeitsvertrag als Reinigungskraft mit einem deutschen Arbeitgeber unterzeichnet. Die Arbeitsleistung sollte in Deutschland erbracht werden. Die Unterzeichnung fand in einer Bäckerei in Salzburg statt, nicht in der Salzburger Filiale des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmerin wurden weder Arbeit zugewiesen noch Entgelt gezahlt. Das Arbeitsverhältnis wurde nach einigen Wochen wirksam gekündigt. Die Arbeitnehmerin reichte die Klage auf Zahlung u.a. des Annahmeverzugslohns bei einem österreichischen Gericht ein.

Die Anwendbarkeit von Art. 20 Brüssel 1a-Verordnung 1215/2012 ist dem EuGH zufolge nicht davon abhängig, ob tatsächlich eine Arbeitsleistung erbracht wird (Rn. 26). Demnach muss die Klage vor einem deutschen Gericht erhoben werden. Dagegen könne auch nicht vorgebracht werden, dass die österreichischen Vorschriften für die Arbeitnehmerin vorteilhaft sind: Das Günstigkeitsprinzip findet für die Kollisionsregelungen keine Anwendung (Rn. 33).

Gemäß Art. 21 Brüssel 1a-Verordnung 1215/2012 kann die Klage zudem an dem Ort erhoben werden, an dem die Arbeitsleistung üblicherweise erbracht wird. Ist eine solche tatsäch-

¹ Instruktiv zum Schlussantrag vom GA in diesem Verfahren die Erläuterungen im [HSI-Report 4/2020](#), S. 19 f.

lich nicht erbracht worden, so ist dem Gerichtshof zufolge auf den Willen der Arbeitsvertragsparteien abzustellen. Ob es sich um eine Angelegenheit einer im Ausland befindlichen Niederlassung handelt, unterliege den Feststellungen des Tatsachengerichts.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 25.02.2021 – C-904/19 – Les Chirugiens-Dentistes de France u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 4f Abs. 6 RL 2005/36/EG (über die Anwendung von Berufsqualifikationen)

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – nationale Vorschrift, die partiellen Zugang zu bestimmten Berufen im Gesundheitsbereich ermöglicht

Kernaussage: Es ist Mitgliedstaaten gestattet, auch dann einen nur partiellen Zugang zu einem der unter die RL 2005/36/EG fallenden Berufe zu ermöglichen, wenn die Richtlinie eigentlich einen Mechanismus der automatischen Anerkennung von Berufsqualifikationen vorsieht. Die Möglichkeit einen teilweisen Zugang zu einem Beruf zu gestatten widerspricht somit nicht dem Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen im Sinne des freien Personen- und Dienstleistungsverkehrs.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 02.03.2021 – C-824/18 – A.B. u.a.

Rechtsvorschriften: Art. 2 und Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV, Art. 267 AEUV, Art. 4 Abs. 3 EUV

Schlagworte: Rechtsstaatlichkeit – Richterliche Unabhängigkeit – Verfahren zur Ernennung von Richter*innen am Obersten Gericht Polens – Fehlende Unabhängigkeit des Landesjustizrats – Erlass von Rechtsvorschriften, die anhängige Rechtssachen für erledigt erklären und in Zukunft jeden gerichtlichen Rechtsbehelf in solchen Rechtssachen ausschließen

Kernaussage: 1. Die schrittweisen Änderungen des polnischen Gesetzes über den Landesjustizrat, wodurch eine effektive gerichtliche Kontrolle der Entscheidungen über die Ernennung von Richter*innen am Obersten Gericht Polens weggefallen ist, können gegen Unionsrecht verstoßen.

2. Im Fall eines erwiesenen Verstoßes gegen Art. 19 Abs. 1 UAbs. 2 EUV verpflichtet der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts das nationale Gericht, solche Änderungen unangewendet zu lassen.

Erläuterungen: Vorliegend hatte sich der EuGH erneut² mit einem Verfahren zur polnischen Justizreform befasst. Auch hierbei ging es um das Verfahren zur Besetzung des Obersten Gerichts in Polen und die Frage, ob die Unabhängigkeit der Richter*innen gewahrt wird. Konkret standen Gesetzesänderungen aus den Jahren 2018 und 2019 im Streit, wonach Richter*innen, die erfolglos am Auswahlverfahren des Landesjustizrats für eine Richterstelle am Obersten Gericht teilgenommen hatten, keinen Widerspruch mehr gegen ihre Ablehnung einlegen konnten.³

² Vgl. zuletzt z.B. EuGH (Große Kammer) v. 08.04.2020 – C-791/19 R – *Kommission / Polen*, m. Erl. in [HSI-Report 2/2020](#), S. 17 f.; s. zur Rs. C-619/18 auch *Giegerich*, Noch ist der Rechtsstaat nicht verloren: Der EuGH stellt eine Verletzung der richterlichen Unabhängigkeit durch den polnischen Gesetzgeber fest, unter https://jean-monnet-saar.eu/?page_id=2222.

³ Näher zum Gegenstand des Ausgangsverfahrens und den Entscheidungsgründen, vgl. [Pressemitteilung des EuGH Nr. 31/21 v. 02.03.2021](#).

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Corte suprema di cassazione (Italien) vom 21.12.2020, eingegangen am 18.01.2021 – C-33/21

Rechtsvorschriften: Art. 14 Abs. 2 Buchst. a Ziff. ii KoordinierungsVO (EWG) Nr. 1408/71 (abgelöst durch VO (EG) Nr. 883/2004)

Schlagworte: „Person, die überwiegend im Gebiet des Mitgliedstaats beschäftigt wird, in dem sie wohnt“ – „Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ – Bereich der Luftfahrt und des Flugpersonals

Erläuterung: Im vorliegenden Fall geht es um die Frage, ob die italienischen Sozialversicherungsvorschriften auch dann auf Angestellte einer Fluggesellschaft Anwendung finden, wenn deren zugewiesener Dienststützpunkt zwar in Italien liegt, die Fluggesellschaft ihren Sitz jedoch in Irland hat.

Fliegendes Personal eines Beförderungsunternehmens kann den Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats unterworfen werden, wenn das Beförderungsunternehmen eine „Zweigstelle“ oder eine „ständige Vertretung“ in diesem Mitgliedstaat unterhält. Dies wurde im vorliegenden Fall jedoch durch die vorinstanzlichen Gerichte ausgeschlossen.

Das vorlegende Gericht möchte deshalb vom Gerichtshof geklärt wissen, ob der Ausdruck „Person, die überwiegend im Gebiet des Mitgliedstaats beschäftigt wird, in dem sie wohnt“ (Art. 14 Abs. 2 Buchst. a Ziff. ii (VO) Nr.1408/71) im Bereich der Luftfahrt und des Flugpersonals jener Formulierung entsprechend ausgelegt werden kann, wie sie (im Bereich der justiziellen Zusammenarbeit in Zivilsachen, im gerichtlichen Bereich und im Bereich von individuellen Arbeitsverträgen (Verordnung (EG) Nr. 44/2001)) in Art. 19 Nr. 2 Buchst. a der zuletzt genannten Verordnung als „Ort, an dem der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet“ definiert wird.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 09.03.2021 – C-344/19 – Radiotelevizija Slovenija

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL 2003/88/EG, ArbeitsschutzrahmenRL 89/391/EWG

Schlagworte: Arbeitszeitgestaltung – Begriffe Arbeitszeit und Ruhezeit – Rufbereitschaft – Wartung von Fernsehsendern im Hochgebirge

Kernaussage: Rufbereitschaft, mit den Auflagen der telefonischen Erreichbarkeit und einer bedarfsabhängigen Rückkehr zum Arbeitsplatz innerhalb einer Stunde, ist dann in vollem Umfang Arbeitszeit, wenn eine Gesamtbeurteilung ergibt, dass die auferlegten Einschränkungen die Möglichkeit der freien Gestaltung der beruflich nicht beanspruchten Rufbereitschaftszeit ganz erheblich beeinträchtigt ist. Dabei sind die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und ggf. die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit besonders zu beachten. Bei einer solchen Beurteilung ist es demgegenüber unerheblich, ob es in der unmittelbaren Umgebung des Arbeitsorts wenig Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten gibt.

Erläuterung: In der Rechtssache C-580/19 war der Kläger des Ausgangsverfahrens als Feuerwehrmann bei der Stadt Offenbach am Main tätig. Hier musste er neben seinem Dienst auch regelmäßig Rufbereitschaft ableisten. Während der Rufbereitschaft musste er sich zwar nicht an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten, war aber zu ständiger Erreichbarkeit verpflichtet und musste im Fall des Einsatzes in 20 Minuten in Einsatzkleidung die Stadtgrenze von Offenbach am Main erreichen können.

Demgegenüber handelte es sich in der Rechtssache C-344/19 um einen Sendetechniker, der zur Wartung einer Rundfunk-Sendeanlage in den slowenischen Bergen eingesetzt war. Neben seiner regulären Arbeitszeit hatte auch er Rufbereitschaftsdienste abzuleisten. Während dieser musste er seinen Arbeitsplatz innerhalb einer Stunde erreichen können. Durch diese zeitliche Vorgabe und die besondere geografische Lage, konnte er während der Rufbereitschaft nicht nach Hause ins Tal fahren, sondern war faktisch dazu gezwungen in einer von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Unterkunft zu verweilen.

Übereinstimmend waren die beiden Kläger der Ansicht, dass ihre geleisteten Bereitschaftszeiten aufgrund der jeweiligen Einschränkungen als Arbeitszeit anzuerkennen und entsprechend zu vergüten seien. Im Kern hatte sich der Gerichtshof in beiden Rechtssachen also mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit Bereitschaftszeiten in Form von Rufbereitschaft als „Arbeitszeit“ oder als „Ruhezeit“ im Sinne der RL 2003/88/EG einzustufen sind.

Einleitend verweist der Gerichtshof in gewohnter Weise auf die Dichotomie des europäischen Arbeitszeitbegriffs, nach dem sich Arbeitszeit und Ruhezeit konsequent gegenseitig ausschließen. Anschließend geht er darauf ein, dass eine Zeitspanne, in der Arbeitnehmer*innen tatsächlich keine Tätigkeit für ihren Arbeitgeber ausüben, nicht zwangsläufig als „Ruhezeit“ einzuordnen ist. Denn Bereitschaftszeit sei dann automatisch als „Arbeitszeit“ einzustufen, wenn Arbeitnehmer*innen in diesem Zeitraum verpflichtet sind, an ihrem Arbeitsplatz, der nicht identisch mit ihrer Wohnung ist, zu bleiben und sich dort für eventuelle Aufgaben seitens des Arbeitgebers zur Verfügung zu halten. Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft kann auch dann insgesamt als „Arbeitszeit“ zu werten sein, wenn die Gestaltung der freien Zeit aufgrund der vom Arbeitgeber auferlegten Einschränkungen so stark begrenzt ist, dass sie sich merklich von einem Zeitraum unterscheidet, in dem die/der Arbeitnehmer*in lediglich für ihren/seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss. Demgegenüber würden Einschränkungen von minderer Intensität, die es Arbeitnehmer*innen erlauben, über ihre Zeit zu verfügen und sich ohne größere Einschränkungen ihren eigenen Interessen zu widmen, nur die Zeit, die auf die ggf. während eines solchen Zeitraums tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung entfällt, „Arbeitszeit“ i.S.d. RL 2003/88/EG darstellen.

Dabei dürfen jedoch nur Einschränkungen berücksichtigt werden, die Arbeitnehmer*innen, aufgrund von nationalen Rechtsvorschriften, durch Tarifvertrag oder den Arbeitgeber, insbesondere aufgrund des Arbeitsvertrags, der Arbeitsordnung oder des Bereitschaftsdienstplans, auferlegt werden. Organisatorische Schwierigkeiten hingegen, die eine Bereitschaftszeit für Arbeitnehmer*innen mit sich bringen kann und die sich nicht aus solchen Einschränkungen ergeben, sondern z. B. die Folge natürlicher Gegebenheiten oder der freien Entscheidung der Arbeitnehmer*innen sind, können nicht berücksichtigt werden. Bei der Entscheidung, ob es sich bei der Bereitschaftszeit um Arbeitszeit handelt, sei aber die Häufigkeit, mit der die/der Arbeitnehmer*in von dem Arbeitgeber in Anspruch genommen wird, besonders zu berücksichtigen. Abschließend stellt der Gerichtshof fest, dass die Einstufung einer Bereitschaftszeit als „Ruhezeit“ die bestehenden Pflichten des Arbeitgebers nach der Arbeitsschutz-RahmenRL 89/391/EWG unberührt lässt, wonach Bereitschaftszeiten, die durch ihre Länge und Häufigkeit eine Gefahr für die Gesundheit oder die Sicherheit der Arbeitnehmer*innen darstellen, und dies unabhängig davon, ob sie als „Ruhezeiten“ im Sinne der RL 2003/88/EG einzustufen sind.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 09.03.2021 – C-580/19 – Stadt Offenbach am Main

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Rufbereitschaft von Feuerwehrleuten – Verpflichtung, binnen 20 Minuten in Einsatzkleidung und -fahrzeug die Stadtgrenze zu erreichen – keine Vorgabe zum Aufenthaltsort – faktische Einschränkung der Ortswahl und der persönlichen Interessenwahrnehmung

Kernaussage: Rufbereitschaft, mit den Auflagen innerhalb von 20 Minuten in Einsatzkleidung mit einem zur Verfügung gestellten Einsatzfahrzeug unter Inanspruchnahme des Martinshorns die Dienststelle zu erreichen, ist dann in vollem Umfang Arbeitszeit, wenn eine Gesamtbeurteilung ergibt, dass die auferlegten Einschränkungen die Möglichkeit der freien Gestaltung der beruflich nicht beanspruchten Rufbereitschaftszeit ganz erheblich beeinträchtigt ist. Dabei sind die Folgen einer solchen Zeitvorgabe und ggf. die durchschnittliche Häufigkeit von Einsätzen während der Bereitschaftszeit besonders zu beachten.

Erläuterung: Siehe oben (C-344/19 – *Radiotelevizija Slovenija*).

Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 17.03.2021 – C-585/19 – Academia de Studii Economice din Bucuresti

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1, 3 und 6 Buchst. b ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Arbeitnehmer*innen mit mehreren Arbeitsverträgen bei demselben Arbeitgeber – Arbeitszeit und Ruhezeiten – Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit – Anwendung pro Arbeitnehmer*in oder pro Vertrag

Kernaussage: Die Vorgaben von Art. 2 Nr. 1 und Art. 3 RL 2003/88/EG für die tägliche Mindestruhezeit beziehen sich in Fällen, in denen ein*e Arbeitnehmer*in mit demselben Arbeitgeber mehrere Arbeitsverträge geschlossen hat, auf diese Verträge in ihrer Gesamtheit. Es ist nicht jeder Vertrag einzeln zu betrachten.

Erläuterungen: Die wirtschaftswissenschaftliche Akademie Bukarest beschäftigte Angestellte, die über ihre Festanstellung hinaus in wissenschaftlichen Projekten der Akademie mitwirkten. Die staatliche Aufsichtsstelle beanstandete u.a. die daraus resultierende Nichteinhaltung von täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten. Das von der Akademie angerufene Gericht legte dem EuGH im Kern die Frage zur Auslegung vor, ob sich die in Art. 2, 3 RL 2003/88/EG vorgesehenen Ruhezeiten auf jeden Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in gesondert beziehen oder die beim Arbeitgeber verbrachte Arbeitszeit als solche zu berücksichtigen ist. Der EuGH bestätigte – wenig überraschend – die letztgenannte Auslegungsvariante. Das deutsche Recht entspricht formal dieser Vorgabe⁴, wobei die bekannten Durchsetzungsdefizite bestehen⁵. Die unionsrechtlich interessante Frage nach der Geltung der Mindestruhezeiten in der Fallgestaltung mehrerer Arbeitgeber war vom EuGH als nicht entscheidungserheblich und daher unzulässig erachtet worden.⁶

⁴ In Deutschland ist arbeitszeitrechtlich weitergehend auch die Arbeitserbringung bei unterschiedlichen Arbeitgebern zu berücksichtigen, vgl. Erfurter Kommentar/*Wank*, 21. Aufl. 2021, § 2 Rn. 18.

⁵ So weisen Formen wie ständige Erreichbarkeit und überlange Arbeitszeiten auf die Nichteinhaltung des Arbeitszeitgesetzes hin, vgl. etwa die Arbeitskräfteerhebung des Statistischen Bundesamts, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/ueberlange-arbeitszeiten.html>, sowie DGB-Index Gute Arbeit 2020, S. 70.

⁶ Ausf. hierzu im Rahmen der Besprechung des Schlussantrags *Ch. Schneider*, ZESAR 2020, 278.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalwalts Saugmandsgaard Øe vom 28.01.2021 – C-742/19 – Ministrstvo za obrambo

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

Schlagworte: Begriff „Arbeitszeit“ – Anwendbarkeit auf Militärangehörige der Streitkräfte der Mitgliedstaaten – Bewachung militärischer Einrichtungen

Kernaussage: 1. Militärangehörige unterfallen der ArbeitszeitRL und der Arbeitsschutz-RahmenRL, außer wenn sie „spezifische Tätigkeiten“ der Streitkräfte ausführen, deren Besonderheiten zwingend gegen eine Anwendung der Bestimmungen der beiden Richtlinien entgegenstehen. Die Bewachung militärischer Einrichtungen gehört grundsätzlich nicht dazu.

2. Wachdienste in der Kaserne, bei denen die/der Militärangehörige anwesend sein und ihren/seinen Vorgesetzten zur Verfügung stehen muss, ohne effektiven Dienst zu verrichten, sind im vollen Umfang als „Arbeitszeit“ anzusehen. Nationalen Rechtsvorschriften, wonach die Vergütung für diese Zeit anders berechnet wird, sind zulässig.

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Befristungen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 11.02.2021 – C-760/18 – M.V. u.a.

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

Schlagworte: Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor — in der Verfassung verankertes absolutes Verbot der Umwandlung befristeter in unbefristete Arbeitsverträge – Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung

Kernaussage: 1. § 1 und § 5 Nr. 2 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge sind dahin auszulegen, dass der darin enthaltene Ausdruck „aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge“ auch die automatische Verlängerung der befristeten Arbeitsverträge der Arbeitnehmer*innen gemäß einer ausdrücklichen nationalen Bestimmung erfasst.

2. Die Verpflichtung des vorliegenden Gerichts, so weit wie möglich nationales Rechts so auszulegen und anzuwenden, dass eine angemessene Ahndung des Missbrauchs i.S.v. § 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge möglich ist, umfasst die Beurteilung, ob aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge in unbefristete Arbeitsverträge umgewandelt werden können, auch wenn nationale Verfassungsbestimmungen eine solche Umwandlung im öffentlichen Sektor strikt verbieten.

Erläuterungen: Nach griechischem Recht wurden befristete Arbeitsverhältnisse in bestimmten Fallkonstellationen allein aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung automatisch verlängert. Das vorliegende Gericht hat die Frage aufgeworfen, ob darin „aufeinanderfolgende“ Arbeitsverhältnisse im Sinne von § 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse zu sehen sind, was vom EuGH bejaht wurde.

Daran knüpft die zweite Frage, mit der sich der EuGH zu befassen hatte, an: Im Jahr 2001 wurde in die griechische Verfassung eine bemerkenswerte Vorschrift aufgenommen: Art. 103 Abs. 8 schließt für den öffentlichen Sektor die Entfristung eines befristeten Arbeitsverhältnisses aus. Damit sei, so das vorlegende Gericht, die bis zu diesem Zeitpunkt gehandhabte Sanktionierung von Verstößen gegen die Regelungen zur Befristung, die in Umsetzung der Rahmenvereinbarung ergangen sind, nicht mehr möglich.

Die Kompetenz zur Beurteilung, ob die Maßnahmen des innerstaatlichen Rechts hinreichend sind, um den missbräuchlichen Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse wirksam zu unterbinden, schichtet der Gerichtshof zwischen innerstaatlichem Gericht und dem EuGH ab.⁷ Er verweist auf die Pflicht zur unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts. Die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes sei eine Möglichkeit, § 5 Nr. 1 RV Befristung nachzukommen. Sollte dies im innerstaatlichen Recht nicht möglich sein, sei zu prüfen, ob es andere hinreichend wirksame und abschreckende Sanktionen gibt.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Tanchev vom 18.03.2021 – C-282/19 – GILDA-UN-AMS u.a.

Rechtsvorschriften: § 5 Nr. 1 Buchst. a Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, GleichbehandlungsRL 2000/78/EG, Art. 21 EU-GRC

Schlagworte: Katholische Religionslehrer*innen – Voraussetzung für die Erteilung von Unterricht an öffentlichen Schulen – Zustimmung eines Diözesanordinarius – Fehlen des sachlichen Grundes

Kernaussage: 1. Es stellt keinen sachlichen Grund im Sinne von § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge dar, wenn katholische Religionslehrer*innen für den Unterricht an öffentlichen Schulen die Zustimmung eines Diözesanordinarius einholen müssen. Hieraus folgt, dass die Verlängerung von befristeten Verträgen nicht vom Vorliegen dieser Voraussetzung abhängig gemacht werden darf.

2. Das vorlegende Gericht ist verpflichtet, ein nationales mitgliedstaatliches Verbot, das der Umwandlung befristeter in unbefristete Verträge entgegensteht, nur dann unangewendet zu lassen, wenn die Nichtumwandlung zu einer Diskriminierung aufgrund der Religion oder der Weltanschauung führt, die gegen Art. 21 EU-GRC verstößt. Dabei darf es keinen wirksamen Rechtsbehelf geben, der dieses Unrecht korrigieren kann.

