

# REPORT

## ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

# HSI

Hugo Sinzheimer Institut  
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

**Ausgabe 2/2024**

Berichtszeitraum: 01. April – 30. Juni 2024

## Inhalt

<b>I. Editorial .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Anmerkung zum EuGH .....</b>	<b>4</b>
Keine Nachholung des Beteiligungsverfahrens bei Einsatz einer zunächst arbeitnehmerlos gegründeten SE als Holding (C-706/22 – <i>Olympus</i> ) von <i>Helene Langbein</i> und <i>Felix Gieseke</i>	
<b>III. Anmerkung zum EGMR .....</b>	<b>10</b>
Entlassung einer Lehrerin wegen in sozialen Medien veröffentlichter Fotos diskriminiert diese aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (Nr. 49014/16 – <i>A.K. / Russland</i> ) von <i>Yury Varlamov</i> , mit Hinweisen zum deutschen Recht von <i>Prof. Dr. Claudia Maria Hofmann</i>	
<b>IV. Verfahren vor dem EuGH.....</b>	<b>17</b>
1. Allgemeine Fragen.....	17
2. Arbeitszeit.....	24
3. Befristung.....	25
4. Datenschutz.....	26
5. Gleichbehandlung .....	27
6. Insolvenz.....	30
7. Massenentlassung .....	31
8. Soziale Sicherheit .....	32
<b>V. Verfahren vor dem EGMR.....</b>	<b>37</b>
1. Diskriminierungsverbot.....	37
2. Meinungsfreiheit.....	39
3. Schutz der Privatsphäre.....	41
4. Soziale Sicherheit .....	44
5. Verfahrensrecht .....	45
<b>VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....</b>	<b>51</b>

<b>VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht .....</b>	<b>54</b>
1. Europäische Union.....	54
2. Europarat.....	60
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	62
4. Vereinte Nationen .....	63

Der HSI-Report 2/2024 bietet eine Übersicht über die Rechtsprechung des EuGH, des EGMR sowie weiterer Spruchkörper und zeigt neue Entwicklungen der Rechtspolitik im europäischen Arbeits- und Sozialrecht von April bis Juni 2024 auf.

Die aktuelle Ausgabe beginnt mit einer **Anmerkung zum EuGH** von *Helene Langbein*, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht, und *Felix Gieseke*, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung. Erörtert wird das Urteil in der Rechtsache *Olympus (C-706/22)*. Darin hat der EuGH entschieden, dass das Verhandlungsverfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) nicht immer nachzuholen ist, selbst wenn eine SE, die ohne eigene Beschäftigte und daher auch ohne Beteiligungsverfahren gegründet wurde, herrschendes Unternehmen von Tochtergesellschaften mit Arbeitnehmer\*innen wird. Die Entscheidung hat weitreichende Folgen für die Praxis, da der Einsatz sog. Vorrats-SE verbreitet ist. Die Autor\*innen setzen sich kritisch mit der Entscheidung und ihren Folgen für das deutsche Recht auseinander.

Die **EuGH-Übersicht** befasst sich u.a. mit Fragestellungen, welche die Rolle der Frau in der Arbeitswelt betreffen. In der Rechtssache *Air Nostrum (C-314/23)* wurde seitens einer Fluggesellschaft für die Gruppe der Flugbegleiter\*innen, welche zu 94 % aus Frauen besteht, ein niedrigeres „Tagegeld“ gezahlt als für die überwiegend aus Männern bestehende Gruppe der Piloten. Die unterschiedliche Behandlung geht auf die Anwendung zweier getrennt ausgehandelter Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften zurück. Der Generalanwalt ging in seinen Schlussanträgen u.a. der Frage nach, ob die Autonomie der Tarifparteien eine hinreichende Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung ist. In der Entscheidung *Haus Jacobus (C-284/23)* betont der EuGH, dass einer schwangeren Arbeitnehmerin eine angemessene Frist eingeräumt werden müsse, um ihre Kündigung vor Gericht anfechten zu können. Bezügliche der Zweiwochenfrist des § 5 Abs. 1 KSchG bestehen nunmehr Zweifel.

In der **Anmerkung zum EGMR** stellt *Yury Varlamov*, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder), den Sachverhalt und die Rechtsausführungen in der Rechtssache Nr. 49014/16 – A.K. / Russland vor. *Prof. Dr. Claudia Maria Hofmann*, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) ordnet diese in den Kontext des deutschen Rechts ein. In Russland wurde einer Musiklehrerin an einer staatlichen Förderschule wegen in sozialen Medien veröffentlichter Fotos gekündigt. Vor dem EGMR machte sie unter Berufung auf Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und Art. 14 (Verbot der Diskriminierung) i.V.m. Art. 8 EMRK geltend, dass ihr Vertrag aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung gekündigt worden sei. Neue **Verfahren vor dem EGMR** betreffen insb. die Impfpflicht (Nr. 37284/23 – *Rucki u. a. / Lettland*) sowie das Erfordernis zur Vorlage eines Impfnachweises (Nr. 18292/23 – *de Haro u.a. / Frankreich*).

Der Report schließt mit einer Übersicht zu den aktuellen Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht. Wir wünschen eine anregende sommerliche Lektüre und freuen uns über Rückmeldungen an [hsi@boeckler.de](mailto:hsi@boeckler.de).

Die Herausgeber

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

## II. Anmerkung zum EuGH

### Keine Nachholung des Beteiligungsverfahrens bei Einsatz einer zunächst arbeitnehmerlos gegründeten SE als Holding

#### – Anmerkung zu EuGH v. 16.5.2024 – Rs. C-706/22 – Olympus

Von *Helene Langbein*, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Frankfurt a.M. und *Felix Gieseke*, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Düsseldorf

Zitiervorschlag: Langbein/Gieseke, HSI-Report 2/2024, S. 4.

Beschäftigt eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) bei Gründung keine Arbeitnehmer\*innen, wird sie üblicherweise ins Handelsregister eingetragen, ohne dass ein Beteiligungsverfahren durchgeführt wurde. Der EuGH hat nun entschieden, dass dieses Verfahren auch dann nicht nachzuholen ist, wenn die SE später als Holding eingesetzt wird und sie über Tochtergesellschaften Arbeitnehmer\*innen beschäftigt. Eine überraschende Entscheidung, die den Gesetzgeber zum Handeln animieren sollte, um der Erosion der Mitbestimmung entgegenzuwirken.

### 1. Sachverhalt

Mit dem Urteil vom 16.5. 2024 hat der EuGH ein weiteres Mal<sup>1</sup> eine Entscheidung zur Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) getroffen. Das BAG<sup>2</sup> fragte im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens, ob das Verhandlungsverfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen in der SE nachzuholen ist, wenn eine arbeitnehmerlos gegründete SE, nach der Eintragung ins Handelsregister und Einsetzung als Holding-SE, herrschendes Unternehmen von Arbeitnehmer\*innen beschäftigenden Tochtergesellschaften wird. Die Vorlagefrage beantwortet der EuGH negativ und stellt klar, dass sich die Nachholung des Beteiligungsverfahrens jedenfalls nicht aus einer Auslegung von Art. 12 SE-Verordnung (EG Nr. 2157/2001) i. V. m. Art. 3-7 SE-Richtlinie (2001/86/EG) ergibt.

Die Parteien des Rechtsstreites sind der Konzernbetriebsrat der Olympus SE & Co. KG als Kläger und die Olympus Holding SE als Beklagte im arbeitsgerichtlichen Ausgangsverfahren. Die Holding-SE wurde am 28.3. 2013 gegründet und zunächst in das Register für England und Wales eingetragen. Die Gründungsgesellschaften, Olympus Ltd. und Olympus GmbH, beschäftigten keine Arbeitnehmer\*innen und hatten keine Tochtergesellschaften in ihren jeweiligen Sitzstaaten, dem Vereinigten Königreich bzw. Deutschland. Die Eintragung der Holding-SE erfolgte deshalb, ohne dass ein Beteiligungsverfahren stattfand, Art. 3-7 SE-RL.

Am darauffolgenden Tag, den 29.3.2013, trat die Holding-SE als alleinige Gesellschafterin in die Olympus Holding GmbH mit Sitz in Hamburg ein. Zu diesem Zeitpunkt beschäftigte die Holding GmbH rund 800 Arbeitnehmer\*innen und mehr als 2.000 Arbeitnehmer\*innen über Tochtergesellschaften in Mitgliedstaaten der EU, sodass deren Aufsichtsrat seinerzeit zu einem Drittel Arbeitnehmervertreter\*innen angehörten. Am 14.6.2013 beschloss die Holding-

<sup>1</sup> EuGH v. 18.07.2017 – C-566/15 – *Erzberger* siehe dazu *Heuschmid*, *HSI-Newsletter 3/2017*, S. 4 ff.; EuGH v. 18.10.2022 – C-677/20 – *IG Metall und ver.di* siehe dazu *HSI-Report 4/2022*, S. 22.

<sup>2</sup> V. 17.05.2022 – 1 ABR 37/20.

SE, die Olympus Holding GmbH in die Olympus KG umzuwandeln. Infolge des Formwechsels entfiel der Aufsichtsrat mitsamt Mitbestimmung zum 2.9.2013. Die Holding-SE als Gesellschafterin der KG, sowie Gesellschafterin der Komplementärin der Olympus SE & Co. KG, beschäftigt selbst keine Arbeitnehmer\*innen. Die Holding-SE verlegte ihren Sitz zum 04.10.2017 nach Hamburg.

Der Konzernbetriebsrat vertrat die Ansicht, dass die Holding-SE im Anschluss an die Sitzverlegung nach Deutschland und den Einsatz als Holding im deutschen Olympus-Konzern ein Beteiligungsverfahren hätte durchführen müssen, weil die Holding-SE über Arbeitnehmer\*innen beschäftigende Tochtergesellschaften verfüge, Art. 2 lit. c) SE-RL. Der Antrag des Konzernbetriebsrats wurde in erster und zweiter Instanz vom Arbeitsgericht und Landesarbeitsgerichts Hamburg abgewiesen. Das BAG rief schließlich den EuGH an.

## 2. Entscheidung

Der EuGH stellt fest, dass sich aus Art. 3-7 SE-RL und Art. 12 Abs. 2 SE-VO keine Pflicht zur Nachverhandlung ableiten lasse. Aus den Normen ergebe sich, dass die Verhandlungen zwischen dem Besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer\*innen (BVG) und den Leitungen der SE vor der Eintragung vorgenommen werden müssten und die Verhandlungspflicht sich somit nicht auf eine bereits eingetragene SE erstrecke. Es gebe zwar auch in Ausnahmefällen die Pflicht zur Nachverhandlung über die Mitbestimmung; diese Fälle seien jedoch in der Richtlinie konkret geregelt. Die Gründung einer arbeitnehmerlosen Holding-SE, die nach der Eintragung zum herrschenden Unternehmen verschiedener Tochtergesellschaften mit Arbeitnehmern werde, sei von diesen Regelungen der SE-Richtlinie nicht erfasst, da alle Ausnahmefälle voraussetzen, dass bei der SE-Gründung ein BVG eingesetzt wurde.

Der EuGH führt außerdem aus, dass die Erwägungsgründe (ErwGr.) 3 sowie 6 bis 8 der Richtlinie und Nr. 21 der Verordnung ebenfalls an die Gründung der SE anknüpfen.

Von ErwGr. 18 der Richtlinie seien zwar auch strukturelle Veränderungen der SE nach der Gründung erfasst; es gebe jedoch keine konkrete Ausformung hiervon im Normtext der Richtlinie.

Auch der historische Kontext spreche gegen eine Nachverhandlungspflicht nach der SE-Gründung. Der europäische Gesetzgeber habe den Zeitpunkt der Verhandlungen über die Mitbestimmung bewusst der Gründung vorgelagert und sei damit einem Hinweis der *Davignon*-Sachverständigengruppe gefolgt. Dieses Sachverständigengremium hatte entscheidenden Einfluss auf die Einführung der SE als Gesellschaftsform europäischen Rechts.<sup>3</sup> Darüber hinaus habe der Rat einen Änderungsvorschlag des Europäischen Parlaments nicht angenommen, der eine Nachverhandlungspflicht bei grundlegenden strukturellen Änderungen nach der Gründung vorsah.

Zu der weiteren Erwägung des BAG, eine Nachverhandlungspflicht auf Art. 11 SE-RL – dem Missbrauchsverbot – zu stützen, führte der EuGH aus, dass dies durchaus möglich sei, sofern die nationale Umsetzungsnorm dies bestimmt und im Einklang mit den unionsrechtlichen Vorschriften stehe. Die Pflicht zur Nachholung des Beteiligungsverfahrens ergebe sich aber nicht schon unmittelbar aus Art. 11 SE-RL.

---

<sup>3</sup> Die „*Davignon*-Gruppe“ wurde eingesetzt, um eine Lösung für das Mitbestimmungsproblem einer möglichen europäischen Gesellschaftsform zu finden. Der „*Davignon*-Bericht“ trug maßgeblich zum Mitbestimmungskompromiss der SE bei, indem die Verhandlung der Mitbestimmung, gemeinsam mit einer Auffangregelung vorgeschlagen wurde. Näheres zum *Davignon*-Bericht siehe bspw. *Mävers*, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, S. 294 ff.

### 3. Kommentar

Der EuGH wendet sich mit dem Urteil gegen die in Deutschland seit Langem bestehende herrschende Meinung, die eine Nachverhandlungspflicht im Fall der Gründung einer arbeitnehmerlosen SE annahm.<sup>4</sup> Hiermit reißt der EuGH eine klaffende Lücke im Mitbestimmungsschutz auf, für deren Schließung nun der nationale Gesetzgeber gefragt ist.

Bis zu einem Beschluss des OLG Düsseldorf am 30.3.2009<sup>5</sup> war höchst umstritten, ob die arbeitnehmerlose SE überhaupt eintragungsfähig ist.<sup>6</sup> Art. 12 Abs. 2 SE-VO legt einen abschließenden Katalog an zueinander im Alternativverhältnis stehenden Tatbestandsvoraussetzungen fest, die für eine Eintragung der SE in das Register vorliegen müssen. Jede der Varianten setzt zumindest die Bildung eines BVG voraus. Das OLG Düsseldorf nahm erstmals an, dass die Arbeitnehmerlosigkeit der SE kein Eintragungshindernis darstelle, aber eine Nachverhandlungspflicht bestehen kann.<sup>7</sup> Um die Mitbestimmung zu schützen, führte das Gericht aus, dass die Verhandlungen über die Mitbestimmung analog § 18 Abs. 3 SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) nachzuverhandeln seien, sobald strukturelle Änderungen in der SE bewirkten, dass Arbeitnehmer\*innen direkt oder indirekt für die SE arbeiteten.<sup>8</sup>

Der EuGH äußerte sich in seinem Urteil nun lediglich zur Nachverhandlungspflicht, die sich jedenfalls nicht aus dem Zusammenspiel der angegebenen Normen ergebe. Teile der Literatur sehen in dem Urteil ebenfalls bestätigt, dass die Eintragung arbeitnehmerloser SEs nun auch vom EuGH gebilligt werde.<sup>9</sup> Tatsächlich befasste sich der EuGH aber nicht mit der Frage, ob eine arbeitnehmerlos gegründete SE ohne die Durchführung des Verhandlungsverfahrens und damit entgegen Art. 12 Abs. 2 SE-VO überhaupt ins Register eingetragen werden kann. Auch wenn der EuGH wie selbstverständlich davon auszugehen scheint, ist dies aufgrund der Schutzrichtung von Richtlinie und Verordnung, die untrennbar miteinander zusammenhängen, nicht ohne Weiteres anzunehmen, da sich hierdurch eine immense Schutzlücke im Mitbestimmungsrecht ergibt.<sup>10</sup>

Darüber hinaus kann das Urteil nur kritisch gesehen werden. Die Argumentation des EuGH stützt sich auf die konkret ausformulierten Ausnahmen von dem Grundsatz, dass die Verhandlungen vor der SE-Gründung stattfinden. Hierbei verkennt der EuGH vor allem die Bedeutung des „Vorher-Nachher-Prinzips“, wie es in ErwGr. 18 der SE-RL ausformuliert ist. Gemäß ErwGr. Nr. 18 Satz 3 SE-RL soll der Mitbestimmungsschutz gerade nicht nur für die neugegründete SE gelten, sondern auch im Falle struktureller Änderungen der bereits gegründeten SE. Entgegen der Auffassung des EuGH handelt es sich beim „Vorher-Nachher-Prinzip“ jedoch nicht um einen bloßen Erwägungsgrund, der in jeder Hinsicht eine konkrete Entsprechung in der Richtlinie benötigt, sondern um ein die gesamte Richtlinie (und darüber hinaus) übergeordnetes Prinzip, dem im Zweifel stets die größtmögliche Geltung verliehen werden muss,

<sup>4</sup> *Jacobs*, in: MüKoAktG 5. Aufl. 2021, § 3 SEBG Rn. 6; *Casper/Schäfer*, ZIP 2007, 653 (654 ff.); *Schubert*, ZESAR 2006, 340 (341); *Reinhard*, RIW 2006, 68 (70); zum Überblick über die Meinungsvielfalt insb. *Forst*, NZG 2009, 687 ff.

<sup>5</sup> OLG Düsseldorf v. 30.03.2009, I-3 Wx 248/08.

<sup>6</sup> Ablehnend hierzu *Blanke*, „Vorrats-SE“ ohne Arbeitnehmerbeteiligung, edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 161, 2005; AG und LG Hamburg, ZIP 2005, 2017 (2018); a. A. *Spitzbart*, RNotZ 2006, 369 (370); *Schubert*, ZESAR 2006, 340 (341).

<sup>7</sup> OLG Düsseldorf v. 30.03.2009, I-3 Wx 248/08, Rn. 47 ff.

<sup>8</sup> OLG Düsseldorf v. 30.03.2009, I-3 Wx 248/08, Rn. 63. Das BAG wählte eine alternative Analogie. Näheres dazu unten, Fn. 15.

<sup>9</sup> *Rudolph/Wickler*, NZA 2024, 889 (890); *Grau/Rasche*, EuGH zum SE-Recht: Beteiligungsverfahren muss grds. nicht nachgeholt werden, [beck-aktuell v. 22.05.2024](#), aufgerufen am 10.07.2024.

<sup>10</sup> Gegen die Möglichkeit der Eintragung der Vorrats-SE *Sick*, in: Düwell BetrVG, 6. Aufl. 2022, Europäische Aktiengesellschaft (SE) und grenzüberschreitende Verschmelzung – SE-Betriebsrat und Arbeitnehmerbeteiligung, Rn. 8; *Blanke*, ZIP 2006, 789; *Nagel*, in: Nagel/Freis/Kleinsorge, 3. Aufl. 2018, GesR SE Rn. 7.

sofern dies nicht explizit dem Willen des Gesetzgebers widerspricht. Dies lässt sich der gesamten Systematik der SE-Richtlinie entnehmen, die im Falle des Nichtzustandekommens einer Beteiligungsvereinbarung eine Auffangregelung für die Mitbestimmung vorsieht, die Ausdruck des „Vorher-Nachher-Prinzips“ ist, vgl. Art. 7 i. V. m. Teil 3 Anhang SE-RL.

Der EuGH betrachtet den Wortlaut der Richtlinie isoliert, obwohl er der Entscheidung voranstellt, dass Richtlinie und Verordnung als Einheit zu sehen sind.<sup>11</sup> Dementsprechend wäre es folgerichtig gewesen, aus dem Zusammenspiel der verschiedenen mitbestimmungsschützenden Normen der Richtlinie und Art. 12 Abs. 2 SE-VO eine Nachverhandlungspflicht im Fall der Eintragung arbeitnehmerloser Gesellschaften abzuleiten. So kommt der EuGH nun zu einem absurden Ergebnis, weil die Notwendigkeit der Nachverhandlung erst dadurch entsteht, dass entgegen dem ausdrücklichen gesetzgeberischen Willen Gesellschaften eingetragen werden, obwohl die Tatbestandsvoraussetzung „Durchführung des Beteiligungsverfahrens“ nach Art. 12 Abs. 2 SE-VO nicht vorliegt.

Das Urteil wirft außerdem eine weitere Problematik auf, die die Anhörungs- und Informationsrechte sowie das Verhältnis von SE-Betriebsrat (SEBR) und Europäischem Betriebsrat (EBR) betrifft. Auch über den SEBR muss das BVG grds. vor SE-Gründung verhandeln. Ein EBR darf gem. Art. 13 Abs. 1 SE-RL nur gebildet werden, wenn das BVG einen Abbruchs- bzw. Nichtverhandlungsbeschluss nach Art. 3 Abs. 6 SE-RL fasst. Ohne die Bildung eines BVG kann jedoch weder verhandelt noch ein Beschluss nach Art. 3 Abs. 6 SE-RL gefasst werden. Lösbar wäre dieses Problem einerseits, indem eine Analogie von Art. 7 Abs. 1 b) SE-RL vorgenommen wird und die ausbleibenden Verhandlungen anstelle des fruchtlosen Ablaufs der Verhandlungen rücken. Damit könnte ein SEBR nach der Auffangregelung des Anhangs Teil 1 und Teil 2 SE-RL gebildet werden. Andererseits wäre auch eine Analogie zur Bildung eines EBR möglich, indem der Beschluss des BVG bei der arbeitnehmerlosen SE als entbehrlich angesehen würde.<sup>12</sup> Ohne diese Korrekturansätze kommt es unweigerlich zu dem abstrusen Ergebnis, dass gerade mit der europäischen Gesellschaft eine europäische Arbeitnehmervertretung gänzlich vermieden werden kann. Das widerspricht dem klaren Willen des Gesetzgebers, verlangt dieser doch, dass Unterrichts- und Anhörungsverfahren in jedem Fall gewährleistet sein müssen, wie es durch die EBR-RL und Art. 13 SE-RL zum Ausdruck kommt und wie es Art. 27 EU-GRC explizit verlangt.

Die Entscheidung lässt jedoch auch einen Lichtblick erkennen. Obgleich nicht auf Art. 11 SE-RL direkt eine Nachverhandlungspflicht gestützt werden kann, so ist es doch möglich, dass die Mitgliedstaaten eine solche in ihren nationalen Umsetzungsgesetzen vorsehen. Der EuGH stellte gleichwohl klar, dass für die Annahme eines Missbrauchsfalls klare Prinzipien existieren. Hieraus lassen sich konkrete Hinweise an den Gesetzgeber ableiten, die Umsetzung von Art. 11 SE-RL anhand dieser anzupassen.

#### 4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Entscheidung dürfte schwerwiegende Folgen für das deutsche Recht haben. Die Zahl der deutschen SEs wächst seit Jahren stetig, doch die Mitbestimmung wächst nicht mit.<sup>13</sup> Im-

<sup>11</sup> EuGH v. 16.05.2024 – C-706/22 – *Konzernbetriebsrat*, Rn. 3.

<sup>12</sup> Sick, jurisPR-ArbR 28/2024 Anm. 2.

<sup>13</sup> Dazu *SE-Datenblatt* Stand 31.12.2021 sowie *SE-Datenblätter ab 2011*; Gieseke/Misterek/Sick, *Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)*, jeweils zuletzt abgerufen am 14.07.2024.

mer mehr Beschäftigten wird ihr demokratisches Mitbestimmungsrecht durch die Verwendung einer SE entzogen oder vorenthalten.<sup>14</sup> Der Koalitionsvertrag der Ampelparteien verspricht indes Abhilfe, will die Regierung doch dafür sorgen, dass es nicht mehr zur Mitbestimmungsvermeidung bei wachsenden SEs kommt.<sup>15</sup> Der Gesetzgeber ist dringend aufgefordert der Ankündigung Taten folgen zu lassen.

Es ist unionsweit üblich, dass arbeitnehmerlose SEs in das Register eingetragen werden, obgleich das Verfahren zur Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen, das Eintragungsvoraussetzung nach Art. 12 Abs. 2 SE-VO ist, nicht durchgeführt wurde. Das BAG und die herrschende Lehre sind sich als Folge dessen aber einig, dass das Beteiligungsverfahren nachzuholen ist, wenn eine sog. Vorrats-SE selbst oder mittelbar über Tochtergesellschaften nach der Eintragung in das Register Arbeitnehmer\*innen beschäftigt. Zwar enthält das die SE-RL umsetzende SEBG dazu keine ausdrückliche Regelung, die in der Literatur vorherrschende Auffassung behilft sich in diesen Fällen jedoch mit § 18 Abs. 3 SEBG analog.<sup>16</sup> Das BAG hingegen präferiert die analoge Anwendung der §§ 4 ff. SEBG.<sup>17</sup> Beide Lösungswege stehen nun nach der vorliegenden EuGH-Entscheidung nicht mehr zur Verfügung.

Dem Gesetzgeber bleibt nunmehr die Möglichkeit, die Regel zum Verfahrensmisbrauch in § 43 SEBG im europarechtlich zulässigen Rahmen zu reformieren und Kriterien zu definieren, die zur Nachholung des Beteiligungsverfahrens führen.<sup>18</sup> Nach der aktuellen Fassung des § 43 SEBG darf eine SE nicht dazu missbraucht werden, den Arbeitnehmer\*innen Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Eine Konkretisierung dessen, wie Fälle eines Missbrauchs aussehen könnten, fehlt im Gesetz bislang, obwohl Art. 11 SE-RL den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumt, im Einklang mit den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften geeignete Maßnahmen zu treffen.<sup>19</sup> Zu beachten ist dabei, dass der Missbrauchsnachweis zum einen eine Gesamtheit objektiver Umstände voraussetzt, und zum anderen muss die Absicht vorliegen, sich einen aus der Regelung resultierenden Vorteil zu verschaffen.

Der Wortlaut *entziehen oder vorenthalten von Beteiligungsrechten* findet sich sowohl in Art. 11 SE-RL als auch in § 43 SEBG, erfasst also neben dem „Wegnehmen“ bestehender, auch das „Versagen“ bzw. „Verweigern“ von Beteiligungsrechten, die noch gar nicht entstanden sein müssen.<sup>20</sup> Damit steht die Vorschrift im vermeintlichen Widerspruch zum „Vorher-Nachher-Prinzip“. Dieses Prinzip dürfte den klaren Wortlaut des Art. 11 SE-RL indes nicht

---

<sup>14</sup> Ende 2022 gab es 87 SEs mit mehr als 2.000 Beschäftigten im Inland, aber nur 19 davon waren paritätisch mitbestimmt, vgl. dazu ausführlich Sick, *Mitbestimmungsreport* Nr. 81, 06/2024; Demgegenüber stehen 209 AGs mit mehr als 2.000 Beschäftigten, die einen nach dem MitbestG paritätisch besetzten Aufsichtsrat haben, vgl. <https://www.mitbestimmung.de/html/starke-arbeitnehmerbank-in-635-197.html>, zuletzt abgerufen am 14.07.2024.

<sup>15</sup> Im Koalitionsvertrag, Mehr Fortschritt wagen, Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, S. 56, heißt es: „Deutschland nimmt bei der Unternehmensmitbestimmung eine weltweit bedeutende Stellung ein. Die bestehenden nationalen Regelungen werden wir bewahren. Missbräuchliche Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts wollen wir verhindern. Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, dass die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt wird, so dass es nicht mehr zur vollständigen Mitbestimmungsvermeidung beim Zuwachs von SE-Gesellschaften kommen kann (Einfriereffekt).“

<sup>16</sup> Für eine analoge Anwendung der §§ 4 ff. SEBG: Sick, a. a. O. Rn. 8; Titze/Buschmann, NZA 2023, 343; Maul, in: KöKo, 3. Aufl. 2020, Art. 3 SE-VO Rn. 29; Oetker, in: Lutter/Hommelhoff/Teichmann, SE-Kommentar, 2. Aufl. 2015, § 1 SEBG Rn. 19; für die analoge Anwendung von § 18 Abs. 3 SEBG: Habersack, in: Drinhausen/Habersack SE-Recht 3. Aufl. 2022, SE-VO Art. 2 Rn. 30; Hohenstatt/Müller-Bonanni, in: Habersack/Drinhausen a. a. O. SEBG § 3 Rn. 11; Jacobs, in: MüKo-AktG 5. Aufl. 2021, SEBG § 3 Rn. 6; Kienast, in: Gaul/Ludwig/Forst, Europäisches Mitbestimmungsrecht § 2 Rn. 63; Schubert, RdA 2012, 146, 154; Forst, RdA 2010, 55, 58; ders., NZG 2009, 687, 690 f.; Casper/Schäfer, ZIP 2007, 653, 658 f.

