

REPORT

ZUM EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

HSI

Hugo Sinzheimer Institut
für Arbeits- und Sozialrecht

Das HSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Ausgabe 3/2024

Berichtszeitraum: 01. Juli – 30. September 2024

Inhalt

I. Editorial	3
II. Anmerkung zum EuGH	4
Eine Hürde weniger auf dem Weg zum Sonderkündigungsschutz für Schwangere? EuGH zur Unionsrechtswidrigkeit von §§ 4, 5 KSchG i.V.m. § 17 MuSchG (C-284/23 – <i>Haus Jacobus</i>)	
von <i>Julia Weber, LL.B.</i> , mit Hinweisen zum österreichischen Recht von <i>Prof. Dr. Martin Gruber-Risak</i>	
III. Anmerkung zum EGMR	10
Aufforderung zur Impfung gegen Covid-19 an Gesundheitspersonal konventionskonform (Nr. 24622/22 – <i>Pasquinelli u.a. / San Marino</i>)	
von <i>PD Dr. Alexander Stöhr</i>	
IV. Verfahren vor dem EuGH	14
1. Allgemeine Fragen	14
2. Arbeitszeit	17
3. Befristung	20
4. Datenschutz	21
5. Gleichbehandlung	24
6. Massenentlassung	25
7. Soziale Sicherheit	29
8. Teilzeitbeschäftigung	32
9. Urlaub	33
10. Whistleblowing	34
V. Verfahren vor dem EGMR	35
1. Diskriminierungsverbot	35
2. Koalitionsfreiheit	36
3. Schutz des Eigentums	36
4. Schutz der Privatsphäre	38
5. Soziale Sicherheit	40

6. Verfahrensrecht	41
7. Whistleblowing	42
VI. Verfahren vor dem Europäischen Ausschuss für Soziale Rechte (ESCR).....	45
VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht	49
1. Europäische Union.....	49
2. Europarat	53
3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO).....	54
4. Vereinte Nationen	55
5. EFTA-Gerichtshof	55

Der HSI-Report 3/2024 bietet eine Übersicht über die Rechtsprechung des EuGH, des EGMR und weiterer Spruchkörper sowie über neue Entwicklungen der Rechtspolitik im europäischen Arbeits- und Sozialrecht von Juli bis September 2024.

Als **Anmerkung zum EuGH** wird die Entscheidung Haus Jacobus (C-284/23) von *Julia Weber, LL.B.*, Hochschule Mainz, besprochen. Darin betont der EuGH, dass einer schwangeren Arbeitnehmerin eine angemessene Frist eingeräumt werden müsse, um ihre Kündigung vor Gericht anzufechten. Erfährt eine gekündigte Arbeitnehmerin erst nach Ablauf der Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war, muss sie nämlich gem. § 5 Abs. 1 KSchG innerhalb von zwei Wochen Wiedereinstellung in den vorherigen Stand beantragen. Nach der Entscheidung des EuGH erweist sich diese Frist als zu kurz und das deutsche Schutzkonzept als zu kompliziert. Ähnliches gilt aus Sicht von *Prof. Dr. Martin Gruber-Risak*, Universität Wien, auch für die österreichische Rechtslage.

Die **EuGH-Übersicht** beinhaltet einige weitere überaus relevante Urteile. In der Rs. KfH (C-184/22) bestätigt der Gerichtshof seine Rechtsprechung zur Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen und äußert sich zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Auch in der Rs. CU (C-112/22 und C-223/22) verfolgt der EuGH seine bisherige Rechtsprechung weiter: Wohnsitzerfordernisse für den Zugang zu Sozialhilfeleistungen für langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige können dem Ziel der Integration entgegenstehen. Wichtige Vorabentscheidungsfragen werden zudem im Zusammenhang mit dem Paradigmenwechsel des BAG im Massenentlassungsrecht vorgelegt (C-402/24 – Sewel und C-134/24 – Tomann).

In der **Anmerkung zum EGMR** bespricht *PD Dr. Alexander Stöhr*, Friedrich-Schiller-Universität Jena, das Urteil in der Rs. Nr. 24622/22 – Pasquinelli u. a. / San Marino. Im Zuge der Covid-19-Pandemie forderte San Marino das Personal im Gesundheitsbereich zur Impfung auf und knüpfte an die Weigerung Folgen wie Zuweisung anderer Aufgaben oder im äußersten Fall Suspendierung. Dem EGMR zufolge war dies insbesondere zum Schutz des Gesundheitssystems gerechtfertigt. Ähnliche Verfahren zu dieser umstrittenen Problematik werden den EGMR weiterhin beschäftigen (s. HSI-Report 2/2024, S. 43).

Die **EGMR-Übersicht** umfasst einige Urteile etwa zum Schutz von Whistleblower*innen in der Rs. Nr. 15028/16 – Hrachya Harutyunyan / Armenien. Darüber hinaus ist eine Vielzahl neuer Verfahren anhängig, bspw. über die einseitige Verpflichtung von Lehrer*innen zum Dienst während eines Streiks (Nr. 45299/22 – Lehrgewerkschaft und Demokratische Lehrgewerkschaft / Ungarn). Da auch in Deutschland Einschränkungen des Streikrechts in bestimmten Dienstleistungsberufen durch Gerichte angeordnet und politisch diskutiert werden, darf die Entscheidung mit Spannung erwartet werden.

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

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

Die Herausgeber

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

II. Anmerkung zum EuGH

Eine Hürde weniger auf dem Weg zum Sonderkündigungsschutz für Schwangere?

EuGH zur Unionsrechtswidrigkeit von §§ 4, 5 KSchG i.V.m. § 17 MuSchG

– Anmerkung zu EuGH v. 27.06.2024 – Rs. C-284/23 – Haus Jacobus

Von *Julia Weber, LL.B.*, Hochschule Mainz

Zitiervorschlag: Weber, HSI-Report 3/2024, S. 4.

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

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

Zitiervorschlag zu 5.: Gruber-Risak, HSI-Report 3/2024, S. 8.

1. Sachverhalt und deutsche Rechtslage

Der EuGH hatte über eine Vorlagefrage des ArbG Mainz mit knappem, einfachem Sachverhalt zu entscheiden: Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer Arbeitgeberkündigung. Die Klägerin war mit Schreiben vom 06.10.2022, zugegangen am 07.10.2022, fristgerecht zum 21.10.2022 gekündigt worden. Am 09.11.2022 wurde bei ihr eine Schwangerschaft in der siebten Woche ärztlich festgestellt. Hierüber informierte sie den Arbeitgeber am 10.11.2022 und erhob am 13.12.2022 Kündigungsschutzklage.

Nach deutschem Recht ist die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen grundsätzlich gem. § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 MuSchG i.V.m. § 134 BGB unzulässig. Um sich auf diesen Sonderkündigungsschutz berufen zu können, muss die Schwangere aber nach § 4 S. 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht einreichen. Andernfalls wird die Wirksamkeit der Kündigung gem. § 7 KSchG fingiert.

Die Frist für die Kündigungsschutzklage der Klägerin begann also mit Zugang der Kündigung am 07.10.2022 und endete am Freitag, den 28.10.2022 (§§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB). Die Klägerin erhob jedoch erst am 13.12.2022 Kündigungsschutzklage – mehr als zwei Wochen nach dem Ende der dreiwöchigen Klagefrist. Allerdings hatte sie erst am 09.11.2022 und damit nach dem Ende der Klagefrist am 28.10.2022 von ihrer Schwangerschaft und damit dem bestehenden Sonderkündigungsschutz erfahren.

Sofern die Frau von ihrer Schwangerschaft erst nach Ablauf der Frist für die Kündigungsschutzklage erfahren und dies nicht zu vertreten hat, ist § 5 Abs. 1 S. 2 KSchG einschlägig: Demnach ist ein Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage möglich. Dieser ist innerhalb von zwei Wochen nach der Kenntniserlangung zu stellen (§ 5 Abs. 3 S. 1 KSchG) und mit der Klageerhebung zu verbinden (§ 5 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 KSchG). Für diese nachträgliche Zulassung sind die begründenden Tatsachen vorzutragen und die Mittel für deren Glaubhaftmachung

vorzulegen (§ 5 Abs. 2 S. 2 KSchG), etwa eine ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und deren Feststellung nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist.¹

Einen solchen Antrag auf nachträgliche Zulassung ihrer Kündigungsschutzklage gem. § 5 KSchG hatte die Frau im vorliegenden Sachverhalt jedoch nicht gestellt.

2. Entscheidungsgründe

Mangels Antrags auf nachträgliche Zulassung nach § 5 KSchG kam das ArbG Mainz zum Zwischenergebnis, dass die Kündigungsschutzklage ohne weiteres abzuweisen wäre, falls die Regelungen der §§ 4, 5 KSchG i.V.m. § 17 MuSchG nicht gegen europäisches Recht verstießen. Aus diesem Grund legte es dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob die deutschen Regelungen der §§ 4, 5 KSchG, wonach auch eine Frau, die als Schwangere besonderen Kündigungsschutz genießt, zur Erhaltung desselben zwingend innerhalb der dort normierten Fristen Klage erheben muss, mit der Richtlinie 92/85/EWG zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (im Folgenden: MutterschutzRL), vereinbar sind.

In seinem Urteil hat der EuGH für Recht anerkannt, dass Art. 10 und Art. 12 MutterschutzRL dahingehend auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, sofern die Verfahrensmodalitäten nicht den Anforderungen des Effektivitätsgrundsatzes genügen. Sie dürfen der schwangeren Arbeitnehmerin keine unnötigen Hürden auferlegen, welche die Umsetzung ihrer Rechte aus Art. 10 MutterschutzRL übermäßig erschweren.