Erläuterung: In der vorliegenden Rechtssache wendet sich eine Gruppe katholischer Religionslehrer*innen, gegen die Befristung ihrer Arbeitsverträge. Sie sind beim italienischen Ministerium befristet angestellt, wobei alle ihre Arbeitsverhältnisse eine Gesamtdauer von 36 Monaten überschritten haben, manche sogar schon seit 20 Jahren bestehen. Mit ihrer Klage zielen sie auf die Entfristung ihrer Arbeitsverträge. Dafür machen sie eine Ungleichbehandlung gegenüber Lehrer*innen, die nicht Religionslehrer*innen sind, geltend. Deren Arbeitsverhältnisse werden bei einer Abfolge von befristeten Verträgen, die eine Gesamtdauer von 36 Monaten überschreitet, aufgrund eines Umsetzungsgesetzes zur RL 1999/70/EG, in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt (Rn. 24). Bei den ca. 30 % befristet angestellten Religionslehrer*innen ist diese Umwandlung aufgrund nationalen Rechts ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass in Italien Religionslehrer*innen nur dann berechtigt sind, katholische Religion zu unterrichten, wenn sie ein vom Diözesanordinarius ausgestelltes, widerrufliches Eignungszeugnis haben (Rn. 18).

⁷ Vgl. hierzu auch EuGH, Urt. v. 21.11.2018 – C-619/17 – *De Diego Porras*, Rn. 89 f. m Anm. in *HSI-Newsletter 4/2018*, unter IV.3; zum Rechtsmissbrauchsverbot gemäß der LeiharbeitsRL 2008/104/EG *Klengel*, in: *HSI-Report 3/2020*, S. 4, 8.

Das Vorlagegericht möchte nun wissen, ob die Umstände des Ausgangsverfahrens „sachliche Gründe“ darstellen, die den Rückgriff auf befristete Verträge rechtfertigen, wie dies in § 5 Nr. 1 Buchst. a der Rahmenvereinbarung vorgesehen ist. Zum anderen, ob ein nach mitgliedstaatlichem Recht bestehendes und vom italienischen Verfassungsgericht bestätigtes Verbot der Umwandlung befristeter Verträge in unbefristete Verträge mit § 5 der Rahmenvereinbarung vereinbar oder in anderer Weise mit dem Unionsrecht, einschließlich Art. 21 EU-GRC, unvereinbar ist.

Der GA stellt fest, dass kein „sachlicher Grund“ im Sinne der Rahmenvereinbarung, der den sukzessiven Rückgriff auf befristete Verträge rechtfertigt, vorliegt. Die Eignungsbescheinigung bräuchten sowohl unbefristet als auch befristet angestellte Religionslehrer*innen (Rn. 61). Zudem stelle der angeführte fakultativer Charakter des Unterrichts als Wahlfach keinen sachlichen Grund dar und auch das Argument des angeblichen Bedarfs an Flexibilität bei den Lehrkräften würde durch die lang andauernden Vertragsverhältnisse entkräftet (Rn. 62, 74). Da § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung jedoch keine unmittelbare Wirkung entfalte und die Umwandlung der befristeten in unbefristete Verträge der Kläger*innen durch nationales Recht ausgeschlossen sei, müssten die nationalen Gerichte das nationale Recht zwar so auslegen, dass die Wirksamkeit von § 5 gewährleistet sei, eine Auslegung contra legem dürfe jedoch nicht erfolgen. Das vorliegende Gericht sei daher nur dann verpflichtet, die befristeten Verträge der Kläger*innen in unbefristete Verträge umzuwandeln, wenn das Recht der Kläger*innen aus Art. 21 EU-GRC, nicht wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, und das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf zur Beseitigung dieses Unrechts nach Art. 47 Abs. 1 EU-GRC im Einklang mit den vom Gerichtshof in seinem Urteil in der Rechtssache *Egenberger*⁸ dargelegten Grundsätzen verletzt wird. Wenn dies festgestellt wird, ist die Aufhebung des Verbots der Umwandlung der streitigen befristeten Arbeitsverträge durch Nichtanwendung nationalen Rechts erforderlich.

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Gleichbehandlung

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 03.03.2021 – C-841/19 – Fogasa

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1 und Art. 4 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG

Schlagworte: Gleiches Entgelt für Männer und Frauen – vorwiegend weibliche Teilzeitbeschäftigte – Nationale Garantieeinrichtung für den Fall der Arbeitgeberinsolvenz – Obergrenze für die Befriedigung der Ansprüche von Arbeitnehmer*innen – Kürzung der Obergrenze für Teilzeitbeschäftigte – Pro-rata-temporis-Grundsatz

Kernaussage: Muss im Falle einer Insolvenz eines/r Arbeitgeber*in ein nationaler Träger für die Löhne und Abfindungen, die den Arbeitnehmer*innen noch zustehen, haften und sieht dabei eine nationale Regelung bei Vollzeitbeschäftigten eine Obergrenze für diese Zahlung vor, so darf bei Teilzeitbeschäftigten zeitanteilig entsprechend den von ihnen geleisteten Arbeitsstunden im Verhältnis zu den von Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitsstunden die Leistungen gekürzt werden.

⁸ EuGH, Urt. v. 17.04.2018 – C-414/16, ECLI:EU:C:2018:257 – *Egenberger*, vgl. Heuschmid/Höller, [HSI-Newsletter 2/2018](#), Anm. unter II.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 26.01.2021 – C-16/19 – Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 1 und Abs. 2 lit. a und b GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG

Schlagworte: Diskriminierung wegen einer Behinderung – Ungleichbehandlung innerhalb einer Gruppe von Arbeitnehmer*innen mit Behinderung – Entgeltzuschlag, wenn nach einem vom Arbeitgeber ausgewählten Datum eine Bescheinigung über die Behinderung eingereicht wurde – Ausschluss derjenigen, die ihre Bescheinigung vor diesem Datum eingereicht haben

Kernaussage: Zahlt ein Arbeitgeber einen Entgeltzuschlag nur an diejenigen Arbeitnehmer*innen mit einer Behinderung, die eine Bescheinigung über die Anerkennung ihrer Behinderung nach einem vom Arbeitgeber festgesetzten Stichtag eingereicht haben, kann dies eine unmittelbare oder eine mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellen.

Erläuterungen: Siehe die Anm. von Hlava, HSI-Report 1/2021, S. 4.

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 21.01.2021 – C-843/19 – INSS

Rechtsvorschriften: Art. 4 Abs. 1 RL 79/7/EWG (Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der sozialen Sicherheit)

Schlagworte: Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der sozialen Sicherheit – Vorzeitige Altersrente – Betrag der zu beziehenden Rente, der mindestens dem gesetzlichen Mindestbetrag entsprechen muss – Rechtfertigung eines besonderen Nachteils für weibliche Beschäftigte, die vom Vorruhestand ausgeschlossen sind

Kernaussage: Der Anspruch auf eine vorzeitige Altersrente darf von der Voraussetzung abhängig gemacht werden, dass der Betrag dieser Altersrente mindestens demjenigen der regulären Mindestrente entspricht. Werden dadurch weibliche Beschäftigte in besonderer Weise benachteiligt, kann dies durch legitime sozialpolitische Ziele gerechtfertigt werden, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Erläuterungen: Nach spanischem Recht kann eine vorgezogene Altersrente zwei Jahre vor dem regulären Renteneintrittsalter von 65 Jahren in Anspruch genommen werden. Neben einer Mindestbeitragszeit von 35 Jahren setzt dies voraus, dass der Betrag der zu erzielenden (vorzeitigen) Rente oberhalb des Betrags der gesetzlichen Mindestrente liegt, die Arbeitnehmer*innen ab dem regulären Rentenalter erhalten können. Im Ausgangsverfahren wurde einer ehemals als Hausangestellte tätigen Frau eine vorgezogene Altersrente verwehrt, da die Rentenhöhe unterhalb der Mindestrente gelegen hätte. Die Gruppe der Hausangestellten unterlagen in Spanien lange Zeit einem Sondersystem der sozialen Sicherheit, das aber später in das allgemeine spanische Sozialversicherungssystem überführt wurde. In dem Sondersystem für Hausangestellte waren mit 89 % weit überwiegend Frauen versichert. Aufgrund der geringen Vergütung als Hausangestellte und damit entsprechend niedriger Rentenbeiträge konnte diese Gruppe regelmäßig keine Rentenanwartschaft erreichen, die oberhalb der Mindestrente lag und damit auch keine vorzeitige Altersrente in Anspruch nehmen. Es stellte sich vor diesem Hintergrund die Frage, ob die Zugangsvoraussetzungen für die vorzeitige Altersrente Frauen entgegen den Vorgaben der RL 79/7/EWG mittelbar diskriminiert.

Der EuGH wies zunächst auf seine bisherige Rechtsprechung hin, wonach die streitgegenständliche Voraussetzung für eine vorzeitige Altersrente jedenfalls nicht gegen die VO (EG) Nr. 883/2004 verstößt.⁹ Zur Beurteilung der Frage, ob eine Ungleichbehandlung nach der RL

⁹ EuGH v. 05.12.2019 – C-398/18 und C-428/18 – Bocero Torrico und Bode, Rn. 25 ff., mit Hinweis in HSI-Newsletter 4/2019 unter IV.

79/7/EWG vorliegt, gibt der Gerichtshof dem nationalen Gericht Hinweise zur Hand, welche Vergleichsgruppen zu bilden und dementsprechend welche statistischen Vergleiche zu ziehen sind (Rn. 28 ff.). Sofern danach eine Ungleichbehandlung festgestellt wird, könne diese vor dem Hintergrund des weiten Beurteilungsspielraums des nationalen Gesetzgebers in der Sozial- und Beschäftigungspolitik gerechtfertigt sein. Mit der Beschränkung des hier streitgegenständlichen Zugangs zu einer vorzeitigen Altersrente sollte die Finanzierbarkeit des spanischen Sozialversicherungssystems gewahrt werden, indem ein Gleichgewicht zwischen der Zeit im Erwerbsleben und derjenigen im Ruhestand hergestellt wird (Rn. 36, 40). Die nachhaltige Sicherung der Finanzierung von Pensionen stelle ein legitimes Ziel der Sozialpolitik dar¹⁰, das eine mittelbare Diskriminierung rechtfertigen könne.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 25.02.2021 – Verb. Rs. C-804/18 und C-341/19 – WABE und MH Müller Handel

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2, Art. 8 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art. 10 EU-GRC (Religionsfreiheit), Art. 9 EMRK (Religionsfreiheit)

Schlagworte: Diskriminierung wegen der Religion – Unternehmensinternes Verbot am Arbeitsplatz sichtbare oder auffällige großflächige politische, philosophische oder religiöse Zeichen zu tragen – Kopftuchverbot – Wunsch der Kund*innen, dass das Unternehmen eine Neutralitätspolitik verfolgt – Zulässigkeit des Tragens sichtbarer kleiner Zeichen

Kernaussage: 1. Das in einem privaten Unternehmens geltende Verbot des Tragens jedes sichtbaren Zeichens politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz stellt keine unmittelbare Diskriminierung von Beschäftigten dar, die aus religiösen Gründen bestimmte Bekleidungsregeln befolgen.

2. Eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen der Religion kann mit dem Willen des Arbeitgebers gerechtfertigt werden, eine Neutralitätspolitik am Arbeitsplatz zu verfolgen, um den Wünschen seiner Kundschaft zu entsprechen.

3. Im Rahmen der Neutralitätspolitik kann auch nur das Tragen auffälliger großflächiger Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz verboten werden, während kleinere sichtbare Zeichen erlaubt sind. Ein solches Verbot muss aber in kohärenter und systematischer Weise durchgesetzt werden.

4. Nationales Verfassungsrecht, das die Religionsfreiheit schützt, darf bei der Frage, ob eine mittelbar auf der Religion beruhende Ungleichbehandlung gerechtfertigt ist, nicht als günstigere Vorschrift i.S.v. Art. 8 Abs. 1 RL 2000/78/EG berücksichtigt werden.

5. Die Rechte aus Art. 10 EU-GRC und Art. 9 EMRK (Religionsfreiheit) dürfen bei der Prüfung der Angemessenheit und Erforderlichkeit einer mittelbar ungleichbehandelnden unternehmensinternen Regel nicht berücksichtigt werden.

6. Eine arbeitgeberseitige Weisung, die aufgrund eines internen Verbots des Tragens von Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen ergeht, darf auf ihre Vereinbarkeit mit der verfassungsrechtlich geschützten Religionsfreiheit überprüft werden, sofern damit nicht gegen das Diskriminierungsverbot der RL 2000/78/EG verstoßen wird.

Erläuterungen: Die Schlussanträge beziehen sich auf zwei Vorabentscheidungsersuchen deutscher Gerichte, die sog. „Kopftuchverbote“ am Arbeitsplatz zum Gegenstand haben. In

¹⁰ Vgl. bereits EuGH v. 24.09.2020 – C-223/19 – *YS (Pensions d'entreprise de personnel cadre)*, Rn. 61, mit Erl. in *HSI-Report 3/2020*, S. 24.

dem Verfahren vor dem ArbG Hamburg¹¹ geht es um eine muslimische Heilerziehungspflegerin in einer überkonfessionellen Kindertagesstätte. In einer allgemeinen „Dienstanweisung zur Einhaltung des Neutralitätsgebots“ wurde u.a. geregelt: „Die Mitarbeiter tragen gegenüber Eltern, Kindern und Dritten am Arbeitsplatz keine sichtbaren Zeichen ihrer politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugungen“. Beschäftigte ohne Kundenkontakt waren hiervon ausgenommen. Da sich die muslimische Mitarbeiterin weigerte, ihr Kopftuch abzulegen, wurde sie gekündigt. Nach Ansicht des ArbG Hamburg wäre der hiergegen gerichteten Kündigungsschutzklage stattzugeben, da hier sowohl verfassungs- als auch unionsrechtlich eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung wegen der Religion vorliege. Da der EuGH in seinen grundlegenden Urteilen in den Rs. G4S Secure Solutions¹² sowie Bouagnaoui und ADDH¹³ jedoch den Wunsch des Arbeitgebers nach religiöser Neutralität bereits an sich als sachliche Rechtfertigung für eine mittelbare Diskriminierung habe ausreichen lassen, legte es das Verfahren dem EuGH zur Vorabentscheidung vor. Das zweite Vorabentscheidungsersuchen betrifft ein Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht¹⁴. Dort geht es um die Kündigung einer muslimischen Verkäuferin der Drogeriemarktkette Müller. Die Verkäuferin weigerte sich, ihr Kopftuch abzulegen, nachdem sie von ihrem Arbeitgeber die Weisung erhielt, „ohne auffällige großflächige Zeichen politischer, philosophischer oder religiöser Überzeugungen am Arbeitsplatz zu erscheinen“. Diese Regelung habe für alle Verkaufsfilialen Gültigkeit.

Der Generalanwalt schließt sich in seinen Schlussanträgen vollumfänglich den Ausführungen des EuGH in den Rechtssachen G4S Secure Solutions sowie Bouagnaoui und ADDH an, wonach eine allgemeine betriebsinterne Regelung zum Tragen neutraler Kleidung keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion begründe (Rn. 55). Auch bei der Frage zum Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung bezieht sich der Generalanwalt auf die vorbenannten Urteile. Zu beachten ist hier seine Interpretation der unternehmerischen Freiheit in Art. 16 EU-GRC. In der Rs. G4S Secure Solutions hatte der Gerichtshof ausgeführt, dass der „Wunsch eines Arbeitgebers, den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln“ von Art. 16 EU-GRC erfasst sei und grundsätzlich ein legitimes Ziel zur Rechtfertigung einer Diskriminierung darstellen könne, „insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber bei der Verfolgung dieses Ziels nur die Arbeitnehmer einbezieht, die mit seinen Kunden in Kontakt treten sollen“.¹⁵ In der Rs. Bouagnaoui und ADDH wurde festgestellt, dass „subjektive Erwägungen wie den Willen des Arbeitgebers, besonderen Kundenwünschen zu entsprechen“, keine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ i.S.v. Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG seien.¹⁶ Für die Rs. WABE, bei der es um die (vermeintlichen) Wünsche der „Kund*innen“ der Kindertagesstätte ging, fasst der Generalanwalt unter die unternehmerische Freiheit auch „die Absicht, Kundenwünschen namentlich aus kaufmännischen Gründen nachzukommen“ (Rn. 67), wobei es sich – anders als in der Rs. Bouagnaoui und ADDH – eben nicht um die Forderung einer/eines Kund*in handelte, sondern sich die Bekleidungs Vorschrift „aus einer allgemeinen und undifferenzierten Neutralitätspolitik des Unternehmens“ ergibt (Rn. 67). Der Generalanwalt sieht daher in der Rs. WABE die mittelbare Ungleichbehandlung als gerechtfertigt an. Diese Einschätzung greift jedoch zu kurz. Die unternehmerische Freiheit ist nicht schrankenlos zu gewährleisten. Eine abstrakte Gefahr, dass das neutrale Unternehmensbild durch das Tragen religiöser Symbole verwässert wird, reicht nicht aus.¹⁷ Auch stellt sich die Frage, ob

¹¹ Vorlagebeschluss des ArbG Hamburg v. 21.11.2018 – 8 Ca 123/18; Az. beim EuGH: C-804/18 – WABE.

¹² EuGH v. 14.03.2017 – C-157/15 – G4S Secure Solutions.

¹³ EuGH v. 14.03.2017 – C-188/15 – Bouagnaoui und ADDH; m. Anm. zu beiden Urteilen: Hlava, HSI-Newsletter 1/2017 unter II.

¹⁴ Vorlagebeschluss des BAG v. 30.01.2019 – 10 AZR 299/18 (A); Az. beim EuGH: C-341/19 – MH Müller Handel.

¹⁵ EuGH v. 14.03.2017 – C-157/15 – G4S Secure Solutions, Rn. 38.

¹⁶ EuGH v. 14.03.2017 – C-188/15 – Bouagnaoui und ADDH, Rn. 40.

¹⁷ Hlava, HSI-Newsletter 1/2017 unter II.

das Tragen eines Kopftuchs in einer pluralistischen Gesellschaft nicht zu tolerieren wäre.¹⁸ Jedenfalls müsste dies in die Verhältnismäßigkeitsprüfung mit einbezogen werden.

In der Rs. *MH Müller Handel* wurde arbeitgeberseitig lediglich das Tragen „auffälliger großflächiger Zeichen“ verboten, nicht hingegen das Tragen „kleiner“ sichtbarer Zeichen einer Religionszugehörigkeit. Hierzu führt der Generalanwalt im Anschluss an das Urteil des EGMR in der Rs. *Eweida u.a. / Vereinigtes Königreich*¹⁹ aus, „solche diskreten, unauffälligen Zeichen können jedoch die Kunden des Unternehmens, die die Religion oder die Weltanschauung der betreffenden Arbeitnehmerin oder des betreffenden Arbeitnehmers nicht teilen, nicht stören“ (Rn. 74). Bei einem islamischen Kopftuch handle es sich jedoch nicht um solch ein kleines sichtbares Zeichen (Rn. 76). Vor dem Hintergrund der Zielsetzung der RL 2000/78/EG geht der Generalanwalt davon aus, dass ein Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Neutralitätspolitik zwischen auffälligen und weniger auffälligen religiösen Zeichen differenzieren darf, sofern er sein Anliegen damit in kohärenter und systematischer Weise verfolgt (vgl. Rn. 79 f.).

Zum Verhältnis der RL 2000/78/EG zur EU-GRC führt der Generalanwalt aus, dass die Richtlinie lediglich das Diskriminierungsverbot in Art. 21 EU-GRC konkretisiere, nicht jedoch den Schutz der Religionsfreiheit aus Art. 10 EU-GRC bezwecke (Rn. 97). Vielmehr sieht er die Gefahr, dass „die parallele Anwendung aller in der Charta verankerten Rechte bei der Auslegung der Richtlinie 2000/78 es unmöglich machen, diese Richtlinie, die lediglich den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf betrifft, unter Beachtung ihrer Zielsetzung vollständig und einheitlich durchzuführen“ (Rn. 99). Art. 10 EU-GRC und Art. 9 EMRK spielten daher bei der Frage der Verhältnismäßigkeit eines internen Neutralitätsgebots keine Rolle (Rn. 100) – gleiches gelte dann auch für Art. 16 EU-GRC (Rn. 103). Diese Rechtsauffassung ist kritisch zu sehen. Selbst wenn die GleichbehandlungsrahmenRL die grundrechtlich geschützte Religionsfreiheit nicht durchführt, müsste diese gleichwohl bei deren Auslegung beachtet werden.

Das Verhältnis des unionsrechtlichen Diskriminierungsverbots der RL 2000/78/EG und nationalen Vorschriften beschreibt er als Koexistenz (Rn. 105). Verfassungsrechtlich können zum Schutz der Religionsfreiheit damit – wie vom BVerfG gefordert²⁰ – weitergehende Anforderungen an die Neutralitätspolitik eines Unternehmens gestellt werden, wenn dadurch das Diskriminierungsverbot der RL 2000/78/EG nicht verletzt wird (Rn. 111).

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Spanien) vom 04.02.2021, eingereicht am 11.02.2021 – C-86/21

Rechtsvorschriften: Art. 7 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011, Art. 45 AEUV

Schlagworte: Nichtdiskriminierung – Ausschluss der Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten in einem öffentlichen Krankenhaus eines anderen Mitgliedstaats – Fehlen allgemeiner Kriterien für die Anerkennung der Laufbahnsysteme des Personals der Gesundheitsdienste der Mitgliedstaaten

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹⁸ EGMR v. 15.01.2013 – Nr. 48420/10 u.a. – *Eweida u.a. / Vereinigtes Königreich*, Rn. 94; Brose/Greiner/Preis, NZA 2011, 369, 379.