<sup>17</sup> BAG v.17.05.2022 – 1 ABR 37/20 (A), Rn. 25.

<sup>18</sup> Dazu etwa der Vorschlag von Krause, *Mitbestimmungsreport* Nr. 77, 10/2023.

<sup>19</sup> Vgl. insb. Grohmann, *Mitbestimmungsverletzung* nach § 43 SEBG, 2020, S. 143.

<sup>20</sup> Sagan, EBLR 2010, 15, 22 f.; Grohmann, a. a. O., S. 198 ff.; Krause, a. a. O. S. 20; a.A. Drinhausen/Keinath, BB 2011, 2699, 2701 f.; Rehberg, ZGR 2005, 839, 873 f.; Habersack/Henssler, *Mitbestimmungsrecht*, 4. Aufl. 2018, SEBG, § 43 Rn. 4; m.w.N. Ramcke, die Konkretisierung des Missbrauchsverbots der SE zum Schutz der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, 2015, S. 125 f.

einschränken, handelt es sich doch um eine Ausnahmeregelung im Rang einer Artikelvorschrift. Insbesondere die Annahme, das „Vorenthalten“ sei aufgrund des „Vorher-Nachher-Prinzips“ im Ergebnis allein auf die Beteiligungsrechte innerhalb des SE-Rechts zu reduzieren und somit faktisch dem „Entziehen“ gleichzustellen, ist abzulehnen. Sie verkennt zum einen, dass es sich dabei ausdrücklich um Tatbestandsalternativen handelt, und zum anderen, dass das SE-Recht selbst keine originären Beteiligungsrechte kennt, der Bezugspunkt deshalb stets das jeweilige nationale Mitbestimmungsrecht sein muss.<sup>21</sup> Vor diesem Hintergrund bietet § 43 SEBG einen Rahmen, um noch nicht entstandene Beteiligungsrechte später zur Anwendung zu bringen.

Der nationale Gesetzgeber kann demnach Kriterien entwickeln, die ein „Entziehen“ oder „Vorenthalten“ von Beteiligungsrechten definieren, um als Rechtsfolge eines Verfahrensmissbrauchs die Nachholung des Verhandlungsverfahrens anzuordnen. Wichtig ist dabei, dass die Gesamtheit der objektiven Umstände und also eine vom Zeitpunkt der Aktivierung der SE bis zu ihrer Gründung zurück gerichtete Gesamtbetrachtung vorzunehmen ist. Gerade die zeitlich in engerem Zusammenhang stehenden mehraktigen Vorgehensweisen von Unternehmen, wie im vorliegenden Fall, könnten von der Reform des § 43 SEBG erfasst werden und ein missbräuchliches „Vorenthalten“ oder „Entziehen“ von Beteiligungsrechten darstellen.<sup>22</sup>

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang schließlich § 44 Abs. 8 Börsengesetz. Die mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz vom 14.12.2023 eingefügte Regelung schreibt vor, dass eine Börsenmantelaktiengesellschaft in Form einer SE das Beteiligungsverfahren nach dem SEBG durchzuführen hat, wenn sie nach Durchführung der Zieltransaktion, allein oder mit Tochtergesellschaften, mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>21</sup> Ausführlich dazu *Krause*, a. a. O., S. 20 f., 23; einschränkend *Mader*, Verfahrensmissbrauch, 2014, S. 157 ff.

<sup>22</sup> In diese Richtung auch *Titze/Buschmann*, NZA 2023, 344.

### III. Anmerkung zum EGMR

#### **Entlassung einer Lehrerin wegen in sozialen Medien veröffentlichter Fotos diskriminiert diese aufgrund ihrer sexuellen Orientierung**

##### **– Anmerkung zu EGMR v. 07.05.2024 – Nr. 49014/16 – A.K. / Russland**

von *Yury Varlamov*, ehemaliger Vorsitzender der Russischen unabhängigen Gewerkschaft der Bildungsarbeiter »Uchitel«, Doktorand an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

mit Hinweisen zum deutschen Recht von *Prof. Dr. Claudia Maria Hofmann*, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

Zitiervorschlag: Varlamov/Hofmann, HSI-Report 2/2024, S. 10.

#### 1. Sachverhalt

Die Entscheidung betrifft die Verletzung des Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK) sowie des Diskriminierungsverbots (Art. 14 i.V.m. Art. 8 EMRK) durch die unrechtmäßige Entlassung einer Lehrerin und ihre damit verbundene Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung.

Die Beschwerdeführerin (Bf.) arbeitete drei Jahre lang als Musiklehrerin an einer staatlichen Schule in Russland. Ihr Arbeitsvertrag wurde vom Schuldirektor gekündigt, nachdem ein Dossier eines Vertreters einer Nichtregierungsorganisation von Eltern („Parents of Russia“) über das Privatleben der Bf. und ihre „nicht-traditionelle“ sexuelle Ausrichtung vorgelegt worden war.<sup>1</sup> Das Dossier enthielt Informationen aus den sozialen Netzwerken der Bf., darunter Fotos der Bf. auf Reisen oder Partys sowie Bilder, die sie beim Küssen anderer Frauen zeigen. Enthalten war außerdem ein Bild, auf dem die Bf. der fotografierenden Person den Mittelfinger zeigt. Die Rechtsgrundlage für die Entlassung war ein Artikel des russischen Arbeitsgesetzbuchs, der die Möglichkeit vorsieht, Angestellte, die erzieherische Aufgaben wahrnehmen, zu entlassen, wenn sie eine „unmoralische“ bzw. gegen die guten Sitten verstößende Handlung begehen.

Vor den nationalen Gerichten versuchte die Bf., diese Entscheidungen anzufechten. Sie berief sich dabei auf die Tatsache, dass der Zugang zu ihrer Seite im sozialen Netzwerk beschränkt war, d. h. die Bilder waren nur für Freund\*innen der Bf. nicht für die generelle Öffentlichkeit einsehbar. Außerdem habe sie in der Schule nie über ihre sexuelle Orientierung gesprochen. Während der Verhandlung gab der Staatsanwalt<sup>2</sup> an, dass es keine Beschwerden über die Arbeitsleistung der Bf. gab; er unterstützte jedoch den Arbeitgeber in der Frage ihrer Entlassung.

<sup>1</sup> Im Jahr 2013 verabschiedete Russland ein Gesetz, das positive Äußerungen über „nicht-traditionelle“ sexuelle Beziehungen oder Geschlechtsumwandlungen gegenüber Minderjährigen als Ordnungswidrigkeit einstuft. Im Jahr 2022 wurde dieser Artikel geändert und auch auf Propaganda gegenüber Erwachsenen erweitert (Art. 6.21 des russischen Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten).

<sup>2</sup> Staatsanwält\*innen sind verpflichtet, an der Verhandlung von Arbeitsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Entlassung von Arbeitnehmenden teilzunehmen (Artikel 45 der russischen Zivilprozessordnung).

Das erstinstanzliche Gericht stimmte zu, dass die Grundlage für die Entlassung einer Angestellten, die pädagogische Aufgaben wahrnimmt, in der öffentlichen Zurschaustellung von unmoralischem, unethischem und inakzeptablem privatem Verhalten einer Person wie etwa durch Zurschaustellung anstößiger Gesten und Posen oder in der „Demonstration von unethisch engen gleichgeschlechtlichen Beziehungen im Internet“ liegen kann. Die sexuelle Orientierung der Bf. sei in dieser Hinsicht aber nicht von Bedeutung. Das Berufungsgericht stellte fest, dass die Gesetzgebung keine Definition einer sittenwidrigen Handlung enthält, so dass der Inhalt dieser Handlung vom Arbeitgeber bestimmt wird.<sup>3</sup> Das Gericht betonte in seiner Begründung ebenfalls, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bei ihrer Entlassung nicht aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminierte, sondern sie wegen der Begehung sittenwidriger Handlungen in sozialen Netzwerken entließ. In den nachfolgenden Instanzen blieb die Bf. ebenfalls erfolglos.

## 2. Zuständigkeit und Entscheidungsgründe

Zur Frage seiner Zuständigkeit hielt der EGMR fest, dass die Tatsachen, die zu den mutmaßlichen Verstößen gegen die Konvention führten, vor dem Austritt der Russischen Föderation aus dem Europarat am 16. September 2022 eingetreten sind, der Gerichtshof mithin zuständig sei. In der Sache stellte der EGMR Verstöße gegen Art. 8 EMRK, der das Privat- und Familienleben schützt, und das Diskriminierungsverbot in Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 8 EMRK fest.

In Bezug auf die Verletzung von Art. 8 EMRK befasste sich der EGMR mit dem Widerspruch zwischen den Werten des Privatlebens, zu denen auch intime Momente gehören, die besonders geschützt werden müssen, und der besonderen Rolle der Lehrerin in der Gesellschaft, die mit der Arbeit mit Kindern verbunden ist und ihr zusätzliche Pflichten auferlegt.<sup>4</sup>

Dazu befand der Gerichtshof zunächst, dass der Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK auch in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten eröffnet sei, wenn sie das soziale und berufliche Ansehen einer Person, ihre berufliche Rolle und ihre Karriereaussichten betreffen (Rn. 31). Die Kündigung der Lehrerin stelle im vorliegenden Fall einen Eingriff in die durch Art. 8 EMRK geschützten Rechtspositionen dar.

Im Rahmen der Prüfung einer möglichen Rechtfertigung untersuchte der EGMR vor allem das Prinzip der Verhältnismäßigkeit und stellte eine deutliche Verletzung dieses Prinzips fest. Selbst wenn man die Position der Regierung berücksichtige, dass die sexuelle Orientierung in diesem Fall keine Rolle gespielt habe, sei die Entlassung einer Mitarbeiterin, selbst einer Lehrerin, wegen „der Veröffentlichung von Fotos, die Zuneigung zu Lebenspartnern zeigen, ohne obszön oder sexuell explizit zu sein – offensichtlich und grob unverhältnismäßig zu dem im vorliegenden Fall verfolgten legitimen Ziel“ (Rn. 39). Weniger eingriffsintensive Maßnahmen wie etwa eine Verwarnung oder eine Suspendierung seien hier hingegen nicht einmal in Betracht gezogen worden.

<sup>3</sup> In der Praxis wird auf Anordnung der Arbeitgeber\*innen eine Sonderkommission eingerichtet, die die Handlungen der Arbeitnehmenden aufgrund einer Beschwerde oder einer anderen Handlung untersucht. Die Kommission übernimmt die Rolle eines „quasi-ermittlungsfähigen“ Gremiums und muss die Umstände des Falles prüfen und auf der Grundlage der Ergebnisse ihrer Prüfung eine Empfehlung zur Notwendigkeit einer disziplinarischen Haftung der Arbeitnehmenden oder zum Fehlen einer solchen Notwendigkeit ausarbeiten. Arbeitgeber\*innen sind jedoch in ihrem Handeln nicht an die Empfehlung der Kommission gebunden und die Kommission selbst verfügt über keine Verfahrensgarantien für die Arbeitnehmenden, die die Fairness des Verfahrens gewährleisten würden.

<sup>4</sup> Siehe die Verweise u. a. auf EGMR v. 15.02.2001 – Nr. 42393/98 – *Dahlab v. Switzerland* und EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – *Vogt v. Germany*, Rn. 54-61.

Andere Handlungen der Beschwerdeführerin, wie etwa das Foto mit der Mittelfingergeste, wurden von den nationalen Behörden nicht im Detail analysiert. Folglich fehlte dem Gerichtshof der erforderliche Kontext, um festzustellen, dass diese in einem privaten Rahmen außerhalb von Schulaktivitäten gezeigte Geste allein die Schwere der verhängten Sanktion gerechtfertigt haben könne (Rn. 41).

Hinsichtlich Art. 14 EMRK hat der Gerichtshof wiederholt darauf hingewiesen, dass diese Norm nicht unabhängig anwendbar ist, sondern nur akzessorisch in Verbindung mit anderen Artikeln der Konvention zum Tragen kommt. Gleichzeitig hat die Rechtsprechung des EGMR die sexuelle Orientierung als einen Umstand bezeichnet, der in den Anwendungsbereich von Art. 14 EMRK fällt. Ungleichbehandlungen, die ausschließlich auf der sexuellen Orientierung beruhen, sind konventionsrechtlich nicht zulässig;<sup>5</sup> alle anderen Benachteiligungen, die Fragen der sexuellen Orientierung betreffen, können nur durch „besonders gewichtige Gründe“ gerechtfertigt werden.<sup>6</sup>

Im vorliegenden Fall vertrat der EGMR die Ansicht, dass hier die sexuelle Orientierung der Bf. das zentrale Motiv für die Kündigung war, da die Begründung der Schulbehörde bzw. der Gerichte sich wiederholt auf die Darstellung „lesbischer Inhalte“, „unethisch enger gleichgeschlechtlicher Beziehungen“ oder „nicht-traditioneller sexueller Orientierung“ in den Fotos beziehen würde (Rn. 43).

Der Gerichtshof gab an, dass er den Argumenten der nationalen Behörden nicht zustimmte, und betonte, dass die sexuelle Orientierung nicht nur die Orientierung selbst, sondern auch ihre privaten und öffentlichen Äußerungen umfasse, die zusammen unter den Schutz der Konvention fielen. Insbesondere das Posten von Fotos von Zuneigung für Lebenspartner\*innen in sozialen Medien sei eine gängige Praxis. Die feindselige Reaktion auf solche Fotos wurde gerade durch die Orientierung der Bf. verursacht. In der Akte gab es keine Beweise dafür, dass etwas anderes als die sexuelle Orientierung als Entlassungsgrund angesehen wurde. Infolgedessen entschied der Gerichtshof, dass der Eingriff ausschließlich auf Erwägungen zur sexuellen Orientierung beruhe. Dies verletze Art. 14 EMRK i.V.m. Art. 8 EMRK (Rn. 46).

Der EGMR sprach der Bf. Lohn für einen Zeitraum von 12 Monaten statt der von ihr beantragten 40 Monate zu, und zwar in Höhe von 6.500 € für den materiellen Schaden, 10.000 € für den immateriellen Schaden sowie 6.000 € für Kosten und Auslagen.<sup>7</sup>

### 3. Kommentar

In Bezug auf den Schutz der sexuellen Orientierung einer Person trägt diese Entscheidung zur noch immer bestehenden Kontroverse in der Rechtsprechung des EGMR hinsichtlich der Anwendung von Art. 14 EMRK in Fällen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei. Die zunehmend vorherrschende Ansicht besteht darin, in Fällen, in denen es um unterschiedliche Behandlung aufgrund der sexuellen Orientierung geht, einen Verstoß gegen Art. 14 der Konvention festzustellen und damit anzuerkennen, dass Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung in den Anwendungsbereich von Art. 14 der Konvention fällt.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> EGMR v. 14.01.2020 – Nr. 41288/15 – *Beizaras u. Levickas*.

<sup>6</sup> EGMR v. 07.11.2013 – Nrn. 29381/09 und 32684/09 – *Vallianatos and Others v. Greece*, Rn. 76-77.

<sup>7</sup> Die Russische Föderation hat sich geweigert, die Entscheidungen des EGMR, die nach dem 15.03.2022 in Kraft getreten sind, umzusetzen. Siehe den Text der Gesetzesänderungen: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206110028?index=4&rangeSize=1>, abgerufen am 19.04.2024.

<sup>8</sup> EGMR v. 21.12.1999 – Nr. 33290/96 – *Salgueiro da Silva Mouta v Portugal*, Rn. 28.

Gleichzeitig reicht ein Verstoß gegen Art. 14 EMRK nicht aus; er muss zwangsläufig mit einem Verstoß gegen andere Artikel der Konvention einhergehen. Anders als Art. 1 des Protokolls 12 zur EMRK, der Diskriminierung jeglicher Art als solche verbietet, hat Art. 14 der Konvention laut dem Gerichtshof nur eine ergänzende Wirkung auf andere Artikel der Konvention.

Leider wurde das Protokoll Nr. 12 zur EMRK von vielen Ländern des Europarats nicht ratifiziert, darunter auch von Russland, als es noch Mitglied der Organisation war.

In der Vergangenheit waren die Entscheidungen des Gerichtshofs von einem anderen Ansatz in Bezug auf die Frage der sexuellen Orientierung als Grund für eine Verletzung von Art. 14 der Konvention geprägt. Dieser Ansatz des Gerichtshofs war Gegenstand erheblicher Kritik. Er tauchte erstmals 1981 auf, als der Gerichtshof in einem Fall, in dem es um das Verbot gleichgeschlechtlicher sexueller Handlungen in Nordirland ging, erstmals das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung anerkannte.<sup>9</sup> Die Anwendung von Art. 14 EMRK wurde jedoch vollständig von der Anwendung anderer Artikel der Konvention abhängig gemacht, und, was noch wichtiger ist, es wurde darauf hingewiesen, dass die Anwendung von Art. 14 auf solche Fälle nicht in Betracht gezogen werden müsse, es sei denn, *„eine klare Ungleichbehandlung bei der Wahrnehmung des betreffenden Rechts ist ein grundlegender Aspekt des Falls.“*<sup>10</sup>

Erst im Jahr 1997 begannen zunächst die Europäische Menschenrechtskommission und später auch der Gerichtshof darauf hinzuweisen, dass die sexuelle Orientierung in Verbindung mit Verstößen nach Art. 8 unter Art. 14 der Konvention fallen könne.<sup>11</sup>

Ab dem Jahr 2003 stellte der Gerichtshof regelmäßig Verstöße gegen Art. 14 der Konvention fest.<sup>12</sup> Wie *Paul Johnson* erwähnt: *„Seit 2003 hat der Gerichtshof in Fällen, in denen es um Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ging, regelmäßig einen Verstoß gegen Artikel 14 EMRK festgestellt. In den meisten dieser Fälle wurde ein Verstoß gegen Artikel 14 EMRK in Verbindung mit Artikel 8 EMRK festgestellt.“*<sup>13</sup>

Trotz gewisser Verbesserungen der Situation ist festzustellen, dass sich der Gerichtshof in einigen Fällen weiterhin weigert, eine Einschätzung hinsichtlich der Verletzung von Art. 14 EMRK abzugeben. Manchmal wird dies zum Diskussionsthema zwischen den Richter\*innen der Großen Kammer.<sup>14</sup> Angesichts dieser anhaltenden Zurückhaltung des EGMR, Verstöße gegen Art. 14 EMRK in Fällen von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung zu berücksichtigen, ist es positiv zu vermerken, dass die Richter\*innen im vorliegenden Fall, in dem dieser Aspekt als recht bedeutsam angesehen wurde, einen Verstoß gegen diesen Artikel anerkannten.

Um das Vorliegen einer Diskriminierung gem. Art. 14 EMRK festzustellen, wendet der Gerichtshof ein zweistufiges Verfahren an. Zunächst wird festgestellt ob eine Person im Vergleich zu Personen in vergleichbaren Situationen als solche unterschiedlich behandelt

---

<sup>9</sup> EGMR v. 22.10.1981 – Nr. 7525/76 – *Dudgeon v the United Kingdom*.

<sup>10</sup> EGMR v. 22.10.1981 – Nr. 7525/76 – *Dudgeon v the United Kingdom*, Rn. 67.

<sup>11</sup> Siehe die Verweise u.a. auf EGMR v. 21.05.1996 – Nr. 25186/94 – *Sutherland v the United Kingdom* und EGMR v. 21.12.1999 – Nr. 33290/96 – *Salgueiro da Silva Mouta v Portugal*.

<sup>12</sup> Siehe die Verweise u.a. auf EGMR v. 09.01.2003 – Nr. 45330/99 – *S.L. v Austria*, Rn. 28 und EGMR v. 09.01.2003 – Nrn. 39392/98 und 39829/98 – *L. and V. v Austria*, Rn. 35.

<sup>13</sup> *Johnson*, Sexual orientation discrimination and Article 14 of the European Convention of Human Rights: the problematic approach of the European Court of Human Rights, 2023.

<sup>14</sup> EGMR v. 17.01.2023 – Nrn. 40792/10, 30538/14 und 43439/14 – *Fedotova and Others v Russia* und *Partly Dissenting Opinion of Judge Pavli, Joined by Judge Motoc*.

wurde.<sup>15</sup> Zweitens prüft der Gerichtshof, ob objektive oder vernünftige Gründe für die unterschiedliche Behandlung vorliegen: ob mit der Behandlung ein legitimes Ziel verfolgt wird und ob ein angemessenes Verhältnis zwischen den gewählten Mitteln und dem Ziel besteht.<sup>16</sup>

Bei der Analyse der Verhältnismäßigkeit und Rechtfertigung der Beschränkungen im vorliegenden Fall verglich der EGMR die Bf. zu Recht mit anderen Menschen heterosexueller Orientierung, bei denen ähnliche Handlungen wie die der Bf. keine großen Reaktionen hervorrufen würden. Der Gerichtshof setzt dem öffentlichen Ausdruck der sexuellen Orientierung in einer demokratischen Gesellschaft im Allgemeinen recht breite Grenzen. So vertrat der EGMR die Auffassung, dass es nicht nur zulässig sei, seine Homosexualität öffentlich zu zeigen und auszudrücken, beispielsweise in Form von Demonstrationen,<sup>17</sup> sondern dass der Staat auch für die Sicherheit der Teilnehmenden verantwortlich sei.<sup>18</sup> Darüber hinaus wurde das russische Gesetz zum Verbot „homosexueller Propaganda“ gegenüber Minderjährigen, das indirekt zu einem der Gründe für die Kündigung der Bf. wurde, vom EGMR geprüft und für diskriminierend befunden.<sup>19</sup>

In dieser Entscheidung ist der Gerichtshof jedoch zu seinem Ansatz zurückgekehrt, dass Lehrer\*innen besondere Verantwortungen und Pflichten haben, die ihre persönlichen Freiheiten, einschließlich der Meinungsfreiheit, einschränken können. Der Ansatz des EGMR in diesem Bereich ist, dass Lehrer\*innen einen besonderen Einfluss auf die Psyche von Minderjährigen haben und als Vorbilder fungieren. Aus diesem Grund sollten sie einer besonderen Berufsethik folgen, die ihrem Verhalten spezifische Beschränkungen auferlegen kann. Darüber hinaus umfasst dies sowohl die Handlungen der Lehrer\*innen direkt in der Schule während der Arbeitszeit als auch außerhalb der Schule im Privatleben oder bei politischen Aktivitäten.<sup>20</sup>

So können Lehrer\*innen in ihrem Recht, in der Schule öffentlich religiöse Ansichten zu äußern, eingeschränkt sein, wenn der Grundsatz der Säkularität gilt.<sup>21</sup> Umgekehrt kann eine Lehrperson mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen, wenn sie an einer religiösen Schule arbeitet und gegen bestimmte religiöse Normen der betreffenden Konfession verstößt.<sup>22</sup> Solche Einschränkungen müssen jedoch durch die öffentliche Moral und die Funktion der Lehrenden gerechtfertigt sein. So können Lehrer\*innen beispielsweise nicht aufgrund ihres besonderen Status in ihrer Teilnahme an der Gewerkschaftsarbeit eingeschränkt werden.<sup>23</sup> Im vorliegenden Fall gab der Gerichtshof an, dass er seine Ansichten zur besonderen Rolle von Lehrer\*innen in der Gesellschaft berücksichtigt habe, legte jedoch keine detaillierte Analyse der Anwendbarkeit seiner Standards auf die Fakten vor. Daraus folgt, dass der öffentliche Ausdruck der sexuellen Orientierung in Form von Fotos, die keine „unmoralischen“ Konnotationen enthalten, nicht auf dieser Grundlage Beschränkungen unterworfen werden kann.

Es bleibt besorgniserregend, dass der EGMR weder zu dem Artikel des russischen Arbeitsgesetzbuchs selbst, der die Entlassung wegen Begehung einer unmoralischen Handlung vorsieht, noch zu dem in diesem Fall angewandten Verfahren Stellung genommen hat. Obwohl die Möglichkeit, eine Lehrperson wegen Begehung einer unmoralischen Handlung zu entlassen, angesichts der Position des EGMR zu den besonderen Pflichten der Lehrperson

---

<sup>15</sup> EGMR v. 04.03.2014 – Nr. 7552/09 – *Church of Jesus Christ of Latter-Day Saints v the United Kingdom*, Rn. 27-28.

<sup>16</sup> EGMR v. 30.06.2016 – Nr. 51362/09 – *Taddeucci and McCall v Italy*, Rn. 91-93.

<sup>17</sup> EGMR v. 21.10.2010 – Nrn. 4916/07, 25924/08 und 14599/09 – *Alekseyev v. Russia*.

<sup>18</sup> EGMR v. 12.05.2015 – Nr. 73235/12 – *Idetoba and Others v. Georgia*, Rn. 97-100.

<sup>19</sup> EGMR v. 20.06.2017 – Nrn. 67667/09, 44092/12 und 56717/12 – *Bayev and Others v. Russia*.

<sup>20</sup> EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – *Vogt v. Germany*.

<sup>21</sup> EGMR v. 15.02.2001 – Nr. 42393/98 – *Dahlab v. Switzerland*; EGMR v. 24.01.2006 – Nr. 65500/01 – *Kurtulmuş v. Turkey*.

<sup>22</sup> EGMR v. 12.06.2014 – Nr. 56030/07 – *Fernández Martínez v. Spain*.

<sup>23</sup> EGMR v. 25.09.2012 – Nr. 20641/05 – *Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası v. Turkey*.

und ihrer Rolle als moralische Autorität für Minderjährige wahrscheinlich akzeptabel ist, bleibt das Problem bestehen, dass die Gesetzgebung keine Definition des Begriffs der unmoralischen Handlung enthält. Die insofern fehlenden Konturen und Grenzen des Begriffs und die sich daraus ergebenden Schwierigkeiten bei der Rechtsanwendung thematisiert der Gerichtshof nicht. In der Praxis führt das zur Entlassung von Lehrer\*innen wegen Fotos in Badeanzügen, Teilnahme an Schwimmwettbewerben, Alkoholkonsum in Cafés und Restaurants, Konten in sozialen Netzwerken und schließlich einfach wegen Gewerkschaftsarbeit oder infolge eines persönlichen Konflikts mit der Schulleitung.<sup>24</sup>

Da es keine rechtlichen Grenzen des materiellen Rechts gibt, die die Herangehensweise mancher Arbeitgebenden einschränken könnten, verschärfen die in dieser Rechtssache angewendeten Verfahrensregeln das Problem. Obwohl das Verfahren formal eine vermeintlich unabhängige Bewertung des Inhalts der Handlungen der Arbeitnehmer\*innen durch die oben erwähnte Kommission<sup>25</sup> beinhaltet, geschieht dies in der Praxis nicht. Die Kommission wird vollständig durch die Arbeitgeberseite gebildet. Sie kann aus allen Mitarbeitenden der Organisation bestehen, auch aus Nicht-Lehrenden. Beispielsweise können die ethischen Handlungen von Sportlehrer\*innen, bei denen es wichtig ist, Expert\*innen für die Methodik und die Grenzen akzeptabler Handlungen zu sein, von Hauptbuchhalter\*innen, Personalspezialist\*innen oder Sekretär\*innen bewertet werden. Die Lehrer\*innen selbst oder Gewerkschaftsvertreter\*innen dürfen möglicherweise überhaupt nicht in einer solchen Kommission mitarbeiten, oder sie erfahren erst nach Abschluss aller Verfahren von der Sitzung. Somit hat die Arbeitgeberseite die vollständige Kontrolle sowohl über die Gründe, aus denen der Arbeitnehmende entlassen wird, als auch über das Verfahren. Dies schafft eine Rechtsgrundlage für unbegrenzten Missbrauch seitens der Arbeitgebenden. Die Lehrer\*innen befinden sich in einer Situation völliger Abhängigkeit von der Schulleitung.