Art. 10 MutterschutzRL verpflichtet die Mitgliedstaaten, erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Kündigung schwangerer Arbeitnehmerinnen zu verbieten bzw. sie vor den Folgen einer widerrechtlichen Kündigung zu schützen. Nach Art. 12 MutterschutzRL haben die Mitgliedstaaten innerstaatliche Vorschriften zu erlassen, die es jeder Arbeitnehmerin ermöglichen, ihre Rechte aus der MutterschutzRL gerichtlich geltend zu machen.

Der EuGH stellt also fest, dass die Bedingungen für den Antrag auf Zulassung der verspäteten Kündigungsschutzklage gem. § 5 KSchG nicht so gestaltet sein dürfen, dass sie die Durchsetzung der Rechte der schwangeren Arbeitnehmerinnen übermäßig erschweren. Denn nach Art. 12 der MutterschutzRL müsse ein tatsächlicher und wirksamer gerichtlicher Rechtsschutz für die Arbeitnehmerin sichergestellt sein, der eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber habe und in jedem Fall in angemessenem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehe.² Aus dem Grundsatz der Effektivität folge, dass die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich gemacht oder übermäßig erschwert werden dürfe.³ Dabei seien angemessene Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung im Interesse der Rechtssicherheit grundsätzlich mit dem Unionsrecht vereinbar.⁴ Konkret zum Fall: Sowohl die gekündigte Arbeitnehmerin als auch der Arbeitgeber hätten mit Blick auf die fragliche Wiedereinstellung ein Interesse daran, zeitnah Klarheit zu haben.⁵ Insofern dienten die Fristen in § 4 S. 1 KSchG und § 5 Abs. 3 S. 1 KSchG grundsätzlich der Rechtssicherheit.⁶

Die Zwei-Wochen-Frist für den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage nach § 5 Abs. 3 S. 1 KSchG sei mit Blick auf die Situation einer Frau zu Beginn ihrer Schwangerschaft jedoch eine besonders kurze Frist, um sich sachgerecht beraten zu lassen und den Antrag (sowie

¹ Vgl. APS/Hesse/Tiedemann, 7. Aufl. 2024, KSchG § 5 Rn. 73.

² Rn. 31 mit Verweis auf EuGH v. 29.10.2009 – C-63/08 – Pontin.

³ Rn. 32 mit Verweis auf EuGH v. 29.10.2009 – C-63/08 – Pontin.

⁴ Rn. 35.

⁵ Rn. 36 mit Verweis auf EuGH v. 29.10.2009 – C-63/08 – Pontin.

⁶ Rn. 42.

ggf. nach § 5 Abs. 2 S. 1 Hs. 1 KSchG auch die Klage) abzufassen und einzureichen.⁷ Die zweiwöchige Frist sei zudem gegenüber der dreiwöchigen Frist gem. § 4 S. 1 KSchG erheblich verkürzt.⁸ Ferner sei der Fristbeginn in § 5 Abs. 3 KSchG durch die Formulierung „Behebung des Hindernisses“ nicht verständlich formuliert, was die Wahrnehmung der durch die MutterschutzRL gewährleisteten Rechte erschwere.⁹ Das deutsche Regelungssystem sei komplex: Mehrere Pflichten für die Arbeitnehmerin konkurrierten und unterschiedliche, sich überschneidende Fristen seien teils gegenüber dem Arbeitgeber und teils gegenüber einem Gericht zu erfüllen.¹⁰

Die schwangere Arbeitnehmerin sei zwar schon durch § 17 Abs. 1 S. 2 MuSchG verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich über die Schwangerschaft zu informieren.¹¹ Diese Mitteilung sei aber nicht gleichwertig mit einem Schriftsatz, der bei Gericht einzureichen sei, so dass per se ein solcher zusätzlich gefordert werden könne – nur nicht unter den genannten deutschen Vorgaben.¹²

3. Kommentar

Die Entscheidung des EuGH zu den §§ 4, 5 KSchG beim mutterschaftsrechtlichen Kündigungsverbot erscheint angesichts des Urteils in der Rs. *Pontin* vom 29.10.2009¹³ wenig überraschend: Danach war die luxemburgische Ausschlussfrist von 15 Tagen für die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Kündigung einer Schwangeren zu kurz und verstieß gegen Art. 10 und Art. 12 der MutterschutzRL. Auch diese Frist war nach Ansicht des EuGH besonders kurz, um sich sachgerecht beraten zu lassen und ggf. eine Klage auf Nichtigerklärung der Kündigung oder Wiedereinstellung einzureichen. Zumal der Lauf dieser Frist nach der Rechtsprechung der luxemburgischen Gerichte offenbar mit der Abgabe des Kündigungsschreibens zur Post und nicht mit dessen Zugang begann.¹⁴

Dennoch antwortet die siebte Kammer des EuGH in der Rs. *Haus Jacobus* nicht eindeutig auf die Vorlagefrage, sondern spielt mit der Formulierung „sofern“ im Tenor und in Rn. 59 den Ball nach Deutschland zurück: Die in § 5 KSchG vorgesehene Frist schein, vorbehaltlich der vom vorlegenden Gericht vorzunehmenden Prüfungen, zu Verfahrensnachteilen zu führen.¹⁵

4. Bedeutung für das deutsche Recht

Die Antwort des EuGH auf die Vorlagefrage ist kryptisch: §§ 4, 5 KSchG i.V.m. § 17 MuSchG seien nicht per se mit Art. 10 und 12 der MutterschutzRL unvereinbar, sofern die Verfahrensmodalitäten im Zusammenhang mit dem Zulassungsantrag dem Effektivitätsgrundsatz entsprechen. Der Gerichtshof hat sich nicht dazu geäußert, ob die nationalen Gerichte die Vorschriften der §§ 4, 5 KSchG beim mutterschaftsrechtlichen Kündigungsverbot unangewendet zu lassen haben. Für den konkreten Fall habe dies das vorlegende Gericht zu prüfen.

⁷ Rn. 47.

⁸ Rn. 48 f.

⁹ Rn. 52.

¹⁰ Rn. 55.

¹¹ Rn. 53.

¹² Rn. 55 f.

¹³ EuGH v. 29.10.2009 – C-63/08 – *Pontin*.

¹⁴ EuGH v. 29.10.2009 – C-63/08 – *Pontin*, Rn. 63.; *Euler*, NZA 2024, 1037, 1039.

¹⁵ EuGH v. 27.06.2024 – C-284/23 – *Haus Jacobus*, Rn. 58.

Die unionsrechtliche Auslegung des nationalen Rechts folgt dem Grundsatz des *effet utile*, unterliegt jedoch bestimmten Schranken in den allgemeinen Rechtsgrundsätzen. Deshalb darf sie nicht als Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts *contra legem* dienen.¹⁶ Der deutsche Gesetzgeber hat mit § 5 Abs. 3 S. 1 KSchG eindeutig geregelt, dass eine Schwangere den Antrag auf nachträgliche Zulassung innerhalb von zwei Wochen stellen muss. Eine richtlinienkonforme Auslegung der §§ 4, 5 KSchG ist mithin nicht möglich. Wenn die nationale Vorschrift nicht im Einklang mit den Anforderungen des Unionsrechts ausgelegt werden kann, gebietet der Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts, dass das nationale Gericht jede Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt, die im Widerspruch zu unionsrechtlichen Bestimmungen mit unmittelbarer Wirkung steht. Die MutterschutzRL eröffnet den primärrechtlichen Anwendungsbereich des Art. 47 EU-GRC, indem die §§ 4, 5 KSchG den Zugang zu einem wirksamen und effektiven Rechtsbehelf beschränken. Art. 12 MutterschutzRL konkretisiert dieses Grundrecht. Der EuGH hat in der Rs. *K.L.*¹⁷ seine Rechtsprechungslinie fortgeführt, wonach diese Norm aus sich heraus Wirkung entfaltet und nicht durch die Bestimmungen des Unionsrechts oder des nationalen Rechts konkretisiert werden muss, um dem Einzelnen ein Recht zu verleihen, das er als solches geltend machen kann. Folglich wäre das nationale Gericht im vorliegenden Fall verpflichtet, die §§ 4, 5 KSchG unangewendet zu lassen, um diesen Rechtsschutz zu gewährleisten und für die volle Wirksamkeit der EU-GRC zu sorgen.

So hat es auch das ArbG Mainz in der nun ergangenen Entscheidung gesehen:¹⁸ Die Zwei-Wochen-Regelung des § 5 Abs. 3 S. 1 KSchG sei unanwendbar. Wäre innerhalb von zwei Wochen eine Kündigungsschutzklage nebst Antrag auf nachträgliche Zulassung zu stellen gewesen, hätte dies zu einer unangemessenen Beschränkung der Rechte der Arbeitnehmerin geführt, die sich aus Art. 10 MutterschutzRL ergeben.

Da entgegen der Rechtsprechung des BAG¹⁹ nach Auffassung des ArbG Mainz § 4 S. 4 KSchG anwendbar sei, sei stattdessen hierauf zurückzugreifen.²⁰ So werde das ArbG Mainz auch nicht zum ersatzweisen Gesetzgeber, indem es eine Regelungslücke selbstständig ausfülle. Die Drei-Wochen-Frist des § 4 S. 1 KSchG läuft nach S. 4 erst ab Bekanntgabe der etwaigen Entscheidung der obersten Landesbehörde im Rahmen von § 17 Abs. 2 MuSchG an die Arbeitnehmerin. Eine Anwendung dieser Suspendierung auf den vorliegenden Fall, dass die Schwangerschaft erst nachträglich bekannt wurde – statt der Entscheidung der obersten Landesbehörden – überzeugt allerdings nicht. Das ArbG Mainz argumentiert mit Sinn und Zweck von §§ 4, 7 KSchG, die Wirksamkeit der Kündigung schnellstmöglich zu klären. Der ehemalige Arbeitgeber könne die E-Mail der Klägerin vom 10.11.2022 und die darin enthaltene Schwangerschaftsmitteilung nicht anders verstehen, als dass sie die Unwirksamkeit der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses geltend machen wolle. Der Arbeitgeber sei nicht weiter durch einen erforderlichen zeitnahen Antrag zu warnen. Dementsprechend sei die Wirksamkeit der Kündigung nicht gem. §§ 4, 7 KSchG zu fingieren, sondern das Arbeitsverhältnis der schwangeren Frau nicht beendet worden. Insofern besteht auf dem Weg zum Sonderkündigungsschutz für Schwangere eine Hürde weniger.