¹⁹ EGMR v. 15.01.2013 – Nrn. 48420/10, 59842/10, 51671/10 und 36516/10 – *Eweida u.a. / Vereinigtes Königreich*.

²⁰ Das BVerfG fordert im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung, „dass zumindest eine hinreichend konkrete Gefahr für die Schutzgüter [z.B. wirtschaftliche Einbußen des Unternehmers] vorliegen muss“, BVerfG v. 18.10.2016 – 1 BvR 354/11, Rn. 61; vgl. ergänzend auch Vorlagebeschluss des BAG v. 30.01.2019 – 10 AZR 299/18 (A), Rn. 41.

5. Insolvenz

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Obersten Verwaltungsgerichts (Tschechische Republik) vom 18.02.2021, eingereicht am 11.02.2021 – C-101/21 – HJ

Rechtsvorschriften: InsolvenzRL 2008/94/EG

Schlagworte: Arbeitnehmereigenschaft von Geschäftsführer*innen einer Gesellschaft – Insolvenzsicherung – Geschäftsführer*in als Mitglied des Satzungsorgans derselben Gesellschaft

[→ zurück zur Übersicht](#)

6. Koalitionsfreiheit und Gewerkschaftsrechte

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 11.02.2021 – verb. Rs. C-407/19, C-471/19 – Katoen Natie Bulk Terminals und General Services Antwerp

Rechtsvorschriften: Art. 45, 49, 56 AEUV

Schlagworte: Zugang zum Beruf und Einstellung – Modalitäten für die Anerkennung von Hafendarbeiter*innen – Mobilität der Hafendarbeiter*innen zwischen den verschiedenen Hafengebieten – Sicherheitsbescheinigung

Kernaussage:

1. Es ist grundsätzlich mit der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit (Art. 49, 56 AEUV) zu vereinbaren, wenn Unternehmen, für die Ausführung von Hafendarbeiten dazu verpflichtet werden, nur solche Hafendarbeiter*innen einzusetzen, die gemäß den nationalen Vorschriften als solche anerkannt sind. Voraussetzung hierfür ist, dass die betreffenden Bedingungen und Modalitäten zum einen auf objektiven, diskriminierungsfreien und im Voraus bekannten Kriterien beruhen, die den Hafendarbeiter*innen aus anderen Mitgliedstaaten den Nachweis ermöglichen, dass sie gleichwertige Anforderungen erfüllen. Zum anderen darf das Kontingent von anerkannten Arbeiter*innen nicht zahlenmäßig begrenzt sein.

2. Unzulässig ist hingegen eine nationale Regelung, nach der

- die Anerkennung von Hafendarbeiter*innen einem Verwaltungsausschuss obliegt, der paritätisch aus Mitgliedern zusammengesetzt ist, die von den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerorganisationen benannt werden,
- dieser Ausschuss auch nach Maßgabe des Arbeitskräftebedarfs darüber entscheidet, ob die bereits anerkannten Arbeiter*innen in ein weiteres Kontingent von Arbeitnehmer*innen aufzunehmen sind, die nach Beendigung des Arbeitsvertrags für ein neues Arbeitsverhältnis im Hafen kein neues Anerkennungsverfahren einleiten müssen,
- es keine Frist gibt, innerhalb deren der Ausschuss entscheiden muss.

3. Zur Voraussetzung für die Anerkennung als Hafendarbeiter*in können verschiedene Nachweise und Bescheinigungen für die persönliche Eignung gefordert werden, vorausgesetzt,

dass die mit der Durchführung betrauten Organe die Transparenz, Objektivität und Unparteilichkeit der Untersuchungen, Tests oder Prüfungen gewährleisten.

4. Die Anerkennung von Hafendarbeiter*innen gemäß der alten Rechtsgrundlage kann auch nach Inkrafttreten einer gesetzlichen Neuregelung fortbestehen.

5. Der Transfer einer/eines Hafendarbeiter*in in das Arbeitnehmerkontingent eines anderen Hafengebiets als desjenigen, in dem er seine Anerkennung erhalten hat, kann in einem Tarifvertrag reguliert werden, sofern sich die Regelung im Hinblick auf das Ziel, die Sicherheit in allen Hafengebieten zu gewährleisten, als erforderlich und verhältnismäßig erweist.

6. Der Einsatz von Arbeitnehmer*innen in der Logistik des Hafens kann von der Ausstellung einer „Sicherheitsbescheinigung“ abhängig gemacht werden, deren Modalitäten in einem Tarifvertrag geregelt sind. Die Bedingungen für ihre Ausstellung müssen in Bezug auf das Ziel, die Sicherheit in Hafengebieten zu gewährleisten, erforderlich und verhältnismäßig sein und das Verfahren für ihre Einholung darf keinen unzumutbaren und unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand erfordern.

Erläuterungen: Nach dem angegriffenen belgischen Regelungen dürfen bestimmte Arbeiten im Hafen nur von anerkannten Hafendarbeiter*innen übernommen werden, wobei über die Anerkennung ein aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzter paritätischer Ausschuss entscheidet. Dem EuGH wurde die Frage vorgelegt, ob die näher ausgestalteten Regelungen mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit, sowie mit der Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit in Einklang zu bringen sind. Der Gerichtshof hat dies teilweise verneint und die Vorgaben für solche Regelungen präzisiert.

Hervorzuheben sind folgende Aspekte: In Hinblick auf den Prüfungsmaßstab sieht der Gerichtshof von einer gesonderten Prüfung der unternehmerischen Freiheit, Art. 16 EU-GRC ab, da die Prüfung einer Beschränkung der Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit diese bereits umfasse. Der Gerichtshof betont die Bedeutung der Marktfreiheiten: Die Bildung eines abgegrenzten, starren Kontingents von Arbeitnehmer*innen, auf die die Unternehmen zur Durchführung von Hafendarbeiten zurückgreifen müssen, sei demzufolge mit den genannten Grundfreiheiten nicht zu vereinbaren.

Auch die Bildung eines paritätischen Ausschusses aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, der über die Erteilung der Anerkennung entscheidet, sei mit Unionsrecht unvereinbar. Zweifelhaft sei insbesondere, ob eine Organisation, die die bereits anerkannten Hafendarbeiter*innen vertritt – mithin die Gewerkschaft – „objektiv, transparent und diskriminierungsfrei“ entscheide. Näheres zur hier in Rede gestellten Diskriminierung wird in den Urteilsgründen nicht ausgeführt, gemeint sein dürfte das Kriterium der Staatsbürgerschaft. Augenscheinlich ist die Entscheidung des Gerichtshofs von der Sorge um eine arbeitsmarktkonforme Ausgestaltung des Zugangs zu den Arbeitsplätzen im Hafen getragen.

Regelungen, die den Einsatz von Hafendarbeiter*innen in verschiedenen Hafengebieten regulieren, können unter dem Blickpunkt der Sicherstellung der Personalausstattung in allen Hafenbereichen verhältnismäßig sein. Ob sie dies im Einzelfall sind, hat der Gerichtshof nicht selbst entschieden, sondern der Beurteilung der innerstaatlichen Gerichte überlassen.

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 23.03.2021 – C-28/20 – Airhelp

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 3 FluggastrechteVO (EG) Nr. 261/2004; Art. 16, 17 und 28 EU-GRC

Schlagworte: Luftverkehr – Entschädigung bei Flugausfall – gewerkschaftlich organisierter Streik als „außergewöhnlicher Umstand“

Kernaussage: Ein gewerkschaftlich organisierter Streik, bei denen die Anforderungen des nationalen Rechts – insbesondere die Vorankündigungsfrist – beachtet werden, mit denen die Interessen der Beschäftigten des Unternehmens durchgesetzt werden sollen und dem sich eine oder mehrere der für die Durchführung eines Fluges erforderlichen Beschäftigtengruppen anschließen, fällt nicht unter den Begriff „außergewöhnlicher Umstand“ im Sinne der FluggastrechteVO. Der Anspruch von Fluggästen auf Ausgleichszahlungen gemäß Art. 5 Abs. 3 VO (EG) Nr. 261/2004 besteht damit fort.

Erläuterungen: In der vorliegenden Rechtssache konnte ein Inlandsflug in Schweden der Fluggesellschaft SAS aufgrund eines Pilotenstreiks in Dänemark, Schweden und Norwegen nicht durchgeführt werden und wurde deshalb annulliert.

Ein betroffener Fluggast trat seine gegenüber SAS wegen der Annullierung des Flugs bestehenden Rechte an die Firma Airhelp ab. Diese erhob beim Bezirksgericht Attunda (Schweden) Klage auf Ausgleichszahlung, die sie auf die FluggastrechteVO stützte. SAS verweigerte die Auszahlungen mit dem Verweis, dass der Pilotenstreik einen „außergewöhnlichen Umstand“ i.S.v. Art. 5 Abs. 3 VO 261/2004 darstelle, der sich ihrem Herrschaftsbereich entziehe und somit nicht Teil der normalen Ausübung ihrer Tätigkeit sei.

Die Frage, ob streikbedingte Flugausfälle die Fluggesellschaft zu Entschädigungszahlungen verpflichten, kann von großer Bedeutung für die Durchsetzungsfähigkeit von Arbeitskämpfen sein. Sofern Fluggesellschaften nämlich unter Verweis auf den „außergewöhnlichen Umstand“ keine Entschädigungen zahlen müssen, beschränkt dies das Druckpotential der Gewerkschaft.

Der Gerichtshof hebt hervor, dass das Streikrecht eine Erscheinungsform des von in Art. 28 der EU-GRC verankertes Grundrecht auf Kollektivverhandlungen ist. Solange sich der Streik auf Forderungen beziehe, die im Rahmen des sozialen Dialogs verhandelt werden können und der Streik den gesetzlichen Voraussetzungen entsprechend durchgeführt werde, handele es sich daher nicht um einen außergewöhnlichen Umstand. Irrelevant hingegen sei es, ob die Forderungen der Gewerkschaft unangemessen hoch seien. Der Gerichtshof bestätigt damit seine bisherige Lesart: Streikmaßnahmen fallen unter die normale Geschäftsführung des Unternehmens.²¹

Außergewöhnlich seien jedoch Umstände, die auf äußere Einflüsse zurückzuführen sind. Darunter seien Streiks zu verstehen, die von dem Personal anderer Gesellschaften durchgeführt werden, etwa von Fluglotsen oder vom Flughafenpersonal. Denn diese Arbeitskämpfe seien vom Unternehmen nicht beherrschbar. Auch bei politischen Streiks handele es sich um außergewöhnliche Ereignisse. Irrelevant sei hingegen, ob der Streik von einer Gewerkschaft getragen sei oder ob der Streikaufruf „von den eigenen Beschäftigten des Luftfahrtunternehmens ausgelöst und befolgt“ würde.

Der EuGH stellt fest, dass die Gefahr, Ausgleichszahlungen für ausgefallene Flüge zahlen zu müssen, nicht den Wesensgehalt des von Art. 28 EU-GRC geschützten Grundrechts der Fluggesellschaft auf Kollektivverhandlungen verletze, da das Unternehmen weiter seine Interessen verfolgen könne. Eine systematische Prüfung dieses Grundrechts wird im Übrigen

²¹ EuGH v. 07.05.1991 – C-338/89 – *Organisationen Danske Slagterier*, Rn. 18.

nicht vorgenommen. Das Eigentumsrecht und die unternehmerische Freiheit der Fluggesellschaft seien nicht vorbehaltlos gewährt und damit nicht verletzt.

Der Gerichtshof behandelt in Teilen der Begründung die grundrechtliche Bedeutung des Arbeitskampfes adäquat. Dass der EuGH im Grundsatz auch nicht gewerkschaftlich organisierte Streiks anerkennt, ist bemerkenswert. Hervorzuheben ist auch, dass der Gerichtshof den vorliegenden Arbeitskampf – anders als noch in der Rs. Viking²² – keiner Prüfung anhand der wirtschaftlichen Grundfreiheiten unterwirft. Der Gerichtshof weist zwar darauf hin, dass der Streik den Anforderungen des nationalen Rechts entsprechen muss, erwähnt aber mögliche Vorgaben des Unionsrechts nicht. Dennoch bleibt die Beschränkung auf zulässige Streiks, v.a. aber auf solche Streiks, mit denen Ziele der „Beschäftigten des Unternehmens“ durchgesetzt werden sollen, ein Wermutstropfen – insbesondere in Ländern, in denen das Tariferfordernis des Arbeitskampfes, wie es im deutschen Recht bekannt ist, ein Fremdwort ist.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Pikamäe vom 20.01.2021 – C-928/19 P – EPSU/ Kommission

Rechtsvorschriften: Art. 154 und 155 AEUV

Schlagworte: Dialog zwischen den Sozialpartnern auf Unionsebene – Weigerung der Kommission, dem Rat einen Beschlussvorschlag zur Durchführung einer Vereinbarung der Sozialpartner zu unterbreiten – Ermessensspielraum der Kommission – Pflicht zur Begründung der Ablehnung

Kernaussage: Die EU-Kommission ist nicht verpflichtet, einen durch die Sozialpartner nach Art. 155 Abs. 2 AEUV gemeinsam eingereichten Antrag an den Europäischen Rat zur Beschlussfassung weiterzuleiten. Ihr steht hier ein weiter Ermessensspielraum zu.

Erläuterungen: Der Soziale Dialog der europäischen Sozialpartner hat in der EU eine besondere Stellung inne (vgl. Art. 151, 154 AEUV). Gewerkschafts- und Arbeitgeberverbände auf EU-Ebene haben die Möglichkeit (Rahmen-)Vereinbarungen zu treffen und diese der Kommission zu übermitteln, damit sie hierzu einen Rechtsakt zur Durchführung erstellt und dem Rat zur Entscheidung vorlegt (Art. 155 Abs. 2 AEUV). Vorliegend ist der EuGH erstmals mit der Frage befasst, ob die Kommission nach Art. 155 Abs. 2 AEUV verpflichtet ist, einen entsprechenden Antrag der Sozialpartner dem Rat zu übermitteln oder ob sie hierbei einen Ermessensspielraum hat.

Erstinstanzlich hatte das Europäische Gericht zugunsten der Kommission entschieden.²³ Einige Sprachfassungen der Norm deuteten zwar auf eine Verpflichtung hin, aufgrund der Stellung der Kommission im europäischen Gesetzgebungsverfahren und ihrem in den meisten Fällen alleinigem Initiativrecht (Art. 17 Abs. 2 EUV) räumte ihr das EuG jedoch einen weiten Beurteilungsspielraum zu.²⁴ Entgegen dieser Auffassung spricht jedoch viel dafür, dass die Kommission lediglich eine bloße Rechtskontrolle²⁵ vornehmen kann, ohne den Inhalt der Sozialpartnervereinbarung politisch zu bewerten.

²² EuGH v. 18.12.2007 – C-341/05 – *Laval*. Hier war jedoch das Streikziel (Verhinderung einer grenzüberschreitenden Verlagerung) als Verstoß gegen die Niederlassungsfreiheit angesehen worden.

²³ EuG v. 24.10.2019 – T-310/18 – *EPSU und Goudriaan / Kommission*, mit Hinweis in HSI-Newsletter 4/2019 unter IV.1.; näher zum Verfahren *Rainone*, After the ‘Hairdressing agreement’, the EPSU case: can the Commission control the EU social dialogue?, *ETUI Policy Brief No. 15/2020*.

²⁴ EuG v. 24.10.2019 – T-310/18 – *EPSU und Goudriaan / Kommission*.

²⁵ Dies befürworten etwa *Franzen* in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 3. Aufl., Art. 155 Rn. 20; *Kocher* in: Frankfurter Kommentar, Art. 155 AEUV Rn. 26ff.; anders z.B. *Eichenhofer* in: Streinz, EUV/AEUV, 3. Aufl., Art. 155 Rn. 18.

Gegen das erstinstanzliche Urteil hatte der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EPSU) Rechtsmittel vor dem EuGH eingelegt. In den vorliegenden Schlussanträgen wird das Ergebnis der ersten Instanz bestätigt. Die Kommission sei nicht an einen Antrag nach Art. 155 Abs. 2 AEUV zur Umsetzung einer Sozialpartnervereinbarung in europäisches Recht gebunden (Rn. 77). Die Kommission verfüge über einen weiten Ermessensspielraum (Rn. 88). Falls der EuGH dieser Rechtsauffassung folgt, würde dies das besondere Sozialpartnerverfahren auf EU-Ebene erheblich entwerten²⁶ und den Anreiz zu gemeinsamen (langwierigen) Verhandlungen über ein solches Abkommen verringern.

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Massentlassung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 17.03.2021 – C-652/19 – Consulmarketing

Rechtsvorschriften: MassentlassungsRL 98/59/EG, § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG), Art. 51 EU-GRC

Schlagworte: Grundsatz der Nicht-Diskriminierung – Massentlassung – Anwendung einer weniger günstigen Schutzregelung auf vor ihrem Inkrafttreten geschlossene befristete Arbeitsverträge, die nach diesem Zeitpunkt in unbefristete Verträge umgewandelt werden

Kernaussage: 1. Nationale Rechtsvorschriften, die vorsehen, dass in ein und demselben Massentlassungsverfahren unterschiedliche Regelungen für den Schutz vor Massentlassungen zur Anwendung kommen, fallen nicht in den Anwendungsbereich der RL 98/59/EG und können daher nicht im Hinblick auf die durch die EU-GRC und insbesondere deren Art. 20 und 30 verbürgten Grundrechte (Gleichbehandlung, Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung) geprüft werden.

2. § 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge erlaubt es, eine neue Regelung über den Schutz von unbefristet Beschäftigten bei einer ungerechtfertigten Massentlassung auf Arbeitnehmer*innen zu erstrecken, deren zunächst befristet geschlossener Arbeitsvertrag nach diesem Zeitpunkt entfristet wird.

Erläuterungen: Die italienische Rechtsverordnung hat mit ihrem Inkrafttreten am 07.03.2015 insbesondere den Schutz von Arbeitnehmer*innen vor Massentlassungen neu konzipiert und abgesenkt. Arbeitnehmer*innen, die seit dem Stichtag eingestellt worden sind, können von nun an nicht mehr die Wiedereingliederung an ihrem angestammten Arbeitsplatz verlangen, sondern lediglich eine Abfindung. Die Klägerin des Ausgangsverfahrens war vor dem Stichtag eingestellt worden, wenn auch befristet. Die Entfristung fand nach dem Stichtag statt. Die Rechtsverordnung stellt für diesen Fall auf den Zeitpunkt der Entfristung ab, sodass die Klägerin nicht mehr unter die alte Regelung fallen würde, was diese für diskriminierend hält.

Der EuGH verneinte zunächst die Anwendbarkeit der RL 98/59/EG und der Grundrechtecharta (Gleichheitsgrundsatz und Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung, Art. 20, 30 GRC), da die RL für den vorliegenden Sachverhalt keine spezifische Verpflichtung vorsieht.

²⁶ Vgl. dazu den Hinweis von *Hlava/Höller/Klengel*, *HSI-Newsletter 4/2019* unter IV.1.

Dies ist so zu verstehen, dass die RL sich nicht zur Wiedereingliederung nach einer unzulässigen Kündigung verhält, sondern insbesondere Anzeige- und Konsultationspflichten vorsieht. Die Richtlinie führe eine lediglich teilweise Harmonisierung des Schutzes der Arbeitnehmer*innen bei Massenentlassungen herbei. Der Gerichtshof trifft in diesem Zusammenhang eine Aussage, die im Lichte des Anwendungsbereichs der Grundrechtecharta gemäß Art. 51 von Interesse ist: Für die Feststellung, dass die Richtlinie umgesetzt werde, reiche es nicht aus, dass die betreffenden Bestimmungen Teil einer Kodifikation sind, die insgesamt der Umsetzung einer Richtlinie in innerstaatliches Recht diene. Vielmehr muss die konkrete Vorschrift Unionsrecht umsetzen.

In Hinblick auf die Benachteiligung von (vormals) befristet Beschäftigten sei diese gerechtfertigt, da von der Regelung ein Anreiz für die Arbeitgeber ausgehe, befristete Beschäftigungsverhältnisse in unbefristete umzuwandeln.

→ [zurück zur Übersicht](#)

8. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zehnte Kammer) vom 24.03.2021 – verb. RS. C-870/19 und C-871/19 – Prefettura Ufficio territoriale del governo di Firenze

Rechtsvorschriften: Art. 15 Abs. 7 VO (EWG) Nr. 3821/85 (über das Kontrollgerät im Straßenverkehr), Art. 19 VO (EG) Nr. 561/2006 (zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr)

Schlagworte: Kontrollgerät im Straßenverkehr – Nichtvorlage der Schaublätter des Fahrten-schreibers für den laufenden Tag und die vorausgehenden 28 Tage – einheitlicher oder mehrfacher Verstoß

Kernaussage: Können Kraftfahrer*innen bei einer Kontrolle die Schaublätter des Fahrten-schreibers für mehrere Arbeitstage in einem bis zu 28 Tage zurückliegenden Zeitraum nicht vorlegen, so können die zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, in dem die Kontrolle durchgeführt wurde, nur einen Rechtsverstoß feststellen und deshalb nur eine einzige Sanktion verhängen.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Saugmandsgaard Øe vom 11.02.2021 – C-535/19 – A (Soins de santé publics)

Rechtsvorschriften: FreizügigkeitsRL 2004/38/EG, Art. 7 Abs. 1 lit. b KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Wirtschaftlich inaktive Unionsbürger*innen, die ihren Herkunftsmitgliedstaat verlassen haben, um sich zum Zwecke der Familienzusammenführung in einem Aufnahmemitgliedstaat niederzulassen – Ablehnung des Zugangs zur Sozialversicherung des Aufnahmemitgliedstaats und von Leistungen der öffentlichen Gesundheitsversorgung – Tatsächliche Integrationsverbindung zum Aufnahmemitgliedstaat

Kernaussage: 1. Leistungen der öffentlichen Gesundheitsversorgung, auf die ohne Bedürftigkeitsprüfung ein Anspruch besteht, fallen nicht unter den Begriff „soziale und medizinische

Fürsorge“ i.S.d. KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004, sondern unter den Begriff „Leistungen bei Krankheit“.