#### 4. Bedeutung für das deutsche Recht

In der föderativ geprägten deutschen Bildungslandschaft gibt es zwar manche Unterschiede in den jeweiligen Schulgesetzen und Dienstordnungen der Länder; ferner gelten teils unterschiedliche Regelwerke für verbeamtete und angestellte Lehrer\*innen. Inhaltlich verläuft die Ausgestaltung jedoch vielfach parallel. Zu den gemeinsamen Grundlinien, die hier von Bedeutung sind, zählen der in den entsprechenden Regelungen zum Ausdruck kommende Gedanke einer pädagogischen Verantwortung der Lehrenden gegenüber ihren Schüler\*innen<sup>26</sup> ebenso wie einer gewissen Verpflichtung der Lehrenden zu einem ihrem Status angemessenen Verhalten<sup>27</sup>.

Hinsichtlich dieser Verpflichtung sind zwar innerdienstliche und außerdienstliche Kontexte zu unterscheiden. Jedoch gilt auch im privaten Bereich eine Pflicht zu gesetzestreuem Verhalten und zur Wahrung der „guten Sitten“.<sup>28</sup> Was zu diesen ungeschriebenen Regeln, die dem „Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden“<sup>29</sup> entsprechen, gehört, ist sich wandelnden gesellschaftlichen Vorstellungen unterworfen. D. h., hier besteht ein Einfallstor für der

<sup>24</sup> RIA Novosti, Von Fotos bis Striptease. Lehrer\*innen werden wegen ihres Privatlebens und unmoralischer Handlungen verfolgt: <https://ria.ru/20190214/1550749252.html>, abgerufen am 19.04.2024; Kommersant, Keine Moral im Arbeitsgesetzbuch gefunden: <https://www.kommersant.ru/doc/3867775>, abgerufen am 19.04.2024.

<sup>25</sup> Siehe Fn. 3.

<sup>26</sup> Vgl. exemplarisch Art. 59 Abs. 1 BayEUG; § 38 Abs. 6 SchG BW; § 86 HSchG; § 59 Abs. 1 BremSchulG.

<sup>27</sup> Vgl. etwa für verbeamtete Lehrer\*innen § 34 BeamtStG.

<sup>28</sup> Metzler-Müller, in: PdK Bu C-17, § 34 BeamtStG 4.2.

<sup>29</sup> RGZ 48, 114 (124); zur historischen Entwicklung der „Anstandsformel“ s. Sack, NJW 1985, 761.

Veränderung unterworfenen moralischen Wertungen. Dazu stellte das Bundesverwaltungsgericht im Jahr 2020 fest: „Der gesellschaftliche Wandlungsprozess hat sich in den mehr als 30 Jahren seither fortgesetzt. Vom Beamten wird außerdienstlich kein wesentlich anderes Sozialverhalten erwartet als vom Durchschnittsbürger.“<sup>30</sup> Außerdienstliches Fehlverhalten, wie § 34 Abs. 1 S. 2 BeamtStG für Konstellationen der Verbeamtung zum Ausdruck bringt, ist daher daran zu messen, ob es „nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in einer für ihr Amt bedeutsamen Weise zu beeinträchtigen.“<sup>31</sup> Fälle, die die deutsche Rechtsprechung in jüngerer Zeit zu behandeln hatte, betrafen z.B. durch einen Lehrer online veröffentlichte Texte, in denen er islamkritische bzw. rassistische Inhalte verbreitete und die pandemiebedingte Impfkampagne mit nationalsozialistischen Verbrechen gleichsetzte<sup>32</sup> oder eine Lehrerin, die in der Öffentlichkeit Inhalte der Reichsbürgerbewegung aktiv und mit Indoktrinierungsabsicht verbreitete<sup>33</sup>. In beiden Fällen war der Maßstab, an dem das außerdienstliche Verhalten gemessen wurde, das erforderliche Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung. D.h., der Maßstab ist im Vergleich zu den oben geschilderten Konstellationen in Russland hoch und berücksichtigt die Rechte der Lehrer\*innen bei privaten Handlungen.

Der dem Urteil des EGMR im Verfahren *A. K. / Russland* zugrunde liegende Sachverhalt ist im Zusammenhang mit der systematischen und strukturellen Diskriminierung von Menschen in Russland aufgrund ihrer sexuellen Orientierung zu betrachten.<sup>34</sup> Die Entscheidung unterstreicht die Notwendigkeit, Begriffe wie „unmoralisch“ oder „sittenwidrig“ im Lichte individueller menschen- bzw. grundrechtlich geschützter Rechtspositionen auszulegen. Sie zeigt auch, wie wichtig gerade der Schutz dieser Rechtspositionen im Mehrebenensystem ist, wenn im nationalen Kontext die Räume hierfür schwinden.

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>30</sup> BVerwGE 112, 19 (26).

<sup>31</sup> Für angestellte Lehrer\*innen sind entsprechende Pflichten § 3 TV-L sowie den jeweiligen Dienstordnungen zu entnehmen.

<sup>32</sup> OVG Münster v. 07.02.2024 – 6 B 1209/23.

<sup>33</sup> VGH München (16a. Senat) v. 15.11.2023 – 16a D 22.509.

<sup>34</sup> Zur Chronologie über die repressiven Maßnahmen siehe *Petzold, Russland-Analysen Nr. 440*, abgerufen am 10.07.2024.

## IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von  
Dr. Ernesto Klengel, Antonia Seeland und Dr. Amélie Sutterer-Kipping

### 1. Allgemeine Fragen

#### **Urteile/Beschlüsse**

##### **Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 08.05.2024 – C-75/22 – Tschechische Republik**

**Rechtsvorschriften:** Art. 3 Abs. 1 Buchst. g und h, Art. 51 Abs. 1 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

**Schlagworte:** Anerkennung von Berufsqualifikationen – Verpflichtung der Mitgliedstaaten, Vorkehrungen für die Anerkennung von Berufsqualifikationen zu treffen – Anpassungslehrgang – Berufsbezeichnung als Tierärztin/Tierarzt und Architektin/Architekt im Aufnahmestaat – verwaltungsverfahrensrechtliche Bestimmung für die Berufsanerkennung im Aufnahmestaat

**Kernaussagen:** Die Mitgliedstaaten müssen es den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats ermöglichen, die Rechtsstellung der Personen festzulegen, die einen Anpassungslehrgang absolvieren oder sich auf eine Eignungsprüfung vorbereiten möchten. Den Behörden des Aufnahmemitgliedstaats muss eine Frist von einem Monat bleiben, um den Eingang des Antrags auf Anerkennung von Berufsqualifikationen zu bestätigen und den Antragsteller\*innen gegebenenfalls mitzuteilen, welche Unterlagen fehlen.

##### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 16.05.2024 – C-706/22 – Konzernbetriebsrat**

**Rechtsvorschriften:** Art. 12 Abs. 2 VO (EG) Nr. 2157/2001 über das Statut der SE; Art. 3 bis 7 Richtlinie 2001/86/EG

**Schlagworte:** Societas Europaea (SE) – Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen – Durchführung des Verhandlungsverfahrens zur Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen – arbeitnehmerlos gegründete und eingetragene SE, die die Muttergesellschaft von Arbeitnehmer\*innen beschäftigenden Tochtergesellschaften geworden ist – Verpflichtung zur Nachholung des Verhandlungsverfahrens – Rechtsmissbrauch

**Kernaussagen:** Wenn eine Holding-SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung gegründet wird, weil sie im Zeitpunkt der Gründung keine Arbeitnehmer\*innen beschäftigt, später aber herrschendes Unternehmen von Arbeitnehmer\*innen beschäftigenden Tochtergesellschaften wird, so hat dies nicht zwingend zur Folge, dass Verhandlungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen später nachgeholt werden müssen. Eine Pflicht zur Nachholung kann sich aber bei missbräuchlichen Konstellationen ergeben.

**Erläuterungen:** Siehe oben, Anm. von *Langbein/Gieseke*, HSI-Report 2/2024, S. 4.

## **Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 16.05.2024 – C-405/23 – Touristic Aviation Services**

**Rechtsvorschriften:** Art. 5 Abs. 3 Verordnung (EG) Nr. 261/2004 über Ausgleichs- und Unterstützungsleistungen im Fall der Nichtbeförderung und bei Annullierung oder großer Verspätung von Flügen

**Schlagworte:** Ausgleichsleistungen für Fluggäste bei großer Verspätung von Flügen – Befreiung von der Zahlungspflicht – außergewöhnliche Umstände – Personalmangel beim Flughafenbetreiber

**Kernaussagen:** Bei einem Mangel an Personal bei dem für die Gepäckverladung in die Flugzeuge verantwortlichen Flughafenbetreiber kann es sich um einen „außergewöhnlichen Umstand“ i.S.d. Vorschrift handeln, der das Luftfahrtunternehmen von der Pflicht zur Zahlung einer Ausgleichsleistung befreit. Das Luftfahrtunternehmen muss jedoch nachweisen, dass sich dieser Umstand auch dann nicht hätte vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären und dass es Vorbeugungsmaßnahmen ergriffen hat.

**Erläuterungen:** Die Gepäckverladung wird an deutschen Flughäfen zumeist vom Flughafenbetreiber organisiert, auch wenn das Luftfahrtunternehmen nach deutschem Recht diese Tätigkeit selbst durchführen können. Personalmangel bei dem für die Gepäckverladung verantwortlichen Flughafenbetreiber kann, so der EuGH, ein „außergewöhnlicher Umstand“ sein, der vom Luftfahrtunternehmen nicht beherrschbar ist und von der Pflicht zu Ausgleichszahlungen an die Fluggäste entbindet. Dazu darf das Unternehmen tatsächlich keine Kontrolle über den Betreiber ausüben können. Das Luftfahrtunternehmen muss nachweisen, dass alle zumutbaren Maßnahmen zur Vorbeugung und Behebung des Personalmangels ergriffen wurden. Eine solche Maßnahme kann die Inanspruchnahme anderer Dienstleister sein.

Die Entscheidung gibt auch Anlass, über die Konsequenzen von streikbedingten Flugausfällen nachzudenken. Dann nämlich braucht das Luftfahrtunternehmen Ausgleichszahlungen nur bei internen Ursachen leisten, also wenn das eigene Personal streikt.<sup>1</sup> Streiken „Externe“, z.B. von Lots\*innen, ist es von den Zahlungen befreit, was erhebliche Rückwirkungen auf den Druck hat, der vom Streik ausgeht. Die vorliegende Entscheidung verweist darauf, dass die Fluggesellschaft auch bei Streiks „Externer“ die Obliegenheit hat, Maßnahmen zu ergreifen hat, um Flugausfälle zu verhüten.

## **Urteil des Gerichtshofs (Fünfte Kammer) vom 20.06.2024 – C-540/22 – Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid**

**Rechtsvorschriften:** Art. 56 und 57 AEUV

**Schlagworte:** Entsendung von Drittstaatsangehörigen – Aufenthaltserlaubnis im Aufnahmemitgliedstaat – Dienstleistungsfreiheit – Gültigkeitsdauer der ausgestellten Aufenthaltserlaubnisse – Gebühren für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis

**Kernaussagen:** 1. Drittstaatsangehörigen Arbeitnehmer\*innen, die von einem in einem Mitgliedstaat ansässigen Dienstleistungserbringer in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, steht kein aus der Dienstleistungsfreiheit des Entsendeunternehmens „abgeleitetes Aufenthaltsrecht“ im Aufnahmestaat zu.

2. Für Entsendungen, die über drei Monate hinausgehen, kann das Entsendeunternehmen nach dem Recht des Aufnahmestaats verpflichtet sein, eine Aufenthaltserlaubnis für jede\*n

---

<sup>1</sup> EuGH v. 23.03.2021 – C-28/20 – [Airhelp](#).

drittstaatsangehörige\*n Arbeitnehmer\*in einzuholen, die Dienstleistung vor deren Beginn bei den Behörden des Aufnahmestaats zu melden und ihnen die Aufenthaltserlaubnisse im Herkunftsstaat sowie ihren Arbeitsvertrag zu übermitteln.

3. Die Dauer dieser Aufenthaltserlaubnis kann nach dem innerstaatlichen Recht mit einer Frist versehen werden, die kürzer ist als die Dauer, für die die Dienstleistung im Aufnahmestaat voraussichtlich erbracht wird. Sie kann auch auf die Dauer der Arbeitserlaubnis im Herkunftsstaat begrenzt werden

4. Die Gebühren, die für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis erhoben werden, können höher sein als die Gebühren, die im Fall der Beantragung durch Unionsbürger\*innen anfallen, sofern diese Gebühren annähernd den für die Bearbeitung anfallenden Verwaltungskosten entsprechen.

**Erläuterungen:** Die Entsendung von drittstaatenangehörigen Beschäftigten ist ein Geschäftsmodell, das auf den unterschiedlichen Sozialniveaus sowie den unterschiedlichen Anforderungen an die Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen in den EU-Mitgliedstaaten basiert. Entsandte Drittstaatler\*innen gehören zu den vulnerabelsten Beschäftigtengruppen, ihr rechtlicher Status ist komplex und die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Standards unzureichend.<sup>2</sup> Der vorliegende Rechtsstreit behandelt einige grundlegende Rechtsfragen dieser Konstellation.

Ein slowakisches Verleihunternehmen überlässt Beschäftigte mit ukrainischer Staatsangehörigkeit, die über eine Aufenthaltserlaubnis in der Slowakei verfügen, einem Unternehmen in den Niederlanden. Im vorliegenden Fall sollte die Dauer der Entsendung die Grenze von 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen übersteigen, weshalb nach niederländischem Recht eine eigene Aufenthaltserlaubnis erforderlich war. Je Erlaubnis fielen Gebühren von ca. 300 € an. Die Gültigkeitsdauer der Aufenthaltserlaubnis wurde auf die Dauer der in der Slowakei ausgestellten Papiere beschränkt. Sie lief damit ursprünglich vor Ende der Dienstleistung aus, ist aber später rechtzeitig verlängert worden.

Die Kläger waren der Auffassung, dass aufgrund der slowakischen Aufenthaltserlaubnis keine eigene Aufenthaltserlaubnis in den Niederlanden erforderlich sei, zumal die niederländischen Behörden über die für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis erforderlichen Daten bereits aufgrund einer vorgeschriebenen Meldung verfügten. Außerdem sei es unzulässig, die Dauer der Erlaubnis auf einen Zeitraum, der geringer ist als die Dienstleistung, zu beschränken. Zudem seien die Gebühren zu hoch.

Der Gerichtshof verwirft die Annahme, dass es für entsandte Drittstaatsangehörige ein Aufenthaltsrecht im Einsatzstaat gäbe, das sich aus der Dienstleistungsfreiheit des Entsendeunternehmens ableitete. Die EntsendeRL 96/71 sowie die DienstleistungsRL 2006/123 seien nicht auf Entsendekonstellationen unter Beteiligung von Drittstaatenangehörigen anwendbar. Aufgrund von Art. 1 Abs. 2 der VO 1030/2002 über die einheitliche Gestaltung des Aufenthaltstitels für Drittstaatenangehörige gelte ferner der in einem Mitgliedstaat einem Drittstaatsangehörigen erteilte Aufenthaltstitel nur in diesem Land und zudem gem. Art. 3 Abs. 2 lit. e) nicht im Fall der Entsendung. Aus Art. 21 des Schengener Durchführungsübereinkommens (SDÜ) wiederum ergibt sich, dass Drittstaatler\*innen sich für max. 90 Tage innerhalb von 180 Tagen frei im Hoheitsgebiet eines anderen Staats bewegen dürfen.<sup>3</sup> Die aufenthaltsrechtlichen Anforderungen für darüber hinaus gehende Aufenthalte von Drittstaatsangehörigen seien hingegen nicht harmonisiert und obliegen den Mitgliedstaaten. Grenzen für die Befugnis der Mitgliedstaaten, eine Aufenthaltserlaubnis zu fordern, setze damit allein die

---

<sup>2</sup> Siehe auch Bericht der Kommission über die Anwendung und Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 v. 30.5.2024 – COM(2024) 320 final unter 4., auch zum rechtspolitischen Handlungsbedarf.

<sup>3</sup> So EuGH v. 07.03.2017 – C-638/16 PPU – X und X, Rn. 44.

Dienstleistungsfreiheit.<sup>4</sup> Der Gerichtshof bezieht sich an dieser Stelle auf die Grundfreiheiten-Dogmatik und postuliert, dass auch unterschiedslos auf inländische und ausländische Unternehmen angewandte Maßnahmen die Dienstleistungsfreiheit beschränken, sofern diese Anforderungen von denen abweichen, denen die Entsendeunternehmen bereits im Herkunftsland unterliegen, obwohl sie dasselbe Ziel verfolgen.

Von den zur Rechtfertigung der Beschränkung von der niederländischen Regierung vorgebrachten Gründen erkennt der EuGH vorliegend zwei an. (1.) Die Ziele, den eigenen Arbeitsmarkt zu schützen und zu kontrollieren, dass der Dienstleistungserbringer den angegebenen Zweck verfolgt, würden im niederländischen Rechtssystem nicht in kohärenter Weise verfolgt. (2.) Für die niederländische Regelung sprächen jedoch die Interessen der entsandten Beschäftigten, ein rechtssicheres Ausweisdokument zu erhalten, und das Interesse der niederländischen Behörden, Kontrollen mittels des Dokuments zu vereinfachen sowie zu kontrollieren, dass die/der entsandte Arbeitnehmer\*in keine Gefahr für die öffentliche Ordnung darstellt. Damit sei die Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit durch die vorliegende Regelung gerechtfertigt.

Auch die begrenzte Gültigkeitsdauer der Erlaubnis im Aufnahmestaat sei zu akzeptieren – Auswirkungen auf die Dienstleistungsfreiheit seien zu ungewiss. Hinsichtlich der Höhe der Gebühren sei zu berücksichtigen, ob diese im Verhältnis zum Verwaltungsaufwand stünden. Daraus, dass die Gebühren für Unionsbürger\*innen deutlich geringer ausfielen, ergebe sich zwar nicht ihre Unzulässigkeit. Allerdings sei es ein Indiz für die Unverhältnismäßigkeit der Gebühren, wenn der Verwaltungsaufwand bei Drittstaatsangehörigen nicht höher ist als bei Unionsbürger\*innen.

Das Ergebnis des EuGH ist juristisch vertretbar. Offenbar rückt er in Anbetracht der neu in Kraft getretenen Richtlinien von früheren Entscheidungen ab, wonach es unverhältnismäßig ist, im Einsatzstaat eine Aufenthaltserlaubnis zu verlangen.<sup>5</sup> Die sehr umfangreiche Urteilsbegründung zeigt jedoch einmal mehr, dass der Ansatz, über die Dienstleistungsfreiheit des Entsendeunternehmens die auf dem Tisch liegenden sozialpolitischen Themen nicht adäquat abzubilden vermag. Immerhin arbeiten und leben drittstaatsangehörige Beschäftigte regelmäßig in prekären Bedingungen und die Frage ihres Aufenthaltsrechts, ihrer Arbeitserlaubnis und ihrer Arbeitsbedingungen ist von großer migrations- und sozialpolitischer Brisanz. Die Frage, wie diese Situation wirksam verbessert werden kann, wird über den grundfreiheitlichen Ansatz nur am Rande juristisch relevant. Andererseits wirkt die Annahme, dass es im Interesse der Beschäftigten liegt, im Aufnahmestaat eine Aufenthaltserlaubnis einzuholen, zumindest auf dem ersten Blick eher befremdlich. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit bleibt in dem Urteil ausgeblendet, wohl weil die Beschäftigten keinen Zugang zum Arbeitsmarkt erstreben.<sup>6</sup>

## **Schlussanträge**

### **Schlussanträge des Generalanwalts Rantos vom 11.04.2024 – C-792/22 – Energotehnica**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 Abs. 1 und 2, Art. 5 ArbeitsschutzrahmenRL 89/391/EWG

**Schlagnworte:** Sicherheit und Gesundheitsschutz – Tod einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers – Effektivität des Unionsrechts – Bindungswirkung des verwaltungsgerichtlichen Urteils für ein Strafverfahren

---

<sup>4</sup> EuGH v. 21.09.2006 – C-168/04 – Kommission/Österreich, Rn. 59 und 60.

<sup>5</sup> Hierzu noch EuGH v. 09.08.1994 – C-43/93 – Van-der-Elst; v. 19.01.2006 – C-244/04 – Kommission/Deutschland.

<sup>6</sup> Klaus, ZAR 2014, 148.

**Kernaussagen:** Ein verwaltungsgerichtliches Urteil kann mit Bindungswirkung für ein Strafverfahren feststellen, dass kein „Arbeitsunfall“ vorliegt. Das Strafgericht ist dann daran gehindert, gegen die für den Arbeitsort verantwortlichen Arbeitnehmer\*innen und die/den Arbeitgeber\*in strafrechtliche oder zivilrechtliche Sanktionen zu verhängen. Allerdings gebietet es der Grundsatz der Effektivität des Unionsrechts, dass mögliche Nebenkläger\*innen die Möglichkeit haben müssen, Beweise für die Einstufung dieses Ereignisses als „Arbeitsunfall“ vorzutragen.

### **Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 30.04.2024 – C-650/22 – FIFA**

**Rechtsvorschriften:** Art. 17 und 9 des Reglements bezüglich Statuts und Transfer von Spielern der FIFA; Art. 45 und 101 AEUV

**Schlagnworte:** Berufsfußballspieler\*innen – FIFA-Reglement bezüglich Status und Transfer – gesamtschuldnerische Haftung der Spieler\*innen und des neuen Vereins – Verbot der Ausstellung der für den Transfer der Spieler\*innen zu diesem anderen Verein erforderlichen Bescheinigung

**Kernaussagen:** Eine Regelung, die vorsieht, dass Spieler\*innen und der neue Verein für die Zahlung der Entschädigung wegen Vertragsauflösung ohne triftigen Grund an den ehemaligen Verein gesamtschuldnerisch haften, ist mit der in Art. 45 AEUV verankerten Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht vereinbar, es sei denn, es kann nachgewiesen werden, dass der neue Verein nicht an der Auflösung des Vertrags der Spielerin bzw. des Spielers beteiligt war.

Ferner muss ein Fußballverband den internationalen Freigabebeschein grds. auch dann ausstellen, wenn zwischen dem ehemaligen Verein und der Spielerin bzw. dem Spieler ein Rechtsstreit besteht.

**Erläuterungen:** In dem hiesigen Fall sind zunächst die Besonderheiten des Fußballs hervorzuheben. Zu den Aufgaben der FIFA gehört u.a. auch der Erlass und die Durchsetzung von Vorschriften und Bestimmungen des Fußballes, wie etwa zum Status und Transfer von Spieler\*innen. Seine Mitglieder sind die in jedem Land verantwortlichen Nationalverbände, darunter auch der Königliche Belgische Fußballverband (nachfolgend URBSFA), die ihrerseits dazu verpflichtet sind, jederzeit die Regelungen und Entscheidungen der FIFA einzuhalten und entsprechend umzusetzen (Art. 14 FIFA-Statuten).

2013 schloss der Berufsfußballspieler *Lassana Diarra* mit dem russischen Club *FC Lokomotive Moskau* einen befristeten Arbeitsvertrag auf vier Jahre, welchen der Club jedoch ein Jahr später wieder auflöste. Der Club beantragte daraufhin bei der zuständigen Kammer der FIFA eine Entschädigung wegen Vertragsverletzung. Haben Berufsspieler\*innen eine Entschädigung zu zahlen, gelten nach den Regelungen der FIFA für sie und den neuen Club sowohl eine Kollektiv- als auch eine Einzelhaftung (Art. 17 Abs. 2). Im Falle der Nichteinhaltung ist auch mit sportlichen Sanktionen zu rechnen (Art. 17 Abs. 4). Ferner darf der ehemalige Club keine internationalen Freigabebeschein ausstellen, falls zwischen ihm und den Spieler\*innen eine Vertragsstreitigkeit besteht. Vor diesem Hintergrund hat die Cour d'appel de Mons (Berufungsgericht Mons) den EuGH ersucht. Nach dem Generalanwalt *Szpunar* können sich die Regeln der FIFA für die Vertragsbeziehungen zwischen Spieler\*innen und Fußballclubs als mit den unionsrechtlichen Vorschriften über den Wettbewerb und die Freizügigkeit als unvereinbar erweisen. Der Generalanwalt kommt in seinen Schlussanträgen zu dem Ergebnis, dass hinsichtlich der in Art. 45 AEUV verankerten Arbeitnehmerfreizügigkeit keine Zweifel am restriktiven Charakter des FIFA Reglements bestehen. Die Mithaftung sei so ausgestaltet, dass sie Fußballclubs aus Furcht vor einem finanziellen Risiko davon abhielten, Spieler\*innen zu verpflichten. Die potenziellen Sanktionen gegen die Clubs könnten ebenfalls

Fußballclubs davor abschrecken und damit Spieler\*innen daran hindern, ihren Beruf bei einem Fußballclub in einem anderen Mitgliedstaat auszuüben. In Bezug auf die Wettbewerbsregeln kommt *Spunzar* zu dem Ergebnis, dass die Regeln der FIFA schon ihrem Wesen nach für Spieler\*innen die Möglichkeit des Vereinswechsels und damit umgekehrt für neue Clubs die Möglichkeit der Verpflichtung von Spieler\*innen einschränkten und damit zwangsläufig den Wettbewerb zwischen den Fußballclubs beeinträchtigen würden.

Die Beschränkungen der Freizügigkeit durch die Regeln zur gesamtschuldnerischen Haftung könnten nur dann gerechtfertigt sein, wenn von ihrer Anwendung abgesehen werden könne, sofern der neue Fußballclub nachgewiesenermaßen nicht an der vorzeitigen und ungerechtfertigten Auflösung des Vertrags beteiligt gewesen sei, so *Spunzar*. Die Regeln für die Ausstellung des internationalen Freigabebescheins könnten ebenfalls gerechtfertigt sein, wenn zugleich wirksame einstweilige Maßnahmen in einem Fall ergriffen werden könnten, in dem lediglich behauptet werde, dass Spieler\*innen Bedingungen des Vertrags nicht eingehalten haben, was zu dessen Auflösung durch den Club geführt habe. Desgleichen könnten die Wettbewerbsbeschränkungen nur dann gerechtfertigt sein, wenn sie zur Verfolgung eines oder mehrerer Ziele erforderlich und notwendig seien.

### **Schlussanträge des Generalwanwalts *Sánchez-Bordona* vom 13.06.2024 – C-242/23 – *Tecno*\*37**

**Rechtsvorschriften:** Art. 25 Abs. 1 DienstleistungsRL 2006/123/EG; Art. 59 Abs. 3 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

**Schlagworte:** An Immobilienmakler\*innen gerichtetes Verbot, als Hausverwalter\*innen unternehmerisch tätig zu sein

**Kernaussagen:** Ein vorbeugendes und allgemeines Verbot, die Berufe der Immobilienmaklerin/des Immobilienmaklers und der Wohnungseigentumsverwalterin/des Wohnungseigentumsverwalters gleichzeitig auszuüben ist mit der Dienstleistungsfreiheit nicht zu vereinbaren. Ein solches Verbot ist aber unionsrechtskonform, soweit es darauf gerichtet ist, Interessenkonflikte zu verhindern, die sich ergeben, wenn die vermittelte Immobilie im Miteigentum der Person steht, die mit ihrer Verwaltung betraut wurde.

### **Schlussanträge des Generalanwalts *Sánchez-Bordona* vom 13.06.2024 – C-368/23 – *Fautromb***

**Rechtsvorschriften:** Art. 22 und 52 RL 2006/43/EG über Abschlussprüfungen von Jahresabschlüssen; Art. 25 DienstleistungsRL 2006/123/EG

**Schlagworte:** An Abschlussprüfer\*innen gerichtetes Verbot, andere gewerbliche Tätigkeiten auszuüben

**Kernaussagen:** Das Vorabentscheidungsverfahren ist unzulässig. Hilfsweise ist darauf zu erkennen, dass es Abschlussprüfer\*innen grds. nicht untersagt werden darf, selbst oder über eine zwischengeschaltete Person andere gewerbliche Tätigkeiten auszuüben als Nebentätigkeiten zum Beruf der Wirtschaftsprüferin/des Wirtschaftsprüfers.