Das EuGH-Urteil verdeutlicht, dass die aktuellen deutschen Vorgaben Schwangeren den Zugang zu ihrem Sonderkündigungsschutz erschweren. Das deutsche Schutzkonzept ist durch die vielen Verfahrensvorgaben zu komplex und intransparent.²¹ Der Gesetzgeber muss die Rechtslage hier möglichst schnell vereinfachen. Einen Ansatz hierfür bietet die vorliegende Entscheidung über den Grundsatz der Äquivalenz und den Vergleich mit anderen nationalen

¹⁶ *Euler*, NZA 2024, 1037, 1040 mit Verweis auf EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – *K.L.*, Rn. 70.

¹⁷ EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – *K.L.*, Rn. 80.

¹⁸ ArbG Mainz v. 14.08.2024 – 4 Ca 1424/22, n.v.

¹⁹ BAG v. 17.10.2013 – 8 AZR 742/12, NZA 2014, 303 Rn. 31.

²⁰ Dazu auch *Sagan*, NJW 2024, 2673, 2677.

²¹ So auch *Nebe*, EuZA 2010, 383, 394; *ErfK/Schlachter*, 24. Aufl. 2024, MuSchG § 17 Rn. 19.

Kündigungsschutzvorschriften.²² In Betracht kommt u.a. der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen (§§ 168, 174 SGB IX): Ist dem Arbeitgeber die Schwerbehinderung unbekannt und war sie nicht offensichtlich, so verliert der schwerbehinderte Mensch seinen Sonderkündigungsschutz, wenn er sich nicht binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Schwerbehinderung beruft.²³ Dazu muss neben der Mitteilung an den Arbeitgeber auch ein Antrag auf Feststellung der Behinderung gestellt werden gem. § 152 SGB IX. Es gibt keine sachlichen Gründe, warum für eine Schwangerschaft, über die eher Ungewissheit besteht als über eine Schwerbehinderung, strengere Fristen gelten sollten. Insbesondere die Verkürzung der Frist bei nachträglichem Klageantrag und späterer Kenntnis von der Schwangerschaft im Vergleich zur sonst üblichen Mindestfrist von drei Wochen, ist ein Verstoß gegen das Äquivalenzprinzip.²⁴

Es spricht viel dafür, dass die nationalen Gerichte bis zu der gebotenen gesetzgeberischen Änderung § 5 Abs. 3 S. 1 KSchG nicht anwenden, wenn eine Frau zum Zeitpunkt der Kündigung zwar bereits schwanger war, aber erst nach Ablauf der Frist des § 4 S. 1 KSchG Kenntnis darüber erlangt hat.

5. Bedeutung für das österreichische Recht

In Österreich ist der Kündigungsschutz (werdender) Mütter in § 10 (österreichisches) Mutterschutzgesetz (öMSchG) geregelt.²⁵ Nach dessen Abs. 2 ist die Kündigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen, die ihre jeweiligen Arbeitgeber*innen über diesen Umstand (noch) nicht informiert haben, immer dann rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, bekanntgegeben wird. Das erscheint im Hinblick auf die EuGH-Entscheidung in der Rs. *Pontin*²⁶ problematisch in der der EuGH eine Klagefrist von 15 Tagen zur Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung als dem Grundsatz der Effektivität offenbar widersprechend angesehen hat. Damit ist eine Frist von nur fünf Tagen aus unionsrechtlicher Sicht überaus problematisch auch wenn ins Treffen geführt werden kann, dass keine Klage einzubringen ist, sondern „nur“ der/die Arbeitgeber*in zu informieren ist. In der Folge muss aber von der Arbeitnehmerin auf die Feststellung des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses geklagt werden, wenn der/die Arbeitgeber*in sie nicht wieder zur Arbeit zulässt. Die Klage wird aber vom Gericht abgewiesen werden, wenn die Informations-Frist nach § 10 Abs 2 öMSchG nicht eingehalten wurde. Einschlägige Gerichtsentscheidungen liegen freilich noch nicht vor, auch in der österreichischen Literatur hat die Rs. *Pontin* bislang noch kaum Niederschlag gefunden.²⁷ In den Gesetzeskommentaren zu § 10 öMSchG wurde auf diese EuGH-Entscheidung, soweit überblickt, nicht Bezug genommen.²⁸ Es ist m.E. argumentierbar, dass unter Berufung auf die Entscheidung des EuGH in der Rs. *K.L.*²⁹ im Hinblick auf Art. 47 EU-GRC die kurze Frist unangewendet zu bleiben hat, da sie dem Grundrecht auf einen wirksamen Rechtsbehelf entgegensteht.

²² EuGH v. 27.06.2024 – C-284/23 – *Haus Jacobus*, Rn. 31 f.

²³ BAG v. 13.02. 2008 – 2 AZR 864/06, NZA 2008, 1055, 1056 f.

²⁴ So bereits *Nebe*, EuZA 2010, 383, 393 m.w.N. sowie *Euler*, NZA 2024, 1037, 1040.

²⁵ Verfügbar online unter <https://ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464>.

²⁶ EuGH v. 29.10.2009 – C-63/08 – *Pontin*.

²⁷ Diese im Zusammenhang mit dem Kündigungsschutz insbesondere hinsichtlich diskriminierender Kündigungen zitierend *Maier*, Das Fristenproblem im individuellen Kündigungsschutz, *ecolex* 2012, 70, 72; *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 15 Rn. 6; *Kovács*, Das Ende der grundlosen Kündigung, *ASoK* 2024, 13.

²⁸ So die Länge der Frist nicht problematisierend die Kommentarliteratur wie z. B. *Marat*, *Mutterschutzgesetz*² (2020) § 10 Rn. 6; *Wolfgruber-Ecker*, in: *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*² (2018) § 10 MSchG Rn. 18 ff.

²⁹ EuGH v. 20.02.2024 – C-715/20 – *K.L.*; siehe dazu Anm. *Klengel/Schlachter* und *Gruber-Risak*, *HSI-Report* 1/2024, S. 4.

Hat die betreffende Arbeitnehmerin keine Kenntnis von ihrer Schwangerschaft, so kann sie ihren/ihren Arbeitgeber*in von diesem Umstand im Fall ihrer Kündigung freilich in aller Regel nicht innerhalb dieser Fünf-Tage-Frist informieren. § 10 Abs. 2 öMSchG letzter Satz sieht diesfalls folgendes vor: Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem/der Dienstgeber*in die Schwangerschaft nicht innerhalb der Fünf-Tage-Frist bekanntgeben, so ist die Bekanntgabe rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Das ist dann der Zeitpunkt der Kenntnis der Schwangerschaft – ab diesem hat die Bekanntgabe nach dem klaren Gesetzeswortlaut „unmittelbar“ zu erfolgen. Nach der Rechtsprechung ist das bei einer Meldung am dritten Tag nach Wegfall des Hinderungsgrundes jedenfalls nicht mehr ausreichend.³⁰ Damit ist die Verpflichtung zur „unmittelbaren“ Meldung mehr noch als die oben angesprochene Fünf-Tage-Frist aus unionsrechtlicher Sicht überaus problematisch. Sind in der vorliegenden Entscheidung nun zwei Wochen zu kurz bemessen, so muss dies jedenfalls für eine unmittelbare Meldepflicht gelten. Dass es auch hierbei „nur“ um die Frist für die Meldung an den/die Arbeitgeber*in geht und nicht um die Klageeinbringung ist m.E. kein Gegenargument, da im Streitfall von der Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohnehin klagsweise geltend zu machen ist.

Im Lichte der vorliegenden Entscheidung jedenfalls nicht mehr aufrecht erhalten werden kann die restriktive Rechtsprechung, dass eine Schwangere den Hinderungsgrund der Unkenntnis von ihrem Zustand i.S.d. § 10 Abs. 2 öMSchG zu vertreten hat, wenn sie trotz gravierender Hinweise auf das Bestehen einer Schwangerschaft nicht umgehend für die Klärstellung ihres Zustandes sorgt. Diesfalls soll es zu einem Verlust des Kündigungsschutzes kommen.³¹

[→ zurück zur Übersicht](#)

³⁰ OGH v. 16.05.2002 – 8 ObA 106/02z.

³¹ So OGH v. 20.05.1998 – 9 ObA 82/98v.

III. Anmerkung zum EGMR

Aufforderung zur Impfung gegen Covid-19 an Gesundheitspersonal konventionskonform

– Anmerkung zu EGMR v. 29.08.2024 – Nr. 24622/22 – Pasquinelli u.a. / San Marino

von PD Dr. Alexander Stöhr, Friedrich-Schiller-Universität Jena

Zitiervorschlag: Stöhr, HSI-Report 3/2024, S. 10.