2. Art. 11 Abs. 3 lit. e KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 bezieht sich lediglich auf die für Leistungen bei Krankheit geltenden Rechtsvorschriften und nicht auf die materiellen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme solcher Leistungen. Anhand dieser Vorschrift allein lässt sich nicht beurteilen, ob Unionsbürger*innen, die sich in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen, von staatlich finanzierten Gesundheitsleistungen ausgeschlossen werden dürfen, weil sie im Aufnahmestaat keine Erwerbstätigkeit ausüben.

3. Nach Art. 21 AEUV, Art. 4 VO 883/2004 und Art. 24 i.V.m. Art. 7 Abs. 1 lit. b und Art. 14 Abs. 2 RL 2004/38/EG) dürfen wirtschaftlich inaktiven Unionsbürger*innen, die den Mittelpunkt ihrer gesamten Interessen in den Aufnahmestaat verlagert haben und zu diesem eine tatsächliche Integrationsverbindung nachweisen, nicht vom Zugang zur Sozialversicherung und von der gleichberechtigten Inanspruchnahme staatlich finanzierter Leistungen der Gesundheitsversorgung automatisch allein aus dem Grund ausgeschlossen werden, weil er/sie keine unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit in dem Aufnahmestaat ausübt.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des High Court (Irland) vom 30.11.2020 eingegangen am 04.01.2021 – C-3/21 – Chief Appeals Officer u.a.

Rechtsvorschriften: KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Anspruch auf eine rückwirkende Zahlung – Unterschiedsbetrag zwischen irischem und rumänischem Kindergeld – Zeitraum zwischen Ankunft und der Stellung eines Antrags auf Kindergeld

Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Wien (Österreich) vom 21.01.2021, eingegangen am 01.02.2021 – C-58/21

Rechtsvorschriften: Art. 13 Abs. 2 lit. b KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Quantitativer Mittelpunkt einer Tätigkeit – Bestimmung der mitgliedstaatlichen Zuständigkeit – Verzicht auf die Ausübung der Rechtsanwaltschaft im In- und Ausland als Voraussetzung für die Gewährung einer Altersrente

→ [zurück zur Übersicht](#)

Urteile

Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 25.02.2021 – C-129/20 – Caisse pour l'avenir des enfants (Emploi à la naissance)

Rechtsvorschriften: § 2 Nr. 1 und § 3 Nr. 1 lit. b überarbeitete Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (umgesetzt durch RL 2010/18/EU)

Schlagworte: Recht auf Elternurlaub – Voraussetzung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zum Zeitpunkt der Geburt

Kernaussage: Das Recht auf Elternurlaub darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass der Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt oder Adoption des Kindes als Arbeitnehmer*in beschäftigt war. Es darf aber unter die Voraussetzung gestellt werden, dass der Elternteil zuvor mindestens zwölf Monate ununterbrochen beschäftigt war.

Erläuterungen: Im Ausgangsverfahren war die Klägerin wiederholt und mit Unterbrechungen als Lehrerin angestellt. Zum Zeitpunkt der Geburt ihrer Zwillinge war sie arbeitslos. Etwa drei Jahre später und mit neuer Anstellung beantragte sie bei der Familienkasse Luxemburgs Elternurlaub. Nach luxemburgischem Recht hängt dessen Gewährung von der Voraussetzung ab, dass sich die/der Arbeitnehmer*in zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis befindet. Ihr Antrag wurde aus diesem Grund abgelehnt.

Der EuGH stellt zunächst fest, dass die – ebenfalls im luxemburgischen Recht vorgesehene – Regelung, wonach das Recht auf Elternurlaub von einer zwölfmonatigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht wird, mit dem entsprechenden Wortlaut des § 3 Nr. 1 lit. b der überarbeiteten Rahmenvereinbarung vereinbar ist (Rn. 35). Weiter hob der EuGH hervor, dass es sich beim Recht auf Elternurlaub nach § 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung um ein individuelles Recht handle (Rn. 36). Dieses Recht sei ein soziales Grundrecht der Union, das sich aus Art. 33 Abs. 2 EU-GRC ergebe und deshalb nicht restriktiv ausgelegt werden dürfe (Rn. 44)²⁷. Das Recht auf Elternurlaub stehe nicht unter der Voraussetzung, dass der betreffende Elternteil zum Zeitpunkt der Geburt beschäftigt sein muss, und der unionsrechtliche Anspruch dürfe damit auch nicht durch nationales Recht eingeschränkt werden.

→ [zurück zur Übersicht](#)

²⁷ Vgl. m.w.N. EuGH v. 27.02.2014 – C-588/12 – *Lyreco Belgium*, Rn. 36.

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

1. Diskriminierungsverbot

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 04.02.2021 – Nr. 54711/15 – Jurčić / Kroatien

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

Schlagworte: Diskriminierung wegen des Geschlechts – Versagung des Krankenversicherungsschutzes als Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft

Kernaussage: Die Stereotypisierung der Geschlechter durch staatliche Behörden stellt ein ernsthaftes Hindernis für die Verwirklichung einer echten Gleichstellung der Geschlechter dar, die eines der Hauptziele der Mitgliedstaaten des Europarats ist.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin stand zunächst von 1993 bis Oktober 2009 in einem Arbeitsverhältnis. Am 17. November 2009 unterzog sie sich einer In-vitro-Fertilisation. Am 27. November 2009 begründete sie ein neues Arbeitsverhältnis in einem Unternehmen in *Split*, etwa 360 km von ihrem Wohnort entfernt. Sie wurde zur gesetzlichen Krankenversicherung bei der kroatischen Krankenkasse angemeldet und als Arbeitnehmerin versichert. Im Dezember 2009 erfuhr die Beschwerdeführerin, dass sie mit Zwillingen schwanger war und wurde aufgrund schwangerschaftsbedingter Komplikationen krankgeschrieben. Sie beantragte Entgeltfortzahlung, die von der Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer*innen gewährt wird. Dies wurde zum Anlass genommen, den Krankenversicherungsstatus der Beschwerdeführerin zu überprüfen, was dazu führte, dass ihr die Krankenversicherung als Arbeitnehmerin rückwirkend verweigert wurde, da man dort der Auffassung war, dass die Beschäftigung nur fiktiv gewesen sei und dazu dienen sollte, die Entgeltfortzahlung während der Schwangerschaft sicherzustellen. Zudem war die staatliche Krankenversicherung der Ansicht, dass die Beschwerdeführerin aufgrund ihrer Schwangerschaft medizinisch ungeeignet war in einer weit von ihrem Wohnort entfernten Stadt zu arbeiten. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin erfolglos Widerspruch. Die Klage, mit der sie insbesondere einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot geltend machte, wurde in allen Instanzen abgewiesen. Der Verfassungsgerichtshof bestätigte die Auffassung der Verwaltungsgerichte.

Mit der Beschwerde wird die Diskriminierung wegen des Geschlechts gerügt, da der Beschwerdeführerin der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung als Arbeitnehmerin ausschließlich wegen der Schwangerschaft versagt wurde.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs kann nur eine unterschiedliche Behandlung, die auf einem identifizierbaren Merkmal oder Status beruht, eine Diskriminierung im Sinne von Art. 14 EMRK darstellen.¹ Eine unterschiedliche Behandlung ist diskriminierend, wenn sie

¹ EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 78117/13 – Fábián / Ungarn.

keine objektive und angemessene Rechtfertigung hat, d. h. wenn kein angemessenes Verhältnis zwischen den eingesetzten Mitteln und dem angestrebten Ziel besteht.² Dabei erkennt der Gerichtshof, wenn auch nur indirekt, die Notwendigkeit des Schutzes von Schwangerschaft und Mutterschaft an.³ Im Falle der Klägerin kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Entscheidung über die Versagung des Krankenversicherungsschutzes aufgrund der Beschäftigung, die wegen der Schwangerschaft der Beschwerdeführerin für fiktiv erklärt wurde, nur gegenüber einer Frau getroffen werden konnte. Demgemäß stellt die Entscheidung eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts dar. Zwar waren die Behörden berechtigt, im Falle der Klägerin, die kurz nach der In-vitro-Fertilisation eine Beschäftigung aufgenommen hatte, den Krankenversicherungsstatus zu überprüfen. Jedoch wird die Verwaltungspraxis, dass solche Kontrollen häufig bei schwangeren Frauen erfolgen, wie dies auch von den innerstaatlichen Gerichten bestätigt wurde, vom Gerichtshof für problematisch erachtet. Soweit die Behörden sich bei ihrer Entscheidung auf die Feststellung beschränkt haben, dass die Beschwerdeführerin infolge der In-vitro-Fertilisation medizinisch ungeeignet gewesen sei, die fragliche Stelle anzutreten, wird damit impliziert, dass Frauen während der Schwangerschaft oder der bloßen Möglichkeit einer solchen nicht arbeiten oder eine Beschäftigung suchen sollten. Hierbei handelt es sich jedoch um eine Stereotypisierung der Geschlechter, die ein ernsthaftes Hindernis für die Verwirklichung einer echten materiellen Gleichstellung der Geschlechter darstellt, die eines der wichtigsten Ziele der Mitgliedstaaten des Europarats ist.⁴ Der Gerichtshof hat einstimmig auf eine Verletzung von Art. 14 EMRK i. V. m. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 erkannt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 7.500 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 31428/20 – Marin / Rumänien (4. Sektion) eingereicht am 14.07.2020 – zugestellt am 09.03.2021

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

Schlagworte: Renteneintrittsalter – unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft die Frage, ob ein unterschiedliches Renteneintrittsalter von Männern und Frauen eine unzulässige Diskriminierung wegen des Geschlechts darstellt. Die Beschwerdeführerin, eine Beamtin, hatte nach innerstaatlichen Rechtsvorschriften das Renteneintrittsalter für Frauen mit 63 Lebensjahren erreicht. Das Renteneintrittsalter für Männer ist das 65. Lebensjahr. Die Beschwerdeführerin beantragte die Fortsetzung ihres Dienstverhältnisses bis zum 65. Lebensjahr. Nach innerstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen kann ein Arbeitsverhältnis über das Renteneintrittsalter hinaus fortgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt. Nach einer Entscheidung des Verfassungsgerichts haben Frauen, die das Rentenalter erreicht haben, einen Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des für Männer festgelegten Renteneintrittsalters. Die Beschwerdeführerin hat ihren Anspruch gerichtlich geltend gemacht, war jedoch in allen Instanzen erfolglos. Nach diesen Entscheidungen war das Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin wirksam beendet worden, da die Zustimmung des Dienstherrn über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht vorlag. Für den Gerichtshof stellt sich insbesondere im Hinblick auf

² EGMR v. 19.12.2018 – Nr. 20452/14 – Molla Sali / Griechenland.

³ EGMR v. 24.01.2017 – Nrn. 60367/08 und 961/11 – Khamtokhu und Aksenchik / Russland; EGMR v. 22.03.2012 – Nr. 30078/06 – Konstantin Markin / Russland; EGMR v. 03.10.2017 – Nr. 16986/12 – Alexandru Enache / Rumänien; EGMR v. 27.03.1998 – Nr. 20458/92 – Petrovic / Österreich.

⁴ EGMR v. 25.07.2017 – Nr. 17484/15 – Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal.

seine bisherige Rechtsprechung⁵ die Frage, ob die Beschwerdeführerin im Sinne von Art. 14 EMRK aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert wurde, weil sie zu einem früheren Zeitpunkt in den Ruhestand treten musste als Männer.

Nr. 64480/19 – Moraru / Rumänien (4. Sektion) eingereicht am 04.12.2019 – zugestellt am 09.03.2021

Rechtsvorschriften: Art. 2 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Recht auf Bildung) i. V. m. Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot)

Schlagworte: Ausschluss von einem Studium – Differenzierung aufgrund körperlicher Merkmale

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin wurde aufgrund ihrer Körpergröße und ihres Gewichts nicht zur Aufnahmeprüfung für das Studium der Medizin an der Militärakademie zugelassen. Gesetzlich festgelegte Schwellenwerte verlangen für die Zulassung zu militärischen Bildungseinrichtungen die Einhaltung bestimmter medizinischer Kriterien, u. a. ein Körpergewicht innerhalb bestimmter Gewichtsgrenzen sowie eine Mindestkörpergröße. Die von der Beschwerdeführerin erhobene Klage blieb vor den innerstaatlichen Gerichten erfolglos. Das Berufungsgericht stellte fest, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien rechtmäßig waren und unter Berücksichtigung der Art der beruflichen Tätigkeiten keine Diskriminierung darstellten. Gegenstand des Verfahrens wird insbesondere die Beantwortung der Frage sein, ob die generelle Anwendung anthropometrischer Kriterien ein Diskriminierungsstatbestand im Sinne von Art. 14 EMRK sein kann.

Nr. 59775/19 – Vrkljan / Kroatien (1. Sektion) eingereicht am 08.11.2019 – zugestellt am 05.02.2021

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Diskriminierung gegenüber Kriegsveteranen

Erläuterungen: Im Rahmen eines Sozialplans wurde der Beschwerdeführer von seinem Arbeitgeber entlassen. Insbesondere aufgrund der Tatsache, dass er nicht über den Kriegsveteranenstatus verfügte, wurde er als einer der zu kündigenden Arbeitnehmer*innen ausgewählt, obwohl er über eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren verfügte. Er macht eine Diskriminierung gegenüber Kriegsveteranen, die über eine kürzere Betriebszugehörigkeit verfügten, geltend. Fraglich ist, ob die unterschiedliche Behandlung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt war.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁵ EGMR v. 25.07.2017 – Nr. 17484/15 – Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal; EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 33139/13 – Napotnik / Rumänien.

2. Koalitionsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

**Nr. 976/20 – Hoppen und Amber Grid / Litauen (2. Sektion) eingereicht am 24.12.2019 –
zugestellt am 05.01.2021**

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) i. V. m. Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Diskriminierung wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten im Betrieb

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer zu 1. (*Hoppen*) ist Arbeitnehmer in einem Betrieb des litauischen Erdgastransportsystems und dort seit 1993 beschäftigt. Die Beschwerdeführerin zu 2. (*Amber Grid*) ist die in diesem Unternehmen vertretene Gewerkschaft. Der Beschwerdeführer zu 1. war Mitglied des im Betrieb bestehenden Betriebsrats, der mit Unterstützung der Beschwerdeführerin zu 2. im Jahr 2017 Tarifverhandlungen über die Arbeitsbedingungen im Betrieb führte. Der Arbeitgeber beabsichtigte, das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu 1. im November 2017 aus personenbedingten Gründen (mangelnde Teamfähigkeit) zu kündigen und beantragte bei der staatlichen Aufsichtsbehörde die Zustimmung zur Kündigung, die daraufhin erteilt wurde. Dagegen erhob der Beschwerdeführer zu 1. Klage vor dem Verwaltungsgericht. Im Rahmen der gerichtlichen Auseinandersetzung wurde insbesondere darauf hingewiesen, dass Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorlägen, da nach Ansicht des Beschwerdeführers zu 1. die Kündigung im Zusammenhang mit seinen gewerkschaftlichen Aktivitäten stehe. Nach Abweisung der Klage durch das Oberste Verwaltungsgericht kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Beschwerdeführer zu 1. im Juni 2019. Die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage blieb erfolglos. Mit der Beschwerde rügt der Beschwerdeführer zu 1., dass im Kündigungsschutzverfahren nicht objektiv unter Berücksichtigung des beiderseitigen Parteivorbringens geprüft wurde, ob ein Kündigungsgrund nach den gesetzlichen Vorschriften vorliegt. Vielmehr sei bei der gerichtlichen Entscheidung über die Wirksamkeit der Kündigung ausschließlich das Vorbringen des Arbeitgebers berücksichtigt worden. Insbesondere sei nicht auf die mögliche Diskriminierung des Beschwerdeführers zu 1. wegen seiner gewerkschaftlichen Aktivitäten eingegangen worden. Damit sei der Anspruch auf ein faires Verfahren gemäß Art. 6 EMRK verletzt worden. Überdies wird eine Verletzung von Art. 14 i. V. m. Art. 11 EMRK geltend gemacht, da die Kündigung, die eindeutig wegen der gewerkschaftlichen Aktivitäten des Beschwerdeführers zu 1. ausgesprochen wurde, in das Recht auf Vereinigungsfreiheit der Beschwerdeführerin zu 2. eingreife.⁶

→ [zurück zur Übersicht](#)

⁶ EGMR v. 27.10.1975 – Nr. 4464/70 – Nationale Gewerkschaft der belgischen Polizei / Belgien; EGMR v. 06.02.1976 – Nr. 5614/72 – Schwedische Lokomotivführer Gewerkschaft / Schweden; EGMR v. 12.11.2008 – Nr. 34503/97 – Demir und Baykara / Türkei.

3. Meinungsfreiheit

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 09.03.2021 – Nr. 76521/12 – Eminağaoğlu /Türkei

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

Schlagworte: Disziplinarmaßnahme wegen öffentlicher Kritik an Justizbehörden – Überwachung und Aufzeichnung von Telefongesprächen – Zugang zu einem Gericht

Kernaussage: Die Angehörigen der Justiz haben trotz ihrer Pflicht zur politischen Zurückhaltung das Recht, öffentliche Kritik am Justizsystem zu äußern.

Erläuterungen: Gegenstand der Beschwerde ist die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme gegen einen Richter in seiner Funktion als leitender Gerichtsvollzieher. Der Beschwerdeführer war im Rahmen seiner juristischen Laufbahn im Justizdienst als Staatsanwalt und Richter tätig, bevor er im Jahr 2012 zum Gerichtsvollzieher „des ersten Grades“ ernannt wurde. Im Jahr 2007 hatte die Staatsanwaltschaft Istanbul gegen mutmaßliche Mitglieder einer kriminellen Vereinigung (*Ergenekon*) Strafverfahren wegen der Planung eines Staatsstreichs eingeleitet. In Bezug auf dieses Ermittlungsverfahren übte der Beschwerdeführer öffentliche Kritik an den Strafverfolgungsbehörden und der Art und Weise, in der die Untersuchungen durchgeführt wurden. Darüber hinaus hatte er sich zu aktuellen Themen der Justiz- und Verfassungsreform geäußert und die Ernennung des Justizministers kritisiert. Vor Einleitung des Disziplinarverfahrens war gegen den Beschwerdeführer ein Strafverfahren wegen der Beeinflussung von Justizbeamten anhängig, anlässlich dessen die Überwachung seines Telefonanschlusses angeordnet wurde. Das Strafverfahren führte zum Freispruch des Beschwerdeführers. Aufgrund des Disziplinarverfahrens, in dem die durch die Telefonüberwachung gewonnenen Erkenntnisse verwendet wurden, ordnete der Hohe Rat der Richter und Staatsanwälte (HSYK) die Versetzung des Beschwerdeführers auf einen anderen Posten in der Provinz *Çankırı* an. Die gegen die Disziplinarmaßnahme eingelegten Rechtsmittel blieben erfolglos. Aufgrund einer Gesetzesänderung wurde die Versetzung im Jahr 2015 in einen Verweis abgeändert, wobei die gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe aufrecht erhalten blieben.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass gegen das Recht auf Zugang zu einem Gericht verstoßen worden sei, da es sich bei dem HSYK nicht um ein unabhängiges Gericht gehandelt habe. Zudem sei durch die Verwendung der Aufzeichnungen von Telefongesprächen im Disziplinarverfahren in unzulässiger Weise in das Privatleben des Beschwerdeführers eingegriffen worden. Schließlich verstoße die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme wegen der geäußerten Kritik gegen das Recht auf freie Meinungsäußerung.

Der Gerichtshof verweist zunächst auf seine bisherige Rechtsprechung⁷, wonach arbeits- und dienstrechtliche Streitigkeiten, die die Entlassung von Richter*innen aus dem Richteramt betreffen, unter den Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK fallen. Bei dem HSYK handelt es sich um ein Organ, das zum großen Teil aus Richter*innen und Staatsanwält*innen zusammengesetzt ist. Das Verfahren wurde hauptsächlich schriftlich durchgeführt und bot dem Beschwerdeführer nur wenige Verfahrensgarantien. Es wurden weder Beweise zugelassen noch bewertet. Eine mündliche Anhörung, im Rahmen derer Zeugen hätten vernommen wer-

⁷ EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov / Ukraine*; EGMR v. 19.01.2017 – Nr. 5114/09 – *Kulykov u. a. / Ukraine*; EGMR v. 28.03.2017 – Nr. 45729/05 – *Sturua / Georgien*; EGMR v. 31.10.2017 – Nr. 147/07 – *Kamenos / Zypern*.

den können, hat nicht stattgefunden. Schließlich war die Entscheidung des HSYK nur rudimentär begründet worden. Damit entsprach der HSYK nicht den vom Gerichtshof aufgestellten Anforderungen, die an ein unabhängiges Gericht zu stellen sind.⁸ Was die Verwendung der im Rahmen der Telefonüberwachung gewonnenen Informationen betrifft, liegt darin eine Verletzung von Art. 8 EMRK, da es sich hierbei um in einem Strafverfahren gewonnene Erkenntnisse handelte, die in der Disziplinaruntersuchung verwendet wurden, ohne dass es hierfür eine gesetzliche Grundlage gab.⁹ Schließlich stellte sowohl die disziplinarische Untersuchung als auch die verhängte Sanktion einen Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung dar. Der Eingriff war zwar nach türkischem Recht gesetzlich vorgeschrieben, jedoch gab es dafür kein dringendes soziales Bedürfnis und die Maßnahme stand auch nicht in einem angemessenen Verhältnis zu dem verfolgten legitimen Ziel. Der Gerichtshof hat stets die besondere Rolle der Justiz in einer demokratischen Gesellschaft hervorgehoben. Als Garant der Gerechtigkeit, einem Grundwert in einem Rechtsstaat, muss sie das Vertrauen der Öffentlichkeit genießen, wenn sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben erfolgreich sein soll.¹⁰ Selbst wenn vor diesem Hintergrund Richter*innen und Beamt*innen im Justizdienst bei Ausübung ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung die gebotene Zurückhaltung zu wahren haben, ist es ihnen nicht verwehrt, sich zu Fragen, die das Justizsystem betreffen, in der Öffentlichkeit kritisch zu äußern.¹¹ Der Gerichtshof hat daher einstimmig sowohl auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, Art. 8 EMRK als auch gegen Art. 10 EMRK erkannt. Der Antrag auf eine gerechte Entschädigung des Beschwerdeführers wurde abgewiesen.