### ***Neu anhängige Verfahren***

### **Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale civile di Padova (Italien) vom 14.08.2023, eingegangen am 28.08.2023 – C-543/23 – *Gnattai***

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

**Schlagworte:** Lehrkräfte – Befristung – Begriff „vergleichbarer Dauerbeschäftigter“ – Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn – öffentliches Auswahlverfahren

**Erläuterungen:** Der EuGH wird um die Beantwortung folgender Fragen ersucht:

1. Dürfen befristet Beschäftigte an sog. gleichgestellten Schulen (*scuole paritarie*) gegenüber den Dauerbeschäftigten des italienischen Ministeriums für Bildung und Leistung in Bezug auf die Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn nur deshalb benachteiligt werden, weil sie kein öffentliches Auswahlverfahren bestanden oder an einer rechtlich anerkannten gleichgestellten Schule unterrichtet haben?
2. Dürfen zu Zwecken der Besoldung bei der Wiederherstellung der beruflichen Laufbahn nur solche Lehrtätigkeiten zu berücksichtigen werden, die im Dienst dieses Ministeriums oder weiterer näher bezeichneter Schulen geleistet wurden, sodass befristet beschäftigte Lehrkräfte an den gleichgestellten Schulen benachteiligt werden?
3. Ist im Fall der Unvereinbarkeit der innerstaatlichen Rechtsvorschriften die das entgegengesetzte innerstaatliche Recht unangewendet zu lassen?

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Riigikohus (Estland) vom 22.03.2024, eingegangen am 12.03.2024 – C-219/24 – Tallinna linn**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 Abs. 3 und Anhang VII Nrn. 1 und 2 der RL 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen die Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe

**Schlagworte:** Arbeitsschutz – Gefährdung – Impfpflicht

**Erläuterungen:** Können Arbeitgeber\*innen aufgrund des Umgangs mit gefährlichen biologischen Stoffen Beschäftigten eine Impfung vorschreiben?

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Bayerischen Anwaltsgerichtshofs vom 05.03.2022, eingegangen am 09.05.2023 – C-295/23 – Halmer Rechtsanwalts-gesellschaft**

**Rechtsvorschriften:** Art. 63 Abs. 1 AEUV

**Schlagworte:** Rechtsanwaltszulassung – Rechtsanwalts-gesellschaft

**Erläuterungen:** Widerspricht es der Kapitalverkehrsfreiheit oder einer anderen Grundfreiheit, wenn die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft zu entziehen ist, sofern eine Person in eine Rechtsanwalts-gesellschaft aufgenommen wird, die die Voraussetzungen nicht entspricht?

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio di Stato (Italien) vom 09.05.2024, eingegangen am 10.05.2024 – C-345/24 – AGCOM**

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

**Schlagworte:** Paketzustelldienste – Informationspflichten über Arbeitsbedingungen und Verträge mit Unternehmen – nicht grenzüberschreitende Zustelldienste

**Erläuterungen:** Dürfen die nationalen Regulierungsbehörden auch den Anbieter\*innen nicht grenzüberschreitender Zustelldienste in allgemeiner Weise Informationspflichten auferlegen? Welche Grenzen haben solche Informationspflichten, auch in Hinblick auf Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit?

[→ zurück zur Übersicht](#)

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 20.06.2024 – C-367/23 – Artemis security**

**Rechtsvorschriften:** Art. 9 Abs. 1 Buchst. a ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Unentgeltliche Untersuchung des Gesundheitszustandes von Nachtarbeiter\*innen – Kausalität zwischen unterlassener Untersuchung und erfahrenem Nachteil als Voraussetzung für eine Entschädigung

**Kernaussagen:** Der Entschädigungsanspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers wegen eines Verstoßes der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegen die Pflicht zur verstärkten medizinischen Überwachung bei Nachtarbeit kann vom Nachweis der Kausalität abhängig gemacht werden.

**Erläuterungen:** Dass die Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit gem. Art. 6 der ArbeitszeitRL zu einem Schadensersatzanspruch der Beschäftigten führt, ohne dass es nötig wäre, darüber hinaus das Vorliegen eines spezifischen Nachteils nachzuweisen, hatte der EuGH bereits in der Rs. *Fuß* vom 14.10.2010<sup>7</sup> entschieden. Gleichwohl sind diese Erwägungen, so der EuGH nun, auf die Verpflichtungen zur ärztlichen Überwachung bei Nachtarbeit gem. Art. 9 Abs. 1 Buchst. a der ArbeitszeitRL nicht übertragbar. Der EuGH verweist dabei auf die Erwägungsgründe der ArbeitszeitRL. Während es im ErwGr. 5 heiße, dass alle Arbeitnehmer\*innen „*angemessene Ruhezeiten [erhalten] sollten*“, und in den ErwGr. 7 und 9 ausgeführt werde, dass „*Untersuchungen zeigen, dass... lange Nachtarbeitszeiträume für die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen nachteilig sind*“ und „*die Dauer der Nachtarbeit einzuschränken [ist]*“, werde im ErwGr. 9 festgestellt, dass Nachtarbeiter\*innen vor Aufnahme der Arbeit – danach regelmäßig – Anspruch auf eine „*unentgeltliche Untersuchung ihres Gesundheitszustands*“ haben und, „*wenn sie gesundheitliche Schwierigkeiten haben, soweit jeweils möglich*“ auf eine für sie geeignete Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden müssen.

Dies steht letztlich auch im Einklang mit dem Zweck der Maßnahmen zur Untersuchung des Gesundheitszustands, nämlich sicherzustellen, dass Arbeitnehmer\*innen in der Lage sind und bleiben, eine solche mit spezifischen Gesundheitsrisiken verbundene Arbeit zu verrichten, und dass eine etwaige Krankheit rechtzeitig diagnostiziert sowie ihre Behandlung sichergestellt und ihr Fortschreiten verhindert wird, insb. indem Arbeitnehmer\*innen auf eine Arbeitsstelle mit Tagarbeit versetzt werden. Anders als bei der Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit in Art. 6 der ArbeitszeitRL, deren Missachtung für sich genommen zu einem Schaden der betroffenen Arbeitnehmer\*innen führt, da ihre Gesundheit aufgrund des Verlusts der ihm zustehenden Ruhezeit beeinträchtigt wird, führe das Fehlen einer ärztlichen Untersuchung nicht zwangsläufig zu einer Gesundheitsbeeinträchtigung und damit auch nicht unweigerlich zu einem erstattungsfähigen Schaden der Arbeitnehmer\*innen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

<sup>7</sup> EuGH v. 14.10.2010 – C-243/09 – *Fuß*; Rn. 53, dazu [HSI-Report 3/2023](#), S. 22.

#### *Urteile/Beschlüsse*

##### **Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 27.06.2024 – C-41/23 – Peigli**

**Rechtsvorschriften:** § 4, 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 99/70/EG); Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

**Schlagworte:** Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – ehrenamtliche sowie hauptamtliche Richter\*innen und Staatsanwält\*innen – Maßnahmen zur Ahndung des missbräuchlichen Einsatzes befristeter Arbeitsverträge – bezahlter Jahresurlaub

**Kernaussagen:** 1. Ehrenamtliche Richter\*innen und Staatsanwält\*innen dürfen nicht von Entschädigungen während der Gerichtsferien sowie von Leistungen des gesetzlichen Sozialversicherungsschutzes ausgeschlossen werden, die hauptamtlichen Richter\*innen und Staatsanwält\*innen zustehen.

2. Aufeinanderfolgende Verlängerungen der Arbeitsverhältnisse von ehrenamtlichen Richter\*innen und Staatsanwält\*innen bedürfen im Hinblick auf eine Beschränkung des Rechtsmissbrauchs wirksamer und abschreckender Sanktionen.

##### **Urteil des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 13.06.2024 – verb. Rs. C-331/22 und C-332/22 – DG**

**Rechtsvorschriften:** § 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 99/70/EG)

**Schlagworte:** Befristete Arbeitsverträge im öffentlichen Sektor – Interimsbeamt\*innen – aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse

**Kernaussagen:** Eine Befristungskette in der öffentlichen Verwaltung kann nach innerstaatlichem Recht als missbräuchlich eingestuft werden, wenn sie daraus resultiert, dass die Behörde die im innerstaatlichen Recht vorgesehenen Fristen zur Besetzung einer freien Stelle nicht einhält und mit den befristeten Arbeitsverhältnissen ein ständiger und dauerhafter Arbeitskräftebedarf gedeckt wird. In Hinblick auf die Sanktion gegen einen solchen Rechtsmissbrauch ist es in der Regel nicht hinreichend, wenn eine finanzielle Entschädigung lediglich Arbeitnehmer\*innen, die erfolglos am Bewerbungsverfahren teilnehmen, zusteht.

#### *Neu anhängige Verfahren*

##### **Vorabentscheidungsersuchen der Corte d'appello di Firenze (Italien) vom 08.01.2024, eingegangen am 26.03.2024 – C-226/24 und C-212/24 – Barbavi u.a.**

**Rechtsvorschriften:** § 4 Abs. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 99/70/EG)

**Schlagworte:** Diskriminierungsverbot – befristete Beschäftigung – pauschale tageweise oder minutengenaue Abrechnung der Arbeitszeit – Sozialversicherungsbeiträge

**Erläuterungen:** In Rede steht eine tarifvertragliche Regelung, wonach befristet beschäftigte Arbeitnehmer\*innen in der Landwirtschaft entsprechend der täglich tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden vergütet werden, während für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer\*innen pro Arbeitstag pauschal für sechs Stunden und 30 Minuten vergütet werden.

### **Vorabentscheidungsersuchen des Corte di Appello di L'Aquila (Italien) vom 04.04.2024, eingegangen am 09.04.2024 – C-253/24 – Pelavi**

**Rechtsvorschriften:** Art. 31 und 47 EU-GRC; Art. 7 ArbeitszeitRL 2003/88/EG; § 4 und 5 Nr. 1 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 99/70/EG)

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

**Erläuterungen:** Das italienische Gericht legt dem EuGH die Frage vor, ob ehrenamtliche Richter\*innen, die als „Arbeitnehmer\*innen“ einzustufen sind, ihren Anspruch auf bezahlten Urlaub hinsichtlich des Zeitraums vor ihrer Bestätigung verlieren und ob eine Entschädigung eine hinreichende Maßnahme zum Schutz vor Rechtsmissbrauch darstellt, wobei die betreffenden Richter\*innen auf alle zuvor entstandenen Ansprüche verzichten müssen.

### **Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale di Lecce (Italien) vom 16.04.2024 – C-268/24 – Lalfi**

**Rechtsvorschriften:** § 4 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 99/70/EG)

**Schlagworte:** Lehrkräfte – Fort- und Weiterbildung – Ausschluss von befristeten Beschäftigten von einem Zuschuss – Vergleichbarkeit von befristeten und unbefristeten Lehrkräften

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 4. Datenschutz

### ***Schlussanträge***

### **Schlussanträge des Generalanwalts Pikmäe vom 11.04.2024 – C-768/21 – Land Hessen**

**Rechtsvorschriften:** Art. 57 Abs. 1 Buchst. a und f, Art. 58 Abs. 2 Buchst. a bis j i.V.m. Art. 77 Abs. 1 DSGVO (EU) 2016/679

**Schlagworte:** Datenschutzverstoß durch Arbeitnehmer\*in – Abhilfe durch Disziplinarmaßnahmen – Verpflichtung der Aufsichtsbehörde zum Erlass weiterer Maßnahmen

**Kernaussagen:** Ein geringfügiger Datenschutzverstoß einer Mitarbeiterin kann auch durch vom verantwortlichen Unternehmen selbst ergriffene Maßnahmen wie Disziplinarmaßnahmen behoben werden. Diese müssen aber geeignet und erforderlich sein. Zusätzliche Abhilfemaßnahmen der Aufsichtsbehörde sind hingegen erforderlich, wenn der Schutz der Rechte der betroffenen Person nicht durch andere Mittel gewährleistet werden kann. Die Beurteilung richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.

Ein subjektives Recht auf Einschreiten der Aufsichtsbehörde steht der betroffenen Person nur zu, wenn das Ermessen der Behörde zum Erlass der Maßnahme auf Null reduziert hat. Eine Geldbuße als eine besonders strenge Abhilfemaßnahme darf nur dann ergriffen werden, wenn die Umstände es in einem konkreten Fall erfordern.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 5. Gleichbehandlung

### **Urteile/Beschlüsse**

#### **Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 16.05.2024 – C-673/22 – INSS**

**Rechtsvorschriften:** Art. 5 Abs. 8 ElternurlaubsRL

**Schlagworte:** Gleichbehandlung von Alleinerziehenden – Vergleichbarkeit von Elternurlaub und Mutterschaftsurlaub

**Kernaussage:** Das Vorabentscheidungsersuchen ist unzulässig, da es sich auf eine Rechtsfrage zum Elternurlaub bezieht, im zugrunde liegenden Sachverhalt es sich aber um Mutterschaftsurlaub handelt.

#### **Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 27.06.2024 – C-284/23 – Haus Jacobus**

**Rechtsvorschriften:** Art. 10 und 12 RL 92/85/EWG zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen

**Schlagworte:** Kündigungsschutz für Schwangere, die nach der Kündigung von der Schwangerschaft erfahren – Frist von zwei Wochen auf Zulassung der verspäteten Klage – Anspruch auf effektiven gerichtlichen Rechtsschutz

**Kernaussage:** Die Frist von zwei Wochen für den Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage ist zu kurz, sofern diese Verfahrensmodalitäten die Umsetzung der Rechte übermäßig erschweren, die Art. 10 der RL 92/85/EWG schwangeren Arbeitnehmerinnen vermittelt.

**Erläuterungen:** Das Urteil stärkt den Kündigungsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen in Deutschland.

Nach § 17 MuSchG besteht Kündigungsschutz für Schwangere, sofern den Arbeitgeber\*innen die Schwangerschaft bekannt war oder sie diesen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird oder wenn die *„Überschreitung dieser Frist auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird“*. Die Schwangere, die von der Schwangerschaft erfährt, muss dies ihrer Arbeitgeberin/ihrer Arbeitgeber also „unverzüglich“ mitteilen.

Dabei bleibt es aber nicht. Die Mitteilung der Schwangerschaft an die/den Arbeitgeber\*in begründet den besonderen Kündigungsschutz der Schwangeren. Um diesen geltend zu machen, muss die Schwangere dann aber Kündigungsschutzklage erheben, anderenfalls ist die Kündigung gem. § 7 KSchG als wirksam anzusehen. Die hierfür geltende Dreiwochenfrist des § 4 KSchG wird häufig aber abgelaufen sein, wenn die Arbeitnehmerin von der Schwangerschaft erfährt. Allerdings ist die Unkenntnis der Schwangerschaft „aus einem nicht zu vertretenden Grund“ als Hindernis anzusehen, die Klage innerhalb von drei Wochen zu erheben (§ 5 Abs. 1 S. 2 KSchG), sodass die Klage noch eingereicht werden kann. Hierfür hat die Arbeitnehmerin eine Frist von zwei Wochen nach Beseitigung des Hindernisses, also ab dem Zeitpunkt, an dem sie von der Schwangerschaft Kenntnis erlangt hat, einzuhalten.

Der EuGH hält diese Frist für zu kurz, was vor dem Hintergrund der Entscheidung *Pontin* wenig überraschend ist.<sup>8</sup> Innerhalb von zwei Wochen sei es sehr schwierig, eine Rechtsberatung einzuholen und die Klage sowie den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage einzureichen. Außerdem verkürze die Zweiwochenfrist die Zeitspanne für die Klageerhebung für Frauen, die von ihrer Schwangerschaft nicht wissen, erheblich um eine Woche. Hinzu komme, dass der Fristbeginn nach § 5 Abs. 3 KSchG „nicht völlig eindeutig“ zu sein scheine. Schließlich habe die Schwangere der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber ja die Schwangerschaft bereits mitteilen müssen (§ 17 Abs. 1 S. 2 MuSchG), was dem Argument der Rechtssicherheit aus Sicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers sein Gewicht nehme: Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann schließlich damit rechnen, dass die Beschäftigte sich auf ihren besonderen Kündigungsschutz beruft.

Die Frage nach dem Anwendungsvorrang des Unionsrechts ist dem Gerichtshof vom vorliegenden ArbG Mainz nicht gestellt worden. Er ergibt sich unproblematisch aus Art. 47 EU-GRC, da Art. 12 der RL 92/85/EWG das Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsbehelf konkretisiert, der unmittelbar anwendbar ist<sup>9</sup>. Darüber hinaus steht natürlich die Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in Rede. Die Zweiwochenfrist des § 5 Abs. 3 KSchG ist in dieser Konstellation daher unanwendbar.

## **Schlussanträge**

### **Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 06.06.2024 – C-314/23 – Air Nost-rum**

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

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

**Kernaussagen:** Eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts kann vorliegen, wenn die Anwendung zweier gesonderter Tarifverträge, die mit unterschiedlichen Gewerkschaftsvertretungen ausgehandelt worden sind, dazu führt, dass eine Fluggesellschaft dem mehrheitlich aus Frauen bestehenden Flugkabinenpersonal ein geringeres Tagegeld zahlt als dem mehrheitlich aus Männern bestehenden technischen Flugpersonal.

**Erläuterungen:** In dem hiesigen Fall musste sich der Generalanwalt die Frage stellen, ob die Autonomie der Sozialpartner allein ein hinreichender Grund für die sachliche Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung sein kann oder ob die Unterschiede in der Höhe der Tagegelder zweier Gruppen von Arbeitnehmer\*innen vielmehr durch andere objektive Faktoren, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt werden müssen. Der Generalanwalt ist zunächst der Ansicht, dass die Autonomie der Sozialpartner im Kontext der GleichbehandlungsRL allein nicht ausreicht, um eine Ungleichbehandlung wie die im vorliegenden Fall in Rede stehende sachlich zu rechtfertigen.

Würde man die Autonomie der Sozialpartner als einzigen sachlichen Rechtfertigungsgrund für eine Diskriminierung wie die vorliegende akzeptieren, würde dies, so der Generalanwalt, darauf hinauslaufen, dass sich Arbeitgeber\*innen der Beachtung des grundlegenden Prinzips der Gleichbehandlung leicht durch getrennte Verhandlungen entziehen könnten. Maßgeblich sei vielmehr, ob Unterschiede zwischen den Tagegeldern der beiden betroffenen

<sup>8</sup> EuGH v. 29.10.2009 – C-63/08 – *Pontin*; Hier ist es um eine Ausschlussfrist von 15 Tagen gegangen, so bereits *Nebe*, EuZA 2010, 383, 394 f.; ErfK-*Schlachter*, § 17 MuSchG, Rn. 19; vgl. *Gallner*, in: KR-Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzrecht, § 17 MuSchG, 13. Aufl., 2022, Rn. 214.

<sup>9</sup> EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – *K.L.*, siehe hierzu *Klengel/Schlachter* sowie *Gruber-Risak*, HSI-Report 1/2024, S. 4 ff.

Gruppen bestehen und ob diese Unterschiede auf objektive Faktoren zurückgehen, die unabhängig von einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind.

Anders gewendet können sich demnach Arbeitgeber\*innen nicht auf einen Verweis auf zwei gesonderte Tarifverhandlungen beschränken, sondern haben konkret nachzuweisen, dass die Prioritäten jeder Gruppe unterschiedlich waren, dass sie wirklich und unabhängig voneinander verhandelt worden sind und dass die Parteien tatsächlich entsprechend ihren jeweiligen Prioritäten verhandelt haben, indem sie auf bestimmte Aspekte bestanden und sich bei anderen flexibel gezeigt haben, um eine Vereinbarung zu erzielen, die den Interessen beider Parteien Rechnung trägt.<sup>10</sup>

### ***Neu anhängige Verfahren***

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts (Deutschland) vom 01.02.2024, eingegangen am 12.04.2024 – C-258/24 – Katholische Schwangerschaftsberatung**

**Rechtsvorschriften:** Art. 4 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 10 Abs. 1 und Art. 21 Abs. 1 EU-GRC

**Schlagnworte:** Kündigung wegen Kirchenaustritts – katholische Schwangerschaftsberatungsstelle – Diskriminierung wegen Religion

**Erläuterungen:** Nachdem ein vor dem EuGH anhängiges Verfahren<sup>11</sup> zur Kündigung einer Hebamme wegen Kirchenaustritts durch Anerkenntnis der Arbeitgeberin gegenstandslos geworden ist, legte das BAG nun erneut einen „Kirchenaustritt-Fall“ vor. Fälle zum Nebenarbeitsrecht der Kirchen sind von einer gewissen Brisanz und Spannung geprägt. Der EuGH<sup>12</sup> schob der deutschen Regelung des § 9 Abs. 1 Alt. 1 AGG in ihrer maßgeblich durch die vom Bundesverfassungsgericht geprägten Auslegung im Lichte des deutschen Verfassungsrechts<sup>13</sup>, wonach berufliche Anforderungen an kirchliche Beschäftigte allein unter Verweis auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, gerechtfertigt werden können, ohne aber auf die Art der Tätigkeit oder deren Umstände abzustellen, einen Riegel vor.<sup>14</sup>

Im nun vorliegenden Fall trat die Mitarbeiterin einer katholischen Schwangerschaftsberatungsstelle während ihrer Elternzeit aus der Kirche aus. Die Arbeitgeberin beruft sich auf Art. 5 i.V.m. Art. 4 Grundordnung des kirchlichen Dienstes, erachtet den Austritt als schwerwiegenden Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten und kündigt ihr nach Ende der Elternzeit.

Das BAG hegt Zweifel an der Vereinbarkeit mit Unionsrecht, da zum einen die Arbeitgeberin die bei ihr auszuübenden Tätigkeiten grds. nicht von der Zugehörigkeit zu einer bestimmten verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft abhängig macht. Einzig der Austritt aus der katholischen Kirche steht der (Weiter-)Beschäftigung entgegen. Zum anderen lasse allein der Kirchenaustritt keine Rückschlüsse auf die ordnungsgemäße und dem Ethos der katholischen Kirche folgende Erfüllung der Anforderungen der Tätigkeit oder dem loyalen Verhalten gegenüber der Arbeitgeberin – als mögliche Rechtfertigungsgründe nach Art. 4 Abs. 2 GleichbehandlungsrahmenRL – zu.

---

<sup>10</sup> *Ittner/Schaich*, ZESAR 1/2024, 22 ff.

<sup>11</sup> Az.: C-360/22 – Kirchliches Krankenhaus; s. [HSI-Report 4/2022](#), S. 34f.

<sup>12</sup> V. 17.04.2018 – C-414/16 – [Egenberger](#) und nachfolgend BAG v. 25.10.2018 – 8 AZR 501/14; Verfassungsbeschwerde anhängig unter dem Az. 2 BvR 934/19.

<sup>13</sup> BVerfG v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703/83; v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/12.

<sup>14</sup> Ausführlicher *Stein*, Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht im Arbeitsrecht und seine Grenzen, [HSI-Schriftenreihe Band 47](#), S. 89 ff.

Das BAG schließt jedoch eine Rechtfertigung der Ungleichbehandlung dann nicht gänzlich aus, wenn der Ethos der Kirche eine objektiv vorgegebene Tätigkeitsanforderung i.S.v. Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsrahmenRL ist. Diese Objektivität könnte sich vor allem aus der geschützten Autonomie der Kirchen ergeben (Art. 17 AEUV und Art. 10 EU-GRC).

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 6. Insolvenz

### *Urteile/Beschlüsse*

#### **Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 08.05.2024 – C-20/23 – Instituto da Seguranga Social u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 23 Abs. 4 Restrukturierungs- und InsolvenzRL (EU) 2019/1023

**Schlagworte:** Justizielle Zusammenarbeit in Zivilsachen – Insolvenzverfahren – Antrag auf Entschuldung – Ausschluss von Schulden bei der Finanzverwaltung und der Sozialversicherung – Erforderlichkeit einer Rechtfertigung

**Kernaussagen:** Steuer- und Sozialversicherungsforderungen können von der Restschuldbefreiung im Rahmen des Insolvenzverfahrens ausgenommen werden, obwohl sie in Art. 23 Abs. 4 Restrukturierungs- und InsolvenzRL nicht aufgeführt sind, sofern dies im nationalen Recht ausreichend gerechtfertigt ist.

**Erläuterungen:** Der Kläger wurde im Oktober 2022 im Rahmen eines Insolvenzverfahrens nach portugiesischem Recht von seiner Restschuld befreit. Die Steuer- und Sozialversicherungsforderungen waren hiervon jedoch ausgenommen. Gegen diese Ausnahme wendet sich der Kläger. Art. 23 Abs. 4 der Restrukturierungs- und InsolvenzRL enthält zwar eine Liste, in der Ausnahmefälle von der Restschuldbefreiung enthalten sind, Steuer- und Sozialversicherungsschulden sind hiervon aber nicht umfasst. Der Gerichtshof hat nun anerkannt, dass diese Liste nicht abschließend ist. Dafür spreche schon der Wortlaut, da die Liste mit der Formulierung „etwa im Fall von“ eingeleitet wird.

Der EU-Gesetzgeber habe jedoch zum Ausdruck gebracht, dass entsprechende Ausnahmen hinreichend gerechtfertigt sein müssen.<sup>15</sup> Als Rechtfertigungsgrund zählt auch das Bedürfnis, den Finanzbedarf des Staates und anderer öffentlicher Einrichtungen zu decken, Einkommen und den Wohlstand fair zu verteilen, die Förderung der sozialen Gerechtigkeit und der Chancengleichheit wie auch die erforderlichen Korrekturen von ökonomischen Ungleichheiten. Diese Rechtfertigung muss nicht ausdrücklich aus dem Rechtsakt, mit dem die Richtlinie umgesetzt wird, hervorgehen.

Der Gerichtshof stellt außerdem fest: Ein Verstoß gegen die unternehmerische Freiheit, Art. 16 EU-GRC, sowie die wirtschaftlichen Grundfreiheiten sei aufgrund der portugiesischen Regelung nicht ersichtlich. In Deutschland sind gem. § 302 Nr. 1 InsO Verbindlichkeiten aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung von der Restschuldbefreiung ausgenommen (vgl. Art. 23 Abs. 4 lit. c) Restrukturierungs- und InsolvenzRL). Hierzu zählt auch das Vorenthalten von Arbeitsentgelt (§ 266a Abs. 1 StGB), sodass nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge

---

<sup>15</sup> Vgl. ErwGr. 78 der Restrukturierungs- und InsolvenzRL.

von der Restschuldbefreiung ausgenommen werden.<sup>16</sup> An dieser Rechtslage kann aufgrund der vorliegenden Entscheidung festgehalten werden.

## **Schlussanträge**

### **Schlussanträge des Generalanwalts de la Tour vom 16.05.2024 – verb. Rs. C-289/23 und C-305/23 – Corván u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 23 Abs. 2 und 4 RestrukturierungsRL (EU) 2019/1023

**Schlagworte:** Restrukturierungs-, Insolvenz- und Entschuldungsverfahren – Entschuldung für Ansprüche auf Steuern und Sozialabgaben – Obergrenze für die Entschuldung

**Kernaussagen:** Die Entschuldung darf für eine bestimmte Schuldenkategorie durch eine Obergrenze beschränkt werden, jenseits derer keine Entschuldung mehr erfolgt, sofern diese gerechtfertigt ist.