1. Sachverhalt

Die Kläger waren in einer Einrichtung des Gesundheitssektors in San Marino beschäftigt. Im Mai 2021 forderte die Einrichtung die Kläger auf der Grundlage eines nationalen Gesetzes für das Gesundheits- und Sozialwesen auf, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen. Dieses nationale Gesetz sah vor, dass die Einrichtung im Falle einer Ablehnung der Impfung die Möglichkeit einer Dienständerung prüfen muss, um den Kontakt mit den Nutzer*innen auf ein Minimum zu reduzieren. War dies nicht möglich, wurden die betreffenden Mitarbeiter*innen angewiesen, sich alle 48 Stunden testen zu lassen. Als äußerstes Mittel sah das Gesetz eine vorübergehende Suspendierung vom Dienst gegen eine Suspendierungsentschädigung in Höhe von 600 Euro pro Monat vor. Der Verfassungsgerichtshof von San Marino hielt das Gesetz aufrecht, unter Hinweis auf die außergewöhnlichen Umstände der Notwendigkeit und Dringlichkeit zum Schutz der öffentlichen Gesundheit. Daraufhin machten die Kläger vor dem EGMR eine Verletzung von Art. 8 (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) und 14 EMRK (Diskriminierungsverbot) sowie Artikel 1 des Protokolls Nr. 12 zur EMRK (Allgemeines Diskriminierungsverbot) geltend. Das nationale Gesetz enthalte durch die an eine Impfverweigerung geknüpften Folgen eine indirekte Verpflichtung, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen, obwohl diese Impfung noch experimentell sei. Die Kläger würden als ungeimpfte Personen kein höheres Risiko für andere darstellen als geimpfte Personen.

2. Entscheidungsgründe

Der EGMR verneinte eine Verletzung des Schutzes des Privatlebens nach Art. 8 EMRK. Zwar könne die Verpflichtung zur Impfung unter Androhung einer Strafe einen Eingriff in das Recht auf Achtung des Privatlebens darstellen. Im vorliegenden Fall sei den Mitarbeitern jedoch keine unmittelbare Impfpflicht auferlegt worden. Das Gesetz habe lediglich vorgesehen, dass die Verweigerung einer Impfung Folgen haben „kann“. Wo es möglich war, blieb das nicht geimpfte Personal in diesem Bereich auf seinem Arbeitsplatz, wobei der Kontakt mit den Nutzer*innen durch entsprechende Maßnahmen eingeschränkt wurde. Wo dies nicht möglich war, wurde (im Rahmen der verfügbaren Mittel) eine Versetzung in andere Dienste oder freiwillige Sozialarbeit angeboten und im äußersten Fall, wenn nicht geimpfte Mitarbeiter*innen die letztgenannte Möglichkeit ablehnten, wurden sie gegen eine Entschädigung suspendiert. Nach Ansicht des EGMR stelle keine dieser Maßnahmen eine verdeckte Sanktion dar.

Der EGMR hat daher lediglich die auf die Kläger angewandten Maßnahmen bewertet und für verhältnismäßig erachtet. Das legitime Ziel bestehe im Schutz der öffentlichen Gesundheit. Es sei nicht unangemessen gewesen, die Maßnahmen für ungeimpfte Personen aufrechtzuerhalten. Die Kläger hätten den Schutz der Impfung vor einer Erkrankung selbst eingeräumt. Eine Erkrankung des Personals im Gesundheitswesen hätte die staatlichen Dienste belastet. Die finanziellen Interessen der Kläger müssten hinter diesen Interessen der Allgemeinheit zurücktreten, zumal nicht sämtliche Kläger von einer Suspendierung betroffen waren. Auch einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot nach Art. 14 EMRK und Art. 1 des Protokolls Nr. 12 zur EMRK hat der EGMR verneint: Es wäre nicht unangemessen, die Maßnahmen für geimpfte Personen, die selbst weniger gefährdet waren, zu mildern, zumal dadurch Anreize für eine gesellschaftlich wünschenswerte Impfung geschaffen würden.

3. Kommentar

Die Impfung gegen das Coronavirus wurde als wichtiges Mittel der Pandemiebekämpfung gesehen. Namhafte Stimmen haben sich dagegen ausgesprochen, allein auf eine freie Entscheidung der Menschen zu setzen. So betonte beispielsweise der Wirtschaftsnobelpreisträger *Joseph Stiglitz*, dass die Freiheit des einen die Unfreiheit des anderen sei: Wer eine Impfung gegen das Coronavirus verweigere, erhöhe die Wahrscheinlichkeit, dass sich andere Menschen infizierten.¹ Der EGMR hat nun wie in Deutschland das BVerfG² eine sog. einrichtungsbezogene Impfpflicht für konventions- bzw. verfassungskonform befunden. Ebenso wie das BVerfG verneint der EGMR eine rechtliche (indirekte) Impfpflicht, da die Beschäftigten trotz der möglichen Folgen einer Impfverweigerung in ihrer Entscheidung frei seien. Dies erscheint im vorliegenden Fall vertretbarer als bei der deutschen Regelung, da das hiesige Gesetz eine Suspendierung gegen Entschädigung nur als letztes Mittel zulässt. Im deutschen Recht ordnete § 20a Infektionsschutzgesetz (InfSG) a.F. eine Impfnachweispflicht für Personen im Pflege- und Gesundheitssektor an. Ein Verstoß dagegen konnte gem. § 73 Ia Nr. 7f und 7h InfSG a.F. zu einem Bußgeld führen und arbeitsrechtliche Folgen wie eine entschädigungslose Suspendierung oder gar eine Kündigung haben.³ Dennoch darf nicht verkannt werden, dass sich ein rechtlicher Druck zur Impfung als (indirekte) Impfpflicht darstellen kann und deshalb wie eine solche zu bewerten ist. Nicht zu Unrecht ist von einer „Impfpflicht durch die Hintertür“ die Rede.⁴ Deswegen stellen jedenfalls die Druckmittel als solche einen Eingriff in Art. 8 EMRK dar, da die Beschäftigten ihre bisherige Tätigkeit ohne Impfung kaum mehr hätten ausüben können. Somit war eine Verhältnismäßigkeitsprüfung erforderlich.

Zur Legitimation einer Impfpflicht bzw. von Druckmitteln zur Impfung sind zwei Gesichtspunkte denkbar: Die Legitimation durch Fremdschutz, insbesondere den Gesundheitsschutz für Dritte oder den Schutz des Gesundheitssystems, sowie die Legitimation durch Eigenschutz der Arbeitnehmer*innen.⁵ Bei dem deutschen § 20a InfSG a.F. stand der Fremdschutz durch eine Reduzierung des Übertragungsrisikos im Vordergrund: Der Gesetzgeber war unter Berufung auf Daten des *Robert Koch-Instituts* (RKI) der Auffassung, dass eine Impfung neben dem Schutz vor Erkrankung und schweren Krankheitsverläufen auch die Weiterverbreitung der Krankheit in der Bevölkerung reduziere.⁶ Der EGMR stützt sich hingegen auf einen Eigenschutz der Arbeitnehmer*innen sowie auf einen Fremdschutz unter dem Gesichtspunkt, dass

¹ *Stiglitz*, *The Road to Freedom: Economics and the Good Society*, 2024, S. 48.

² BVerfG v. 27.04.2022 – 1 BvR 2649/21, Rn. 236 ff. zu § 20a InfSG a.F.

³ BAG v. 14.12.2023 – 2 AZR 55/23, Rn. 15 ff.; zur Abmahnung einschränkend BAG v. 19.06.2024 – 5 AZR 192/23, Rn. 46 ff.

⁴ ArbG Dresden v. 11.01.2023 – 4 Ca 688/22, Rn. 29; *Stöbe/Stach*, NJW 2024, 2430, 2435.

⁵ *Stöhr*, NZA 2021, 1215, 1217 f.

⁶ BT-Drs. 20/188, 28 ff.

die Verhinderung von Erkrankungen des Gesundheitspersonals das Gesundheitssystem schützen würde. Richtigerweise ist der reine Eigenschutz grundsätzlich keine tragfähige Legitimation, da Menschen freiwillig Risiken eingehen dürfen. Bekanntlich ist niemand zum vernünftigen Verhalten verpflichtet, die allgemeine Handlungsfreiheit umfasst auch unvernünftiges Verhalten wie sinnloses Betrinken oder Bungee Jumping.⁷ Ausnahmen wie z.B. eine Verpflichtung zum Tragen einer Schutzausrüstung sind nur möglich, wenn diese einen sicheren Schutz bieten und für die Betroffenen keine Risiken wie z.B. erhebliche Impfnebenwirkungen beinhalten.

Eine Entlastung des Gesundheitssystems durch die Reduzierung von Erkrankungen des Personals würde voraussetzen, dass eine Impfung dieses tatsächlich gegen Erkrankungen schützt. Diese Frage kann nur anhand der empirischen Datenlage beantwortet werden, die auch im Rahmen der Rechtsanwendung zu berücksichtigen ist.⁸ Bei der Wirksamkeit der Corona-Impfstoffe ist die Datenlage jedoch uneinheitlich und kurzlebig. Zur Delta-Variante zeigten Studien aus dem Jahr 2021, dass die Impfung zwar nicht sicher eine Infektion, wohl aber relativ zuverlässig einen schweren Krankheitsverlauf verhindern konnte.⁹ Nach der aktuellen Einschätzung des RKI (Stand: 09.09.2024) sollen die Impfstoffe weiterhin gut vor schweren Covid-19-Erkrankungen schützen.¹⁰ Die Verhältnismäßigkeit der in Rede stehenden Regelung setzt aber ferner voraus, dass sich eine entsprechende Schutzwirkung auch tatsächlich in einer signifikanten Entlastung des Gesundheitssystems niederschlagen würde, was ebenfalls empirisch zu bestimmen ist. Insoweit fallen die Ausführungen des EGMR sehr pauschal aus. Die Gerichte würden ihrem Kontrollauftrag besser gerecht, wenn sie ein stärkeres eigenes empirisches Engagement zeigten, die Datenlage in größerem Umfang darstellten und kritisch würdigten.