Urteil (2. Sektion) vom 16.02.2021 – Nr. 23922/19 – Gawlik / Liechtenstein

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Entlassung eines Arztes – Erstattung einer Strafanzeige gegen einen Kollegen – Strafverfolgungsinteresse gegenüber dem Schaden für den Arbeitgeber

Kernaussage: Von Hinweisgeber*innen offengelegte Informationen können unter Umständen auch dann vom Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt sein, wenn sich die fraglichen Informationen später als falsch erwiesen haben oder nicht nachgewiesen werden konnten.

Erläuterungen: Siehe hierzu Anm. von Colneric, HSI-Report 1/2021, S. 9.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁸ EGMR v. 24.10.1983 – Nrn. 7299/75 und 7496/76 – Albert und Le Compte / Belgien; EGMR v. 14.11.2006 – Nr. 60860/00 – Tsfayo / Vereinigtes Königreich; EGMR v. 06.11.2018 – Nr. 55391/13 – Ramos Nunes De Carvalho e Sá / Portugal.

⁹ EGMR v. 07.06.2016 – Nr. 30083/10 – Karabeyoğlu / Türkei.

¹⁰ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

¹¹ EGMR v. 26.04.1995 – Nr. 15974/90 – Prager und Oberschlick / Österreich; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn.

Urteile

Urteil (3. Sektion) vom 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – Xhoxhaj / Albanien

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

Schlagworte: Entlassung aus dem Richterdienst – Anti-Korruptionskampagne zur Reform des Justizsystems – Rechtmäßigkeit des Überprüfungsverfahrens

Kernaussage: Es ist nicht die Aufgabe des EGMR an die Stelle innerstaatlicher Gerichte zu treten und die innerstaatlichen Rechtsvorschriften über die Zulässigkeit und Bewertung von Beweisen auszulegen.

Erläuterungen: Um die Korruption innerhalb der Justiz zu bekämpfen, hat der albanische Gesetzgeber im Jahr 2014 ein Gesetz zur Neubewertung von Richtern und Staatsanwälten (*Vetting-Act*) erlassen. Danach sollten alle Richter*innen und Staatsanwält*innen sowie deren Familienangehörige durch eine neu geschaffene unabhängige Kommission (IQC) im Hinblick auf ihre Vermögensverhältnisse, mögliche Verbindungen zur organisierten Kriminalität sowie ihre berufliche Kompetenz überprüft werden. Die IQC setzte sich aus Personen zusammen, die nicht dem Justizdienst angehörten. Das Neubewertungsgesetz sah u. a. vor, dass die betroffenen Personen, sollte sich ein Korruptionsverdacht ergeben, den Nachweis ihrer Unschuld führen mussten.

Die Beschwerdeführerin war seit 1995 Richterin und wurde im Jahr 2010 zu Richterin am Verfassungsgericht ernannt. Im Rahmen des Neubewertungsverfahrens wurden Unstimmigkeiten in Bezug auf ihre Vermögensverhältnisse und die ihres Ehemannes, der als Beamter tätig war, festgestellt. Insbesondere konnte der Erwerb und Besitz einiger Immobilien nicht erklärt werden. Über mehrere Jahre hinweg wurde versäumt, den Besitz im Rahmen von Vermögenserklärungen anzugeben. Die Beschwerdeführerin konnte nicht nachweisen, dass sie und ihr Ehemann über ein ausreichend legal erworbenes Einkommen zum Erwerb der Immobilien verfügten. Aufgrund dieser Versäumnisse beschloss die IQC die Entfernung der Beschwerdeführerin aus dem Richteramt. Eine hiergegen bei der Berufungskammer der IQC eingelegte Beschwerde blieb ohne Erfolg.

Mit ihrer Beschwerde vor dem EGMR rügt die Beschwerdeführerin, in ihrem Recht auf ein faires Verfahren dadurch verletzt worden zu sein, dass es der IQC und ihrer Berufungskammer an der erforderlichen Unabhängigkeit und Unparteilichkeit fehlten. Insbesondere bemängelte sie, dass deren Mitglieder, da sie nicht dem Justizdienst angehörten, nicht über die erforderliche Professionalität und Erfahrung verfügten. Ebenso verstoße die gesetzlich vorgeschriebene Beweislastregel, wonach die Beschwerdeführerin den Vorwurf der Korruption zu entkräften habe, gegen den Anspruch auf ein faires Verfahren. Im Hinblick auf den nach Art. 8 EMRK zu gewährleistenden Schutz des Privat- und Familienlebens wurde die Beschwerde mit der Willkürlichkeit der Entlassung begründet.

Im Hinblick auf die Verletzung von Art. 6 EMRK weist der Gerichtshof erneut darauf hin, dass es nicht seine Aufgabe ist, anstelle der innerstaatlichen Gerichte nationale Rechtsvorschriften auszulegen.¹² Soweit es also um die Zulässigkeit von Beweisen oder die Art und Weise

¹² EGMR v. 20.10.2011 – Nr. 13279/05 – Nejdet Şahin und Perihan Şahin / Türkei.

ihrer Bewertung geht, ist es Aufgabe der innerstaatlichen Gerichte, die Relevanz der Beweis- antritte, ihren Beweiswert und die Beweislast zu beurteilen.¹³ Das nach Art. 6 EMRK gewähr- leistete Recht auf ein faires Verfahren begründet die Pflicht des Gerichts, das Vorbringen der Parteien einschließlich der darin enthaltenen Beweisantritte zu prüfen.¹⁴ Diese Pflicht ver- langt allerdings nicht eine Auseinandersetzung mit jedem vorgebrachten Argument. Vielmehr können die Parteien lediglich eine Beantwortung der entscheidungserheblichen Fragen er- warten.¹⁵ Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze kommt der Gerichtshof zu dem Ergeb- nis, dass das vor der IQC durchgeführte Neubewertungsverfahren den Anforderungen des Art. 6 EMRK entsprach. Bei der IQC handelte es sich aufgrund des Neubewertungsgesetzes um ein Gericht im Sinne von Art. 6 EMRK, dessen Besetzung nicht zu beanstanden war. Das Untersuchungsverfahren entsprach auch den Anforderungen, die an ein gerichtliches Verfah- ren zu stellen sind. Die Beschwerdeführerin hatte ausreichend Gelegenheit, sich zu den er- hobenen Vorwürfen zu äußern. Die Beweislastregeln entsprachen gesetzlichen Vorgaben. Soweit ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK behauptet wird, stellt der Gerichtshof unter Hinweis auf seine Rechtsprechung¹⁶ fest, dass arbeitsrechtliche Streitigkeiten nicht per se vom An- wendungsbereich des Art. 8 EMRK ausgeschlossen sind. Vorliegend hatte die Entlassung der Beschwerdeführerin aus dem Richteramt schwerwiegende Folgen für ihr Privat- und Fa- milienleben, sodass Art. 8 EMRK anwendbar ist.¹⁷ Allerdings erfolgte der Eingriff in das Pri- vatleben der Beschwerdeführerin in Übereinstimmung mit dem Gesetz und war in einer de- mokratischen Gesellschaft notwendig. Auch wenn die Entlassung aus dem Amt die schwer- wiegendste Disziplinarmaßnahme ist, war sie in vorliegendem Fall im Hinblick auf das ge- setzgeberische Ziel der Korruptionsbekämpfung erforderlich. Der Gerichtshof hat daher mit fünf zu zwei Stimmen festgestellt, dass weder eine Verletzung von Art. 6 EMRK noch eine Verletzung von Art. 8 EMRK vorliegt.

Der Richter *Serghides* vertritt in einer abweichenden Stellungnahme die Auffassung, dass ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK vorliegt, da die IQC nicht als auf einem Gesetz beruhendes Gericht anzusehen sei. Der Richter *Dedov* ist in einer weiteren abweichenden Stellung- nahme der Ansicht, dass die Entlassung der Beschwerdeführerin aus dem Richteramt ange- sichts der fast 25-jährigen richterlichen Laufbahn und dem Besitz nicht übermäßiger Vermö- genswerte unverhältnismäßig sei.

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹³ EGMR v. 21.01.1999 – Nr. 30544/96 – *García Ruiz / Spanien*; EGMR 07.06.2012 – Nr. 38433/09 – *Centro Europa 7 S.r.l. und Di Stefano / Italien*; EGMR v. 23.10.2018 – Nr. 39804/06 *Lady S.R.L. / Republik Moldawien*.

¹⁴ EGMR v. 12.02.2004 – Nr. 47287/99 – *Perez / Frankreich*.

¹⁵ EGMR v. 09.12.1994 – Nr. 18390/91 – *Ruiz Torija / Spanien*.

¹⁶ EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

¹⁷ EGMR v. 17.10.2019 – Nr. 58812/15 – *Polyakh u. a. / Ukraine*; EGMR v. 27.11.2018 – Nr. 45434/12 – *J. B. u. a. / Ungarn*; EGMR v. 20.10.2020 – Nr. 36889/18 – *Camelia Bogdan / Rumänien*.

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 11.02.2021 – Nr. 4893/13 – Casarin / Italien

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

Schlagworte: Rückforderung irrtümlich erlangter Besoldungsanteile – Ermessensfehler staatlicher Behörden – Vertrauensschutz – Verhältnismäßigkeit des Eingriffs

Kernaussage: Die Verantwortung, die der Staat für sein Handeln trägt, darf im Falle der irrtümlichen Überzahlung der Vergütung nicht dadurch auf die Bediensteten übertragen werden, dass diese unter allen Umständen zurückgefordert werden können.

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war als verbeamtete Lehrerin im Nationalen Erziehungsdienst tätig. Im Einvernehmen mit dem Ministerium für den öffentlichen Dienst und dem Nationalen Institut für soziale Sicherheit (INPS) leitete das Bildungsministerium ein sog. interministerielles Mobilitätsverfahren ein. Aufgrund dessen wurde die Beschwerdeführerin in das INPS versetzt und erhielt in der Zeit von September 1998 bis Februar 2004 als Ausgleich für die Differenz zwischen der bisherigen Besoldung und dem neuen (niedrigeren) Gehalt eine persönliche Zulage. Im Jahr 2008 forderte das INPS die in der Zeit von 1998 bis 2004 gezahlte Ausgleichszulage i. H. v. 13.288,39 € zurück, nachdem eine zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung der nationalen Gerichte die Zahlung dieser Zulage für rechtswidrig erachtete. Eine seitens der INPS gegen die Beschwerdeführerin erhobene Klage führte in zweiter Instanz zu deren Verurteilung auf Zahlung des geforderten Betrages. Diese Entscheidung wurde vom Kassationsgerichtshof bestätigt. Das INPS akzeptierte eine von der Beschwerdeführerin angebotene Ratenzahlung, nachdem eine Vollstreckung des Urteils angedroht wurde.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass mit der Rückforderung ihr Recht aus Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 verletzt werde.

Der Gerichtshof stellt fest, dass nach Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 ein Eingriff in den Schutz des Eigentums in Übereinstimmung mit dem Gesetz, im öffentlichen Interesse und unter Beachtung eines gerechten Ausgleichs zwischen den Rechten der/des Betroffenen und den Interessen der Gemeinschaft erfolgen darf.¹⁸ Da die Rückforderung in vorliegendem Fall auf der Grundlage der Rechtsprechung der nationalen Gerichte zur Auslegung innerstaatlicher Rechtsvorschriften erfolgte, war die Maßnahme gesetzlich vorgeschrieben. Die Rückforderung beruhte auf einer nachträglich rechtswidrig gewordenen Vorschrift, sodass sie einem legitimen Ziel diene, das im öffentlichen Interesse lag. Im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit des Eingriffs hat der Staat einen Ermessensspielraum. Dabei hat er jedoch zu berücksichtigen, dass der Fehler der Vorschrift, der zu ihrer Rechtswidrigkeit und somit zur Rückforderung der Überzahlung führte, ausschließlich in der Verantwortung des Staates lag und daher nicht zulasten der Beschwerdeführerin gehen durfte.¹⁹ Überdies ist bei der Rückforderung von Überzahlungen durch staatliche Einrichtungen sowohl die wirtschaftliche als auch die soziale Situation der Betroffenen zu berücksichtigen. Da die Beschwerdeführerin vorliegend allein die Last des von der Verwaltung begangenen Fehlers zu tragen hatte, war der Eingriff unter Berücksichtigung der besonderen Umstände des Einzelfalls unverhältnismäßig. Der Gerichtshof hat daher einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1

¹⁸ EGMR v. 06.01.2000 – Nr. 33202/96 – Beyeler / Italien; EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – Bélané Nagy / Ungarn.

¹⁹ EGMR v. 26.04.2018 – Nr. 48921/13 – Čakarević / Kroatien; EGMR v. 20.05.2010 – Nr. 55555/08 – Lelas / Kroatien.

erkannt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 8.000 € sowie den Ersatz des entstandenen Schadens zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 26922/19 – P. C. / Irland (5. Sektion) eingereicht am 08.05.2019 – zugestellt am 02.03.2021

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums) i. V. m. Art. 13 EMRK (Recht auf wirksame Beschwerde)

Schlagworte: Versagung einer Altersrente wegen Verbüßung einer Haftstrafe

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer hat während seines gesamten Arbeitslebens Beiträge in die staatliche Rentenversicherung (PRSI) eingezahlt. Im Jahr 2006 erreichte er im Alter von 66 Jahren das vorgesehene Bezugsalter und erhielt die staatliche Rente (SPC). Im Jahr 2011 wurde er zu einer 15-jährigen Haftstrafe verurteilt, die zum Teil zur Bewährung ausgesetzt wurde. Im März 2020 ist er vorzeitig aus der Haft entlassen worden. Aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, wonach Personen, die sich in Haft oder gerichtlichem Gewahrsam befinden, vom Bezug der SPC für die Dauer dieser Zeit ausgeschlossen sind, stellte die PRSI die Rentenzahlungen ein. Eine hiergegen erhobene Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Eine Verfassungsbeschwerde wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass die gesetzlichen Bestimmungen über den Ausschluss der Rentenzahlungen an inhaftierte Personen nicht gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen. Der Beschwerdeführer macht geltend, aufgrund der Versagung seiner Rente gegenüber anderen Gefangenen, die private Einkünfte beziehen können, diskriminiert worden zu sein. Überdies stelle die Weigerung der nationalen Gerichte, den Diskriminierungstatbestand zu prüfen, eine Verletzung des Rechts auf einen wirksamen Rechtsbehelf dar.

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Verfahrensrecht

Urteile

Urteil (2. Sektion) vom 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – Bilgen / Türkei

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

Schlagworte: Versetzung von Richter*innen – Möglichkeit der gerichtlichen Kontrolle – Verletzung der richterlichen Unabhängigkeit

Kernaussage: Die besondere Bedeutung der Justiz in einer demokratischen Gesellschaft sowie ihre Unabhängigkeit von staatlichen Organen erfordert den Schutz der Justizbediensteten vor Maßnahmen, die ihren Status oder ihre Laufbahn betreffen.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war nach einer abwechslungsreichen richterlichen Laufbahn seit 1998 Vorsitzender Richter des Verwaltungsgerichts *Ankara*. Aufgrund eines Erlasses des Hohen Rates der Richter und Staatsanwälte (HSYK) wurde er im Jahr 2005 zunächst an das regionale Verwaltungsgericht *Ankara* und sodann im Jahr 2006 an das regionale Verwaltungsgericht in *Sivas* versetzt. Diese Entscheidung wurde mit einer dienstlichen Beurteilung, die die berufliche Leistung des Beschwerdeführers als „durchschnittlich“ einge-

stufte hatte und damit nach nationalem Recht seine Entfernung aus dem Amt des Vorsitzenden Richters rechtfertigte, begründet. Ein Widerspruch gegen die Entscheidung des HSYK wurde mit der Begründung abgelehnt, dass ein Rechtsmittel gegen die Versetzung nicht gegeben sei und auch nicht vor den ordentlichen Gerichten angefochten werden könne.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass ihm durch die Unmöglichkeit, gegen die Versetzungsmaßnahme gerichtlich vorzugehen, das Recht auf Zugang zu einem unabhängigen Gericht verwehrt wurde.

Der Gerichtshof bekräftigt zunächst, dass das Recht auf Zugang zu einem Gericht nicht absolut ist und gesetzlich eingeschränkt werden kann, wenn das Ziel legitim und die Einschränkung verhältnismäßig ist.²⁰ Geht es jedoch um die Frage, ob eine Entscheidung willkürlich ist oder auf einem Verfahrensfehler beruht und diese ein subjektives Recht der betroffenen Person zum Gegenstand hat, ist der Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK insoweit eröffnet, als es sich dabei um einen zivilrechtlichen Anspruch handelt.²¹ Insbesondere vor dem Hintergrund der Bedeutung der Gewaltenteilung und der Unabhängigkeit der Justiz war dem Beschwerdeführer als Richter ein Schutz vor willkürlicher Versetzung zu gewähren. Der Gerichtshof wies erneut darauf hin, dass Streitigkeiten zwischen Beamt*innen und dem Staat grundsätzlich in den Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK fallen.²² Selbst wenn im vorliegenden Fall nach innerstaatlichen Vorschriften der Zugang zu einem Gericht ausdrücklich ausgeschlossen war, durfte der Ausschluss von Angehörigen der Justiz von den Garantien des Art. 6 EMRK in Angelegenheiten, die ihre Beschäftigungsbedingungen betreffen, nicht mit objektiven Interessen des Staates gerechtfertigt werden. Daher war die Unmöglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung der Versetzungsentscheidung nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt, sodass der Gerichtshof einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 12.500 € zugesprochen hatte.

Urteil (3. Sektion) vom 02.03.2021 – Nr. 10698/18 – Voronkov / Russland

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

Schlagworte: Verzögerte Zahlung der Arbeitsvergütung – Verhinderung der Klageerhebung – Erklärung der örtlichen Unzuständigkeit des angerufenen Gerichts – Eintritt der Verjährung

Kernaussage: Die Weigerung innerstaatlicher Gerichte, über die Begründetheit einer Rechtssache zu entscheiden kommt einer Rechtsverweigerung gleich, die den Wesensgehalt des Art. 6 EMRK berührt.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war als Wachmann in einem privaten Sicherheitsunternehmen beschäftigt. Nachdem sein Arbeitgeber 14 Monate lang die Vergütung nicht vollständig gezahlt hatte, kündigte er das Arbeitsverhältnis im Jahr 2015. Hinsichtlich der Zahlung der restlichen Vergütungsansprüche erhob er Klage vor dem Bezirksgericht *Promychny* von *Samara*. Dieses erklärte sich für örtlich unzuständig und vertrat die Auffassung, dass die Klage beim Bezirksgericht *Oktiabrsky* von *Samara* zu erheben sei, da die Gesellschaft, bei der der Kläger beschäftigt war, dort ihren Sitz habe. Daraufhin reichte der Kläger seine Klage bei diesem Gericht ein, das sich wiederum für örtlich unzuständig erklärte, da

²⁰ EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 29.11.2016 – Nr. 76943/11 – *Lupeni griechisch-katholische Gemeinde u. a. / Rumänien*; EGMR v. 19.02.2013 – Nr. 2834/06 – *Petko Petkov / Bulgarien* unter Hinweis auf EGMR v. 21.11.2001 – Nr. 35763/97 – *Al-Adsani / Vereinigtes Königreich*.

²¹ EGMR v. 19.09.2017 – Nr. 35289/11 – *Regner / Tschechische Republik*; EGMR v. 26.06.1986 – Nr. 8543/79 – *Van Marle u. a. v. die Niederlande*; EGMR v. 19.10.2006 – Nr. 1855/02 – *Kök v. Türkei*.

²² EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen u. a. / Finnland*; EGMR v. 09.01.2013 – Nr. 21722/11 – *Oleksandr Volkov / Ukraine*; EGMR v. 19.01.2017 – Nr. 5114/09 – *Kulykov u. a. / Ukraine*; EGMR v. 28.03.2017 – Nr. 45729/05 – *Sturua / Georgien*; EGMR v. 31.10.2017 – Nr. 147/07 – *Kamenos / Zypern*.

sich der Sitz der Gesellschaft nicht in dessen Bezirk befinde, sondern in *Promychlenny* ansässig sei. Nach erneuter Klageerhebung vor dem Bezirksgericht *Promychlenny* von *Samara* stellte dieses nach Prüfung der klägerischen Ansprüche fest, dass diese verjährt gewesen seien, da nach den einschlägigen Vorschriften des nationalen Arbeitsgesetzes Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen sind. Diese Frist sei mit der erneuten Klageerhebung abgelaufen gewesen. Weitergehende Rechtsmittel gegen diese Entscheidung blieben erfolglos.