**Erläuterungen:** Die in dem vorliegenden Verfahren relevanten Rechtsfragen schließen sich an das Urteil in der Rs. *Instituto da Segurança Social u.a.*<sup>17</sup> an, wonach Steuern und Sozialversicherungsbeiträge von der Entschuldung ausgenommen werden können. Hier steht nun in Frage, ob die Entschuldung auch nur für Beträge festgelegt werden kann, die über festgelegte Grenzen hinaus gehen (nach spanischem Recht: 5.000 bzw. 10.000 €). Der Generalanwalt sieht darin kein ernsthaftes Problem.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## **7. Massenentlassung**

### **Neu anhängige Verfahren**

#### **Vorabentscheidungsersuchen des Cour de cassation (Frankreich) vom 03.04.2024, eingegangen am 04.04.2024 – C-249/24 – Ineo Infracom**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 und 2 der MassenentlassungsRL 98/59/EG

**Schlagworte:** Entlassung i.S.d. MassenentlassungsRL – betriebsbedingte Kündigung – Ablehnung der vorübergehenden Versetzung durch betroffene Arbeitnehmer\*innen – Anhörung des Betriebsrats

**Erläuterungen:** Kündigungen, die aus Gründen erfolgen, die nicht in der Person der betreffenden Arbeitnehmer\*innen liegen, sind als Entlassung anzusehen und deshalb für die Feststellung, ob für die Massenentlassung erforderliche Zahl an Entlassungen erreicht ist, relevant, Art. 1 Abs 1 Buchst. b) MassenentlassungsRL. Die erste Vorlagefrage bezieht sich darauf, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, wenn ein\*e Arbeitnehmer\*in zuvor es abgelehnt hat, im Zuge eines Tarifvertrags über Personalmobilität auf einen anderen Arbeitsplatz zu wechseln. Da § 17 Abs. 1 KSchG nicht nach dem Entlassungsgrund differenziert, dürfte die die Beantwortung der Vorlagefrage für die deutsche Rechtslage keine Bedeutung haben.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Vgl. *Lau/Schlicht*, in: Röger, Insolvenzarbeitsrecht, 2. Aufl. 2024, § 2 Rn 247.

<sup>17</sup> EuGH v. 08.05.2024 – C-20/23 – *Instituto da Segurança Social u.a.*, siehe oben S. 30.

<sup>18</sup> *Callsen*, in: Däubler/Deinert/Zwanziger (Hrsg.), KSchR, 12. Aufl. 2024, § 17 Rn. 23.

Die zweite Vorlagefrage bezieht sich auf die Beteiligung der Arbeitnehmervertretung: Genügt es, wenn der Betriebsrat vor Abschluss des Tarifvertrags über interne Personalmobilität angehört wurde, oder muss er vor jeder Massenentlassung neu angehört werden?

→ [zurück zur Übersicht](#)

## 8. Soziale Sicherheit

### *Urteile/Beschlüsse*

#### **Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 11.04.2024 – C-116/23 – Sozialministeriumservice**

**Rechtsvorschriften:** Art. 45 Abs. 2 AEUV, Art. 4 KoordinierungsVO (EG) 883/2004 und Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) 492/2011

**Schlagworte:** Leistungen bei Krankheit – Geltungsbereich – Pflegekarenzgeld – Unionsbürger\*innen, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen und arbeiten und Familienangehörige in ihrem Herkunftsmitgliedstaat pflegen – Akzessorietät zum Pflegegeld – Gleichbehandlung

**Kernaussagen:** Die Gewährung von Pflegekarenzgeld an pflegende Angehörige bzw. Beschäftigte darf grds. nicht dann davon abhängig gemacht werden, dass die pflegebedürftige Person Pflegegeld bezieht, wenn dies wiederum zur Voraussetzung hat, dass sich die pflegebedürftige Person im Inland aufhält. Eine solche Ungleichbehandlung muss objektiv durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein.

**Erläuterungen:** Pflegende Angehörige, die mit ihren Arbeitgeber\*innen eine Freistellung von der Arbeit zur Pflege oder Betreuung naher Angehöriger vereinbaren, haben nach österreichischem Recht Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Bei Antritt der Pflegekarenz muss die/der pflegebedürftige Angehörige ein Pflegegeld ab der Stufe 3 nach dem österreichischen Bundespflegegeldgesetz (BPGG) beziehen. Dieser Anspruch besteht jedoch nur bei pflegebedürftigen Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt in Österreich (§ 3a BPGG). Dieses Kriterium ist von österreichischen Staatsangehörigen leichter zu erfüllen als von Staatsangehörigen anderer EU-Mitgliedstaaten. Damit stelle es eine mittelbare Ungleichbehandlung aufgrund der Staatsangehörigkeit dar. Ob diese aufgrund objektiver Gründe gerechtfertigt ist, wozu auch das Ziel gehören könnte, die verwendeten öffentlichen Mittel auf Bedürftige der Pflegestufe 3 zu begrenzen, da der erhöhte Pflegeaufwand hier die Ausübung der beruflichen Tätigkeit unmöglich machen könnte, sei vom nationalen Gericht zu beurteilen. Dabei sei auch die Gleichstellung von Leistungen und Sachverhalten nach Art. 5 KoordinierungsVO und damit der Pflegegeld-Bezug nach den Rechtsvorschriften eines anderen Mitgliedstaates zu beachten.

Nach deutschem Recht sind die Pflegebedürftigkeit für die Arbeitsbefreiungen nach § 2 PflegeZG (kurzzeitige Arbeitsverhinderung) durch eine ärztliche Bescheinigung und für die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG durch die Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse bzw. des medizinischen Dienstes über die Pflegebedürftigkeit der betreffenden Person nachzuweisen. Der im Fall der kurzfristigen Arbeitsverhinderung nach § 44 Abs. 3 SGB XI bestehende Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld ist nicht vom Aufenthaltsort der oder des Pflegebedürftigen abhängig.<sup>19</sup> Damit wird grds. eine mittelbare Diskriminierung aufgrund der Staatsange-

<sup>19</sup> Molitor, in: Rolfs/Giesen/Meißling/Udsching, BeckOK Sozialrecht, 73. Ed., § 44 SGB XI Rn. 11.

hörigkeit vermieden. Diese könnte jedoch vorliegen, wenn für die Gewährung des Pflegeunterstützungsgeldes die Versicherung des zu pflegenden Angehörigen bei einer deutschen Pflegeversicherung gefordert wird.<sup>20</sup>

### **Urteil des Gerichtshof (Siebte Kammer) vom 18.04.2024 – C-195/23 – Partena**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 Protokoll (Nr. 7) über die Vorrechte und Befreiungen der Europäischen Union; Grundsatz der Anwendbarkeit nur eines Systems der sozialen Sicherheit nach der KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 4 Abs. 3 EUV

**Schlagworte:** Unionsbeamt\*innen – nebenberufliche Selbstständigkeit – Beitragspflicht in dem Sozialversicherungssystem der Unionsorgane

**Kernaussagen:** Unionsbeamt\*innen unterliegen dem System der sozialen Sicherheit der Unionsorgane, auch wenn sie eine nebenberufliche Tätigkeit ausüben. Der Mitgliedstaat, in dem diese Tätigkeit ausgeführt wird, darf nicht den zwingenden Anschluss dieser Unionsbeamt\*innen an ihr System der sozialen Sicherheit vorschreiben.

### **Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 25.04.2024 – C-36/23 – Familienkasse Sachsen**

**Rechtsvorschriften:** Art. 68 Abs. 3 und Art. 84 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004; Art. 60 Abs. 5 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

**Schlagworte:** Rückforderung von Familienleistungen – Zusammentreffen von Ansprüchen – kein Antrag im Wohnmitgliedstaat des Kindes – Pflicht zur Antragsweiterleitung des nachrangig zuständigen Mitgliedstaats – Antragsfiktion

**Kernaussagen:** Gezahlte Familienleistungen dürfen vom nachrangig zuständigen Mitgliedstaat nicht teilweise zurückverlangt werden, wenn nach den Rechtsvorschriften des vorrangig zuständigen Staates zwar ein Anspruch auf Familienleistungen besteht, sie aber dort tatsächlich nicht festgesetzt oder ausgezahlt wurden. Der Träger des nachrangig zuständigen Mitgliedstaates kann vom vorrangig zuständigen Träger jedoch die Erstattung des Betrags verlangen, der den Betrag übersteigt, den er nach der Verordnung leisten musste.

**Erläuterungen:** Dürfen Familienleistungen wie das deutsche Kindergeld bei einem Elternteil zurückgefordert und tlw. versagt werden, weil in einem anderen Mitgliedstaat zwar ein Anspruch auf diese Familienleistung bestand, sie jedoch auf Grund eines fehlenden Antrags nicht ausgezahlt wurden? Diese für Betroffene mit erheblichen finanziellen Konsequenzen verbundene Frage steht in Mittelpunkt des Verfahrens.

Der Kläger war ein in Deutschland beschäftigter polnischer Staatsangehöriger, dessen Ehefrau und Kind in Polen lebten. Im Antrag auf deutsches Kindergeld gab er an, seine Ehefrau sei nicht erwerbstätig. Daraufhin stellte die zuständige Familienkasse fest, dass die deutschen Rechtsvorschriften vorrangig gelten, und gab seinem Antrag statt. Im Laufe des Kindergeld-Bezugs änderte sich die polnische Rechtslage dahingehend, dass Familienleistungen einkommensunabhängig gewährt werden. Die Familienkassen überprüfte daraufhin den Kindergeldanspruch. Von der polnischen Behörde wurde sodann mitgeteilt, dass die Ehefrau seit 2006 Beiträge für die Sozialversicherung für Landwirte entrichtete und erwerbstätig sei. Auf Grund der Erwerbstätigkeit der Ehefrau wechselte laut der Familienkasse die vorrangige

---

<sup>20</sup> GKV-Spitzenverband, Gemeinsames Rundschreiben zu den leistungsrechtlichen Vorschriften des SGB XI vom 14.11.2023, S. 331; DVKA, Meine Pflegeversicherung bei Wohnort im Ausland, S. 5; BMFSSJ, Wichtige Hinweise zum Thema Auszeit im Akutfall.

Zuständigkeit zum polnischen Leistungsträger (Art. 68 Abs. 1 Buchst. b Ziff. i KoordinierungsVO), der sodann mit Bitte um Anspruchsprüfung kontaktiert wurde. Der polnische Träger antwortete, dass die Ehefrau die Familienleistung nicht bezog bzw. bezieht, da sie keinen Antrag stellte. Im Folgenden hob die Familienkasse die Festsetzung des Kindergeldes in Höhe der in Polen vorgesehenen Familienleistung für den Zeitraum ab Juli 2019 mit der Begründung auf, dass dort ein materieller Anspruch bestehe, auf und verlangte vom Kläger das überzahlte Kindergeld zurück mit der Folge, dass der Kläger tatsächlich nur den im Vergleich zum polnischen Betrag nach deutschem Recht übersteigenden Kindergeldbetrag erhielt.

Bereits zur Vorgänger-VO (EWG) Nr. 1408/71 hat der EuGH entschieden, dass es nicht genügt, wenn Leistungen in einem anderen Mitgliedstaat nur potenziell gezahlt werden könnten. Der Anspruch auf Familienleistungen sei also nur auszusetzen, wenn die Leistung tatsächlich auch vom anderen Mitgliedstaat gezahlt werde, ohne dass es auf die Antragsstellung ankäme.<sup>21</sup> In der nun geltenden KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 wurde das Verfahren zwischen den Trägern der Mitgliedstaaten neu geregelt: Anträge beim nachrangig zuständigen Träger sind von diesem an den vorrangig zuständigen Träger weiterzuleiten und dieser ist zugleich verpflichtet, den ggf. bestehenden Unterschiedsbetrag zu zahlen. Der vorrangig zuständige Träger hat wiederum diesen Antrag so zu behandeln und zu bearbeiten, als wenn er bei ihm gestellt worden wäre (Art. 68 Abs. 3, Art. 84 KoordinierungsVO). Kann diese Antragsfiktion dazu führen, dass der nachrangig zuständige Träger auch mit Wirkung für die Vergangenheit allein den Unterschiedsbetrag zahlen muss und Kindergeld zurückfordern darf?

Der EuGH stellt zu Beginn klar, dass die in seiner bisherigen Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze auch weiterhin gelten. Die Weiterleitungspflicht und Antragsfiktion sollen die Verwaltungsverfahren vereinfachen sowie verhindern, dass Betroffene aus formalen Gründen ihre Ansprüche verlieren können und so insgesamt die Freizügigkeit der Wanderarbeitnehmer\*innen erleichtern.<sup>22</sup> Weiterhin sei zwischen Antrag und Anspruch auf Familienleistung zu unterscheiden: Könne zwar mit der Fiktion die Antragsvoraussetzung erfüllt werden, müssten gleichwohl auch alle weiteren formellen wie materiellen Anspruchsvoraussetzungen, die sich nach nationalem Recht bestimmen, vorliegen, damit die Leistung auch tatsächlich – wie vom EuGH gefordert – gewährt wird.<sup>23</sup> Diese Entscheidung obliege allein dem zuständigen Träger, weshalb der Träger eines anderen Mitgliedstaates darauf beschränkt sei, festzustellen, ob die Leistung tatsächlich gewährt wird. Nimmt der polnische Träger wie vorliegend keine Stellung zum Weiterleitungsantrag und zahlt die Familienleistung nicht, habe der nachrangig zuständige deutsche Träger das Kindergeld in voller nach der im deutschen Recht vorgesehenen Höhe zu zahlen, kann aber später Erstattung beim polnischen Träger fordern. Rückforderungen seien auch bei Verletzung der Informationspflicht der Betroffenen und dem Vorbringen falscher Tatsachen ausgeschlossen. Abhilfe sei durch nationale Maßnahmen zu schaffen.<sup>24</sup>

Die Entscheidung folgt klar den Grundsätzen des EU-Sozialrechts: Die Prioritätsregeln nach Art. 68 KoordinierungsVO gewährleisten zum einen die Einheitlichkeit des Sozialrechtsstatus und sollen sowohl Doppelleistungen als auch Sicherungslücken ausschließen. Zum anderen sollen sie den Empfänger\*innen von Leistungen mehrerer Mitgliedstaaten den für sie günstigsten Gesamtbetrag sichern und damit tatsächlich zum Familienbudget beitragen.<sup>25</sup> Außerdem verpflichtet der Grundsatz der loyalen Zusammenarbeit (hier konkret Art. 60 Abs. 5 DurchführungsVO, Art. 84 KoordinierungsVO) die Träger, Anträge auf Familienleistungen

---

<sup>21</sup> EuGH v. 04.07.1990 – C-117/98 – *Kracht*; v. 14.10.2010 – C-16/09 – *Schwemmer*.

<sup>22</sup> EuGH v. 29.09.2022 – C-3/21 – *Chief Appeals Officer u.a.*, Rn. 26.

<sup>23</sup> EuGH v. 22.10.2015 – C-378/14 – *Trapkowski*, Rn. 46; v. 14.10.2010 – C-16/09 – *Schwemmer*, Rn. 35.

<sup>24</sup> EuGH v. 29.09.2022 – C-3/21 – *Chief Appeals Officer u.a.*, Rn. 43.

<sup>25</sup> EuGH v. 18.09.2019 – C-32/18 – *Moser*, Rn. 42.

gemeinsam zu erledigen und ggf. untereinander Erstattungen vorzunehmen.<sup>26</sup> Rückforderungen mit Verweis auf die eingeführten Verfahrensvorschriften bei Betroffenen mit der Folge zu stellen, dass diesen nur der übersteigende Kindergeldbetrag gewährt wird, würde nicht nur diesen Grundsätzen sondern auch dem Ziel der Regelungen zuwiderlaufen.

Bereits 2020 entschied der Bundesfinanzhof<sup>27</sup>, dass es unter Geltung der Koordinierungsregelungen des Art. 68 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 möglich sei, das deutsche Kindergeld beim Bestehen eines ausländischen Anspruchs auf den Unterschiedsbetrag zu beschränken, selbst wenn dieser Anspruch nicht festgesetzt und gezahlt wurde. Zudem würde die Antragsfiktion auch ausgelöst, wenn der erste Mitgliedstaat keine Kenntnis vom Auslandsbezug hat und deshalb keine Antragsweiterleitung vornahm. Diese Rechtsauffassung ist nun dringend zu überprüfen. Auch § 65 Abs. 1 S. 1 EStG sowie § 70 Abs. 2 EStG iVm § 37 Abs. 2 AO müssen unionsrechtskonform angewandt werden.

### **Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 16.05.2024 – C-27/23 – Hocinx**

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

**Schlagworte:** Gebietsansässige und gebietsfremde Arbeitnehmer\*innen – Kindergeld – unterschiedliche Behandlung – Rechtfertigungsgrund

**Kernaussagen:** Es ist mit Unionsrecht unvereinbar, wenn Grenzgänger\*innen ein an die Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit geknüpftes Kindergeld für ein Kind, das bei ihnen durch gerichtliche Entscheidung untergebracht ist und für das sie das Sorgerecht innehaben, nicht beziehen können, während Kinder, die durch gerichtliche Entscheidung innerhalb desselben Mitgliedstaats fremduntergebracht sind, Anspruch auf dieses Kindergeld haben, das an die natürliche oder juristische Person ausgezahlt wird, die das Sorgerecht innehat. Die Bedingung für die Leistungsgewährung an gebietsfremde Arbeitnehmer\*innen, wonach diese für den Unterhalt des Kindes sorgen müssen, ist nur dann zulässig, wenn die nationalen Rechtsvorschriften eine solche Bedingung für die Gewährung dieses Kindergeldes auch an Gebietsansässige vorsehen, die das Sorgerecht für das in ihrem Haushalt untergebrachte Kind haben.

### ***Neu anhängige Verfahren***

### **Vorabentscheidungsersuchen des Hoge Raad der Nederlanden (Niederlande) vom 15.03.2024, eingegangen am 15.03.2024 – C-203/24 – Hakamp**

**Rechtsvorschriften:** Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009; Art. 13 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

**Schlagworte:** Tätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten – Beschäftigte in der Binnenschifffahrt – Sozialrechtsstatut – wesentlicher Teil der Tätigkeit

**Erläuterungen:** Im Fall der Binnenschifffahrt wird der EuGH um Klärung gebeten, welche Umstände für die Beurteilung der Frage herangezogen werden können, ob eine Person den geforderten „wesentlichen Teils der Tätigkeit“ im Wohnsitzmitgliedstaat verbringt. Im vorliegenden Fall übt der Beschäftigte seine Tätigkeit nämlich zu (lediglich) 22% der Arbeitszeit im Wohnmitgliedstaat aus.

<sup>26</sup> EuGH v. 25.11.2021 – C-372/20 – *Finanzamt Österreich*, Rn. 66.

<sup>27</sup> V. 09.12.2021 – III R 73/18, zudem BFH v. 25.02.2021 – III R 23/20.

**Vorabentscheidungsersuchen des Cour de cassation (Luxemburg) vom 25.04.2024, eingegangen am 26.04.2024 – C-297/24 bis C-307/24 – Broslon u.a.**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 Buchst. i und Art. 67 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004 i.V.m. Art. 7 Abs. 2 FreizügigkeitsVO (EU) Nr. 492/2011 und Art. 2 Nr. 2 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG

**Schlagworte:** Grenzgänger\*innen – Kindergeld – Entzug für nicht leibliche Kinder – Aufkommen für die Unterhaltsleistung – Ungleichbehandlung

**Erläuterungen:** Der Gerichtshof hat das Recht von Grenzgänger\*innen auf Zahlung von Kindergeld für das Kind der Ehegattin/des Ehegatten oder der Lebenspartnerin/des Lebenspartners, das in keinem Abstammungsverhältnis zu ihnen steht, an den Nachweis geknüpft, dass sie für den Unterhalt dieses Kindes aufkommen.<sup>28</sup> Das luxemburgische Gericht fragt nun nach den genauen Voraussetzungen des „Aufkommens für den Unterhalt“ (z.B. allein aufgrund des gemeinsamen Wohnsitzes oder des Alters des Kindes).

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>28</sup> EuGH v. 02.04.2020 – C-802/18 – Caisse pour l'avenir des enfants.

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

### 1. Diskriminierungsverbot

#### **Urteile**

#### **Urteil (3. Sektion) vom 07.05.2024 – Nr. 49014/16 – A. K. / Russland**

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

**Schlagworte:** Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Veröffentlichung von privaten Fotos in sozialen Medien – Ungleichbehandlung wegen sexueller Orientierung

**Kernaussage:** In einer demokratischen Gesellschaft ist das harmonische Zusammenwirken von Personen und Gruppen mit unterschiedlichen Identitäten für die Verwirklichung des sozialen Zusammenhalts unerlässlich, sodass dem Pluralismus, der auf einer echten Anerkennung und Achtung der Vielfalt beruht, besondere Bedeutung beizumessen ist.

**Erläuterungen<sup>1</sup>:** Die Beschwerdeführerin war seit 2011 als Musiklehrerin in einer staatlichen Schule im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Im November 2014 wurden der Schulleitung Fotos, die in sozialen Medien veröffentlicht wurden, zugespielt. Diese zeigten die Beschwerdeführerin beim Umarmen und Küssen anderer Frauen während einer Reise bzw. Party. Auf einem weiteren Foto deutete sie eine Mittelfingergeste an, die sich gegen eine Person hinter der Kamera richtete. Im Dezember 2014 kündigte die Schulleitung das Arbeitsverhältnis mit der Begründung, die Beschwerdeführerin habe sittenwidrige Handlungen begangen, die mit ihren Erziehungsaufgaben als Lehrerin nicht vereinbar seien.

Eine gegen die Kündigung erhobene Klage blieb vor den innerstaatlichen Gerichten erfolglos. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin ihre sexuelle Orientierung öffentlich preisgegeben und „unanständige Fotos“ im Internet veröffentlicht habe. Die sexuelle Ausrichtung der Beschwerdeführerin als solche habe für die Entscheidung keine Bedeutung gehabt, allerdings sei die Veröffentlichung der Fotos unmoralisch gewesen, da sie mit ihrem Erziehungsauftrag als Lehrerin nicht in Einklang stehe. Jedenfalls sei der Grund für ihre Entlassung nicht ihre „nicht-traditionelle sexuelle Orientierung“ gewesen.

Die Beschwerdeführerin macht geltend, dass durch die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses unverhältnismäßig in ihr Privatleben eingegriffen und sie aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung diskriminiert worden sei.

Da sich der Sachverhalt, mit dem die Verstöße gegen die EMRK begründet werden, vor dem 16.09.2022, dem Tag, seit dem die Russische Föderation nicht mehr Vertragspartei der

---

<sup>1</sup> Siehe oben die Anmerkung von *Varlamov/Hofmann*, [HSI-Report 2/2024](#), S. 10.

EMRK ist, ereignet hat, ist die Zuständigkeit des Gerichtshofs für die Prüfung der Beschwerde gegeben.<sup>2</sup>

In aller Deutlichkeit betont der Gerichtshof, dass dem Pluralismus, der Toleranz und der Aufgeschlossenheit in einer demokratischen Gesellschaft eine besondere Bedeutung zukommt. Die Demokratie beruht auf einer wahrhaftigen Anerkennung und Achtung der Vielfalt. Für die Verwirklichung des sozialen Zusammenhalts ist daher das harmonische Zusammenwirken von Personen und Gruppen mit unterschiedlichen Identitäten unerlässlich.<sup>3</sup>

Das nach Art. 8 EMRK geschützte Privatleben kann sowohl die körperliche und psychische Unversehrtheit einer Person als auch ihr Sexualleben und ihre sexuelle Ausrichtung betreffen. Nur besonders schwerwiegende Gründe können deshalb einen Eingriff in den intimsten Bereich des Privatlebens rechtfertigen.<sup>4</sup> Weiter ist anerkannt, dass auch Arbeitsrechtsstreitigkeiten in den Anwendungsbereich von Art. 8 EMRK fallen, wenn sie das soziale und berufliche Ansehen einer Person betreffen.<sup>5</sup> Im Hinblick auf die Tätigkeit von Lehrern ist zu berücksichtigen, dass ihre besonderen Verantwortlichkeiten als Autoritätspersonen für Schüler bis zu einem gewissen Grad auch für ihre außerschulischen Tätigkeiten gelten.<sup>6</sup> Im Hinblick auf eine Verletzung von Art. 14 EMRK weist der Gerichtshof darauf hin, dass die Vorschrift die Diskriminierung nur bezogen auf die mit der EMRK anerkannten Rechte und Freiheiten ausschließt. Nach der Rechtsprechung fällt jedenfalls eine Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung in den Anwendungsbereich von Art. 14 EMRK (i.V.m. Art. 8 EMRK).

Der Gerichtshof stellt zunächst fest, dass die von der Beschwerdeführerin in den sozialen Medien veröffentlichten Fotos, mit denen die gleichgeschlechtliche Beziehung der Beschwerdeführerin dokumentiert wurde, keine moralisch verwerflichen oder unsittlichen Handlungen waren. Was das Foto mit der Mittelfingergeste betrifft, wird dieses Verhalten zwar als geschmacklos bewertet. Jedoch war nicht ersichtlich in welchem Zusammenhang das Foto entstand. Deshalb konnte nicht beurteilt werden, inwiefern die im privaten Rahmen erfolgte Geste die Kündigung der Beschwerdeführerin rechtfertigen konnte. Die weiteren Fotos, die, ohne obszön zu sein, lediglich die Zuneigung der Beschwerdeführerin zu anderen Frauen darstellen, können nicht als unmoralische Handlung gewertet werden. Soweit die Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf die Veröffentlichung dieser Fotos gestützt wird, steht sie offensichtlich außer Verhältnis zu dem legitimen Ziel.

Selbst wenn die innerstaatlichen Gerichte versucht haben, deutlich zu machen, dass die Entlassung der Beschwerdeführerin nicht mit ihrer sexuellen Orientierung begründet werde, sondern durch die von ihr veranlassten „unsittlichen“ Handlungen, geht der Gerichtshof davon aus, dass die Sexualität der Beschwerdeführerin der Grund für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses war. Die feindselige Reaktion der Schulleitung war unverkennbar auf die mangelnde Akzeptanz der Sexualität der Beschwerdeführerin zurückzuführen und daher offenkundig diskriminierend. Die allein auf Erwägungen der sexuellen Orientierung beruhende Ungleichbehandlung ist nicht hinnehmbar.<sup>7</sup>

Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß sowohl gegen Art. 8 EMRK als auch gegen Art. 14 EMRK erkannt. Die beklagte Regierung wurde zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von

---

<sup>2</sup> EGMR v. 17.01.2023 – Nr. 40792/10 – *Fedotova u. a. / Russland*; EGMR v. 25.01.2023 – Nrn. 8019/16, 43800/14 und 28525/20 – *Ukraine und die Niederlande / Russland*.

<sup>3</sup> EGMR v. 29.04.1999 – Nrn. 25088/94, 28331/95 und 28443/95 – *Chassagnou u. a. / Frankreich*; EGMR v. 01.07.2014 – Nr. 43835/11 – *S.A.S. / Frankreich*; EGMR v. 17.02.2004 – Nr. 44158/98 – *Gorzelik u. a. / Polen*.

<sup>4</sup> EGMR v. 04.12.2008 – Nr. 30562/04 und 30566/04 – *Marper u. a. / Vereinigtes Königreich*; EGMR v. 24.02.1983 – Nr. 7525/76 – *Dudgeon / Vereinigtes Königreich*.

<sup>5</sup> EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

<sup>6</sup> EGMR v. 26.09.1995 – Nr. 17851/91 – *Vogt / Deutschland*.

<sup>7</sup> EGMR v. 07.11.2013 – Nrn. 29381/09 und 32684/09 – *Vallianatos u. a. / Griechenland*.

10.000 € sowie zur Zahlung eines durch die Entlassung der Beschwerdeführerin entstandenen Vermögensschadens in Höhe von 6.500 € verurteilt.

### ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

#### **Nr. 37400/22 – Vasile-Acrivopol / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 22.07.2022 – zugestellt am 18.06.2024**

**Rechtsvorschriften:** Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 12 (Allgemeines Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Unterschiedliche Vergütung für gleiche Tätigkeit – diskriminierende Behandlung – Berücksichtigung der Stellungnahme einer unabhängigen Kommission

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer ist Beamter in der Kreisverwaltung *Braşov*, Rumänien. Beamte in anderen Kreisverwaltungen erhalten in vergleichbaren Positionen eine höhere Vergütung für ihre Tätigkeit. Der *Nationale Rat zur Bekämpfung der Diskriminierung* (CNCD) hat in einer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass die Situation des Beschwerdeführers die Vermutung einer diskriminierenden Behandlung begründe. Der Beschwerdeführer erhob daraufhin Klage auf Zahlung der gleichen Vergütung wie sie vergleichbare Beamt\*innen in anderen Verwaltungen erhalten. Das Bezirksgericht gab der Klage statt und berief sich auf die Stellungnahme des CNCD. Das Berufungsgericht hob diese Entscheidung auf, ohne die Auffassung des CNCD zu berücksichtigen.