4. Bedeutung für das deutsche Recht

In Deutschland ist das letzte Wort über die Verfassungsmäßigkeit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht noch nicht gesprochen, da diese in erster Linie mit einem Fremdschutz durch Reduzierung des Übertragungsrisikos legitimiert wurde, der nach aktueller Datenlage nicht besteht und wohl auch nie bestanden hat. Die *European Medicines Agency* (EMA) räumte ein, dass die geläufigen Impfstoffe nie dafür zugelassen waren, die Virusübertragung von einer Person auf die andere zu verhindern und die Zulassung daher von Anfang an auf den „Eigenschutz“ der geimpften Person vor schweren Krankheitsverläufen beschränkt war.¹¹ Die bekannt gewordenen ungeschwärzten Protokolle des RKI legen nahe, dass von Anfang an Zweifel am Fremdschutz durch die Impfung bestanden haben.¹² Vor diesem Hintergrund hat das VG Osnabrück dem BVerfG erneut die Frage der Verfassungsmäßigkeit von § 20a InfSG a.F. vorgelegt: Der Gesetzgeber sei seiner Normbeobachtungspflicht nicht gerecht geworden und

⁷ BVerfG v. 09.03.1994 – 2 BvL 43/92 u. a., C. II.; *Fuhlrott/Fischer*, NJW 2021, 657.

⁸ Grundlegend *Hamann*, Evidenzorientierte Jurisprudenz, 2014, S. 34 ff.; speziell zur Impfung *Stach*, NZA 2023, 83, 84 ff.

⁹ *Stöhr*, NZA 2021, 1215, 1216.

¹⁰ https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/FAQ_Liste_Wirksamkeit.html#:~:text=Das%20bedeutet%3A%20Die%20Impfstoffe%20sind,bei%20Geimpften%20sehr%20selten%20werden (zuletzt abgerufen am 09.09.2024).

¹¹ *E. Cooke*, Executive Director, Schreiben v. 18.10.2023, abrufbar unter: https://option.news/wp-content/uploads/2023/11/2023_10_18_Letter_to_MEP_Marcel_de_Graaff_Request_for_the_direct-1.pdf.

¹² Covid-19-Krisenstabsprotokolle des RKI, Nachw. bei *M. Sprick*, NZZ (online) v. 24.07.2024: <https://www.nzz.ch/international/neue-rki-files-belegen-politiker-und-medien-haben-wider-besseres-wissen-von-der-pandemie-der-ungeimpften-gesprochen-ld.1840887>; einschränkend *Deutsches Ärzteblatt* v. 24.07.2024 (online): <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/153170/RKI-Krisenstabsprotokolle-Momentaufnahmen-der-Coronapandemie> (zuletzt abgerufen am 05.11.2024).

das RKI hätte das Gesundheitsministerium auch von sich aus über neue Erkenntnisse informieren müssen.¹³ Die Ausführungen des EGMR lassen sich insoweit nur bedingt fruchtbar machen, da sie sich, wie gezeigt, in erster Linie auf eine Entlastung des Gesundheitssystems durch Verringerung der Krankenstände beziehen. Zudem wurde nach der deutschen Regelung ein noch stärkerer Druck auf das Personal bis hin zu einer Kündigung ausgeübt, sodass die Anforderungen an eine Rechtfertigung entsprechend höher sind.

Schließlich fragt sich, ob private Arbeitgeber*innen ihre Mitarbeiter*innen durch entsprechende privatautonome Maßnahmen zur Impfung anhalten können, was bei zukünftigen Pandemien relevant werden könnte. Aber auch insoweit dürfte die Entscheidung des EGMR keine Auswirkungen haben: Selbst, wenn eine Impfung tatsächlich das Gesundheitssystem durch Reduzierung des Krankenstandes schützen würde, wäre die privatautonome Impfpflicht für die eigene Belegschaft unter diesem Gesichtspunkt nicht zu rechtfertigen, da Interessen der Allgemeinheit in keinem spezifischen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen und der öffentliche Gesundheitsschutz nur ein Reflex arbeitsrechtlicher Maßnahmen ist.¹⁴

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹³ VG Osnabrück 03.09.2024 – 3 A 224/22.

¹⁴ *Gräf*, NZA 2021, 1361, 1362.

IV. Verfahren vor dem EuGH

Zusammengestellt und kommentiert von
Dr. Ernesto Klengel, Laurens Brandt und Antonia Seeland

1. Allgemeine Fragen

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 04.07.2024 – C-375/23 – Meislev

Rechtsvorschriften: Art. 13 Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrats EWG/Türkei

Schlagworte: Verbot neuer Beschränkungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt – Einführung restriktiverer Voraussetzungen für die Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis

Kernaussagen: Führt ein Mitgliedstaat – im konkreten Fall Dänemark – für die Erteilung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis strengere Vorgaben ein, als sie bei Inkrafttreten des Beschlusses Nr. 1/80 galten, so liegt darin keine „neue Beschränkung“ und damit kein Verstoß gegen die sog. Stillhalteklausele gemäß Art. 13 des Beschlusses Nr. 1/80, sofern dadurch die Freizügigkeit nicht beeinträchtigt wird.

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 29.07.2024 – C-768/22 – Kommission/Portugal

Rechtsvorschriften: Art. 49 und 56 AEUV

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – Ausbildungsnachweise für Architekt*innen – Beschränkung des Zugangs zu einem Beruf oder dessen Ausübung

Kernaussagen: Portugal hat gegen die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit verstoßen, indem der Zugang zum Architekt*innen-Beruf für Bauingenieur*innen beschränkt wurde, die zwar einen portugiesischen Hochschulabschluss erworben, sich aber in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen haben. Über die Frage, ob der ebenfalls geregelte Ausschluss der Anerkennung ausländischer Ingenieursabschlüsse gegen EU-Recht verstößt, war aus prozessualen Gründen nicht zu entscheiden.

Urteil des Gerichtshofs (Vierte Kammer) vom 29.07.2024 – C-773/22 – Kommission/Slowakei

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 4; Art. 14 Abs. 1; Art. 50 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG i.d.F. der RL 2013/55/EU

Schlagworte: Anerkennung von Berufsqualifikationen – Eignungsprüfung – Anordnung von Ausgleichsmaßnahmen – Ausbildungsnachweise von Fachzahnärzt*innen und Hebammen – Anforderung von Dokumenten in anderen Mitgliedstaaten – Anerkennung ausländischer Praktika

Kernaussagen: Eine Eignungsprüfung vor Aufnahme der Tätigkeit muss auf Fälle begrenzt werden, in denen die betreffende Tätigkeit Auswirkungen auf die öffentliche Gesundheit und Sicherheit hat und ein wesentlicher Unterschied zwischen den Qualifikationen des Dienstleistungserbringers und der im Aufnahmemitgliedstaat geforderten Ausbildung besteht. Ausgleichsmaßnahmen müssen darauf beschränkt werden, die Ausbildung in Fächern zu gewährleisten, die der Antragsteller nicht nachweisen kann.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 26.09.2024 – C-387/22 – Nord Vest Pro Sani Pro

Rechtsvorschriften: Art. 56 AEUV

Schlagworte: Dienstleistungsfreiheit – Steuerfreibetrag für Arbeitnehmer*innen des Bausektors – Unanwendbarkeit für entsandte Arbeitnehmer*innen – staatliche Beihilfe

Kernaussagen: Eine befristete Befreiung von Steuern und Sozialabgaben für Beschäftigte der Bauwirtschaft, die das Ziel verfolgt, die inländische Bauwirtschaft zu stützen, und die nicht für aus Rumänien in andere Mitgliedstaaten entsandte Arbeitnehmer*innen erstreckt wurde, beschränkt die Dienstleistungsfreiheit. Die Differenzierung kann gerechtfertigt sein, sofern die Regelung tatsächlich zu höheren Nettolöhnen der inländischen Bauarbeiter*innen führt und somit das Lohngefälle in der EU verringert. Kein Rechtfertigungsgrund ist grundsätzlich das Ziel, die heimische Wirtschaft zu stärken, indem das Abwandern von Fachkräften verhindert wird, es sei denn die Funktionsfähigkeit oder der Fortbestand dieses Sektors ist gefährdet.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 26.09.2024 – C-368/23 – Fautromb

Rechtsvorschriften: Art. 267 AEUV

Schlagworte: Begriff des Gerichts – Vorlageberechtigung

Kernaussagen: Der H3C-Ausschuss, der in Frankreich die Tätigkeit der wirtschaftlichen Abschlussprüfer*innen überwacht und Verstöße gegen das Verbot, andere gewerbliche Tätigkeiten auszuüben, feststellt und sanktioniert, übt keine gerichtliche, sondern behördliche Befugnisse aus. Damit ist er kein zur Vorlage berechtigtes Gericht gem. Art. 267 AEUV.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 26.09.2024 – C-792/22 – Energotehnica

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 und 2 sowie Art. 5 Abs. 1 ArbeitsschutzRL 89/391/EWG; Art. 47 EU-GRC

Schlagworte: Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz – Grundsatz der Effektivität des Unionsrechts – Tod von Arbeitnehmer*innen – verwaltungsgerichtliche Feststellung eines Arbeitsunfalls – Wirkung des rechtskräftigen verwaltungsgerichtlichen Urteils vor dem Strafgericht

Kernaussagen: Die Regelung eines Mitgliedstaats, wonach das rechtskräftige Urteil eines Verwaltungsgerichts über die Einstufung eines Ereignisses als „Arbeitsunfall“ Rechtskraftwirkung vor dem Strafgericht hat, ist unionsrechtlich unzulässig, sofern diese Regelung den Hinterbliebenen in keinem der Verfahren rechtliches Gehör ermöglicht.