Der Beschwerdeführer macht die Verletzung seines Rechts auf Zugang zu einem Gericht geltend, da sich die von ihm angerufenen Gerichte hinsichtlich der Prüfung der materiellen Begründetheit seiner Forderungen nacheinander für örtlich unzuständig erklärt hatten, wodurch die Verjährung der Ansprüche eingetreten ist.

Der Gerichtshof nimmt zunächst Bezug auf seine Rechtsprechung, wonach gemäß Art. 6 EMRK jeder Einzelne das Recht hat, einen Streit über zivilrechtliche Ansprüche vor einem Gericht auszutragen.²³ Dieses Recht beinhaltet neben dem Zugang zu einem Gericht auch das Recht auf eine gerichtliche Lösung der Streitigkeit.²⁴ Dieses Recht kann durch nationale Vorschriften eingeschränkt werden, wenn damit ein legitimes Ziel verfolgt wird und ein angemessenes Verhältnis zwischen den eingesetzten Mitteln und dem verfolgten Ziel besteht.²⁵ Zu solchen legitimen Beschränkungen zählen auch gesetzliche Verjährungsfristen, die dem Zweck dienen zwischen streitenden Parteien Rechtssicherheit herzustellen.²⁶ Allerdings kommt die Weigerung der Gerichte, über die Begründetheit einer Rechtssache zu entscheiden, einer Rechtsverweigerung gleich, die den Wesensgehalt von Art. 6 EMRK berührt.²⁷ Selbst wenn man davon ausgeht, dass gesetzliche Verjährungsfristen der Rechtssicherheit und dem Rechtsfrieden dienen, verfolgte die Beschränkung des Rechts des Klägers dieses Ziel in vorliegendem Fall nicht. Der Beschwerdeführer ging in gutem Glauben davon aus, dass die gesetzliche Verjährungsfrist durch Erhebung der Klage vor dem Bezirksgericht *Promychlenny*, das sich letztlich für zuständig erklärte, gewahrt war. Demzufolge hat mindestens eines der mit der Sache befassten Gerichte einen Fehler über die Anwendung der Vorschriften der örtlichen Zuständigkeit begangen, der nicht dem Beschwerdeführer zuzurechnen war. Wegen der Unmöglichkeit, die Ansprüche aufgrund des Ablaufs der Verjährung geltend zu machen, hat der Gerichtshof auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt.

Urteil (1. Sektion) vom 04.02.2021 – Nr. 68188/13 – Vorotnikova / Lettland

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

Schlagworte: Versagung einer vorzeitigen Altersrente – Versagung des rechtlichen Gehörs – rechtswidrig erlangte Beweismittel

Kernaussage: Die Parteien eines Rechtsstreits müssen die Möglichkeit haben, sich mit den dem Gericht vorliegenden Beweismitteln vertraut zu machen und sich zu deren Existenz, Inhalt und Authentizität in angemessener Form und Zeit zu äußern.

Erläuterungen: Dem Rechtsstreit liegt die Beschwerde darüber zugrunde, dass ein Verfahren vor dem innerstaatlichen Gericht auf der Grundlage zu Unrecht erlangter Beweismittel

²³ EGMR v. 11.03.2014 – Nrn. 52067/10 und 41072/11 – Howald Moor u. a. / Schweiz; EGMR v. 21.02.1975 – Nr. 4451/70 – Golder / Vereinigtes Königreich

²⁴ EGMR v. 01.03.2002 – Nr. 48778/99 – Kutić / Kroatien; EGMR v. 10.07.2003 – Nr. 58112/00 – Multiplex / Kroatien.

²⁵ EGMR v. 21.06.2016 – Nr. 5809/08 – Al-Dulimi und Montana Management Inc. / Schweiz; EGMR v. 22.10.1996 – Nr. 22083/93 – Stubbings u. a. / Vereinigtes Königreich.

²⁶ EGMR v. 07.07.2009 – Nr. 1062/07 – Stagno / Belgien; EGMR v. 22.10.1996 – Nr. 22083/93 – Stubbings u. a. / Vereinigtes Königreich; EGMR v. 11.03.2014 – Nrn. 52067/10 und 41072/11 – Howald Moor u. a. / Schweiz; EGMR v. 13.02.2020 – Nr. 25137/16 – Sanofi Pasteur / Frankreich.

²⁷ EGMR v. 13.07.2004 – Nr. 40786/98 – Beneficio Cappella Paolini / San Marino; EGMR v. 28.02.2008 – Nr. 37878/02 – Tserkva Sela Sossoulivka / Ukraine; EGMR v. 22.12.2009 – Nr. 21851/03 – Bezmyannaya / Russland.

entschieden wurde, die den Verfahrensbeteiligten nicht übermittelt wurden. Die Beschwerdeführerin beantragte im Jahr 2011 eine vorzeitige Altersrente mit der Begründung, dass sie ihr behindertes Kind bis zu seinem Tod im Alter von sieben Jahren betreut habe. Die staatliche Sozialversicherungsanstalt, die dem Wohlfahrtsministerium unterstellt war, lehnte den Antrag mit der Begründung ab, dass die Rente nach einschlägigem Recht nur Personen gewährt werden könne, die ein Kind bis zum Alter von acht Jahren betreut haben. Die Beschwerdeführerin focht diese Entscheidung vor den Verwaltungsgerichten an. Nachdem sie vor dem Verwaltungsgericht noch erfolgreich war, hob der Verwaltungsgerichtshof diese Entscheidung in der Berufungsinstanz auf. Mit ihrer dagegen eingelegten Rechtsbeschwerde machte die Beschwerdeführerin geltend, dass das einschlägige Gesetz über staatliche Renten falsch ausgelegt worden sei. Dazu holte der Oberste Gerichtshof von verschiedenen staatlichen Institutionen Stellungnahmen ein, die nicht an die Beschwerdeführerin weitergeleitet wurden. Weitere Stellungnahmen von der Beschwerdeführerin wurden nicht zur Gerichtsakte genommen. Hierzu erklärte der Oberste Gerichtshof, dass ein solches Vorgehen im Verwaltungsverfahrensgesetz nicht vorgesehen sei.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs auf der Grundlage von Beweismitteln getroffen wurde, die unrechtmäßig erhoben und nicht an die Verfahrensbeteiligten weitergeleitet wurden. Dadurch sei gegen das Recht auf ein kontradiktorisches Verfahren verstoßen worden.

Der Gerichtshof weist unter Bezugnahme auf seine Rechtsprechung darauf hin, dass der Anspruch auf ein kontradiktorisches Verfahren eine der grundlegenden Komponenten des fairen Verfahrens im Sinne von Art. 6 EMRK ist und das Recht der Parteien beinhaltet von allen vorgebrachten Beweisen und Stellungnahmen Kenntnis erlangen und sich dazu äußern zu können, um Einfluss auf die gerichtliche Entscheidung zu nehmen.²⁸ Das bedeutet, dass die Verfahrensparteien die Möglichkeit haben müssen, sich mit den dem Gericht vorliegenden Beweisen vertraut zu machen und sich zu deren Existenz, Inhalt und Authentizität in angemessener Form und Zeit zu äußern.²⁹ Dieses Erfordernis gilt gleichermaßen für unverbindliche Gutachten, die die Entscheidungsfindung des Gerichts unterstützen sollen, sowie für Informationen und Gutachten, die das Gericht von sich aus einholt, um eine Entscheidung zu treffen. Auch wenn das nationale Verwaltungsverfahrensgesetz dem Obersten Gerichtshof erlaubte, Stellungnahmen von staatlichen Institutionen, die nicht den Status von Verfahrensbeteiligten haben, anzufordern, hätte der Beschwerdeführerin die Möglichkeit gegeben werden müssen, sich mit diesen Stellungnahmen vertraut zu machen und dazu Stellung zu nehmen. Wegen der Versagung dieser Option hat der Gerichtshof einstimmig auf einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK erkannt und der Beschwerdeführerin eine Entschädigung in Höhe von 3.000 € zugesprochen.

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (1. Sektion) vom 12.01.2021 – Nr. 68470/12 – Neyman / Ukraine

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

Schlagworte: Gewährung einer Rente – Rechtskraft eines Urteils – Beginn der Berufungsfrist – Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtswegs

²⁸ EGMR v. 07.06.2001 – Nr. 39594/98 – Kress / Frankreich; EGMR v. 21.06.2007 – Nr. 25053/05 – Ferreira Alves / Portugal; und EGMR v. 27.03.1998 – Nr. 21981/93 – K.D.B. / Niederlande.

²⁹ EGMR v. 03.03.2000 – Nr. 35376/97 – Krčmář u. a. / Tschechische Republik; EGMR v. 15.12.2016 – Nr. 15275/11 – Coloredo Mannsfeld / Tschechische Republik.

Kernaussage: Die nach Art. 35 EMRK vorgesehene Zulässigkeitsvoraussetzung der Erschöpfung des innerstaatlichen Rechtsweges ist zwingend und kann nicht mit dem Argument der Aussichtslosigkeit der verfügbaren innerstaatlichen Rechtsbehelfe umgangen werden.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer beantragte bei dem staatlichen Pensionsfonds die Neuberechnung seiner Altersrente und die Zahlung der sich daraus ergebenden Differenzbeträge. Mit Urteil vom 5. August 2011 gab das zuständige Amtsgericht einer diesbezüglichen Klage statt. Die Rechtsmittelfrist betrug nach gesetzlichen Vorschriften zehn Tage, sodass das Urteil am 16. August 2011 rechtskräftig wurde. Am 9. November 2011 legte der Pensionsfonds gegen das Urteil Berufung ein, wobei er darauf hinwies, dass ihm der Zeitpunkt und der Ort der Verkündung des Urteils nicht mitgeteilt worden sei und beantragte die Verlängerung der Rechtsmittelfrist. Das Berufungsgericht führte das Berufungsverfahren ohne Hinweis auf eine zu spät eingelegte Berufung durch und hob das erstinstanzliche Urteil auf. Die vom Berufungsgericht zugelassene Rechtsbeschwerde wurde vom Beschwerdeführer nicht eingelegt.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 6 EMRK mit der Begründung geltend gemacht, dass durch die Zulassung der verspäteten Berufung gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit verstoßen worden sei.

Der Gerichtshof weist auf das grundlegende Merkmal des durch die EMRK geschaffenen Schutzmechanismus hin, wonach dieser gegenüber den nationalen Systemen zum Schutz der Menschenrechte subsidiär ist. Die Regel der Erschöpfung der innerstaatlichen Rechtsbehelfe beruht auf der Annahme, dass ein nach nationalem Recht wirksamer Rechtsbehelf in Bezug auf die behauptete Menschenrechtsverletzung zur Verfügung steht.³⁰ Da das Berufungsgericht im Falle des Beschwerdeführers die Rechtsbeschwerde ausdrücklich zugelassen hatte, er aber von diesem Rechtsmittel keinen Gebrauch gemacht hat, war der Rechtsweg vor den innerstaatlichen Gerichten nicht im Sinne von Art. 35 EMRK erschöpft. Dem steht auch nicht entgegen, dass – wie der Beschwerdeführer meint – es aussichtslos gewesen wäre, von den verfügbaren innerstaatlichen Rechtsbehelfen Gebrauch zu machen.³¹ Demgemäß hat der Gerichtshof die Beschwerde einstimmig für unzulässig erklärt.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 48762/19 – Bieliński u. a. / Polen (1. Sektion) eingereicht am 11.09.2019 – zugestellt am 09.03.2021

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

Schlagworte: Gewährung einer gesetzlichen Altersrente – Aussetzung des Verfahrens – Erforderlichkeit einer Entscheidung des Verfassungsgerichts – überlange Verfahrensdauer

Erläuterungen: Bei den Beschwerdeführern handelt es sich um 23 Staatsbedienstete aus unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung, die die Neufestsetzung ihrer Altersrente beantragt hatten. Nachdem die Anträge vom Sozialversicherungsträger abgelehnt wurden, erhoben sie Klage vor den zuständigen Gerichten. In der Berufungsinstanz wurde das Verfahren im Hinblick auf eine Entscheidung des Verfassungsgerichts in einem vergleichbaren Rechtsstreit ausgesetzt. Ein Rechtsmittel gegen den Aussetzungsbeschluss blieb erfolglos. Mit ihrer Beschwerde machen die Beschwerdeführer geltend, dass sie wegen der überlangen Verfahrensdauer, die durch die Aussetzung des Verfahrens entstanden ist, in ihrem Recht auf Zugang zu einem Gericht i. S. v. Art. 6 EMRK behindert werden. Überdies wenden sie ein, dass

³⁰ EGMR v. 25.03.2014 – Nr. 17153/11 – Vučković u.a. / Serbien.

³¹ EGMR v. 27.01.2009 – Nr. 22138/07 – Masjutschenko / Ukraine.

ihnen dadurch das Recht auf eine wirksame Beschwerde gemäß Art. 13. EMRK verwehrt wird.

Nr. 60235/19 – Dorosh / Russland (3. Sektion) eingereicht am 13.11.2019 – zugestellt am 08.03.2021

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

Schlagworte: Kündigungsschutzklage – Zugang zum Gericht – Staatenimmunität

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin war auf der Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrages bei einem Unternehmen beschäftigt, das organisatorisch der französischen Botschaft in Moskau zugeordnet ist. Das Arbeitsverhältnis wurde seitens des Arbeitgebers im Jahr 2013 gekündigt. Eine hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage war erstinstanzlich erfolgreich und führte zur Verurteilung des Arbeitgebers auf Zahlung einer Entlassungsschädigung. Diese Entscheidung wurde rechtskräftig. Im Rahmen des gerichtlichen Vollstreckungsverfahrens hob das zuständige Gericht die Entscheidung auf, was nach nationalem Recht zulässig war. Das Gericht war der Ansicht, dass der Arbeitgeber der Beschwerdeführerin im Hinblick auf die russische Gerichtsbarkeit Staatenimmunität genoss, da es sich bei ihm um einen Teil der französischen Botschaft gehandelt hat. Die Klage sei deshalb unzulässig gewesen. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung blieb erfolglos. Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass ihr aufgrund der Staatenimmunität ihres ehemaligen Arbeitgebers und der damit begründeten Unzulässigkeit ihrer Kündigungsschutzklage der Zugang zu einem Gericht im Sinne von Art. 6 EMRK verweigert wurde. Unter Berücksichtigung seiner Rechtsprechung³² wird der Gerichtshof der Frage nachgehen, ob die Versagung des Rechtsschutzes unter Hinweis auf die gerichtliche Staatenimmunität gegen Art. 6 EMRK verstößt.

Nr. 22339/20 – Sayin u. a. / Türkei (2. Sektion) eingereicht am 25.12.2018 – zugestellt am 15.01.2021

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

Schlagworte: Bewerbung um eine Beförderung – Untätigkeit der Verwaltung – kein Vollzug gerichtlicher Entscheidungen

Erläuterungen: Bei den Beschwerdeführern handelt es sich um sechs Beamte, die sich auf höherwertige Dienstposten beworben hatten. Da ihre Anträge auf Beförderung unbearbeitet blieben und sie daher von einer stillschweigenden Ablehnung ausgingen, erhoben sie dagegen Klage und beantragten gleichzeitig eine Entschädigung in Höhe der ihnen aufgrund der Beförderung im Verhältnis zu ihrer bisherigen Stelle zustehenden Gehaltsdifferenz. Die Verwaltungsgerichte erachteten die Untätigkeit der Verwaltung als rechtswidrig und sprachen den Beschwerdeführern die begehrte Gehaltsdifferenz zu. Die Entscheidungen wurden nicht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist von 30 Tagen vollzogen, sodass sie gerichtlich die Vollstreckung der Entscheidung geltend gemacht haben. Ihre Anträge wurden mit der Begründung zurückgewiesen, dass diese verfrüht gewesen seien, da Beschwerden gegen den Nicht-Vollzug gerichtlicher Entscheidungen erst nach Ablauf von einem Jahr der Untätigkeit zulässig seien. Die Beschwerdeführer sehen darin einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK und meinen, dass ihnen durch die Unzulässigkeitsentscheidung das Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf gemäß Art. 13 EMRK genommen wird.

³² EGMR v. 23.03.2010 – Nr. 15869/02 – Cudak / Litauen; EGMR v. 29.06.2011 – Nr. 34869/05 – Sabeh El Leil / Frankreich.

Nr. 36124/13 – Kotlyar / Ukraine (5. Sektion) eingereicht am 22.05.2013 – zugestellt am 11.01.2021

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

Schlagworte: Höhe der staatlichen Pension – persönliche Teilnahme an der mündlichen Verhandlung

Erläuterungen: Das Verfahren betrifft den Streit des Beschwerdeführers, eines pensionierten Polizeibeamten, gegen seinen Dienstherrn wegen der Höhe seiner Versorgungsansprüche. Nachdem der Kläger erstinstanzlich erfolgreich war, hob das Berufungsgericht dieses Urteil auf und wies die Klage ab. Das Urteil erging aufgrund einer mündlichen Verhandlung in Abwesenheit des Beschwerdeführers. Dieser macht geltend, dass er vom Berufungsgericht nicht zur mündlichen Verhandlung geladen worden und ihm die Berufungsbegründung der Beklagten nicht zugestellt worden sei. Dadurch sei er in seinem Anspruch auf ein faires Verfahren nach Art. 6 EMRK verletzt worden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

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

Zusammengestellt und kommentiert von Ammar Bustami, Universität Hamburg

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 07.07.2020 – Nr. 146/2017 – Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) / Italien (s. auch PM vom 19.01.2021)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 (Recht auf Arbeit), Art. 4 (Gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 5 (Vereinigungsfreiheit), Art. 6 (Recht auf Kollektivverhandlungen), Art. 24 (Kündigungsschutz), Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

Schlagnworte: Recht auf Arbeit – Gerechtes Arbeitsentgelt – Vereinigungsfreiheit – Recht auf Kollektivverhandlungen – Kündigungsschutz – Diskriminierungsverbot – Gewerkschaftsrechte – Arbeitnehmerorganisation – öffentlicher Dienst – öffentlicher Bildungssektor

Kernaussagen: 1. Die italienische Rechtslage stellt für Angestellte im öffentlichen Bildungswesen in Italien, die auf Grundlage sukzessiver Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge für eine Gesamtdauer von mehr als 36 Monaten beschäftigt sind, einen unverhältnismäßigen Eingriff in ihr Recht auf Erwerbstätigkeit in einem frei gewählten Beruf dar.

2. Bei Angestellten, die in speziellen Reservelisten (ERE-Listen) eingetragen sind, liegt hingegen keine Verletzung von Art. 1 § 2 RESC vor, da für diese Gruppe Maßnahmen mit dem Ziel bestehen, die Zahl der befristeten Verträge im öffentlichen Bildungswesen schrittweise zu verringern. Ebenso wurde keine Verletzung der sonstigen Rechtsvorschriften festgestellt.

Erläuterungen: Am 12.09.2017 erging die entsprechende Zulässigkeitsentscheidung¹ zur Beschwerde über die Möglichkeit der wiederholten Verlängerung befristeter Arbeitsverträge von Angestellten im öffentlichen Bildungssektor Italiens. Zunächst hatte der Ausschuss die zu prüfenden Rechtsvorschriften auf Art. 1 § 2 und Art. 24 i.V.m. Art. E RESC beschränkt.

Relevant für die differenzierte Entscheidung des Ausschusses unter Bezugnahme auf die ERE-Listen war insbesondere eine Änderung der italienischen Rechtslage seit Einreichung der Beschwerden, welche es Angestellten auf der ERE-Liste einfacher ermöglichte, in unbefristeten Arbeitsverhältnissen angestellt zu werden. Dagegen ergab sich die Verletzung der Chartarechte in der Konstellation von Angestellten, die nicht in der ERE-Liste eingetragen waren, aus mehreren Faktoren: Zum einen fehlten dort wirksame Präventiv- und Abhilfemaßnahmen gegen den Missbrauch, der sich aus dem unzulässigen Rückgriff auf befristete Verträge ergibt. Zum anderen resultierte aus den wiederholten Änderungen der Gesetzgebung und Rechtsprechung eine erhebliche Rechtsunsicherheit in Bezug auf ihre Weiterbeschäftigung. Schließlich hatten diese Beschäftigten mangels Eintragung in der ERE-Liste kaum Möglichkeiten, unbefristete Verträge zu erhalten, unabhängig von ihren tatsächlichen Kompetenzen und ihrer Berufserfahrung.

¹ S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.2.; s. auch HSI-Newsletter 2/2017 unter VI.2.

Sachentscheidung vom 09.09.2020 – Nr. 144/2017 – Confederazione Generale Sindacale (CGS) / Italien (s. auch PM vom 09.02.2021)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 (Recht auf Arbeit), Art. 4 (Gerechtes Arbeitsentgelt), Art. 5 (Vereinigungsfreiheit), Art. 6 (Recht auf Kollektivverhandlungen), Art. 24 (Kündigungsschutz), Art. E (Diskriminierungsverbot) RESC

Schlagworte: Recht auf Arbeit – Gerechtes Arbeitsentgelt – Vereinigungsfreiheit – Recht auf Kollektivverhandlungen – Kündigungsschutz – Diskriminierungsverbot – Gewerkschaftsrechte – Arbeitnehmerorganisation – öffentlicher Dienst – öffentlicher Bildungssektor

Kernaussagen: 1. Die italienische Rechtslage stellt für Angestellte im öffentlichen Bildungswesen in Italien, die auf Grundlage sukzessiver Verlängerung ihrer befristeten Arbeitsverträge für eine Gesamtdauer von mehr als 36 Monaten beschäftigt sind, einen unverhältnismäßigen Eingriff in ihr Recht auf Erwerbstätigkeit in einem frei gewählten Beruf dar.