Der Beschwerdeführer rügt zunächst einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da das Berufungsgericht die Stellungnahme des CNCD nicht berücksichtigt und deshalb die Entscheidung nicht ausreichend begründet habe. Zudem er ist der Ansicht, wegen der geringeren Vergütung gegen über vergleichbaren Beamt\*innen diskriminiert zu werden.

→ [zurück zur Übersicht](#)

## **2. Meinungsfreiheit**

### ***Urteile***

#### **Urteil (1. Sektion) vom 20.06.2024 – Nr. 4110/20 – Boronyák / Ungarn**

**Rechtsvorschriften:** Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

**Schlagworte:** Vertragsstrafe gegen Arbeitnehmer\*innen – Offenlegung vertraulicher Informationen – Wirksamkeit einer Geheimhaltungsklausel

**Kernaussage:** Die Rechtfertigung der Offenlegung vertraulicher Informationen über Arbeitgeber\*innen ist am öffentlichen Interesse auf Zugang zu diesen Informationen zu beurteilen und ob durch Bekanntgabe vertraulicher Daten eine Rufschädigung verursacht wird.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer (Bf.) ist Schauspieler und schloss im Jahr 2000 mit einer Produktionsfirma einen Honorarvertrag über die Besetzung einer Hauptrolle in einer Fernsehserie. Mit dem Vertrag verpflichtet sich der Bf. zur Verschwiegenheit über die Details des Vertrages und insb. die Höhe des Honorars. Bei Verstoß gegen die Geheimhaltungspflicht war der Bf. zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von umgerechnet 26.000 € verpflichtet. Die Produktion der Fernsehserie wurde im Jahr 2012 eingestellt und der Vertrag mit

dem Bf. gekündigt. Im Rahmen der Recherche eines Internetportals über die Höhe der Produktionskosten der Fernsehserie gab der Bf. ein Interview, in dem er erklärte, dass Honorare in der vereinbarten Höhe von der Produktionsfirma nicht gezahlt wurden. Diese erhob gegen das Internetportal Klage auf Widerruf der Veröffentlichung. Der Bf. wurde in diesem Prozess als Zeuge gehört und sagte zu den Bedingungen seines Vertrages vor dem Gericht aus.

Die Produktionsfirma erhob daraufhin gegen den Bf. Klage auf Zahlung der vereinbarten Vertragsstrafe. Die innerstaatlichen Gerichte verurteilten den Bf. in allen Instanzen. Zur Begründung wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Vereinbarung über die Geheimhaltungspflicht freiwillig erfolgt sei. Darüber hinaus bestand kein besonderes öffentliches Interesse an den offengelegten Geschäftsinformationen, weshalb ein Anspruch auf vertrauliche Behandlung bestand.

Der Bf. ist der Ansicht, dass durch die gegen ihn verhängte Sanktionen unverhältnismäßig in sein Recht auf freie Meinungsäußerung i.S.v. Art. 10 EMRK eingegriffen werde.

Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs erstreckt sich die Freiheit der Meinungsäußerung gem. Art. 10 EMRK auch auf die Rechtsbeziehungen sowohl zwischen öffentlich-rechtlichen als auch privaten Arbeitgeber\*innen. Insoweit obliegt dem Staat eine positive Verpflichtung, dieses Recht gegen Eingriffe von Privatpersonen zu schützen.<sup>8</sup> Dementsprechend war zu prüfen, ob durch die Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte das Recht des Bf. auf freie Meinungsäußerung gegen das Interesse seines Vertragspartners auf Schutz der geschäftlichen Interessen hinreichend gegeneinander abgewogen wurde. Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass sich der Bf. freiwillig zum Abschluss der vertraglichen Verschwiegenheitserklärung bereitgefunden hat. Weiter ist das Maß des öffentlichen Interesses an der Offenlegung der vertraulichen Informationen für den Schutz der Meinungsfreiheit entscheidend.<sup>9</sup> In Fällen, in denen die Informationen rechtswidrige oder verwerfliche Handlungen oder Praktiken der Arbeitgeber\*innen zum Gegenstand haben ist von einem größeren öffentlichen Interesse an deren Veröffentlichung auszugehen.<sup>10</sup> Geht es wie hier lediglich um die Offenbarung von Einzelheiten der Geschäftsbeziehungen, überwiegt das Interesse der Arbeitgeber\*innen an deren Geheimhaltung. Die Offenlegung von Informationen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrages erlangt werden und deren Vertraulichkeit für die Geschäftstätigkeit der Arbeitgeber\*innen erforderlich ist, können deren privates Interesse betreffen. Im Falle des Bf. geht der Gerichtshof davon aus, dass das öffentliche Interesse an diesen Informationen nicht derart bedeutend ist, dass deren Offenlegung durch den Bf. von der Meinungsfreiheit geschützt ist. Diese hat hinter das Interesse der Arbeitgeber\*innen an Geheimhaltung zurückzutreten. Auch die Verhältnismäßigkeit der Vertragsstrafe wurde von den innerstaatlichen Gerichten geprüft. Der Gerichtshof sieht keine Veranlassung, von dieser Beurteilung abzuweichen. Im Ergebnis stellt er fest, dass kein Verstoß gegen Art. 10 EMRK vorliegt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>8</sup> EGMR v. 14.02.2023 – Nr. 21884/18 – Halet / Luxemburg.

<sup>9</sup> EGMR v. 15.02.2005 – Nr. 68416/01 – Steel und Morris / Vereinigtes Königreich.

<sup>10</sup> EGMR v. 14.02.2023 – Nr. 21884/18 – Halet / Luxemburg.

#### ***(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen***

#### **Entscheidung (3. Sektion) vom 09.04.2024 – Nr. 21141/20 – Bala / Albanien**

**Rechtsvorschriften:** Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des privaten Familienlebens)

**Schlagworte:** Überprüfung der Einkünfte von Justizangehörigen – Einstellung des Überprüfungsverfahrens wegen Beendigung des Dienstverhältnisses – 15-jähriges Berufsverbot

**Kernaussage:** Wird ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK geltend gemacht, ist im Hinblick auf Art. 34 EMRK darzulegen und zu beweisen, dass die schwerwiegenden Folgen der angefochtenen Maßnahme das Privatleben in erheblichem Maße beeinträchtigen.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin (Bf.) war von 2008 bis 2017 als Rechtsberaterin am albanischen Verfassungsgericht tätig. Im Rahmen der Bekämpfung der Korruption in der Justiz wurde im Jahr 2016 die Überprüfung sämtlicher Justizangehöriger gesetzlich angeordnet. Auch die Bf. hatte sich dieser Überprüfung zu unterziehen. Im Jahr 2017 wurde ihr eine Stelle außerhalb der Justiz angeboten, woraufhin sie das Dienstverhältnis beim Verfassungsgericht kündigte. Aus diesem Grund wurde das Überprüfungsverfahren eingestellt. Nach innerstaatlichem Recht dürfen Teilnehmer\*innen des Verfahrens zur Überprüfung von Richter\*innen und Staatsanwält\*innen, deren Verfahren wegen des Rücktritts vom Amt eingestellt wurde, 15 Jahre lang nicht zu Richter\*innen oder Staatsanwält\*innen ernannt werden. Im Jahr 2018 wurden verschiedene Richter\*innenstellen am Verfassungsgerichtshof frei, auf die sich die Bf. bewarb. Sie wurde mit der Begründung abgelehnt, dass sie aufgrund der Einstellung des Überprüfungsverfahrens 15 Jahre lang nicht mehr als Richterin in den Justizdienst berufen werden könne. Die vor den innerstaatlichen Gerichten gegen diese Entscheidung eingelegten Rechtsmittel blieben ohne Erfolg.

Die Bf. hat die Auffassung vertreten, dass durch die Ablehnung ihrer Bewerbung auf die Richter\*innenstelle beim Verfassungsgericht aufgrund der Einstellung des Überprüfungsverfahrens und des damit verbundenen 15-jährigen Berufsverbots gegen Art. 8 EMRK verstoßen worden sei und sie einen Reputationsverlust erlitten habe.

Der Gerichtshof weist zunächst darauf hin, dass sich aus Art. 8 EMRK kein Anspruch auf Zugang zu einem öffentlichen Amt ergibt.<sup>11</sup> Der nach Art. 8 EMRK gewährte Schutz kann das bestehende Arbeitsverhältnis betreffen, da sich daraus ergebende Folgen wie z.B. die Entlassung auf das Privatleben auswirken können.<sup>12</sup> In diesem Fall ist es Sache der Betroffenen, glaubhaft darzulegen, dass ein schwerwiegender Eingriff vorliegt, der in kausalem Zusammenhang mit der angefochtenen Maßnahme stehen muss und das Privatleben in erheblichem Maße beeinträchtigt.<sup>13</sup> Die Bf. hat nicht dargelegt, dass sie von den Justizbehörden aufgrund ihrer Qualifikation für die Besetzung einer der Richter\*innenstellen ausgewählt worden wäre, sodass es an der Kausalität zwischen der angefochtenen Maßnahme und dem vermeintlichen Eingriff in das Privatleben mangelt. Zudem fehlt es an der Darlegung einer erheblichen Beeinträchtigung des Privatlebens der Bf. Da sie zwischenzeitlich eine Stelle außerhalb der Justiz angetreten hat, hat sie durch Ablehnung der Bewerbung auch keinen Vermögensschaden erlitten. Ebenso wenig lag eine Rufschädigung vor, da die Bf. nicht wegen

<sup>11</sup> EGMR v. 12.10.2021 – Nrn. 43391/18 und 17766/19 – *Bara und Kola / Albanien*; EGMR v. 08.11.2018 – Nr. 2683/12 – *Frezadou / Griechenland*; EGMR v. 22.06.2023 – Nr. 53193/21 – *Lorenzo Bragado u. a. / Spanien*.

<sup>12</sup> EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*.

<sup>13</sup> EGMR v. 21.11.2023 – Nr. 25240/20 – *Gyulumyan u. a. / Armenien*.

eines Fehlverhaltens aus dem Dienst entlassen wurde, sondern ihr Dienstverhältnis aus eigenem Entschluss beendet hat. Der Gerichtshof kommt daher zu dem Ergebnis, dass Art. 8 EMRK sachlich nicht anwendbar ist und hat daher die Beschwerde als unzulässig verworfen.

### ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

#### **Nr. 16399/20 – Licaj / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 08.04.2020 – zugestellt am 09.04.2024**

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

**Schlagworte:** Entlassung aus dem Justizdienst – Überprüfung zur Bekämpfung der Korruption – Bewertung des Vermögens des Ehemannes

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin (Bf.) war seit dem Jahr 2000 Richterin und zuletzt Präsidentin eines Berufungsgerichts. Auf der Grundlage eines Gesetzes zur Bekämpfung der Korruption wurden die Einkünfte und Vermögen von Richter\*innen und Staatsanwält\*innen überprüft.<sup>14</sup> Im Rahmen dieser Untersuchung wurde festgestellt, dass ihrem Ehemann im Hinblick auf vor ihrer Heirat abgeschlossene Grundstücksgeschäfte Unregelmäßigkeiten zuzurechnen waren. Aufgrund dieses Prüfungsergebnisses wurde die Bf. ihres Richterinnenamtes enthoben.

Die Bf. rügt einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, wobei sie insb. einwendet, dass ihr das Verhalten ihres Ehemannes aus der Zeit vor der Eheschließung nicht zugerechnet werden dürfe.

#### **Nr. 50037/19 – Teixeira Fernandes Lopes / Portugal (4. Sektion) – eingereicht am 19.09.2019 – zugestellt am 09.04.2024**

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

**Schlagworte:** Anordnung zur Weitergabe personenbezogener Daten – Ablehnung von Schadenersatzansprüchen – Eingriff in das Privatleben

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin (Bf.) war bei der Generalinspektion für Arbeitsbedingungen beschäftigt. Im Jahr 2016 beantragte sie aus gesundheitlichen, familiären und persönlichen Gründen die Versetzung auf einen Arbeitsplatz, der näher zu ihrem Wohnort gelegen war. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter lehnte diesen Antrag ab. Auf ihre Beschwerde hob der übergeordnete Dienststellenleiter diese Entscheidung auf und gab dem Versetzungsantrag der Bf. statt. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ordnete daraufhin an, dass der Aktenvorgang betreffend das Versetzungsverfahren der Bf. an alle Mitarbeiter\*innen der Dienststelle weiterzuleiten ist. Diese Anordnung wurde sodann umgesetzt. Gegen den Vorgesetzten wurde ein Disziplinarverfahren eingeleitet, infolgedessen er für zwei Monate ohne Fortzahlung der Bezüge vom Dienst suspendiert wurde. Parallel dazu stellte die Bf. gegen den Vorgesetzten Strafanzeige und erhob eine Klage auf Zahlung von Schadenersatz. Sowohl die Strafanzeige als auch die Schadenersatzklage wurden in allen Instanzen abgewiesen.

Die Bf. ist der Ansicht, dass durch die Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte, mit denen ihr die Möglichkeit versagt wurde, das Verhalten ihres Vorgesetzten sanktionieren zu lassen, ihr Recht auf Schutz ihres Privatlebens verletzt wurde und sie keinen wirksamen Rechtsbehelf dagegen hatte.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> EGMR v. 09.02.2021 – Nr. 15227/19 – *Xhoxhaj / Albanien*; EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 40662/19 – *Sevdari / Albanien*; EGMR v. 13.12.2022 – Nr. 58997/18 – *Nikëhasani / Albanien*; EGMR v. 04.07.2023 – Nr. 41047/19 – *Thanza / Albanien*.

<sup>15</sup> EGMR v. 09.03.2023 – Nr. 36345/16 – *L. B. / Ungarn*; EGMR v. 17.07.2008 – Nr. 20511/03 – *I. / Finnland*; EGMR v. 26.01.2017 – Nr. 42788/06 – *Surikov / Ukraine*.

**Nr. 37284/23 – Rucki u. a. / Lettland (5. Sektion) – eingereicht am 30.09.2023 – zuge- stellt am 04.04.2024**

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

**Schlagworte:** Suspendierung vom Dienst – Pflicht zum Nachweis einer Impfung gegen Co- vid-19 – Weigerung der Vorlage einer Impfbescheinigung

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer\*innen (Bf.) waren Beamt\*innen in verschiedenen öf- fentlichen Einrichtungen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie ordnete die Regierung im Okto- ber 2021 an, dass alle Beschäftigten in öffentlichen Verwaltungen eine Impfung gegen Co- vid-19 nachzuweisen haben. Andernfalls würden sie unbezahlt vom Dienst suspendiert. Diese Beschränkungen galten bis einschließlich Februar 2022. Die Bf. legten die geforderte Impfbescheinigung nicht vor und wurden entsprechend der Anordnung vorübergehend und ohne Fortzahlung der Vergütung vom Dienst suspendiert. Die gegen die Maßnahmen erho- benen Klagen blieben in allen Instanzen vor den Verwaltungsgerichten ohne Erfolg.

Die Bf. sind der Ansicht, dass durch das Erfordernis der Vorlage eines Impfnachweises ihre persönliche Integrität verletzt worden sei. Zudem sei mit der Maßnahme in ihr Berufsleben eingegriffen worden und die verhängte Sanktion sei überdies unverhältnismäßig gewesen.

**Nr. 18292/23 – de Haro u. a. / Frankreich (5. Sektion) – eingereicht am 24.04.2023 – zu- gestellt am 16.05.2024**

**Rechtsvorschriften:** Art. 8 EMRK (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens); Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 (Schutz des Eigentums)

**Schlagworte:** Freistellung von der Arbeit ohne Bezüge – Pflicht zur Impfung gegen Covid-19 – Impfverweigerung

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer\*innen (Bf.) sind Beschäftigte in Gesundheitsberufen sowie Feuerwehrleute. Aufgrund eines Gesetzes vom 05.08.2021 bestand für Beschäftigte in den Gesundheitsberufen und im Feuerwehrdienst die Verpflichtung, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen.<sup>16</sup> Die Bf. verweigerten die Impfung. Daraufhin wurden sie ohne Bezüge von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt. Gegen diese Maßnahme erhoben sie er- folglos Klage bei den zuständigen Gerichten. Darüber hinaus beantragten sie beim *Conseil d'État* die Aufhebung der gesetzlichen Bestimmungen zur Impfpflicht, da mit diesen Regelun- gen ihrer Ansicht nach in unzulässiger Weise in ihr Privatleben eingegriffen werde. Die An- träge wurden vom *Conseil d'État* zurückgewiesen.

Mit ihrer Beschwerde machen die Bf. geltend, dass durch die gesetzlichen Bestimmungen zur Impfpflicht und der daraus unbezahlten Freistellung von der Arbeit im Falle der Impfwei- gerung gegen ihr Recht auf Achtung des Privatlebens verstoßen werde. Zudem würden sie in unzulässiger Weise gegenüber geimpften Personen diskriminiert. Die unentgeltliche Frei- stellung von der Arbeit bedeute einen unverhältnismäßigen Eingriff in den Schutz ihres Ei- gentums.

[→ zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>16</sup> EGMR v. 13.09.2022 – Nr. 46061/21 – Thevenon / Frankreich.

### **Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren**

#### **Nr. 18220/15 – Guidetti u. a. / Italien ( 1. Sektion) – eingereicht am 08.04.2015 – zugestellt am 05.04.2024**

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

**Schlagworte:** Kürzung der Ruhestandsbezüge – geänderte Rechtsprechung – rückwirkende Gesetzesänderung

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer\*innen (Bf.) waren als Buchhalter\*innen beschäftigt und beziehen gegenwärtig Altersrenten, deren Höhe sich nach den gesetzlichen Vorschriften von 1995 richtet. Im Jahr 2006 wurden die Modalitäten zur Berechnung der Höhe der Renten geändert, was für die Bf. eine Kürzung der Ruhestandsbezüge bedeutete. Für den Zeitraum von 2002 bis 2004 klagten sie gegen die Kürzung der Renten und beriefen sich auf eine zwischenzeitlich ergangene Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofs, wonach die Rückwirkung der Gesetzesänderung unzulässig war. Im Laufe des gerichtlichen Verfahrens, das für die Bf. mittlerweile vor dem Kassationsgerichtshof anhängig war, erfolgte eine weitere Gesetzesänderung, wonach die Rückwirkung der 2006 geänderten Berechnungsmodalitäten zulässig war. In Anwendung dieser Gesetzeslage änderte der Kassationsgerichtshof seine bisherige Rechtsprechung und wies die Klagen der Bf. ab. Die mit Rentenreform eingeführte Änderung der Berechnung der Altersbezüge sei nunmehr auch für die Bf. maßgeblich.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass durch die Rückwirkung der gesetzlich geänderten Berechnung der Altersbezüge gegen Art. 6 EMRK verstoßen und in das durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützte Eigentum eingegriffen werde.

Der Gerichtshof wird hier insb. der Frage nachzugehen haben, ob die Bf. unter dem Gesichtspunkt der Rechtssicherheit auf die ursprüngliche Gesetzeslage und der dazu ergangenen innerstaatlichen Rechtsprechung vertrauen durften und ob die rückwirkende Anwendung der geänderten Gesetze einen Eingriff in geschütztes Eigentum bedeutet.<sup>17</sup>

#### **Nr. 3958/24 – Mendieta Borrego / Spanien (5. Sektion) – eingereicht am 25.01.2024 – zugestellt am 16.05.2024**

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

**Schlagworte:** Gewährung einer Hinterbliebenenrente – eingetragene Lebenspartnerschaft – zweijähriger Bestand der Eintragung als Voraussetzung – Vertrauensschutz

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin (Bf.) beantragte nach dem Tod ihrer Lebenspartnerin die Gewährung einer Hinterbliebenenrente. Das spanische Recht sah bis 2014 vor, dass die Gewährung einer Hinterbliebenenrente nicht von der Dauer der eingetragenen Lebenspartnerschaft abhängig war. Nach einem Urteil des Verfassungsgerichts vom 11.03.2014 war für eine Hinterbliebenenrente der zweijährige Bestand der eingetragenen Lebenspartnerschaft zum Zeitpunkt des Todes der/des Lebenspartner\*in Voraussetzung. Als die Lebenspartnerin der Bf. im Juni 2015 verstarb, bestand deren eingetragene Lebenspartnerschaft

<sup>17</sup> EGMR v. 24.09.2004 – Nr. 44912/98 – *Kopecný c. Slowakei*; EGMR v. 07.06.2011 – Nrn. 43549/08, 6107/09 und 5087/09 – *Agrati u. a. / Italien*; EGMR v. 27.05.2004 – Nrn. 42219/98 und 54563/00 – *OGIS-Institut Stanislas, OGEC Saint-Pie X und Blanche de Castille / Frankreich*.

noch keine zwei Jahre. Mit dieser Begründung wurde die beantragte Hinterbliebenenrente abgelehnt. Die gegen diese Entscheidung eingelegten Rechtsmittel blieben vor den innerstaatlichen Gerichten ohne Erfolg.

Die Bf. rügt einen Verstoß gegen das Recht auf Schutz des Eigentums gem. Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1. Sie ist der Ansicht, dass sie auf die Gewährung der Hinterbliebenenrente vertrauen konnte, da sich die Rechtslage erst kurz vor dem Tod ihrer Lebenspartnerin geändert habe.

#### **Nr. 46247/15 – Sivka / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 08.09.2015 – zugestellt am 05.06.2024**

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

**Schlagworte:** Rückforderung zu viel gezahlter Altersbezüge – Mitteilung zusätzlicher Einkünfte

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin (Bf.) bezog seit 2012 ein vorgezogenes Altersruhegeld. Im Jahr 2014 überprüfte die Pensionskasse die Bezüge und stellte fest, dass die Bf. in der Vergangenheit zu hohe Bezüge erhalten hat, da sie Einkünfte aus einem von ihr betriebenen Gewerbe nicht mitgeteilt hatte. Die Pensionskasse entschied daher, die Rente der Bf. um 20 % zu kürzen und forderte die für die Vergangenheit überzahlten Leistungen zurück. Mit der dagegen erhobenen Klage wandte die Bf. ein, dass nach den gesetzlichen Bestimmungen dem Bezug eines vorgezogenen Altersruhegeldes lediglich eine abhängige Beschäftigung entgegenstehe und der Betrieb eines selbständigen Gewerbes unschädlich sei. Zudem sei ihr Unternehmerinnenstatus schon im Jahr 2008 durch gerichtliche Anordnung aufgehoben worden. Das erstinstanzliche Gericht hob die Entscheidung der Pensionskasse auf. Das Berufungsgericht hob diese Entscheidung auf und wies die Klage ab. Es sei Sache der Bf. gewesen, den Behörden die Aufhebung des Unternehmerinnenstatus mitzuteilen. Die dagegen eingelegte Revision blieb erfolglos.

Mit der Beschwerde wird ein Eingriff in das durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschützte Eigentum geltend gemacht, zumal den staatlichen Behörden bekannt gewesen sei, dass die Bf. zum Zeitpunkt der Gewährung der Rente keine Unternehmerin mehr war.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 5. Verfahrensrecht

### **Urteile**

#### **Urteil (2. Sektion) vom 09.04.2024 – Nr. 73532/16 – Sözen / Türkei**

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

**Schlagworte:** Beendigung der Amtszeit eines Richters des Staatsrates – Gesetz über die Reform des Justizwesens – fehlender Zugang zum Gericht

**Kernaussage:** In einem demokratischen Rechtsstaat ist es mit der Unabhängigkeit der Justiz nicht vereinbar, wenn Richter\*innen die Möglichkeit entzogen wird, ihre vorzeitige Entlassung aus dem Dienstverhältnis gerichtlich überprüfen zu lassen.

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer (Bf.) ist Verwaltungsrichter und war seit 2011 Richter des Staatsrates, eines dem deutschen *Bundesverwaltungsgericht* vergleichbaren Revisionsgericht in der *Türkei*. Dessen Mitglieder werden nach innerstaatlichem Recht für die Dauer von zwölf Jahren in diese Position gewählt. Im Wege einer Justizreform wurden im Jahr 2016 die Zuständigkeiten der Gerichtsinstanzen geändert, was zur Verringerung der Aufgaben der Richter\*innen an den Revisionsgerichten und somit zum Abbau von Richter\*innenstellen führte. Ein hierzu beschlossenes Gesetz sah die vorzeitige Beendigung der Amtszeit von 79 Richter\*innen des Staatsrates vor, zu denen auch der Bf. gehörte. Ihm wurde zunächst die Aufgabe eines Untersuchungsrichters übertragen. Im Zuge der Ereignisse des Putschversuches vom 15.07.2016 wurde gegen ihn ein Strafverfahren eingeleitet.

Da ein förmliches Rechtsmittel gegen die vorzeitige Beendigung der Amtszeit von Richter\*innen des Staatsrates gesetzlich nicht vorgesehen war, erhob der Bf. eine Individualbeschwerde beim Verfassungsgerichtshof. Dieser stellte zwar fest, dass durch die vorzeitige Beendigung der Amtszeit des Richters der Bf. in seinen Rechten beeinträchtigt werde. Jedoch werde durch die gesetzliche Bestimmung weder gegen die Grundsätze der Unabhängigkeit der Gerichte noch gegen gesetzliche Garantien der Richter\*innen verstoßen. Daher läge kein Eingriff in das Recht des Bf.

Der Bf. rügt einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, da gesetzlich ein Rechtsbehelf gegen die Entscheidung, ihn vorzeitig aus dem Staatsrat auszuschließen, nicht vorgesehen war.

Der Gerichtshof stellt fest, dass Art. 6 EMRK, soweit er Streitigkeiten in Bezug auf zivilrechtliche Ansprüche und Verpflichtungen betrifft, auch Rechtsstreite über den Bestand der Dienstverhältnisse von Beamt\*innen und Richter\*innen betreffen kann, da jeder Eingriff in das Dienstverhältnis auf einen Rechtsakt gestützt sein muss.<sup>18</sup> Dies betrifft insb. die vorzeitige Beendigung der Amtszeit von Richter\*innen, ohne dass damit die Beendigung des Richter\*innenamts insgesamt verbunden sein muss.<sup>19</sup> Aufgrund der Unabhängigkeit der Justiz müssen Richter\*innen vor Willkürmaßnahmen, die sich aus der gesetzgebenden und vollziehenden Gewalt ergeben können, geschützt werden. Nur die Kontrolle durch ein unabhängiges Rechtsprechungsorgan kann diesen Schutz wirksam gewährleisten. Daher müssen Entscheidungen, die die Laufbahn oder den Status von Richter\*innen betreffen, mit verfahrensrechtlich nachprüfbareren Garantien einhergehen, da andernfalls das Vertrauen der Öffentlichkeit in das Funktionieren der Justiz auf dem Spiel steht.<sup>20</sup> Das innerstaatliche Recht kann zwar im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses von Beamt\*innen oder Richter\*innen den Ausschluss der gerichtlichen Überprüfung einer solchen Entscheidung vorsehen. Jedoch müssen in einem solchen Fall sachliche Gründe, die im staatlichen Interesse liegen, gegeben sein, damit die Anwendung von Art. 6 EMRK ausgeschlossen ist.<sup>21</sup> In Anwendung des sog. *Eskelinen*-Tests kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass der Beschwerdeführer nach dem innerstaatlichen Recht keine Möglichkeit hatte, den Ausschluss aus dem Staatsrat gerichtlich überprüfen zu lassen. Die alleinige Umstrukturierung des Justizwesens durch eine umfassende Gesetzesreform begründet kein ausreichendes staatliches Interesse. Daher war die Versagung des Zugangs zu einem Gericht unverhältnismäßig. Bei der Beurteilung hat auch außer Betracht zu bleiben, dass der Bf. zu einem späteren Zeit-

---

<sup>18</sup> EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

<sup>19</sup> EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – *Baka / Ungarn*; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – *Denisov / Ukraine*; EGMR v. 29.06.2021 – Nrn. 26691/18 und 27367/18 – *Broda und Bojara / Polen*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 11423/19 – *Gumenyuk / Ukraine*; EGMR v. 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – *Kövesi / Rumänien*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*.