Erläuterungen: Der Arbeitgeber hat sich im Rahmen eines Strafverfahrens auf ein verwaltungsgerichtliches Urteil berufen, um zu begründen, dass ein bestimmtes Ereignis kein Arbeitsunfall gewesen sei. Nach dem anwendbaren rumänischen Recht in Auslegung des Verfassungsgerichtshofs war die verwaltungsgerichtliche Entscheidung im Strafverfahren zu

Grunde zu legen. Allerdings steht dieser Rechtslage das Unionsrecht entgegen, wenn die Hinterbliebenen aufgrund dessen keine Möglichkeit hätten, im Verfahren, in dem über das Vorliegen eines Arbeitsunfalls entschieden wird, gehört zu werden. Denn Mitgliedstaaten müssen bei der Festlegung der Rechtsbehelfe zum Schutz der in der ArbeitsschutzRL geregelten Rechtspositionen das Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz, Art. 47 EU-GRC, berücksichtigen. Dieses steht nach dem Tod des Arbeitnehmers den Hinterbliebenen zu.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Sánchez-Bordona vom 04.07.2024 – C-295/23 – Halmer Rechtsanwalts-gesellschaft

Rechtsvorschriften: Art. 15 DienstleistungsRL 2006/123/EG

Schlagworte: Beteiligung einer Handelsgesellschaft am Kapital einer anwaltlichen Berufsausübungsgesellschaft – Fremdkapitalverbot – Widerruf der Kammerzulassung

Kernaussagen: Das Fremdkapitalverbot gemäß §§ 59i und 59j BRAO verfolgt legitime Ziele, nämlich u.a. die Unabhängigkeit der anwaltlichen Tätigkeit und den Schutz der Verbraucher*innen bei Rechtsdienstleistungen. Allerdings ist die Regelung nicht kohärent und verhältnismäßig. Die Begrenzung der Beteiligungsmöglichkeit auf Anwält*innen, das Erfordernis des beruflichen „Tätigwerdens“ in der Gesellschaft und die Möglichkeit einer erheblichen Minderheitsbeteiligung sind nicht in sich schlüssig.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italien) vom 03.05.2024 – C-340/24 – Carbotermo and Consorzio Alisei

Rechtsvorschriften: Art. 13 BerufsanerkennungsRL 2005/36/EG

Schlagworte: Anerkennung eines Abschlusses, der im ausstellenden Mitgliedstaat nicht zur angestrebten Berufstätigkeit berechtigt

Erläuterungen: Der Kläger hat in Spanien einen Universitätsabschluss erhalten, der dort aber nicht zur Tätigkeit als Stützlehrer (*insegnante di sostegno*: eine Lehrkraft, die Kinder mit einer Behinderung unterstützt) berechtigt, die er in Italien ausüben möchte. Daher wurde die Anerkennung dieses Abschlusses abgelehnt. Nach dem italienischen Recht können die Anerkennungsvoraussetzungen aber auch vorliegen, wenn der Abschluss im ausstellenden Staat nicht anerkannt wird. Das vorliegende Gericht fragt, ob die BerufsanerkennungsRL solch einer „überschießenden“ Umsetzung entgegensteht. Sollte dies nicht der Fall sein, möchte das vorliegende Gericht wissen, ob die RL den aufnehmenden Staat verpflichtet, alle Dokumente über die Ausbildung zu prüfen und ggf. Ausgleichsmaßnahmen anzuordnen.

Vorabentscheidungsersuchen des Landesverwaltungsgericht Kärnten (Österreich) vom 16.05.2024, eingegangen am 16.05.2024 – C-356/24 – Kärntner Landesregierung

Rechtsvorschriften: Art. 45 AEUV; Art. 7 Abs 1 FreizügigkeitsVO (EU) 492/2011

Schlagworte: Anrechnung von Vordienstzeiten, die im EU-Ausland erbracht wurden – Beamte

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio (Italien) vom 06.06.2024, eingegangen am 17.06.2024 – C-424/24 sowie C-425/24 – FIGC und CONI

Rechtsvorschriften: Art. 6 und 19 EUV; Art. 45, 49, 56, 101 und 102 AEUV; Art. 47-49, EU-GRC; Art. 6 und 7 EMRK

Schlagworte: Manager*innen eines internationalen Sportvereins – Disziplinarverfahren – Verbot der Tätigkeitsausübung für 24 Monate – Rechtsschutzmöglichkeiten vor dem Verwaltungsgericht

Vorabentscheidungsersuchen des Court of Appeal (Irland) vom 28.06.2024, eingegangen am 09.07.2024 – C-477/24 – Deldwyn

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 3 FreizügigkeitsRL 2004/38/EG; Art. 41 EU-GRC

Schlagworte: Von der/dem Ehegatten abgeleitetes Aufenthaltsrecht – Aufrechterhaltung der Aufenthaltserlaubnis nach Scheidung – Berechnung der Beschäftigungszeiten

[→ zurück zur Übersicht](#)

2. Arbeitszeit

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 29.07.2024 – C-435/23 – Glavna direktсія « Granichna politсія » kam Ministerstvo na vatreshnite raboti

Rechtsvorschriften: Art. 12 Buchst. a ArbeitszeitRL 2003/88/EG; Art. 20 und Art. 31 EU-GRC

Schlagworte: Sicherheit und Gesundheit von Nachtarbeiter*innen – Gleichbehandlung von Arbeitnehmer*innen im öffentlichen und privaten Bereich

Kernaussagen: Die Ungleichbehandlung von Nachtarbeiter*innen im öffentlichen und privaten Bereich ist unzulässig, sofern diese nicht dadurch gerechtfertigt ist, dass sie einem zulässigen Ziel dient und in einem angemessenen Verhältnis zu diesem Ziel steht. Damit unvereinbares nationales Recht darf nicht angewendet werden.¹

Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 26.09.2024 – C-368/23 – Volànbuszv

Rechtsvorschriften: Art. 9 Abs. 3 Verordnung (EG) Nr. 561/2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr (HarmonisierungsVO)

Schlagworte: Straßenverkehr – Arbeitszeit des Fahrpersonals – Begriff ‚Betriebsstätte des Arbeitgebers, [der] der Fahrer normalerweise zugeordnet ist‘

Kernaussagen: Parkplätze, auf denen es weder Sanitäreinrichtungen noch Sozialräume gibt, können als ‚Betriebsstätte des Arbeitgebers, [der] der Fahrer normalerweise zugeordnet ist‘ i.S.d. Art. 9 Abs. 3 HarmonisierungsVO einzustufen sein, sodass die Fahrzeiten vom Wohnort zu

¹ Siehe bereits EuGH v. 24.02.2022 – C-262/20 – Glavna direktсія „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto; dazu HSI-Report 1/2022, S. 19 f.

diesen Parkplätzen nicht als „andere Arbeiten“ gem. Art. 4 Buchst. e) HarmonisierungsVO, also Arbeitszeit i.S.d. § 3 Buchst. a FahrpersonalRL 2002/15/EG, anzusehen sind.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Općinski sud u Puli-Pola (Kroatien) vom 03.05.2024, eingegangen am 24.05.2024 – C-373/24 – Ramavić

Rechtsvorschriften: Art. 2 ArbeitsschutzrahmenRL 89/391/EWG; Art. 1 Abs. 3, Art. 2 Nr. 1 und 2 ArbeitszeitRL 2003/88/EG

Schlagworte: Arbeitnehmerbegriff – Ausnahme für Staatsanwält*innen – Abgrenzung von Arbeits- und Ruhezeit bei Rufbereitschaft

Erläuterungen: Die Klägerin ist als Staatsanwältin bei der Gemeindestaatsanwaltschaft *Pula* tätig. Sie arbeitet Montag bis Freitag von 8-16 Uhr. Darüber hinaus leistet sie staatsanwaltschaftlichen Bereitschaftsdienst, der auch nach Ende der Regeldienstzeit, an Wochenenden und Feiertagen liegen kann und jeweils 24 Stunden dauert, teilweise auch an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen. Während dieser Dienste nimmt die Klägerin unaufschiebbare Handlungen im (strafrechtlichen) Ermittlungsverfahren vor, welche auch regelmäßig anfallen. Nach einer Dienstanweisung wird dieser Dienst „in ständiger Bereitschaft zu Hause“ geleistet, wobei die Klägerin dauerhaft erreichbar sein und jederzeit sofort ins Dienstgebäude oder an andere Orte kommen können muss. Dennoch werden die Arbeitszeiten von der Staatsanwaltschaft als Dienstherrin nicht erfasst und bleiben bei den Höchstarbeits- sowie Mindestruhezeiten unberücksichtigt.

Das vorliegende Gericht fragt zum einen, ob die Klägerin Arbeitnehmerin i.S.d Unionsrechts ist. Der autonome unionsrechtliche Arbeitnehmerbegriff kann weiter als der nationale, z.B. der deutsche, sein und umfasst auch öffentlich-rechtliche Beschäftigungsverhältnisse beispielsweise von Beamt*innen, Soldat*innen oder Richter*innen.² Art. 2 Abs. 2 ArbeitsschutzrahmenRL erlaubt hiervon jedoch Ausnahmen, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst zwingend entgegenstehen. Art. 1 Abs. 3 ArbeitszeitRL verweist auf diese Norm. Diese Dienste werden aber nicht insgesamt vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen, sondern nur unplanbare Tätigkeiten im Notfall.³ In Übertragung dieser Rechtsprechung dürfte die Klägerin als Arbeitnehmerin anzusehen und die Tätigkeit des Bereitschaftsdienstes nicht aus dem Anwendungsbereich der ArbeitszeitRL ausgenommen sein. Denn die bloße Ungewissheit darüber, ob und in welchem Umfang unaufschiebbare Ermittlungshandlungen anfallen werden, verhindert keine Dienstplanung.