2. Bei Angestellten, die in speziellen Reservelisten (ERE-Listen) eingetragen sind, liegt hingegen keine Verletzung von Art. 1 § 2 RESC vor, da für diese Gruppe Maßnahmen mit dem Ziel bestehen, die Zahl der befristeten Verträge im öffentlichen Bildungswesen schrittweise zu verringern. Ebenso wurde keine Verletzung der sonstigen Rechtsvorschriften festgestellt.

Erläuterungen: Am 12.09.2017 erging die entsprechende Zulässigkeitsentscheidung,² wobei dieser Beschwerde dieselben Rechtsgrundlagen und vermeintlich verletzten Betroffenen zugrunde lagen wie in der Beschwerde Nr. 146/2017 (s. oben).³ In Beschwerde Nr. 144/2017 beschränkte der Ausschuss die zu prüfenden Rechtsvorschriften auf Art. 1 § 2 RESC. Da die Beschwerde u.a. auf angeblichen Verstößen gegen EU-Recht beruhte, betonte der Ausschuss, dass er weder für die Bewertung der Übereinstimmung nationaler Sachverhalte mit einer EU-Richtlinie noch für die Bewertung der Übereinstimmung einer EU-Richtlinie mit der ESC zuständig ist.

Sachentscheidung vom 09.09.2020 – Nr. 142/2017 – Fédération FIECI and Syndicat SNEPI CFE-CGC / Frankreich (s. auch PM vom 01.02.2021)

Rechtsvorschriften: Art. 5 (Vereinigungsfreiheit) RESC

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Recht der Gewerkschaften ihre Gewerkschaftsvertreter*innen selbst auszuwählen

Kernaussagen: Die aktuelle französische Regelung erlaubt es Gewerkschaften, ein neues Gewerkschaftsmitglied aus ihren Reihen als Vertreter*in in einem Betrieb auszuwählen, wenn alle gewählten Vertreter*innen, die mindestens 10 % der Stimmen bei den letzten Betriebsratswahlen erhalten hatten, schriftlich auf ihr Recht verzichteten, als Gewerkschaftsvertreter*in ernannt zu werden. Auf dieser Grundlage verstößt die französische Rechtslage nicht mehr gegen das Recht der Gewerkschaften, ihre Gewerkschaftsvertreter*innen selbst auszuwählen.

Erläuterungen: Am 04.07.2017 erging die entsprechende Zulässigkeitsentscheidung⁴ zu der eingereichten Beschwerde. Nach der beschwerdeführenden Gewerkschaft wurde den Gewerkschaften in Frankreich vorgeschrieben, dass ein*e Gewerkschaftsvertreter*in in einem Unternehmen nur aus dem Kreis derjenigen Kandidat*innen ernannt werden könne, die bei den letzten Betriebswahlen mindestens 10 % der Stimmen erhalten hatten, selbst wenn alle diese Kandidaten ihr Recht auf Ernennung zurückzögen oder darauf verzichteten. Seit der Zulässigkeitsentscheidung hatte es eine Gesetzesänderung in Frankreich gegeben, welche

² S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2017 unter VI.2.

³ S. auch HSI-Newsletter 2/2017 unter VI.2.

⁴ S. zuletzt HSI-Newsletter 3/2017 unter VI.2.

eine neue Ausnahme von der 10 %-Regel hinzugefügt hatte. Während die ursprüngliche Rechtslage nicht mit der Charta im Einklang stand, war der Ausschuss der Ansicht, dass mit dieser Änderung die übermäßigen Beschränkungen für die Gewerkschaften beseitigt wurden und damit keine Verletzung von Art. 5 RESC mehr vorliegt.

Sachentscheidung vom 21.10.2020 – Nr. 164/2018 – European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) / Irland (s. auch PM vom 18.03.2021)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 (Recht auf Arbeit), Art. 26 § 2 (Recht auf Würde am Arbeitsplatz) RESC

Schlagworte: Recht auf Arbeit – Würde am Arbeitsplatz – Verbot der Zwangsarbeit – Verteidigungskräfte – Kriegsdienstverweigerung aus Gewissensgründen

Kernaussagen: Das Fehlen einer Regelung, die es Mitgliedern der irischen Verteidigungskräfte erlauben würde, aus Gewissensgründen aus dem Dienst auszuschneiden, verstößt nicht *per se* gegen Art. 1 § 2 RESC. Auch die konkrete irische Gesetzeslage, welche für Fälle der Kriegsdienstverweigerung unter bestimmten Voraussetzungen ein Ausschneiden aus dem Dienst ermöglicht, verstößt nicht gegen Chartarechte.

Erläuterungen: Am 16.10.2018 erging die entsprechende Zulässigkeitsentscheidung.⁵ Die Beschwerde hatte sowohl das Fehlen einer allgemeinen Regelung für die Kriegsdienstverweigerung nach Dienstantritt gerügt als auch die konkrete Ausgestaltung für ein Ausschneiden aus dem Dienst. Der Ausschuss beschränkte seine Prüfung auf Art. 1 § 2 RESC, während Art. 26 § 2 RESC vorliegend nicht einschlägig sei. Nach irischem Recht können Angehörige der Streitkräfte, die später den Kriegsdienst aus Gewissensgründen verweigern wollen, nach einer bestimmten Dienstzeit (5 oder 12 Jahren) oder durch Zahlung einer Entschädigung jederzeit aus dem Militärdienst entlassen werden. Der Ausschuss prüfte in Bezug auf die Entlassung aus dem Militärdienst durch Zahlung einer Entschädigung die Angemessenheit der Kosten des Erwerbs und die 90-Tage-Frist vor Wirksamwerden der Entlassung sowie bestehende Beschränkungen in Zeiten des Notstands und kam zum Ergebnis, dass diese Bedingungen und Beschränkungen angemessen sind und damit nicht gegen Art. 1 § 2 RESC verstoßen.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 26.03.2021 – Nr. 198/2021 – SMB Norge / Norwegen

Rechtsvorschriften: Art. 24 (Kündigungsschutz) RESC

Schlagworte: Kündigungsschutz – unparteiische Stelle – Laienrichter*innen

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation rügt die norwegische Praxis, dass in arbeitsrechtlichen Fällen vor norwegischen Gerichten die Parteien selbst benennen und entscheiden, welche Laienrichter*innen in der Angelegenheit beteiligt werden sollen. Dadurch sei die Unabhängigkeit des Gerichts geschwächt, was einen Verstoß gegen das Erfordernis einer „unparteiischen Stelle“ aus Art. 24 RESC darstelle.

[→ zurück zur Übersicht](#)

⁵ S. zuletzt HSI-Newsletter 4/2018 unter VI.2.

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

Zusammengestellt von Ammar Bustami, Universität Hamburg

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten des Parlaments zu den EU-weit koordinierten Maßnahmen zur Bewältigung der Coronavirus-Pandemie und der Arbeit des Europäischen Parlaments gibt es [hier](#).

EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025 (s. [PM vom 21.01.2021](#))

In einer [Entschließung](#) begrüßt das Parlament die neue EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter (s. zuletzt [HSI-Report 1/2020](#), S. 55-56), fordert aber zusätzliche Maßnahmen sowie spezifische und verbindliche Ziele. Es fehle demnach an konkreten Zielvorgaben bis 2025 sowie an eindeutigen Überwachungsinstrumenten. Um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu überwinden, fordern die Abgeordneten die Kommission auf, so bald wie möglich verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz vorzulegen. Im Zusammenhang mit der Pandemie betonen die Abgeordneten, dass 70% der weltweit im Gesundheits- und Sozialbereich beschäftigten Personen Frauen sind, die oft nur den Mindestlohn erhalten. Sie fordern eine Angleichung der Löhne und Arbeitsbedingungen in Sektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, wie in der Pflege, Gesundheit und dem Einzelhandel.

Recht auf Nichterreichbarkeit (s. [PM vom 21.01.2021](#))

Das Parlament fordert in einer [Entschließung](#) die Kommission dazu auf, eine Richtlinie vorzuschlagen, die ein Recht von Arbeitnehmer*innen beinhaltet, nicht rund um die Uhr erreichbar sein zu müssen (s. zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 53, sowie die [PM vom 02.12.2021](#)). Darüber hinaus will das Parlament Mindestanforderungen für Telearbeit festlegen und dabei sowohl hinsichtlich der Arbeitsbedingungen als auch der Arbeits- und Ruhezeiten Klarheit schaffen. Für die Abgeordneten ist das Recht auf Nichterreichbarkeit ein Grundrecht, das es Arbeitnehmer*innen erlaubt, außerhalb ihrer Arbeitszeit keine arbeitsbezogenen Aufgaben erledigen zu müssen. Das gelte etwa für Telefonate, die Beantwortung von E-Mails und andere Formen der digitalen Kommunikation – und zwar auch an Feiertagen und im Urlaub. Die Gewährleistung dieses Rechts sollte zum Beispiel von den Sozialpartnern in Tarifverträgen vereinbart werden.

Nachhaltige Unternehmensführung (s. [PM vom 28.01.2021](#))

Der Rechtsausschuss des Parlaments formulierte am 28.01.2021 Anforderungen an einen neuen EU-Rechtsakt zu Sorgfaltspflichten von Unternehmen für ihre Lieferketten. Demnach sollen Unternehmen verantwortlich sein, wenn sie Menschenrechte, Umweltstandards und

gute Regierungsführung verletzen oder dazu beitragen. Die Regeln zur Sorgfaltspflicht für Lieferketten sollen auch den Zugang zu Rechtsmitteln für Geschädigte garantieren. Die Kommission hat einen entsprechenden Gesetzesvorschlag im Anschluss an die mittlerweile beendete zweite Konsultationsphase für das 2. Quartal 2021 angekündigt (s. zuletzt HSI-Report 4/2020, S. 60; zu sozialen Standards in Lieferketten s. auch Emons/Fulda/Klenget/Schietinger, Working Paper Forschungsförderung Nr. 207, März 2021).

1.2 Europäische Kommission

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten der Kommission zur gemeinsamen Covid-19-Krisenreaktion gibt es hier.

Stärkung des sozialen Dialogs in der EU (PM vom 03.02.2021; PM vom 09.03.2021)

Im Februar 2021 wurde ein Bericht zur Stärkung des sozialen Dialogs in der EU veröffentlicht, angefertigt von Andrea Nahles, Sonderberaterin für den sozialen Dialog des Kommissionsmitglieds Nicolas Schmit. Darin werden die wichtigsten Probleme des europäischen Dialogs aufgezeigt und eine Reihe von Empfehlungen und Initiativen vorgeschlagen, die in den Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte einfließen werden. Zu den Vorschlägen gehören u.a. die stärkere Einbeziehung der Sozialpartner in das Europäische Semester, die Verbesserung der Konsultationen der Sozialpartner zu neuen Initiativen der Kommission, die Überprüfung der Funktionsweise des Dreigliedrigen Sozialgipfels und des Ausschusses für den sozialen Dialog sowie die weitergehende und gezielte Unterstützung der nationalen Sozialpartner.

Schutz von Plattformbeschäftigten (s. PM vom 24.02.2021)

Die Kommission leitete am 24.02.2021 die erste Konsultationsphase der europäischen Sozialpartner zu möglichen Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen bei der Plattformarbeit ein (s. Fragen-und-Antworten-Seite). Angesichts der rasanten Entwicklung von Plattformarbeit und der erhöhten Verbreitung im EU-Binnenmarkt treten gerade auch die teilweise prekären Arbeitsbedingungen bestimmter Arten von Plattformarbeit zutage, was sich in einem Mangel an Transparenz und Verlässlichkeit der vertraglichen Vereinbarungen, an Sicherheit und Gesundheitsschutz und einem unzureichenden Zugang zum Sozialschutz äußert. Diese Entwicklungen und der grenzüberschreitende Charakter digitaler Plattformen haben die Notwendigkeit einer EU-Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten deutlich werden lassen (s. zuletzt HSI-Report 4/2020, S. 61).

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (s. PM vom 04.03.2021)

Am 04.03.2021 stellte die Kommission den Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte vor (Factsheet), welcher auf ein starkes soziales Europa zielt, das den Schwerpunkt auf Arbeitsplätze und Kompetenzen für die Zukunft legt und den Weg für eine faire, inklusive und stabile sozioökonomische Erholung bereitet. Im Aktionsplan werden Kernziele für die EU in den Bereichen Beschäftigung, Kompetenzen und Sozialschutz vorgeschlagen, die bis 2030 erreicht werden sollen. Die Kommission hat bereits mit der Umsetzung der Grundsätze in Maßnahmen begonnen und im Jahr 2020 Initiativen wie zum Beispiel die Förderung der Jugendbeschäftigung und angemessene Mindestlöhne vorgeschlagen (s. auch HSI-Report 4/2020, S. 66; HSI-Report 2/2020, S. 62).

Wirksame aktive Beschäftigungsförderung (s. [PM vom 04.03.2021](#))

Ebenfalls am 04.03.2021 stellte die Kommission ihre [Empfehlung](#) zu einer wirksamen aktiven Beschäftigungsförderung (EASE) nach der Covid-19-Krise vor ([Factsheet](#)), die Orientierungshilfen zu politischen Maßnahmen für die Erholung des Arbeitsmarkts gibt. Ziel der Empfehlung ist die Schaffung von Arbeitsplätzen und der Beschäftigungsübergang von schrumpfenden in expandierende Branchen, insbesondere den digitalen und den grünen Sektor. Diese neuen Maßnahmen sollten drei Elemente umfassen: Einstellungsanreize und Unterstützung des Unternehmertums, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten sowie verbesserte Unterstützung durch Arbeitsvermittlungsdienste.

Europas digitale Dekade (s. [PM vom 09.03.2021](#))

Am 09.03.2021 veröffentlichte die Kommission den [Digitalen Kompass](#), welcher die digitalen Ambitionen der EU für das nächste Jahrzehnt in konkrete Ziele übersetzt und einen europäischen Weg für die digitale Dekade aufzeigt. Die vier Kernpunkte des Kompasses umfassen eine digital qualifizierte Bevölkerung und hochqualifizierte digitale Fachkräfte, sichere, leistungsfähige und umfangreiche digitale Infrastrukturen, die digitale Transformation von Unternehmen sowie die Digitalisierung des öffentlichen Sektors. Zu den wichtigsten Politikbereichen gehören dabei auch Strategien für die Nutzung künstlicher Intelligenz (s. zuletzt [HSI-Report 4/2020](#), S. 62-63).

Auch das **Parlament** befasste sich wieder mit Fragen der Nutzung künstlicher Intelligenz: sowohl im Zusammenhang mit Leitlinien für die militärische und nicht-militärische Nutzung von KI (s. [PM vom 20.01.2021](#)) als auch mit Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen durch KI (s. [PM vom 16.03.2021](#)).

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Nachrichten des Europäischen Rats und des Rats der Europäischen Union zum Ausbruch von Covid-19 gibt es [hier](#).

Europäischer Sozialfonds Plus (s. [PM vom 28.01.2021](#))

Am 28.01.2021 einigten sich Parlament und Rat auf den mehrjährigen Finanzrahmen für 2021-2027 des [EU-Sozialfonds Plus \(EFS+\)](#), welcher zu sozialer Eingliederung, Beschäftigungsmöglichkeiten und Armutsbekämpfung beiträgt. Der Finanzrahmen beläuft sich auf ca. 88 Milliarden Euro (s. auch [PM des Parlaments vom 29.01.2021](#); [PM der Kommission vom 29.01.2021](#)). Neben der Bekämpfung von Kinderarmut und grundlegender materieller Unterstützung bei extremer Armut sowie Mitteln für den Aufbau von Kapazitäten für die Sozialpartner in den Mitgliedsstaaten sind etwa ein Viertel der Mittel für die soziale Eingliederung, einschließlich der sozioökonomischen Integration benachteiligter Gruppen, vorgesehen. Der neue ESF+ führt den bestehenden Europäischen Sozialfonds (ESF), die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen (YEI), den Fonds für europäische Hilfe für Bedürftige (FEAD) und das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) zusammen.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Ernennung neuer Richter*innen und einer neuen Generalanwältin (s. PM des Rats vom 19.02.2021)

Am 19.02.2021 wurden eine Richterin und drei Richter am Gerichtshof im Zuge der teilweisen Neubesetzung der Stellen beim Gerichtshof für eine Amtszeit vom 07.10.2021 bis 06.10.2027 ernannt: Miroslav Gavalec (Slowakei) und Octavia Spineanu-Matei (Rumänien) für eine erste Amtszeit; Niilo Jääskinen (Finnland) und Lars Bay Larsen (Dänemark) für eine weitere Amtszeit wiederernannt. Juliane Kokott (Deutschland) ist für eine Amtszeit (ebenfalls 07.10.2021-06.10.2027) als Generalanwältin beim Gerichtshof wiederernannt worden.

Zudem wurde David Petrлік (Tschechien) als Nachfolger von Jan Passer für dessen verbleibende Amtszeit (bis zum 31.08.2025) zum Richter beim Gericht ernannt (s. auch PM vom 01.03.2021).

Rechtsprechungsstatistik 2020 (s. PM vom 05.03.2021)

Dem Gerichtshof ist es trotz der pandemiebedingten Einschränkungen gelungen, seine Tätigkeit im Jahr 2020 auf einem hohen Niveau zu halten. In einem kurzen Bericht mit Statistiken fasst der Gerichtshof zusammen, wie sich dessen Tätigkeit in 2020 darstellte und welche Entwicklungen in den Zahlen der neu eingegangenen, der erledigten und der anhängigen Rechtssachen zu verzeichnen waren.

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

Aktuelle Informationen zu Covid-19

Die neuesten Informationen der Stiftung zu Covid-19 finden sich hier, u.a. einzelne Länderberichte zum Arbeitsleben im Jahr 2020 (auch zu Deutschland) sowie einen Bericht zur Einbindung der Sozialpartner in die Politikgestaltung während des Covid-19-Ausbruchs (Zusammenfassung).

Weiterhin wurde ein umfassender Bericht zu den Auswirkungen der Covid-19-Krise auf Beschäftigung und Arbeitsleben (Zusammenfassung) veröffentlicht. Zu den Kernerkenntnissen gehört, dass junge Menschen bislang den stärksten Rückgang der Beschäftigung erlebten, während Arbeitnehmer*innen zwischen 25-54 Jahren und ältere männliche Arbeitnehmer am ehesten von einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit betroffen waren. Arbeitnehmer*innen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen waren durch die Pandemie besonders stark von Arbeitsplatzverlusten betroffen. Kurzarbeit oder ähnliche Regelungen haben die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt abgepuffert, aber der Umfang und das Niveau des Schutzes variiert erheblich zwischen den Mitgliedsstaaten. Zudem hat die Krise in den meisten Ländern einen Anstoß gegeben, den Einkommenschutz auf Gruppen auszuweiten, die zuvor nicht geschützt waren, wobei das Unterstützungsniveau bei Selbstständigen oft hinter dem Schutz zurückbleibt, der Arbeitnehmer*innen gewährt wird.

Berichte zu zentralen Themen der Arbeitswelt

Im Februar publizierte die Stiftung schließlich auch einen Bericht zu Arbeitsbedingungen und nachhaltiger Arbeit (Zusammenfassung).

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Auswirkungen des Brexits (s. [PM vom 12.01.2021](#))

Anlässlich der Beendigung der Personenfreizügigkeit zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich im Zuge des Brexits hat die ELA einige zentrale Informationen zusammengestellt für Arbeitnehmer*innen, die sich in einer grenzüberschreitenden Situation zwischen EU und dem Vereinigtem Königreich befinden (s. zuletzt ausführlicher [HSI-Report 4/2020](#), S. 63).

Konzertierte und gemeinsame Arbeitsinspektionen (s. [PM vom 08.02.2021](#))

Die ELA hat eine Reihe von Instrumenten zur transparenten und zeitnahen Durchführung von konzertierten und gemeinsamen Inspektionen verabschiedet. Diese Vorlagen und Arbeitsabläufe erleichtern es den Mitgliedsstaaten, grenzüberschreitende Inspektionen vor Ort gemeinsam mit der ELA zu koordinieren, und erlauben es den Sozialpartnern, der Behörde Verdachtsfälle zur Kenntnis zu bringen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

In seiner jährlichen Pressekonferenz stellte der Präsident des Gerichtshofs die **Rechtsprechungszahlen des Jahres 2020** vor (s. [PM vom 28.01.2021](#)). Trotz der pandemiebedingten Einschränkungen konnte der Gerichtshof seine Tätigkeit auf hohem Niveau fortführen: 62.000 Verfahren waren zum Jahresende anhängig, außerdem stieg die Zahl der Entscheidungen durch die Kammern oder die Große Kammer um 22 % im Vergleich zu 2019.

Des Weiteren berichtete der Präsident, dass es im Rahmen der Reform des Gerichtshofs gelungen ist, den Rückstand von 160.000 anhängigen Fällen im Jahr 2011 auf heute 65.000 zu reduzieren (s. [PM vom 17.03.2021](#)). Er erläuterte ferner die neue **Priorisierungspolitik** des Gerichtshofs, um die Bearbeitungszeiten zu verkürzen und die wichtigsten, schwerwiegendsten und dringendsten Fälle zu erledigen. Demnach werden eingehende Anträge in sieben Kategorien eingeordnet, die von dringenden Anträgen bis hin zu offensichtlich unzulässigen Anträgen reichen (s. auch [hier](#)). Fälle, die für die Entwicklung des Menschenrechtsschutzsystems von besonderer Bedeutung sind und neue Fragen zur Auslegung und Anwendung der EMRK aufwerfen (sogenannte „Impact“-Fälle) stehen dabei im Mittelpunkt der neuen Strategie des Gerichtshofs. Die Bearbeitung aller anderen Rechtssachen wird in Zukunft von Ausschüssen mit drei Richtern (statt von den Kammern) durchgeführt.