<sup>20</sup> EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – *Bilgen / Türkei*; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – *Grzęda / Polen*; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 11423/19 – *Gumenyuk / Ukraine*.

<sup>21</sup> EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen / Finnland*.

punkt wegen der vermeintlichen Beteiligung an dem Putschversuch vom 15.07.2016 strafrechtlich verfolgt wurde. Auch im Rahmen eines Ausnahmezustands hat das Rechtsstaatsprinzip Vorrang, zu dem in einer demokratischen Gesellschaft auch der Zugang zu einem Gericht gehört.

Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und dem Bf. eine Entschädigung von 7.800 € zugesprochen.

### **Urteil (2. Sektion) vom 25.06.2024 – Nr. 5890119 – Kurkut u. a. / Türkei**

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

**Schlagworte:** Ablehnung des Zugangs zum öffentlichen Dienst – negative Zuverlässigkeitsüberprüfung – fehlende Offenlegung der Prüfungsergebnisse – Unschuldsvermutung

**Kernaussage:** Der Begriff des fairen Verfahrens impliziert das Recht auf ein kontradiktorisches Verfahren, in dem die Parteien neben der Möglichkeit, alle für den Erfolg ihrer Ansprüche erforderlichen Darlegungen vorzutragen, auch einen Anspruch darauf haben, dass ihnen die vorgelegten Beweismittel oder eingereichten Erklärungen sämtlicher Prozessbeteiligten zur Kenntnis gebracht werden.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer\*innen (Bf.) bewarben sich auf verschiedene Stellen in der öffentlichen Verwaltung. Sie verfügten über die dafür jeweils erforderlichen Qualifikationen. Aufgrund des Putschversuchs vom 15.07.2016 und des damit verbundenen Ausnahmezustandes wurden mehrere Dekrete erlassen, aufgrund derer für die Einstellung in den öffentlichen Dienst eine positive Zuverlässigkeitsprüfung vorgesehen war. Die Dekrete wurden nachträglich vom Parlament gebilligt und erlangten damit Gesetzeskraft. Diese Gesetze wurden im Juli 2019 vom Verfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt.

Die Überprüfungen umfassten nicht nur strafrechtliche Verurteilungen, sondern auch frühere Freisprüche, polizeiliche Ermittlungen und Verdachtsmomente sowie eine Charakterbeurteilung. Die Bf. wurden mit ihren Bewerbungen aufgrund einer negativen Zuverlässigkeitsprüfung abgelehnt. Eine weitere Begründung der Entscheidungen, insb. die Ergebnisse der negativen Zuverlässigkeitsprüfung und die sich daraus ergebenden tatsächlichen Gründe für die Ablehnung, wurde ihnen nicht mitgeteilt. Eine gegen die Ablehnungsentscheidung erhobene Klage wurde in allen Instanzen mit der Begründung zurückgewiesen, dass die Entscheidung, die Einstellung von einer positiven Zuverlässigkeitsprüfung abhängig zu machen, rechtmäßig war und gesetzlichen Bestimmungen entsprach.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass den Bf. die Informationen, die im Zusammenhang mit der Zuverlässigkeitsprüfung ermittelt wurden, sowie die daraus resultierenden Vorwürfe nicht mitgeteilt worden seien, sodass sie deren Richtigkeit im Verwaltungsverfahren nicht infrage stellen konnten. Zudem seien die Zuverlässigkeitsprüfungen willkürlich gewesen, da sie keine objektive Beurteilung der Beschwerdeführer\*innen enthielten. Dadurch sei der Anspruch auf ein faires Verfahren i.S.v. Art. 6 EMRK wegen des Verstoßes gegen die Grundsätze eines kontradiktorischen Verfahrens und der Waffengleichheit nicht gewährleistet worden.

Der EGMR hebt hervor, dass nach seiner Rechtsprechung der Umfang der gerichtlichen Kontrolle und die Begründungspflicht gerichtlicher Entscheidungen<sup>22</sup> nicht absolut sind. Den Parteien eines Rechtsstreits muss ausreichende Gelegenheit gegeben werden, ihren Stand-

---

<sup>22</sup> EGMR v. 06.11.2018 – Nrn. 55391/13, 57728/13 und 74041/13 – *Ramos Nunes de Carvalho u. a. / Portugal*.

punkt unter Bedingungen vorzutragen, die sie gegenüber den Prozessgegner\*innen nicht benachteiligen.<sup>23</sup> Daraus folgt, dass im Rahmen eines fairen Verfahrens den Parteien einerseits ermöglicht werden muss, die für den Erfolg ihrer Ansprüche erforderlichen Darlegungen und Beweise vorzubringen. Darüber hinaus müssen ihnen aber auch alle Beweismittel und Erklärungen der anderen Prozessbeteiligten zur Kenntnis gebracht werden, damit sie darauf erwidern können, um die Entscheidung des Gerichts zu beeinflussen.<sup>24</sup> Allerdings ist in Fällen, in denen einer klagenden Partei der Zugang zu Beweismitteln aus Gründen des allgemeinen Interesses vorenthalten wird, sicherzustellen, dass den Anforderungen an ein kontradiktorisches Verfahren und an die Waffengleichheit vor Gericht Rechnung getragen wird und angemessene Garantien zum Schutz der Interessen der Betroffenen gewährt werden.<sup>25</sup>

Nach Auffassung des Gerichtshofs haben die innerstaatlichen Gerichte ihre Befugnisse, die behördlichen Entscheidungen zu überprüfen, nicht wirksam und angemessen ausgeübt. Sie haben die im gerichtlichen Verfahren von Amts wegen erlangten Informationen über die negativen Zuverlässigkeitsprüfungen der Bf. nicht an diese weitergegeben und sie hierzu nicht um Stellungnahme gebeten. Der Gerichtshof weist zudem darauf hin, dass das Verfassungsgericht die für die Verwaltungsentscheidungen maßgebliche Rechtsvorschrift im Jahr 2019 für verfassungswidrig erklärt hat. Auch wenn dieser Umstand wegen des Rückwirkungsverbot keine Auswirkungen auf das Verfahren der Bf. haben kann, zeigt dies, dass die angefochtenen Maßnahmen mittlerweile selbst von den innerstaatlichen Gerichten in Frage gestellt werden

Der Gerichtshof hat daher einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK festgestellt und den Bf. eine Entschädigung in Höhe von jeweils 2.000 € zugesprochen.

### ***(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen***

#### **Entscheidung (1. Sektion) vom 04.06.2024 – Nr. 31732/18/15 – Ciszewski / Rumänien**

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

**Schlagworte:** Änderung des Beamt\*innenstatus in Angestelltenstatus – freiwilliger Abschluss eines Arbeitsvertrages – Anfechtung des Vertrages

**Kernaussage:** Das Recht auf Zugang zu einem Gericht nach Art. 6 EMRK erstreckt sich nicht nur auf die gerichtliche Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche und Verpflichtungen, sondern besteht auch dann, wenn die Rechtswidrigkeit eines Eingriffs in die Ausübung dieser Rechte beklagt wird.

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführer\*innen (Bf.) waren bis 2017 Staatsbeamt\*innen und übten ihren Dienst in der Zollverwaltung aus. Aufgrund einer Gesetzesänderung wurde die bis dahin eigenständige Zollverwaltung im März 2017 mit der Steuerverwaltung zusammengelegt und die Bf. einer anderen Abteilung zugewiesen. Zu verschiedenen Zeitpunkten im Mai und Juni 2017 wurden ihnen im Steuerprüfungsdienst Stellen als Angestellte angeboten. Die Bf. akzeptierten die Vorschläge und unterschrieben entsprechende Arbeitsverträge. In der Folge erhoben sie Klage bei den örtlich zuständigen Verwaltungsgerichten und beantragten den Fortbestand ihres Beamtenverhältnis festzustellen. Die Gerichte erklärten sich für die Entscheidung für unzuständig und wiesen die Klage als unzulässig ab, da die Abschlüsse der Arbeitsverträge keine Verwaltungsakte waren. Eine Anfechtung der Arbeitsverträge vor Arbeits- oder Zivilgerichten durch die Bf. ist nicht erfolgt.

---

<sup>23</sup> EGMR v. 18.02.2009 – Nr. 55707/00 – Andrejeva / Lettland.

<sup>24</sup> EGMR v. 03.05.2016 – Nr. 7183/11 – Letinčić / Kroatien.

<sup>25</sup> EGMR v. 19.09.2017 – Nr. 35289/11 – Regner / Tschechische Republik.

Die Bf. machen geltend, ihnen sei der Zugang zu einem Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK verwehrt worden.

Der EGMR geht davon aus, dass mit der Beschwerde der Verlust des Beamt\*innenstatus infolge der Begründung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses gerügt wird. Daher kommt die Anwendung von Art. 6 EMRK nur in Betracht, wenn den Bf. als Beamt\*innen wegen dieses Streitgegenstandes nach innerstaatlichem Recht der Zugang zu einem Gericht verwehrt worden und dieser Ausschluss sachlich gerechtfertigt gewesen wäre.<sup>26</sup> Dabei ist es nicht Sache des Gerichtshofs, die Aufgaben der innerstaatlichen Gerichte wahrzunehmen, die ihrerseits die nationalen Rechtsvorschriften auszulegen haben. Der Gerichtshof hat lediglich zu überprüfen, ob diese Auslegung im Einklang mit der EMRK steht.<sup>27</sup> Wenn die innerstaatlichen Gerichte die Klagen der Bf. als unzulässig mit der dargestellten Begründung verworfen haben, wird damit der Zugang zu einem Gericht nicht verwehrt. Dies folgt insb. daraus, dass den Bf. der Weg zu den ordentlichen Gerichten eröffnet war. Hiervon haben sie indes keinen Gebrauch gemacht. Der Gerichtshof stellt daher fest, dass die Bf. nicht vom Zugang zu einem Gericht ausgeschlossen waren, sodass die Rüge eines Verstoßes gegen Art. 6 EMRK offensichtlich unbegründet und die Beschwerde daher unzulässig war.

### ***Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren***

#### **Nr. 28724/23 – Chaidos / Griechenland (3. Sektion) – eingereicht am 14.07.2023 – zugestellt am 04.04.2024**

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

**Schlagworte:** Überprüfung der Anpassung des Ruhegehalts – überlange Verfahrensdauer – wirksamer Rechtsbehelf

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer (Bf.) beantragte am 28.08.2007 bei dem zuständigen Rechnungshof die Aufhebung der Anpassung seines Ruhegehalts. Diesem Begehren wurde mit einem Bescheid vom 20.12.2019 teilweise stattgegeben. Gegen diese Entscheidung legte er Rechtsmittel ein, das im März 2022 rechtskräftig zurückgewiesen wurde. Daraufhin beantragte er beim Rechnungshof die Zahlung einer Entschädigung wegen der überlangen Verfahrensdauer, da über seinen Antrag erst fünfzehn Jahre später rechtskräftig entschieden wurde. Der Anspruch wurde vom Rechnungshof mit der Begründung zurückgewiesen, dass die Verfahrensdauer nicht übermäßig lang gewesen sei. Ein Rechtsmittel gegen diese Entscheidung war nicht gegeben.

Es stellt sich hier die Frage, ob über den Antrag des Bf. auf Aufhebung der Anpassung seines Ruhegehalts in angemessener Zeit entschieden wurde<sup>28</sup> und ob gegen die Versagung einer Entschädigung ein wirksamer innerstaatlicher Rechtsbehelf i.S.v. Art. 13 EMRK gegeben war.

#### **Nr. 37358/21 – Markush / Ukraine (5. Sektion) – eingereicht am 15.07.2021 – zugestellt am 04.04.2024**

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

<sup>26</sup> EGMR v. 19.04.2007 – Nr. 63235/00 – *Vilho Eskelinen / Finnland*; EGMR v. 19.09.2017 – Nr. 35289/11 – *Regner / Tschechische Republik*.

<sup>27</sup> EGMR v. 18.02.1999 – Nr. 26083/94 – *Waite und Kennedy / Deutschland*.

<sup>28</sup> EGMR v. 08.06.2006 – Nr. 75529/01 – *Sürmeli / Deutschland*.

**Schlagworte:** Entlassung aus dem Justizdienst – Parlamentsentscheidung – fehlender Zugang zu einem Gericht

**Erläuterungen:** Die Beschwerdeführerin (Bf.) war Mitglied des Verfassungsgerichts der Ukraine. Aufgrund einer Entscheidung des Parlaments wurde sie im Februar 2014 aus dem Amt entlassen. Ihr wurde vorgeworfen, den Amtseid verletzt zu haben. Mit derselben Parlamentsentscheidung wurden verschiedene andere Richter\*innen von ihren Ämtern am Verfassungsgericht enthoben.<sup>29</sup> Die Bf. erhob erfolglos Klage gegen die Entlassung.

Die Bf. macht geltend, dass sie keine Möglichkeit hatte, die Parlamentsentscheidung gerichtlich überprüfen zu lassen, so dass ihr der Zugang zu einem Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK verwehrt wurde. Zudem sei durch die Entlassung ihr Recht auf Achtung des Privatlebens verletzt worden.<sup>30</sup>

**Nr. 440492/20 – Hoxha / Albanien (3. Sektion) – eingereicht am 31.08.2020 – zugestellt am 14.06.2024**

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

**Schlagworte:** Kündigungsschutzklage – Begründung der gerichtlichen Entscheidung

**Erläuterungen:** Der Beschwerdeführer (Bf.) hatte eine Klage gegen die arbeitgeberseitige Kündigung seines Arbeitsverhältnisses erhoben. Das erstinstanzliche Gericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung i.H.v. drei Monatsgehältern, da die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde sowie zur Zahlung von zwei weiteren Monatsgehältern, da die Kündigung dem Bf. nicht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist mitgeteilt wurde. Im Hinblick auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht, hat das Gericht die Klage abgewiesen. Das vom Bf. angerufene Berufungsgericht reduzierte die Entschädigung wegen der Nichteinhaltung der Kündigungsfrist auf zwei Monatsgehälter und wies die darüber hinausgehende Klage ab.

Der Bf. behauptet einen Verstoß gegen Art. 6 EMRK, den er damit begründet, dass die Entscheidung des Berufungsgerichts nicht ausreichend begründet sei.<sup>31</sup>

→ [zurück zur Übersicht](#)

---

<sup>29</sup> EGMR v. 12.01.2023 – Nrn. 27276/15 und 33692/15 – Ovcharenko und Kolos / Ukraine; EGMR v. 13.07.2023 – Nr. 47052/18 – Golovin / Ukraine.

<sup>30</sup> EGMR v. 12.01.2023 – Nrn. 27276/15 und 33692/15 – Ovcharenko und Kolos / Ukraine; EGMR v. 13.07.2023 – Nr. 47052/18 – Golovin / Ukraine.

<sup>31</sup> EGMR v. 21.01.1999 – Nr. 30544/ 96 – García Ruiz / Spain; EGMR v. 20.03.2009 – Nr. 12686/03 – Gorou / Griechenland (no. 2); EGMR v. 18.12.2014 – Nr. 27473/11 – N. A. / Norwegen.

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

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

*und Ammar Bustami, Rechtsreferendar am OLG Celle*

### ***(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen***

#### **Zulässigkeitsentscheidung vom 14.05.2024 – Nr. 233/2023 – International Federation for Human Rights (FIDH) and International Movement ATD Fourth World / Belgien<sup>32</sup>**

**Rechtsvorschriften:** Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art. 30 RESC (Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Zulässigkeit der Beschwerde – Verbot des Bettelns – kommunale Verordnungen – Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung – Schutz der Familie – Angehörige der Roma

#### **Zulässigkeitsentscheidung vom 14.05.2024 – Nr. 235/2023 – Unión General de Trabajadores (UGT) / Spanien<sup>33</sup>**

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

**Schlagworte:** Zulässigkeit der Beschwerde – gerechtes Arbeitsentgelt – Überstunden – Überstundenvergütung – Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern

### ***Sachentscheidungen***

#### **Sachentscheidung vom 17.10.2024 – Nr. 187/2019 – Sindacato autonomo Pensionati Or.S.A. / Italien (s. PM vom 09.04.2024)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 12 RESC (Recht auf soziale Sicherheit), Art. 20 RESC (Diskriminierungsverbot im Beruf aufgrund des Geschlechts)

**Schlagworte:** Hinterbliebenenrente – soziale Sicherheit – sozialer Schutz – Rentenreform

**Kernaussagen:** 1. Eine Kürzung von Hinterbliebenenrenten aufgrund eines hohen Einkommens der Hinterbliebenen stellt kein Armutsrisiko für die Betroffenen dar und verletzt damit nicht das Recht auf soziale Sicherheit (Rn. 69).

2. Die Kürzung einer Hinterbliebenenrente als Zweitrente oder zweite Einkunft berührt nicht die Einhaltung von Art. 12 § 2 RESC. Es handelt sich vielmehr um einen zusätzlichen Beitrag zum Grundeinkommen oder zur Grundrente und kann nicht als Hauptunterhaltsmittel der Empfänger\*innen nach dem Tod der Ehegatt\*innen angesehen werden (Rn. 105).

<sup>32</sup> S. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 64.

<sup>33</sup> S. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 51.

3. Maßnahmen zur Konsolidierung der öffentlichen Finanzen können als notwendiges Mittel zur Aufrechterhaltung und Gewährleistung der Nachhaltigkeit eines Sozialversicherungssystems gesehen werden (Rn. 119).

**Erläuterungen:** Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügte, dass die italienische Regelung der Hinterbliebenenrente und eine damit einhergehende Kürzung im Falle der Häufung mit weiteren Einkünften eine missbräuchliche und diskriminierende Minderung der Bezüge darstellt. Der Ausschuss beschloss zunächst, die Behauptungen der beschwerdeführenden Organisation ausschließlich auf der Grundlage der Bestimmungen der RESC zu prüfen, die hinreichend begründet waren und die sich auf die Alters- und Hinterbliebenenrente beziehen können, nämlich Art. 12 § 2, 3 und Art. 20 RESC (Rn. 82). Alle weiteren Rechtsgrundlagen hatte die Beschwerdeführerin in den Augen des Ausschusses nicht hinreichend begründet (dazu gehörten Art. 4, 16, 23 RESC).

Der Ausschuss stellte daraufhin fest, dass die Kürzungen bedarfsabhängig sind und keine oder nur geringe Kürzungen bei Hinterbliebenen mit keinem oder einem geringen Einkommen vorliegen (Rn. 97). Aus diesem Grund sind die von der Kürzung Betroffenen keinem Armutsrisiko ausgesetzt und der Stand des Sozialsystems entspricht den Voraussetzungen der Europäischen Ordnung der Sozialen Sicherheit i.S.d. Art. 12 § 2 RESC. Obwohl Frauen häufiger von Hinterbliebenenrenten profitieren, diskriminiert eine bedarfsabhängige Kürzung sie nicht unmittelbar, womit keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt (Rn.142). Zudem konnte trotz der finanziellen Last der Finanzkrise der Zugang zur Hinterbliebenenrente erhalten bleiben (Rn. 127). Somit schlussfolgerte der Ausschuss einstimmig, dass keine Verletzung der RESC vorliegt.

### ***Neu eingereichte Beschwerden***

#### **Beschwerde vom 12.03.2024 – Nr. 239/2024 – Confederación Sindical ELA / Spanien (auf Spanisch)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 17 RESC (Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art. 12 RESC (Recht auf soziale Sicherheit), Art. 27 RESC (Recht der Arbeitnehmer\*innen mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung), Art. 30 RESC (Recht auf Schutz gegen Armut und soziale Ausgrenzung), Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Diskriminierung – Elternzeit – Alleinerziehende – Chancengleichheit – Familienpflichten – Kinder

**Erläuterungen:** Die beschwerdeführende Organisation macht geltend, dass die Nichtanerkennung des Rechts von Alleinerziehenden auf 16 Wochen Elternzeit und zusätzlichen 16 Wochen Zusatzurlaub zur Betreuung eines Neugeborenen gegen die Bestimmungen der Charta verstößt und eine Diskriminierung von Kindern von alleinerziehenden Eltern darstellt.

#### **Beschwerde vom 04.06.2024 – Nr. 241/2023 – International Movement ATD – Fourth World / Spanien (auf Französisch)**

**Rechtsvorschriften:** Art. 1 RESC (Recht auf Arbeit), Art. 13 RESC (Recht auf Fürsorge), Art. 15 RESC (Recht behinderter Menschen auf Eigenständigkeit, soziale Eingliederung und Teilhabe), Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz), Art. 30 RESC (Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung) i.V.m. Art. E RESC (Diskriminierungsverbot)

**Schlagworte:** Existenzminimum – unangemessene Beitragshöhe – strenge Anforderungen – prekäre Situation von Leistungsempfänger\*innen – Diskriminierung benachteiligter Personen – soziale Ausgrenzung

**Erläuterungen:** Die beschwerdeführende Organisation macht geltend, dass einige der Voraussetzungen für die Gewährung des Existenzminimums in Spanien gegen die oben genannten Bestimmungen der Charta verstoßen, insb. die Unangemessenheit der Leistungshöhe, die Anforderungen an das Alter oder den rechtmäßigen Wohnsitz, die Fristen für die Zuweisung und die jährlichen Überprüfungsverfahren, die manchmal zur Rückerstattung zu Unrecht gezahlter Beträge führen und damit die prekäre Situation einiger Leistungsempfänger\*innen verschärfen.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

*Zusammengestellt und kommentiert von Hanna Schönlau, LL.M., Rechtsreferendarin am OLG Rostock,  
und Ammar Bustami, Rechtsreferendar am OLG Celle*

### 1. Europäische Union

#### 1.1 Europäisches Parlament

##### **Reform der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** (PM vom 15.02.2024)

Die Mitglieder des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) bekräftigten in ihrer Sitzung am 14.02.2024, dass das Parlament weiterhin offen für einen Kompromiss bei der Neuregelung der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sei. Damit reagierten die Parlamentarier\*innen auf die Nachricht, dass eine solche Neuregelung von der belgischen Ratspräsidentschaft nicht weiterverfolgt werden würde (s. ausführlicher ZESAR 4/2024, S. 141). Die Kommission hatte im Dezember 2016 einen Vorschlag zur Änderung der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und Durchführungsverordnung (EG) 987/2009) vorgelegt. Ziel des Vorschlags war eine gerechtere Verteilung von Kosten und Nutzen für die Freizügigkeit in Europa. Rat und Parlament erzielten 2019 und 2021 zwar eine vorläufige Einigung, die beide Male jedoch keine Mehrheit bei den Mitgliedstaaten fand.

##### **Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten** (s. PM vom 23.04.2024)

Am 23.04.2024 stimmte das Parlament neuen Regeln zu, die das Verbot von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten ermöglichen (s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 54). Behörden der Mitgliedstaaten und die Kommission können nun verdächtige Waren, Lieferketten und Hersteller untersuchen und den Verkauf auf dem sowie die Einführung in den EU-Markt von in Zwangsarbeit hergestellten Produkten verbieten. Regelwidrig handelnde Unternehmen können mit Geldstrafen belegt werden und müssen ihre Produkte vom EU-Binnenmarkt nehmen. Sobald sie jedoch ihre Lieferketten überarbeitet und Zwangsarbeit ausgeschlossen haben, können sie auf den EU-Markt zurückkehren. Die Verordnung muss nun noch vom EU-Rat förmlich gebilligt werden. Nach der Veröffentlichung im Amtsblatt müssen die EU-Mitgliedstaaten innerhalb von drei Jahren mit der Anwendung der Verordnung beginnen.

##### **Entlassene Arbeitnehmer\*innen der deutschen Stahlindustrie** (s. PM vom 24.04.2024)

Das Parlament billigte die Unterstützung entlassener Arbeitnehmer\*innen aus der deutschen Stahlindustrie durch den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF; s. allgemein HSI-Report 2/2021, S. 56; s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 55). Mit der erfolgten Zustimmung des Rats und der Kommission erhalten nun 835 Beschäftigte der Vallourec Deutschland 3 Mio. € an EU-Hilfen aufgrund der geplanten Schließung der deutschen Vallourec-Standorte. Mit zusätzlichen 2 Mio. € aus dem Bundeshaushalt können sie u.a. Beratungsangebote, Hilfe bei der Jobsuche und Ausbildungsangebote in Anspruch nehmen.

### **EU-Behindertenausweis** (s. PM vom 24.04.2024)

Zudem beschloss das Parlament die Einführung von EU-weit gültigen EU-Behinderten- und Parkausweisen (s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 53). Damit soll für Menschen mit Behinderung ein gleichberechtigter Zugang zu Vorzugsbehandlungen, wie ermäßigten Eintrittspreisen oder reservierten Parkplätzen, geschaffen und damit ihre Freizügigkeit insgesamt gefördert werden. Der Ausweis ist eine Ergänzung der nationalen Ausweise, wird aber grds. nur für Kurzaufenthalte gelten. Mit der Billigung der vorläufigen Einigung zwischen Parlament und Rat soll der Zugang zu beiden Ausweisen auch auf Drittstaatsangehörige ausgeweitet werden. Die Regeln müssen nun noch formell von Parlament und Rat verabschiedet werden, bevor sie in Kraft treten.

### **Schutz von digitalen Plattformbeschäftigten** (s. PM vom 24.04.2024)

Darüber hinaus nahm das Parlament neue Regeln zur korrekten Einstufung des Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten und zur Bekämpfung von Scheinselbstständigkeit sowie zur Regulierung des algorithmischen Management an (s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 54). Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses wird demnach zukünftig vermutet, wenn Tatsachen, die auf die Kontrolle und Steuerung der Beschäftigten hindeuten, festgestellt werden. Die EU-Mitgliedstaaten müssen deswegen in Zukunft eine gesetzliche Vermutungsregel umsetzen, um das Machtungleichgewicht zwischen Plattformbeschäftigten und der digitalen Arbeitsplattform zu korrigieren. Die Beweislast liegt dann bei der Plattform. Zudem müssen wichtige Entscheidungen mit Folgen für Beschäftigte von Menschen überwacht und dürfen nicht ausschließlich von automatisierten Entscheidungssystemen getroffen werden. Auch dürfen bestimmte Arten personenbezogener Daten (z.B. über den psychischen Zustand, zu persönlichen Überzeugungen) nicht mehr von den Arbeitsplattformen verarbeitet werden. Der Text muss nun förmlich vom Rat angenommen und nach seiner Veröffentlichung im Amtsblatt innerhalb von zwei Jahren in die nationalen Rechtsvorschriften übernommen werden.

## **1.2 Europäische Kommission**

### **Konferenz zur europäischen Säule sozialer Rechte** (s. PM vom 16.04.2024)

Auf einer Konferenz in La Hulpe (Belgien) erneuerten die Teilnehmer\*innen ihr Bekenntnis zum europäischen Sozialmodell. Die resultierende „Declaration on the Future of the European Pillar of Social Rights“ wurde von hochrangigen EU-Vertreter\*innen, dem belgischen Premierminister im Namen von 25 EU-Mitgliedstaaten, europäischen Sozialpartner und Vertreter\*innen der Zivilgesellschaft unterzeichnet. Hintergrund ist die 2017 ausgerufene europäische Säule sozialer Rechte mit 20 Grundsätzen und Rechten, die für faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme unerlässlich sind (s. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 67). Mit dem im Jahr 2021 vorgelegten Aktionsplan der EU und ihrer Mitgliedstaaten wurden drei Kernziele innerhalb der Säule zu Beschäftigung, Qualifikationen und Armutsbekämpfung bis 2030 vorgelegt (s. HSI-Report 1/2021, S. 57). Die Deklaration von La Hulpe begrüßt u.a. die geplante Überprüfung des Aktionsplans im Jahr 2025 und die notwendige Stärkung von Sozialpartner\*innen, Tarifverhandlungen und der Zivilgesellschaft, wenn es um die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Ungleichheiten geht. Die ILO begrüßte die Beschlüsse der Konferenz (s. PM der ILO vom 16.04.2024)

### **Bericht zur Entsende-Richtlinie** (s. [PM vom 30.04.2024](#))

Zudem veröffentlichte die Kommission einen [Bericht](#) über die Anwendung und Umsetzung der [Richtlinie \(EU\) 2018/957](#) (Entsende-Richtlinie; s. zuletzt [HSI-Report 2/2018](#), S. 46). Durch die Richtlinie sollen bei der Entsendung von Arbeitnehmer\*innen zur Dienstleistungserbringung gleiche Wettbewerbsbedingungen gewährleistet und die Rechte der entsandten Arbeitnehmer\*innen geschützt werden. Laut dem Bericht der Kommission haben sich die Arbeitsbedingungen verbessert. Obwohl die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten im Wesentlichen mit der Richtlinie übereinstimmen, gibt es dennoch bei einigen nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie nach Ansicht der Kommission Verbesserungsbedarf. Aufgrund der weiterhin geplanten Unterstützung aller beteiligten Akteure durch die Kommission und die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) sieht der Bericht jedoch keine Notwendigkeit für Änderungen der Richtlinie. Der Bericht analysiert u.a. die Herausforderungen für entsandte Arbeitnehmer\*innen durch Untervergabeketten und für solche aus Drittstaaten sowie bewährte Verfahren zur Bewältigung dieser Probleme.