Dies angenommen, stellt sich die Frage, ob der staatsanwaltschaftliche Bereitschaftsdienst als Arbeits- oder Ruhezeit zu beurteilen ist. Nach bisheriger Rechtsprechung des EuGH ist bei Bereitschaftszeiten zu Hause der Grad der Einschränkung, sich persönlichen und sozialen Interessen zu widmen, entscheidend.⁴ Notwendig ist eine Gesamtbetrachtung, bei der unter anderem die Reaktionsfrist, die Dauer und Modalitäten etwaiger Einsätze und die Häufigkeit

² EuGH v. 12.02.1974 – Rs 152/73 – *Sotgiu*, Rn. 5; v. 03.07.1986 - Rs 66/85 – *Lawrie-Blum*, Rn. 20; EuArbRK/*Steinmeyer*, 5. Aufl. 2024, AEUV Art. 45 Rn. 11; Preis/Sagan EurArbR/*Sagan*, 2. Aufl. 2019, Rn. 1.111.

³ EuGH v. 05.10.2004 – C-397/01 – *Pfeiffer*, Rn. 54 ff.; v. 14.07.2005 – C-52/04 – *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, Rn. 52 ff.; EuArbRK/*Gallner*, 5. Aufl. 2024, RL 2003/88/EG Art. 1 Rn. 45 ff.; Preis/Sagan EurArbR/*Ulber*, 2. Aufl. 2019, Rn. 7.53 ff.

⁴ EuGH v. 09.03.2021 – C-344/19 – *Radiotelevizija Slovenija*, Rn. 36 ff.; v. 09.03.2021 – C-580/19 – *Stadt Offenbach am Main*, Rn. 44, 47, siehe dazu Anm. *Buschmann*, *HSI-Report 4/2021*, S. 5 ff.

von Rufen zu beachten sind.⁵ Abzuwarten bleibt, ob der EuGH hier die Gelegenheit für weitere Präzisierungen nutzen wird. So war die Frage aufgekommen, ob der EuGH im Jahr 2021 den Prüfmaßstab verschärfen wollte.⁶ Wird der Bereitschaftsdienst hingegen in der Dienststelle erbracht, dürfte es sich unstrittig um Arbeitszeit i.S.d ArbeitszeitRL handeln.⁷

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel Iași (Rumänien) vom 14.05.2024, eingegangen am 11.06.2024 – C-420/24 – Sindicatul Drumarilor „Elie Radu”

Rechtsvorschriften: Art. 2 Nr. 1 und Art. 6 Abs. 1 Buchst. b ArbeitszeitRL 2003/88/EG; Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Arbeitszeitbegriff – Reisezeit ohne Erbringung von Arbeit – Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit

Erläuterungen: Der im Ausgangsverfahren klagende Arbeitnehmer ist verpflichtet, zu verschiedenen Baustellen zu reisen und diese zu inspizieren. Dabei wird er üblicherweise von einem Chauffeur gefahren, steuert den PKW also nicht selbst. Die beklagte Verwaltungsgesellschaft weigert sich, die Reisezeiten als Arbeitszeit anzuerkennen. Aufgrund der weiten Entfernungen und der Straßenverhältnisse geht es um erhebliche Zeiträume, allein im streitgegenständlichen Juni 2021 um 31,5 Stunden.

Das Verfahren könnte hinsichtlich umstrittener Rechtsfragen Klarheit bringen. Der deutsche Begriff der Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn ist in den letzten Jahrzehnten durch die Rechtsprechung des EuGH stark verändert worden. So hat der Gerichtshof erkannt, dass Zeiten des Bereitschaftsdienstes und unter Umständen auch der Rufbereitschaft Arbeitszeit i.S.d ArbeitszeitRL sind – entgegen dem hergebrachten nationalen Verständnis.⁸ Der EuGH stellt bei der Beurteilung darauf ab, ob Arbeitnehmer*innen in ihrer Freizeitgestaltung objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt werden, weil sie sich zur Arbeit bereithalten müssen und sich deshalb nicht ihren persönlichen und sozialen Interessen widmen können.⁹ Auf die Intensität der Arbeit kommt es hingegen nicht an.¹⁰

Diese Entscheidungen werfen die Frage auf, ob die bisher herrschende Meinung zu Reisezeiten Bestand haben kann. Nach der Rechtsprechung des BAG und der überwiegenden Meinung in der Literatur soll es sich nur um Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn handeln, wenn Arbeitnehmer*innen selbst einen PKW steuern oder während der Reise ihre Arbeitsleistung erbringen, bspw. Akten in der Bahn lesen, weil nur dann eine gesundheitliche Gefährdung vorliegen könne (sog. Beanspruchungstheorie).¹¹ Teile der Literatur bezweifeln schon länger

⁵ EuGH v. 09.03.2021 – C-344/19 – *Radiotelevizija Slovenija*, Rn. 46, 55; *Bayreuther*, RdA 2022, 290, 295; *Kocher*, RdA 2022, 50, 54.

⁶ *Kocher*, RdA 2022, 50, 52.

⁷ Für Bereitschaftsdienste mit Aufenthaltspflicht an der Arbeitsstelle, die nicht zugleich die Wohnung des Arbeitnehmers ist, entspricht dies ständiger Rechtsprechung, siehe EuGH v. 09.09.2003 – C-151/02 – *Jaeger*, Rn. 71, 75 und 103; v. 05.10.2004 – C-397/01 – *Pfeiffer*, Rn. 93; *EuArbRK/Gallner*, 5. Aufl. 2024, RL 2003/88/EG Art. 2 Rn. 7; *Kocher*, RdA 2022, 50, 54.

⁸ EuGH v. 03.10.2000 – C-303/98 – *SIMAP*, Rn. 52; v. 09.09.2003 – C-151/02 – *Jaeger*, Rn. 65; v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*, Rn. 66; BAG v. 18.02.2003 – 1 ABR 2/02, NZA 2003, 742 Ls. 3.

⁹ EuGH v. 09.03.2021 – C-344/19 – *Radiotelevizija Slovenija*, Rn. 36 ff.; v. 09.03.2021 – C-580/19 – *Stadt Offenbach am Main*, Rn. 44, 47, siehe dazu Anm. *Buschmann*, *HSI-Report 4/2021*, S. 5 ff.

¹⁰ EuGH v. 21.02.2018 – C-518/15 – *Matzak*, Rn. 56; *EuArbRK/Gallner*, RL 2003/88/EG Art. 2 Rn. 7.

¹¹ BAG v. 11.07.2006 – 9 AZR 519/05, NZA 2007, 155 Rn. 44, 46; *Anzinger/Koberski*, ArbZG, § 2 Rn. 22; *Schliemann*, ArbZG, § 2 Rn. 55 f.

die Vereinbarkeit mit der Rechtsprechung des EuGH, weil Arbeitnehmer*innen auch ohne Arbeitsleistung während Dienstreisen in ihrer privaten Lebensführung beschränkt werden.¹² Abweichende Entscheidungen anderer Gerichtsbarkeiten liegen ebenfalls vor.¹³ Der EuGH hat dies bisher nur für Arbeitnehmer*innen ohne festen Arbeitsort entschieden, die zudem das Fahrzeug selbst steuerten.¹⁴ Die Beantwortung der ersten Vorlagefrage, ob es sich bei den Reisezeiten um Arbeitszeit gem. Art. 2 Nr. 1 ArbeitszeitRL handelt, darf daher mit Spannung erwartet werden. Der EuGH sollte unseres Erachtens diese Zeiten als Arbeitszeiten anerkennen, da die Reisen notwendig für die Inspektionen sind und daher zur Arbeitsleistung gehören. Bei gegenteiliger Ansicht, sind Beifahrer*innen in PKW jedenfalls örtlich und inhaltlich erheblich darin beschränkt, welchen Aktivitäten sie nachgehen, sodass schwerlich eine Ruhezeit i.S.d. Art. 2 Nr. 2 ArbeitszeitRL angenommen werden kann.

Das vorliegende Gericht fragt zweitens, ob Reisezeiten nach dem Unionsrecht bei der Prüfung berücksichtigt werden müssen, ob die durchschnittliche Wochenarbeitszeit erreicht ist. In Rumänien gilt eine gesetzliche Arbeitswoche von 40 Stunden, wobei Reisezeiten nicht mitzählen. Handelt es sich bei den Reisezeiten um Arbeitszeit, so dürften diese jedenfalls bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden gem. Art. 6 Buchst. b ArbeitszeitRL zu berücksichtigen sein.

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Befristung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 12.09.2024 – C-548/22 – Presidenza del Consiglio dei ministri u. a.

Rechtsvorschriften: §§ 4 und 5 Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (umgesetzt durch RL 1999/70/EG)

Schlagworte: Ehrenamtliche Richter*innen und Staatsanwält*innen – Arbeitnehmer*innen-Begriff – Staatshaftung

Kernaussagen: Das vom *Giudice di pace di Fondi* (Friedensgericht Fondi, Italien) eingereichte Vorabentscheidungsersuchen ist unzulässig. Es fehlen die notwendigen Informationen, um zu prüfen, ob die klagende ehrenamtliche Staatsanwältin eine befristete Arbeitnehmerin ist.

Urteil des Gerichtshof (Sechste Kammer) vom 19.09.2024 – C-439/23 – Consiglio nazionale delle Ricerche

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

¹² *Bartl/Harker*, NZA 2020, 1669, 1674; *Buschmann/Ulber/Buschmann*, ArbZG, § 2 Rn. 45 ff.; *Preis/Schwarz*, Dienstreisen als Rechtsproblem, HSI-Schriftenreihe Band 31, S. 41 f.

¹³ EFTA-Gerichtshof v. 15.07.2021 – E-11/20 – *Eyjólfur Orri Sverrisson*; VG Hannover v. 03.05.2023 – 3 A 146/22.