2.2 Ministerkomitee

In seiner 1399. Sitzung am 17.03.2021 veröffentlichte das Ministerkomitee eine **Erklärung zur Lohn- und Chancengleichheit von Frauen und Männern** (s. [PM vom 17.03.2021](#)). Darin weist das Ministerkomitee auf verschiedene Mittel hin, um Lohn- und Chancenungleichheiten in der Beschäftigung zu bekämpfen, u.a. die Anerkennung im Gesetz des Rechts auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit, die Gewährleistung des Zugangs zu wirksamen Rechtsmitteln für Opfer von Lohndiskriminierung, die Förderung der Entgelttransparenz durch einschlägige Statistiken, die Lohnvergleiche ermöglichen, sowie die Aufrechterhaltung effektiver Gleichstellungsstellen. In diesem Zusammenhang nahm das

Ministerkomitee auch Bezug auf die 15 Entscheidungen des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte in der Sache **University Women of Europe** (s. zuletzt [HSI-Report 2/2020](#), S. 59-60), zu deren Umsetzung das Ministerkomitee entsprechende Empfehlungen veröffentlichte (s. [PM des ECSR vom 17.03.2021](#)).

Zudem beschäftigte sich das Ministerkomitee in seiner 1400. Sitzung mit der [Realisierbarkeitsstudie](#) des intergouvernementalen **Ausschusses zu Künstlicher Intelligenz (CAHAI)** zu einem Rechtsrahmen für die Entwicklung und Anwendung künstlicher Intelligenz (KI) (s. [PM vom 31.03.2021](#) sowie zuletzt [HSI-Report 3/2020](#), S. 57-58). Auf dieser Grundlage startete der CAHAI in 2021 eine [Multi-Stakeholder-Konsultation](#), an der sich institutionelle Akteure in Bezug auf die Entwicklung eines solchen Rechtsrahmens bis zum 29.04.2021 beteiligen können.

Zuvor hatte das Ministerkomitee am 17.03.2021 eine [Erklärung zu den Risiken computer-gestützter oder durch KI unterstützter Entscheidungsfindung im Bereich des sozialen Sicherheitsnetzes](#) verabschiedet (s. [PM vom 17.03.2021](#)). Darin betont das Ministerkomitee u.a. die möglichen Risiken für die Menschenrechte durch eine solche Entscheidungsfindung, die Notwendigkeit, sicherzustellen, dass entsprechende Entscheidungsfindungssysteme in Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Rechtssicherheit, Rechtmäßigkeit, Datenqualität, Nicht-Diskriminierung und Transparenz entwickelt und implementiert werden sowie die Notwendigkeit der menschlichen Aufsicht über entsprechende KI-unterstützte Entscheidungen zur Fehlervermeidung (s. auch [PM des ECSR vom 17.03.2021](#)).

2.3 Parlamentarische Versammlung

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Die neuesten Nachrichten der Parlamentarischen Versammlung zu mit Covid-19 zusammenhängenden Maßnahmen gibt es [hier](#).

Am 19.03.2021 beschäftigte sich der Ständige Ausschuss der Parlamentarischen Versammlung mit den **Auswirkungen der Arbeitsmigration auf zurückgelassene Kinder** (s. [PM vom 19.03.2021](#)). In einer [Resolution](#) forderte der Ständige Ausschuss, alle Länder sollten umfassende Ansätze zur Arbeitsmigration einführen, die kinderzentriert, menschenrechtsbasiert, geschlechtersensibel sowie sozial und wirtschaftlich nachhaltig sind. Zu den geforderten Maßnahmen gehören soziale und pädagogische Unterstützung für „zurückgelassene“ Kinder, eine faire Politik der Familienzusammenführung und mehr legale Wege für die Migration, um das Risiko ausbeuterischer Arbeitsbedingungen zu verringern. Längerfristig sollten die Zielländer versuchen, ihre Abhängigkeit von den als billig und flexibel geltenden Arbeitskräften zu verringern, während die Herkunftsländer versuchen sollten, ihre Abhängigkeit von den Geldüberweisungen der im Ausland arbeitenden Menschen zu reduzieren.

2.4 Europäische Sozialcharta (ESC)

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Aktuelle Informationen zu sozialen Rechten in Zeiten der Covid-19-Krise gibt es [hier](#).

Im Rahmen seiner 318. Sitzung wählte der Europäische Ausschuss für soziale Rechte sein **neues Präsidium** für einen Zeitraum von zwei Jahren (s. [PM vom 28.01.2021](#)). Neue Präsidentin ist Karin Lukas (Österreich), Vize-Präsidentinnen sind Eliane Chemla (Frankreich) und Aoife Nolan (Irland), während Giuseppe Palmisano (Italien) zum neuen Generalberichterstatter gewählt wurde.

Am 09.02.2021 hielt die **hochrangige Expertengruppe für soziale Rechte (High Level Group of Experts on Social Rights)** ihre erste Sitzung per Videokonferenz ab (s. PM vom 09.02.2021). Die Aufgabe der Gruppe ist es, konkrete Maßnahmen vorzuschlagen, um den Einfluss des Europarats in Bezug auf den Schutz und die Förderung der sozialen Rechte in Europa zu stärken. Zu den Mitgliedern gehört u.a. Monika Schlachter-Voll (Deutschland).

Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, NGOs, nationale Menschenrechtsinstitutionen und Gleichbehandlungsstellen können bis zum 30.06.2021 **Anmerkungen zu nationalen Berichten** im Rahmen des Staatenberichtsverfahrens zu den Bestimmungen der Themen-
gruppe 2 zu Gesundheit, sozialer Sicherheit und sozialem Schutz einreichen (s. PM vom 11.02.2021). Der Ausschuss verweist in diesem Zusammenhang auf die neuen Maßnahmen zur Verbesserung der Umsetzung sozialer Rechte in Europa (s. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 67) sowie auf die Möglichkeiten von (internationalen) NGOs im Rahmen des Staatenberichtsverfahrens (s. zuletzt HSI-Newsletter 4/2019 unter VI.2.).

Zudem veröffentlichte der Ausschuss am 24.03.2020 die **Ergebnisse zu den Staatenberichten 2020** (s. PM vom 24.03.2021 sowie die Zusammenfassung und ein Überblick). Darin wurden bei 33 Vertragsstaaten, darunter Deutschland, die Einhaltung der Artikel der Charta im Bereich „Beschäftigung, Ausbildung und Chancengleichheit“ überprüft. Zu den überprüften Rechten gehören das Recht auf Arbeit einschließlich des Verbots der Diskriminierung bei der Beschäftigung, das Recht auf berufliche Ausbildung, das Recht auf Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie das Recht auf Kündigungsschutz. Der Ausschuss stellte in 152 Fällen die Unvereinbarkeit, in 97 Fällen die Vereinbarkeit mit der Charta fest; in 100 Fällen konnte der Ausschuss mangels erforderlicher Informationen keine Feststellungen treffen.

In seinen **Schlussfolgerungen zum deutschen Staatenbericht** stellte der Ausschuss eine Verletzung von Art. 18 § 1 ESC (Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet der anderen Vertragsparteien) fest, da aus dem Staatenbericht nicht hervorging, dass die bestehenden nationalen Vorschriften im Geiste der Liberalität angewendet werden (S. 30-31). In Bezug auf zahlreiche andere Punkte fordert der Ausschuss detaillierte Informationen im nächsten Staatenbericht und verschiebt daher teilweise seine Ergebnisse. Dies gilt zum einen in Bezug auf das **Verbot der Zwangsarbeit** (Art. 1 § 2 ESC): Diesbezüglich fordert der Ausschuss insbesondere genauere Informationen über den Schutz von Hausangestellten vor Arbeitsausbeutung und -missbrauch (S. 11-12) sowie über die Anzahl von durchgeführten Inspektionen im Sektor der „Plattformökonomie“-Beschäftigten und diesbezüglicher nationaler Gerichtsverfahren (S. 12-13).

Zum anderen betonte der Ausschuss zwar die positiven Entwicklungen im Bereich des **Antidiskriminierungsrechts**, insbesondere zur Gleichbehandlung der Geschlechter, beklagte jedoch zugleich die in diesen Punkten nur unzureichenden Informationen im Staatenbericht trotz dahingehender konkreter und wiederholter Aufforderungen (S. 6-8). Der Ausschuss nahm dabei Bezug auf diverse Berichte anderer internationaler Kontrollorgane, bspw. des Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (s. HSI-Newsletter 1/2017 unter VI.4.), des Ausschusses gegen jede Form von rassistischer Diskriminierung (s. HSI-Newsletter 2/2015 unter VI.4.), und des ILO-Sachverständigenausschusses (s. HSI-Newsletter 2/2019 unter VI.3.). Für den Fall, dass der nächste Bericht nicht die relevanten Informationen liefert, unterstreicht der Ausschuss, dass es nicht möglich sein werde, die Konformität mit der Charta festzustellen.

Schließlich ratifizierte die Bundesrepublik am 29.03.2021 die **Revidierte Europäische Sozialcharta (RESC)**, welche somit am 01.05.2021 für Deutschland in Kraft tritt (s. [PM vom 29.03.2021](#) sowie [PM des BMAS vom 29.03.2021](#)). Mit der Ratifizierung brachte Deutschland diverse Vorbehalte, z.B. zu den Artikeln 24 (Kündigungsschutz), 30 (Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung) und 31 RESC (Recht auf Wohnung) sowie Auslegungserklärungen, z.B. zu den Artikeln 4 § 1 (gerechtes Arbeitsentgelt) und 6 § 4 (Kollektivverhandlungen) RESC, an (s. [BGBl. II S. 900](#)). Sowohl die jahrzehntelange Nichtratifizierung als auch die in der jetzigen Ratifizierung vorgenommenen Einschränkungen wurden zuvor immer wieder kritisiert (s. zur Nichtratifizierung: [Doelfs, Magazin Mitbestimmung 3/2017](#); zu den Mängeln der jetzigen Ratifizierung: [DGB-Beitrag vom 12.10.2020](#)).

[→ zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

3.1 Allgemeines

Aktuelle Informationen zu Covid-19: Die neuesten Nachrichten der ILO zu Covid-19 und der Arbeitswelt gibt es [hier](#) (sowie in Deutsch [hier](#)). Dort findet sich u.a. ein regelmäßig aktualisierter **ILO-Monitor** zum Thema (zuletzt [7. Ausgabe vom 25.01.2021](#)) sowie die aktualisierte Version des **FAQ-Dokuments** zu **ILO Standards in der Covid-19-Krise**.

Am 13.01.2021 veröffentlichte die ILO den Bericht **„Working from home: From invisibility to decent work“**. Dieser versucht, das Verständnis für Heimarbeit zu verbessern und politische Leitlinien anzubieten, die den Weg zu menschenwürdiger Arbeit für alte und neue Heimarbeiter*innen ebnen können.

Am 20.01.2021 wurde der Kurzbericht **„The Contribution of Social Dialogue to Gender Equality“** veröffentlicht. Dieser befasst sich mit der weiterhin fortbestehenden Unterrepräsentation von Arbeitnehmerinnen in zentralen Entscheidungsgremien und -prozessen sowie mit den sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Pandemie, welche weibliche Arbeitnehmerinnen unverhältnismäßig stark betreffen. In dem Kurzbericht werden die Gründe für diese Situation erörtert und Maßnahmen aufgezeigt, die Regierungen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen dagegen ergreifen können. Ferner untersucht der Bericht die Rolle des sozialen Dialogs bei der Anwendung der relevanten internationalen Arbeitsnormen.

Der am 23.02.2021 erschienene Bericht **„World Employment and Social Outlook 2021 – The role of digital labour platforms in transforming the world of work“** untersucht, wie die moderne Plattformökonomie die Art und Weise, wie Arbeit organisiert wird, verändert, und analysiert die Auswirkungen digitaler Arbeitsplattformen auf Unternehmen, Arbeitnehmer*innen und die Gesellschaft als Ganzes. Der Bericht stützt sich auf Erhebungen und Interviews mit rund 12.000 Arbeitnehmer*innen und Vertreter*innen von 85 Unternehmen in der ganzen Welt und in verschiedenen Branchen. Dabei bietet er auch Einblicke in die digitale Arbeitsplattform als Geschäftsmodell, untersucht die regulatorischen Reaktionen auf der ganzen Welt und stellt eine zukunftsgerichtete Perspektive vor.

3.2 Internationale Arbeitskonferenz und Sachverständigenausschuss

Im März 2021 beschloss der Verwaltungsrat, dass die **109. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** in zwei Teilen stattfinden wird, mit dem ersten Teil virtuell vom 03.-19.06.2021 (s. Agenda der Konferenz). In diesem Rahmen soll auch ein Dokument über die globale Reaktion auf die Pandemie verabschiedet werden, welches die führende Rolle der ILO bei der Erreichung einer menschenzentrierten Erholung hervorheben soll (s. Entwurf).

Zudem hat der **Sachverständigenausschuss** für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*) im März 2021 Ergänzungen in Form eines Berichts (gekürzt auf Deutsch) sowie eines General Surveys veröffentlicht (s. zuletzt HSI-Report 2/2020, S. 68).

Der **Bericht** nimmt insbesondere Bezug auf die Bedeutung internationaler Arbeitsnormen sowie wirksamer und maßgebender Aufsicht im Kontext der Covid-19-Pandemie (Rn. 44-91). Diese Feststellungen hatte der Ausschuss bereits auf seiner 91. Sitzung im Dezember 2020 getroffen (s. auch zu den Maßnahmen zur sozialen Sicherheit).

Auch der **General Survey** befasst sich explizit mit den Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit in der Covid-19-Krise. Darin wird an diversen Stellen auch auf Maßnahmen in Deutschland Bezug genommen (bspw. in Bezug auf Saisonarbeit (Rn. 32) und Kurzarbeitergeld (Rn. 42-45)).

3.3 Verwaltungsrat

Im März 2021 tagte der Verwaltungsrat auf seiner virtuellen **341. Sitzung** (s. auch Bericht vom 30.03.2021). Darin befasste er sich mit einem **Bericht zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in globalen Lieferketten**. Daraufhin beschloss er ein zweistufiges Vorgehen, in welchem zunächst bis November 2021 eingehend geprüft werden soll, ob und welche Lücken im aktuellen ILO-Normenbestand zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten bestehen. Auf Grundlage dieser Überprüfung soll sich anschließend eine dreigliedrige Arbeitsgruppe mit der Entwicklung einer umfassenden Strategie zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten befassen. Deren Bericht soll dem Verwaltungsrat auf seiner 344. Sitzung im März 2022 vorgelegt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch der im Februar 2021 erschienene **ILO-Sammelband „Decent work in a globalized economy“** interessant, welcher darauf abzielt, den aktuellen Wissensstand über Entwicklungen in der Regulierung von Arbeit in globalen Lieferketten zu überprüfen. Darüber hinaus werden mehrere vertiefende Fallstudien vorgestellt, die öffentliche, private oder hybride Initiativen analysieren.

(S. zu der Thematik auch die Entwicklungen auf EU-Ebene, oben unter VII.1.1.)

3.4 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 341. Sitzung des Verwaltungsrats wurden zudem der **393. Bericht** des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit sowie dessen **Jahresbericht für das Jahr 2020** angenommen. Einer der im 393. Bericht behandelten Fälle betraf Europa: ein Verfahren gegen Rumänien (Fall Nr. 3323, Rn. 600-640, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen).

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

4.1 Allgemeines

Für die Individualbeschwerdeverfahren aller UN-Menschenrechtsinstitutionen stehen nun neue einheitliche Beschwerdeformulare und Leitfäden zur Verfügung.

4.2 Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

In seiner 69. Sitzung im Februar 2021 beschäftigte sich der Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte mit dem **Follow-Up-Bericht Deutschlands** zu den abschließenden Bemerkungen zum 6. Staatenbericht von 2018. Darin reicht die Bundesrepublik Informationen zu weiteren Maßnahmen in den Bereichen der Pflege, der Bekämpfung von Kinderarmut und des sozialen Wohnungsbaus nach.

4.3 Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Am 22. und 24.03.2021 veranstaltete der Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen **öffentliche Diskusstage** als Teil des Prozesses zur Ausarbeitung eines General Comment zu Art. 27 UN-BRK (Arbeit und Beschäftigung). Zuvor konnten schriftliche Stellungnahmen eingereicht werden, wovon mehr als 100 Akteur*innen Gebrauch gemacht hatten, darunter die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, die Werkstatträte Deutschland, die Caritas Behindertenhilfe, der Verein Sozialhelden sowie diverse europäische Initiativen. Der Entwurf zum geplanten General Comment steht zum Download zur Verfügung.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. EFTA-Gerichtshof

Urteil des Gerichtshofs vom 25.03.2021 – E-3/20 – Die norwegische Regierung / Anniken Jenny Lindberg

Rechtsvorschriften: Art. 28, 31 EWR-Abkommen; Art. 21 Abs. 1 Richtlinie 2005/36/EG

Schlagnote: Anerkennung von Berufsqualifikationen – automatische Anerkennung – Zahnärztin – Arbeitnehmerfreizügigkeit – Niederlassungsfreiheit

Kernaussage: 1. Das Erfordernis der Vorlage von Bescheinigungen im Rahmen von Art. 21 Abs. 1 der Richtlinie 2005/36/EG ist so auszulegen, dass es sich auf sämtliche zusätzliche Bescheinigungen bezieht, die im Herkunftsmitgliedstaat für den Zugang zum jeweiligen Beruf erforderlich sind.

2. Weiterhin können sich Antragsteller*innen, die nicht die Voraussetzungen für die Anerkennung nach der Richtlinie erfüllen, auf die Art. 28, 31 des EWR-Abkommens berufen. Der Aufnahmemitgliedsstaat ist verpflichtet, im jeweiligen Einzelfall die Kenntnisse und die Ausbildung des Antragstellers zu beurteilen.

Erläuterungen: Nur bei Vorlage sämtlicher Bescheinigungen, die im Herkunftsstaat für die begehrte Berufsausübung erforderlich sind, kann die Antragstellerin im Aufnahmestaat in den Genuss der automatischen Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen aufgrund der Richtlinie kommen. Da die Voraussetzungen für eine Anerkennung nach der Richtlinie nicht gegeben waren, stellte sich die Frage, ob Anträge auf Anerkennung auch aufgrund der Art. 28, 31 EWR-Abkommen zu prüfen sind. Dies bejahte der Gerichtshof, wobei die Beurteilung durch den Aufnahmestaat sämtliche Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstige Befähigungsnachweise sowie praktische Erfahrung im Vergleich zu den eigenen relevanten Berufszulassungserfordernissen umfassen muss. Falls die Kenntnisse und die belegte Ausbildung nicht gleichwertig sind, muss der Aufnahmemitgliedstaat darlegen, welche Ausbildung fehlt, damit der Antragsteller in der Lage ist, die fragliche Ausbildung zu absolvieren oder zu ergänzen (s. auch PM vom 25.03.2021).

Urteil des Gerichtshofs vom 25.03.2021 – E-4/20 – Haugland et al. / die norwegische Regierung

Rechtsvorschriften: Art. 28, 31 EWR-Abkommen; Art. 3 Abs. 1 lit. e, Art. 4, Art. 14 Abs. 1 Richtlinie 2005/36/EG

Schlagnworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – automatische Anerkennung – Begriff „derselbe Beruf“ – Psychologie – Arbeitnehmerfreizügigkeit – Niederlassungsfreiheit

Kernaussage: 1. Zwei Berufe aus unterschiedlichen Mitgliedsstaaten sind dann als „derselbe Beruf“ i.S.v. Art. 4 der Richtlinie 2005/36/EG anzusehen, wenn die ausgeführten beruflichen Tätigkeiten beider Berufe vergleichbar sind. Unterschiede in Reichweite und Wesen der Tätigkeiten müssen insoweit berücksichtigt werden.

2. Weiterhin können sich Antragsteller*innen, die nicht die Voraussetzungen für die Anerkennung nach der Richtlinie erfüllen, auf die Art. 28, 31 des EWR-Abkommens berufen. Der Aufnahmemitgliedsstaat ist verpflichtet, im jeweiligen Einzelfall die Kenntnisse und die Ausbildung des Antragstellers zu beurteilen.

Erläuterungen: In Bezug auf die Feststellung der Vergleichbarkeit von zwei Berufen müssen Unterschiede in Reichweite und Wesen der Tätigkeiten berücksichtigt werden. Dabei können auch Unterschiede hinsichtlich des Grades der Unabhängigkeit bei Ausführung der Tätigkeiten und der Verantwortung für das Wohlergehen der Patient*innen zum Tragen kommen. Bei der anschließenden Frage nach der Anerkennung aufgrund der Art. 28, 31 EWR-Abkommen ist der Aufnahmestaat verpflichtet, sämtliche Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstige Befähigungsnachweise sowie praktische Erfahrung mit den eigenen relevanten Berufszulassungserfordernissen zu vergleichen (s. hierzu auch obiges Urteil E-3/20) (s. auch PM vom 25.03.2021).

→ [zurück zur Übersicht](#)

Kontakt und Copyright

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 6693-2953

hsi@boeckler.de

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Sie finden uns auch auf Twitter: twitter.com/ArbeitsrechtHSI

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Norbert Kluge (Geschäftsführer)

[Impressum](#)