### **Faire Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit** (s. [PM vom 30.04.2024](#))

Darüber hinaus leitete die Kommission die erste von zwei Phasen der Konsultation der Sozialpartner ein, um deren Ansichten zu zukünftigen EU-Maßnahmen über faire Telearbeit und das Recht auf Nichterreichbarkeit zu sammeln. Der Anteil der Menschen, die von zu Hause aus arbeiten, hat sich seit der Covid-19-Pandemie mehr als verdoppelt. Obwohl die meisten Arbeitnehmer\*innen von zu Hause aus arbeiten möchten, stellt sich zunehmend die Frage, wie ihre Arbeitnehmer\*innenrechte in der digitalisierten Arbeitsumgebung gewährleistet werden können. Deshalb forderte das Parlament schon im Jahr 2021 eine Lösung dieses Problems (s. ausführlich [HSI-Report 1/2021](#), S. 56). Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zur Überarbeitung der Rahmenvereinbarung über Telearbeit aus dem Jahr 2002 scheiterten, weshalb die Beteiligten nun die Kommission bitten, sich im Rahmen einer formellen Konsultation mit dem Thema zu befassen. Auch eine [Studie](#) der Kommission wird diesen Prozess begleiten.

### **Leitlinien für die Beschäftigungspolitik** (s. [PM vom 19.06.2024](#))

Zusätzlich schlug die Kommission als Teil des [Frühjahrspakets des Europäischen Semesters 2024](#) Leitlinien für die Arbeitspolitik der Mitgliedstaaten vor. Die Leitlinien sollen gemeinsame Prioritäten für die nationale Beschäftigungs- und Sozialpolitik setzen, um diese gerechter und inklusiver zu gestalten. Insbesondere sollen die Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und zur Verbesserung der digitalen Kompetenzen umsetzen sowie die Auswirkungen von neuen Technologien, künstlicher Intelligenz und algorithmischem Management berücksichtigen. Als nächsten Schritt forderte die Kommission die Euro-Gruppe und den Rat dazu auf, die Leitlinien zu billigen.

### **Angemessene Renten** (s. [PM vom 20.06.2024](#))

Zuletzt veröffentlichte die Kommission zusammen mit dem Ausschuss für Sozialschutz einen Bericht über die Angemessenheit der Renten, welcher von den Minister\*innen für Arbeit und Soziales angenommen wurde. Laut dem Bericht wurden europäische Rentner\*innen durch die europäischen Rentensysteme angesichts der globalen Herausforderungen bisher gut geschützt. Ein prognostizierter Rückgang der Renten macht jedoch eine Förderung längerer Berufslaufbahnen, gesundes Altern und integrative Arbeitsmärkte bzgl. der Gestaltung des

Ruhestandes möglich. Reformen für eine gerechte Altersversorgung sind deshalb nötig, um zunehmende sozioökonomische Ungleichheiten im Alter zu reduzieren.

### **1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union**

#### **Arbeitsbedingungen von Fahrer\*innen von Touristenbussen** (s. PM vom 12.04.2024)

Der Rat nahm eine Überarbeitung der Vorschriften über Lenk- und Ruhezeiten im Personen-gelegenheitsverkehr von 2006 an (s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 56). Ziel ist es, die Vorschriften an den spezifischen Arbeitsrhythmus des Sektors anzupassen und so auch den Fahrgästen eine bessere Dienstleistung zu bieten. Die Höchstlenkzeiten und Mindestruhezeiten der Berufskraftfahrer\*innen werden jedoch trotz einer erhöhten Flexibilität bzgl. ihrer Fahrtunterbrechungen und Ruhezeiten nicht geändert. Die Verordnung tritt nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft.

#### **Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Drittstaatsangehörige** (s. PM vom 12.04.2024)

Zudem nahm der Rat eine Richtlinie über die kombinierte Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für Drittstaatsangehörige an. Damit überarbeitet der Rat eine Richtlinie von 2011, wodurch mit einem verkürzten Antragsverfahren und der Stärkung der Rechte von Drittstaatsarbeitnehmer\*innen hochqualifizierten Menschen der Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt vereinfacht werden soll. Insbesondere soll ein Wechsel der Arbeitgeber\*innen und eine begrenzte Dauer der Arbeitslosigkeit ermöglicht werden. Die Richtlinie wird nach ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der EU in Kraft treten und muss innerhalb der nächsten zwei Jahre in nationales Recht umgesetzt werden.

#### **Nachhaltige Unternehmensführung** (s. PM vom 24.05.2024)

Am 24.05.2024 verabschiedete der Rat eine Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit („Lieferketten-Richtlinie“ oder „CSDDD“, s. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 66). Mit der neuen Richtlinie müssen große Unternehmen mithilfe von risikobasierten Systemen ihre Lieferketten umfassend in Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten und den Umweltschutz überwachen, Präventions- sowie Abhilfemaßnahmen ergreifen und Bericht erstatten. Der Anwendungsbereich der Richtlinie erstreckt sich auf Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten und einem Umsatz von mehr als 450 Mio. €. Auch die Tätigkeiten der Tochterunternehmen und die der Geschäftspartner\*innen der verpflichteten Unternehmen sind von der Richtlinie umfasst. Zudem müssen sich die Tätigkeiten der Unternehmen auf die vorgelagerte Herstellung von Waren, die Erbringung von Dienstleistungen, den nachgelagerten Vertrieb, Transport oder die Lagerung von Waren fokussieren. Die Durchsetzung der Richtlinie soll durch behördliche Maßnahmen, einschließlich Bußgeldern, sowie zivilrechtliche Haftung sichergestellt werden. Interessengruppen wie Gewerkschaften sind zudem verpflichtend und effektiv einzubeziehen. Insgesamt geht die Richtlinie damit teilweise über das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz hinaus. Nach der Veröffentlichung im Amtsblatt haben die EU-Mitgliedstaaten zwei Jahre für die Umsetzung der Richtlinie.

#### **Maßnahmen gegen den Arbeits- und Fachkräftemangel** (s. PM vom 13.06.2024)

Darüber hinaus legte der Rat seinen Standpunkt zu einem Vorschlag zur Anwerbung von Talenten aus Drittstaaten mithilfe eines EU-Talentpools fest (s. zuletzt HSI-Report 4/2023, S.

67). Der EU-Talentpool soll es Arbeitssuchenden ermöglichen, ihre Profile auf der Plattform des Talentpools zu registrieren, um so in Kontakt mit europäischen Arbeitgeber\*innen zu kommen. Insbesondere sollen Unsicherheiten in Bezug auf Angemessenheit, Qualität und Vergleichbarkeit der im Ausland erworbenen Qualifikationen, Verständnisschwierigkeiten und hohe Kosten ausgeräumt werden. Damit möchte der Rat die Grundsätze einer fairen Einstellungspolitik mit einem sicheren und umfassenden Migrationssystem in Einklang bringen. Im nächsten Schritt wird der Rat Verhandlungen mit dem Parlament für einen endgültigen Rechtsakt aufnehmen.

#### **Revision der EBR-Richtlinie (s. [PM vom 20.06.2024](#))**

Der Rat einigte sich auf eine Position zu der neuen Richtlinie über Europäische Betriebsräte (s. zuletzt [HSI-Report 1/2024](#), S. 55). Eine geänderte Richtlinie soll die Umsetzung der bereits bestehenden Richtlinie erleichtern. Zudem sollen der Schutz, die Finanzierung und die Einsetzung der Europäischen Betriebsräte (EBR) verbessert werden. Auch eine Regelung zu ausgewogenen Geschlechterverhältnissen in den EBR, eine rechtzeitige, schriftliche Konsultierungspflicht und eine Stärkung der Durchsetzung der Rechte des EBR, indem dieser einen wirksamen Zugang zu Gerichtsverfahren erhält, sind Teil des Standpunktes des Rats (s. ausführlicher [EBR-News 02/2024](#)). Anfang April hatte der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten einen Bericht angenommen und plädierte u.a. für eine Verschärfung der Sanktionen bei Nichtbeachtung der Regelungen (s. [PM des Parlaments vom 03.04.2024](#)).

#### **Lernmobilität für alle (s. [PM vom 13.05.2024](#))**

Darüber hinaus nahm der Rat eine Empfehlung zur Steigerung der Lernmobilität von Auszubildenden und Studierenden an. Die Empfehlung basiert auf einem Vorschlag der Kommission als Teil des Pakets für Kompetenz- und Fachkräftemobilität (s. zuletzt [HSI-Report 4/2023](#), S. 67). Ziel ist es, mehr Menschen zu ermutigen, außerhalb ihres Herkunftslandes zu studieren, eine Aus- oder Weiterbildung oder eine nichtformale oder informelle Lernaktivität in Anspruch zu nehmen. Insbesondere sollen Menschen angesprochen werden, die weniger Möglichkeiten haben, im Ausland zu lernen.

### **1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union**

#### **Jahresbericht 2023 (s. [hier](#))**

Der Gerichtshof veröffentlichte seinen Jahresbericht 2023, welcher aus einem [Jahresrückblick](#), einer [Auswahl wichtiger Urteile](#) und dem [Verwaltungsbericht](#) besteht. Der Gerichtshof veröffentlichte seinen Jahresbericht 2023, welcher aus einem [Jahresrückblick](#), einer [Auswahl wichtiger Urteile](#) und dem [Verwaltungsbericht](#) besteht. Der Jahresüberblick bietet eine Zusammenschau der Tätigkeit des Gerichtshofs und des Gerichts in justizieller, institutioneller und administrativer Hinsicht. Das Format der „Auswahl wichtiger Urteile“ stellt die wichtigsten Urteile der beiden Gerichte dar, erläutert ihre Bedeutung für die Unionsbürger\*innen und soll die Rechtsprechung der Gerichte sichtbar und zugänglicher machen.

#### **Ernennung neuer Mitglieder des Gerichtshofs (s. [PM des Rates vom 22.05.2024](#))**

Am 22.05.2024 wurden *Massimo Condinanzi* (Italien) und *Ramona Frenco* (Malta) zu Richter\*innen des Gerichtshofs ernannt.

### **Tod von Richter *Marko Ilešič* (s. [PM vom 21.06.2024](#))**

Am 21.06.2024 gab der Gerichtshof der Europäischen Union den Tod des Richters *Marko Ilešič* bekannt. Er wurde im Jahr 2004 als erster slowenischer Richter an den Gerichtshof berufen und übte in zwei aufeinanderfolgenden Amtszeiten von Oktober 2012 bis Oktober 2018 das Amt des Präsidenten seiner Kammer aus.

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

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

- Remote work in ländlichen Gebieten – Arbeitspapier,
- die politische Dimension des sozialen Zusammenhalts (Zusammenfassung),
- Leben und Arbeiten in Europa 2023 (Kurzfassung),
- Telearbeit nach Regionen und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie – Analyse,
- das Erwachsenwerden: Junge Menschen in einer Welt nach der Pandemie – Bericht (Zusammenfassung),
- Mindestlöhne im Jahr 2024 – Jahresbericht (Zusammenfassung).

### **1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)**

#### **Grenzüberschreitende Kontrollen von Baustellen ([PM vom 04.04.2024](#))**

In acht grenzüberschreitenden Kontrollen wurden in Zypern, Deutschland, Ungarn, Litauen, Malta, Rumänien und der Slowakei fast 200 Unternehmen überprüft und über 600 Arbeiter\*innen interviewt. Die Kontrollen wurden von insgesamt 12 EU-Mitgliedstaaten und der ELA unterstützt und konzentrierten sich hauptsächlich auf Baustellen mit einer großen Anzahl von Arbeitnehmer\*innen, mehreren Leveln von Subunternehmen, Zeitarbeitsfirmen und gemischten Beschäftigungsformen. Zu den festgestellten Rechtsverletzungen gehören v.a. Schwarzarbeit, Verstöße gegen Arbeitssicherheitsvorschriften, Fälle von Scheinselbstständigkeit und die illegale Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen.

#### **Analysetreffen von EMPACT ([PM vom 17.05.2024](#))**

Am 16.05.2024 trafen sich 50 Vertreter\*innen von Arbeitsaufsichts- und Strafverfolgungsbehörden, um sich über Technologien und analytische Methoden zur Bekämpfung der Ausbeutung von Arbeitnehmer\*innen und Menschenhandel auszutauschen. Das EMPACT Analysetreffen wurde durch die ELA organisiert und in Zusammenarbeit mit EUROPOL, der niederländischen Arbeitsbehörde und der schwedischen Polizeibehörde ausgerichtet. EMPACT, die „European Multidisciplinary Platform Against Criminal Threats“, ist ein EU-Instrument für multidisziplinäre und behördenübergreifende operative Zusammenarbeit zur Bekämpfung der organisierten Kriminalität in der EU.

## **Aktionswoche im Straßenverkehr** ([PM vom 29.05.2024](#))

Ende Mai fand in elf EU-Mitgliedstaaten eine Aktionswoche im Straßenverkehr mit Unterstützung der ELA, 19 EU-Mitgliedstaaten und dem „European Roads Policing Network“ (ROAD-POAL) statt (s. zuletzt [HSI-Report 1/2024](#), S. 58). Während der Inspektion von 555 Fahrzeugen mit einem besonderen Fokus auf die Fahr- und Ruhezeiten der Lastkraftwagenfahrer\*innen wurden in Rekordhöhe 396 Verstöße entdeckt. Besonders häufig wurde gegen eine Regel verstoßen, die Fahrer\*innen dazu verpflichtet, ihre wöchentliche Ruhezeit außerhalb der Kabine zu verbringen.

## **Aktionstage gegen Menschenhandel** ([PM vom 30.05.2024](#))

Zudem schlossen sich im Rahmen der EMPACT Joint Action Days (JADs) Strafverfolgungsbehörden, Grenzschutzbeamten\*innen sowie Arbeits- und Steuerbehörden von 31 EU-Mitgliedstaaten zusammen, um gegen Ausbeutung von Arbeitskräften vorzugehen. Die unter der Leitung der Niederlande und mit Unterstützung von EUROPOL und der ELA durchgeführten Maßnahmen fokussierten sich auf Menschenhandel, welcher die Ausbeutung von Arbeitskräften zum Ziel hat. Die Aktionstage führten zur Verhaftung von 51 Personen und zur Identifizierung von 334 potenziellen Opfern.

## **Jahreskonferenz 2024** ([PM vom 27.06.2024](#))

Mit ihrer [jährlichen Konferenz](#) in Brüssel am 27.06.2024 beging die ELA ihr fünfjähriges Jubiläum und das 30-jährige Bestehen von [EURES](#), einem europäischen Netzwerk für Arbeitgeber\*innen und Arbeitssuchende. Zudem zog die ELA eine Bilanz aus ihrer bisherigen Arbeit und gab einen Ausblick für zukünftige Themen zur Förderung der Arbeitsmobilität in Europa. Die Themen der Konferenz umfassten eine bessere Umsetzung von Maßnahmen durch Daten, die Verbesserung der Arbeitsmobilität durch Digitalisierung und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer\*innen in Europa und die Zukunft von EURES.

[→ zurück zur Übersicht](#)

## **2. Europarat**

### **2.1 Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte**

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat am 08.04.2024 mit Richterin *Gabriele Kucsko-Stadlmayer* (Österreich) eine **neue Vizepräsidentin** und mit Richter *Mattias Guyomar* (Frankreich) einen neuen **Sektionspräsidenten** gewählt (s. [PM vom 08.04.2024](#)). Darüber hinaus wurden am 13.05.2024 *Arnfinn Bårdsen* (Norwegen) als Vizepräsident und Richterin *Ivana Jelić* (Montenegro) als Sektionspräsidentin gewählt (s. [PM vom 13.05.2024](#)).

Die Parlamentarische Versammlung des Europarates (PACE) hat am 17.04.2024 *Úna Ní Raifeartaigh* (Irland) und *Artūrs Kučs* (Lettland) zu **Richtern am EGMR** gewählt (s. [PM vom 17.04.2024](#)). Zudem wurden am 18.04.2024 *Alain Chablais* (Liechtenstein) (s. [PM vom 18.04.2024](#)) und am 26.06.2024 *András Jakab* (Österreich), *Juha Lavapuro* (Finnland) und *Mateja Durović* (Serbien) zu Richtern gewählt (s. [PM vom 26.06.2024](#)).

Schließlich wurde *Marko Bošnjak* (Slowenien) zum **neuen Präsidenten des Gerichtshofs** gewählt. Damit löste er am 02.07.2024 seine Vorgängerin *Síofra O'Leary* ab (s. PM vom 13.05.2024).

Im Rahmen eines Seminars von europäischen und nationalen Justizbehörden sowie EU-Institutionen und Wissenschaft startete der Gerichtshof seine **neue Plattform zum Wissensaustausch (ECHR-KS)**. Dort soll wöchentlich die Rechtsprechung des EGMR analysiert und eine Reihe von Factsheets in Zusammenarbeit des EGMR und der Fundamental Rights Agency of the European Union (FRA) veröffentlicht werden (s. PM vom 14.06.2024).

## **2.2 Ministerkomitee**

Im Rahmen seiner 1497. Sitzung am 30.04.2024 befasste sich das Ministerkomitee mit dem Bericht der Sachverständigengruppe zur Bekämpfung des Menschenhandels (GRETA), welcher sich u.a. mit der **Bekämpfung von Menschenhandel zur Ausbeutung von Arbeiter\*innen** auseinandersetzt.

## **2.3 Parlamentarische Versammlung**

Im Rahmen der Frühjahrssitzung der Parlamentarischen Versammlung im April 2024 wurde sich mit dem aktuellen Entwurf für ein **Rahmenübereinkommen über Künstliche Intelligenz (KI), Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit** befasst (s. PM vom 18.04.2024; s. zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 66). Obwohl die Versammlung den Entwurf grds. begrüßte, bemängelte sie, dass das Übereinkommen die Aktivitäten von privaten Akteur\*innen nicht vollständig abdecken würde. Zusätzlich schlug sie eine Reihe von Änderungen vor, wie etwa die Ausnahmeklausel bzgl. der nationalen Sicherheit einzuschränken und die Anwendung von KI, die mit Menschenrechten unvereinbar ist, einzuschränken oder zu verbieten.

Der ständige Ausschuss der Parlamentarischen Versammlung rief die Mitgliedstaaten zudem dazu auf, einen Aktionsplan zur Beendigung von Kinderarbeit aufzustellen, nachdem er einen entsprechenden Report angenommen hatte (s. PM vom 24.05.2024). Laut ILO arbeiten allein in Europa 3.6 Mio. Kinder, wovon etwa die Hälfte der Kinder gefährliche Arbeiten verrichten müssen.

## **2.4 Generalsekretär**

Im Rahmen der Sommersitzung der Parlamentarischen Versammlung wählte diese *Alain Berse* (Schweiz) zum neuen Generalsekretär des Europarats (s. PM vom 25.06.2024). Er tritt sein bis zum 17.9.2029 dauerndes Amt am 18.9.2024 an.

## **2.5 Europäische Sozialcharta (ESC)**

Auf seiner 1500. Sitzung am 05.06.2024 nahm das Ministerkomitee das **Verfahren für die Ernennung von fünf neuen Mitgliedern des Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR)** an. Mitgliedstaaten können bis zum 27.09.2024 Kandidat\*innen vorschlagen, um die am 31.12.2024 freiwerdenden Sitze zu besetzen (s. PM vom 05.06.2024).

Zudem veröffentlichte der ECSR seinen **Aktivitätsbericht für das Jahr 2023**, in dem die Arbeit des Ausschusses im letzten Jahr als auch dieses Jahr in den Blick genommen wird (s. PM vom 27.06.2024). Hervorgehoben werden im Bericht die positiven Entwicklungen, welche sich anhand der Staatenberichte ergaben, beim Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Cyberbedrohungen und bei der Verbesserung des Arbeitsrechts. Aber auch die Verschlechterungen

u.a. in Bezug auf die Rechte von Wanderarbeitnehmer\*innen, Obdachlosigkeit und den Kündigungsschutz während der Schwangerschaft werden benannt.

→ [zurück zur Übersicht](#)

### 3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

#### 3.1 Allgemeines

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

- [Finanzierungslücke zur Erreichung eines universellen Sozialschutz](#),
- [Komparative Analyse der Arbeitskräfte in der Kommunal- und Regionalverwaltung in fünf europäischen Ländern](#),
- [Aktuelle Ursachen des Arbeitskräftemangels in den fortgeschrittenen Volkswirtschaften](#),
- [Wiedereingliederung von Migranten und ehemaligen Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt der Herkunftsländer](#),
- [World Employment and Social Outlook – May 2024 Update](#),
- und über den [Umgang mit geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung im Rahmen von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz](#).

Zudem ratifizierte Deutschland am 12.06.2024 das **Übereinkommen Nr. 184 (2001) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft** (s. [PM vom 12.06.2024](#)).

Kenia und Deutschland beendeten, unterstützt durch die ILO, im Mai erfolgreich die zweite technische Verhandlungsrunde über ein **Partnerschaftsabkommen für Migration und Mobilität** (s. [PM vom 28.06.2024](#)). Das Abkommen soll ein System der Freizügigkeit von Fachkräften schaffen, was die Rechte der kenianischen Arbeitnehmer\*innen schützt. Das Abkommen soll im September 2024 unterzeichnet werden.

#### 3.2 Internationale Arbeitskonferenz und Sachverständigenausschuss

Vom 03.-14.06.2024 fand die **112. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz** in Genf statt. Alle Berichte, Dokumente und Statements zu dieser Tagung sind auf der [Internetseite der ILO](#) abrufbar. Einige Berichte sind auch in [deutscher Sprache](#) verfügbar. Hierzu zählen u.a. ein Bericht über [menschenswürdige Arbeit in der Pflege- und Betreuungswirtschaft](#), [Schutz gegen biologische Gefahren im Arbeitsumfeld](#) und [grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit an einem kritischen Scheideweg](#).

Basierend auf einem [Bericht](#) verabschiedeten die Teilnehmer\*innen der Internationalen Arbeitskonferenz eine [Entschließung](#) zur dritten Diskussion über die **grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** (GPRA). Darin werden u.a. die GPRA als universelle und unveränderliche Menschenrechte und die Achtung der Menschenrechte, Rechtsstaatlichkeit, Demokratie und die Grundfreiheiten als wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung der GPRA bekräftigt.

Zudem beschloss die Konferenz vor dem Hintergrund eines weiteren [Berichts](#) eine [Entschließung](#) über **menschenswürdige Arbeit und die Pflege- und Betreuungswirtschaft**. Demzufolge sieht die ILC einen weiterhin dringenden Handlungsbedarf, da Pflege- und Betreuungsarbeit nicht nur für sämtliche andere Arbeiten unverzichtbar, sondern auch für das menschliche, soziale und wirtschaftliche Wohlergehen unerlässlich ist. Deswegen werden

der Begriff der Pflege- und Betreuungswirtschaft in der Entschließung definiert und Leitlinien für die Verwirklichung einer menschenwürdigen Pflege- und Betreuungswirtschaft aufgestellt. Die ILO nahm sich auch schon in der Vergangenheit dem Thema an (s. zuletzt [HSI-Report 3/2023](#), S. 51).

Darüber hinaus **hob die Konferenz vier internationale Arbeitsübereinkommen auf**. Dazu zählen Übereinkommen über Untertagearbeiten, Unfallverhütungsvorschriften (Hochbau), Statistiken und Löhne der Arbeitszeit und über die Arbeitsaufsicht (außerhalb des Mutterlandes gelegener Gebiete). Arbeitnehmerverbände waren mehrheitlich für die Aufhebung der Übereinkommen (s. [Bericht](#)). Infolge der Aufhebung und Rückziehung der Übereinkommen und Empfehlungen sind die Mitgliedstaaten nicht mehr verpflichtet, ihre Berichte in Bezug auf diese Normen vorzulegen und sie können nicht mehr Gegenstand von Beschwerden oder Klagen wegen Nichteinhaltung sein.

Der **Sachverständigenausschuss** für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR)*) hatte seine Berichte für 2024 bereits veröffentlicht (s. [HSI-Report 1/2024](#), S. 62).

Im Rahmen der ILC fand auch das **Eröffnungsforum der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit** („Global Coalition for Social Justice“) statt (s. zuletzt [HSI-Report 1/2024](#), S. 62), welches über 250 Partner\*innen versammelte (s. [PM vom 13.06.2024](#)). Thema des Forums war die Stärkung der Resilienz von Gesellschaften, die Verbesserung der Kohärenz zwischen Wirtschafts- und Sozialpolitik und die Förderung des sozialen Dialogs für gemeinsamen Wohlstand. Die gesamten Inhalte des Gipfels sind im Videoformat auf der [Homepage](#) sicht- und downloadbar.

### 3.3 Verwaltungsrat

Am 15.06.2024 tagte der Verwaltungsrat auf seiner **351. Sitzung**, in welcher er u.a. seine Vorsitzenden neu wählte (s. [PM vom 15.06.2024](#)). *Seong Deok Yun* (Korea) wurde zum Vorsitzenden gewählt, *Catelene Passchier* (Niederlande) als stellvertretende Vorsitzende der Arbeitnehmer\*innen und *Renate Hornung-Draus* (Deutschland) als stellvertretende Vorsitzende der Arbeitgeber\*innen wiedergewählt.

### 3.4 Ausschuss für Vereinigungsfreiheit

Im Rahmen der 351. Sitzung des Verwaltungsrats wurde außerdem der **407. Bericht** des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit angenommen. Zwei der im Bericht behandelten Fälle betrafen Europa: ein Verfahren gegen Albanien (Fall Nr. 3388, Rn. 75-90, Diskriminierungs- und Kündigungsschutz, Kollektivverhandlungen und Streikrecht) und ein Verfahren gegen Portugal (Fall Nr. 3443, Rn. 405-426, Notdienst, kritische Betriebsfunktionen, Streikrecht, Kollektivverhandlungen).

[→ zurück zur Übersicht](#)

## 4. Vereinte Nationen

Am 12.06.2024 begingen die Vereinten Nationen den **Welttag gegen Kinderarbeit** (s. [PM vom 12.06.2024](#)). Vor dem Hintergrund, dass auch heute noch fast eins von zehn Kindern arbeiten müssen, rief die Organisation alle Stakeholder dazu auf die beiden Übereinkommen

über Kinderarbeit, der Konvention über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit und der Konvention über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, zu ratifizieren und umzusetzen. Deutschland hat beide Übereinkommen ratifiziert.

→ [zurück zur Übersicht](#)

**Redaktion:** Antonia Seeland, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

### **Kontakt und Copyright**

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)

der Hans-Böckler-Stiftung

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 6693-2953

[hsi@boeckler.de](mailto:hsi@boeckler.de)

[www.hugo-sinzheimer-institut.de](http://www.hugo-sinzheimer-institut.de)

Sie finden uns auch auf

Twitter: [twitter.com/ArbeitsrechtHSI](https://twitter.com/ArbeitsrechtHSI)

Bluesky: [bsky.app/profile/arbeitsrechthsi.bsky.social](https://bsky.app/profile/arbeitsrechthsi.bsky.social)

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)