¹⁴ EuGH v. 10.09.2015 – C-266/14 – *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, Rn. 50, dazu HSI-Newsletter 3/2015, S. 22 f.

Schlagworte: Bestimmung des Dienstalters bzw. der Betriebszugehörigkeit – Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten vor Inkrafttreten der Richtlinie 1999/70/EG

Kernaussagen: Das Dienstalder, das Arbeitnehmer*innen auf der Grundlage von befristeten Arbeitsverträgen, die ganz oder teilweise vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist der BefristungsRL durchgeführt wurden, erreichen, muss bei der Festlegung der Vergütung grundsätzlich berücksichtigt werden.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal Supremo (Oberster Gerichtshof, Spanien) vom 30.05.2024, eingegangen am 12.06.2024 – C-418/24 – Obadal

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

Schlagworte: Befristungsmissbrauch bei öffentlichen Bediensteten – Figur der unbefristeten, aber nicht dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer*innen – Entschädigung bei Nichtumwandlung in dauerhaftes Arbeitsverhältnis

Erläuterungen: Nach spanischem Recht kann ein unwirksam befristetes Arbeitsverhältnis mit öffentlichen Arbeitgeber*innen nicht ohne Weiteres in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt werden, weil dies mit dem Verfassungsgrundsatz des gleichen Zugangs zu dauerhafter Beschäftigung im öffentlichen Dienst kollidiert. Eine unwirksame Befristung liegt unter anderem vor, wenn eine Dauerstelle über mehr als drei Jahre nicht dauerhaft besetzt wird. Um dem missbräuchlichen Einsatz von Befristungen zu begegnen, hat die Rechtsprechung die Figur der unbefristeten, aber nicht dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer*innen entwickelt. Diesen stehen für die Dauer der Beschäftigung die gleichen Rechte wie Dauerbeschäftigten zu. Sollten sie bei der dauerhaften Besetzung der Stelle nicht zum Zuge kommen, erhalten sie eine Entschädigung. Durch das Vorlageverfahren soll geklärt werden, ob diese Rechtsprechung mit § 5 Rahmenvereinbarung in Einklang steht. Der Vorlage geht eine längere Auseinandersetzung voraus, mit der auch schon der EuGH befasst war.¹⁵

[→ zurück zur Übersicht](#)

4. Datenschutz

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Neunte Kammer) vom 11.07.2024 – C-461/22 – MK

Rechtsvorschriften: Art. 4 Nr. 7 und Art. 15 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Anwendungsbereich der DSGVO – Begriff „Verantwortliche*r – ehemalige*r Betreuer*in, die ihr / der seine Aufgaben berufsmäßig wahrgenommen hat

Kernaussagen: Ein ehemaliger Betreuer gem. § 1896 BGB, der seine Aufgaben berufsmäßig wahrgenommen hat, ist Verantwortlicher für die Datenverarbeitung gem. Art. 4 Nr. 7 DSGVO.

¹⁵ S. dazu EuGH v. 22.02.2024 – C-59/22 u.a. – *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid* und Vorabentscheidungsersuchen v. 11.07.2023 – C-434/23 – *Consorcio Gallego de Servicios de Igualdad y Bienestar*, s. dazu [HSI-Report 1/2024](#), S. 18 f.

Auf die Ausnahme gem. Art. 2 Abs. 2 Buchst. c DSGVO können sich berufsmäßige Betreuer*innen nicht berufen, weil diese nur für ausschließlich persönliche oder familiäre Tätigkeiten gilt. Dementsprechend müssen sie alle Verpflichtungen aus der DSGVO erfüllen, insbesondere den Auskunftsanspruch gem. Art. 15. Der unter Betreuung gestellten Person ist somit Zugang zu den über sie erhobenen Daten zu gewähren.

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 26.09.2024 – C-768/21 – Land Hessen

Rechtsvorschriften: 57 Abs. 1 Buchst. a und f, Art. 58 Abs. 2 und Art. 77 Abs. 1 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Datenschutzverstoß durch Arbeitnehmer*in – ergriffene Abhilfemaßnahmen der/des Verantwortlichen – Pflicht der Aufsichtsbehörde zum Erlass weiterer Maßnahmen – Ermessen – Geldbuße

Kernaussagen: Die Aufsichtsbehörde ist nicht bei jedem Datenschutzverstoß verpflichtet, eine Abhilfemaßnahme zu ergreifen und insbesondere eine Geldbuße zu verhängen, wenn ein solches Einschreiten nicht geeignet, erforderlich oder verhältnismäßig ist, um der festgestellten Unzulänglichkeit abzuhelpfen und die umfassende Einhaltung der DSGVO zu gewährleisten.

Erläuterungen: Die Mitarbeiterin einer Sparkassen-Filiale griff mehrfach unbefugt auf personenbezogene Daten eines Kunden zu. Als Folge verhängte die Sparkasse gegen sie Disziplinarmaßnahmen und verlangte eine schriftliche Bestätigung, dass sie die Daten nicht weiterverarbeitet habe und dies auch zukünftig unterlassen werde. Nach Ansicht des Datenschutzbeauftragten bestand für den Kunden dadurch kein hohes Risiko, weshalb dieser nicht über den Verstoß informiert wurde. Der Kunde, der dennoch vom Verstoß erfuhr, legte Beschwerde beim Landesdatenschutzbeauftragten ein und begehrte weitere Abhilfemaßnahmen, die dieser ablehnte. Daraufhin klagte der Kunde und beantragte, den Landesdatenschutzbeauftragten zum Einschreiten zu verpflichten und eine Geldbuße gegen die Arbeitgeberin zu verhängen. Ist also die Aufsichtsbehörde bei einem Verstoß stets verpflichtet, eine Abhilfemaßnahme zu ergreifen?

Für den Gerichtshof sind die weitreichenden Untersuchungsbefugnisse der Aufsichtsbehörde und ihr Ermessen bei der Entscheidung über eine Abhilfemaßnahmen entscheidend, die ihr Art. 58 Abs. 1 und 2 DSGVO verleihen. Der Unionsgesetzgeber habe ein Sanktionssystem vorgesehen, das es den Aufsichtsbehörden ermöglichen soll, die im Einzelfall geeigneten und gerechtfertigten Maßnahmen zu ergreifen.¹⁶ Die Aufsichtsbehörde ist nach Auffassung des EuGH im Fall eines Datenschutzverstoßes weder verpflichtet, eine bestimmte, noch überhaupt eine Abhilfemaßnahme zu ergreifen. Ein Verzicht auf die Maßnahme komme aber nur ausnahmsweise in Betracht. Er sei insbesondere möglich, wenn die oder der Verantwortliche bereits umgehend der ihr/ihm obliegenden Verpflichtung gem. Art. 24 DSGVO nachgekommen ist, geeignete sowie erforderliche Maßnahmen umgesetzt hat und damit die Verletzung abgestellt wurde. Nach Auffassung des Landesdatenschutzbeauftragten habe die Sparkasse als Verantwortliche dies durch Disziplinarmaßnahmen und die schriftliche Bestätigung erfüllt. Das Ermessen der Behörde bezüglich des (Nicht-)Ergreifens von Abhilfemaßnahmen wird jedoch durch das Erfordernis begrenzt, ein gleichmäßiges und hohes Schutzniveau für personenbezogene Daten zu gewährleisten (ErwGr. 7 und 10 DSGVO).

Der EuGH stellt zuletzt klar, dass diese Grundsätze auch für eine Geldbuße gelten: Bei einem geringfügigen Verstoß oder unverhältnismäßiger Belastung könne von einer solchen Sanktion

¹⁶ EuGH v. 05.12.2023 – C-683/21 – Nacionalinis visuomenės sveikatos centras, Rn. 75.

abgesehen werden. Folglich stehe Betroffenen kein subjektives Recht zu, das die Aufsichtsbehörde eine Geldbuße verhängt.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Deutschland) vom 08.05.2024, eingegangen am 10.07.2024 – C-484/24 – NTH Haustechnik

Rechtsvorschriften: Art. 5 Abs. 1 lit. c) und Art. 17 Abs. 3 lit. e) DSGVO

Schlagworte: Unterschlagung und unbefugte Weiterveräußerung von Betriebsmitteln durch ehemalige Arbeitnehmer*innen – Nutzung der Plattform „ebay“ – arbeitgeberseitiger Zugriff auf private Accounts der Arbeitnehmer*innen – Rechtmäßigkeit der Datenerhebung – Verwertung der Daten im Gerichtsprozess

Erläuterungen: Das LAG Niedersachsen befasst den EuGH mit einigen grundsätzlichen Fragen, die die Beweiserhebung vor Gericht unter dem Blickwinkel der DSGVO beleuchten sollen.¹⁷ In dem Rechtsstreit hatte der Arbeitgeber durch unbefugten Zugriff auf den privaten ebay-Account der Beklagten Kenntnis von strafbarem Verhalten zu seinen Lasten erlangt. Vorausgesetzt, dass das Datenschutzrecht auch für die Beweiserhebung vor Gericht gilt, fragt das Gericht zunächst danach, ob die zivilprozessualen Vorschriften über die Beweiserhebung, hinreichend bestimmt sind und deshalb eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung darstellen können, selbst wenn die ursprüngliche Datenerhebung rechtswidrig gewesen ist. Weiter fragt es, ob aus dem Unionsrecht als Voraussetzung für die Verwertung von Beweismitteln die Pflicht folgt, die betroffenen berechtigten Interessen gegeneinander abzuwägen, insbesondere wenn die Datenerhebung unter Verletzung von Persönlichkeitsrechten erfolgte.

Vorabentscheidungsersuchen des Högsta förvaltningsdomstolen (Schweden) vom 13.06.2024, eingegangen am 17.06.2024 – C-422/24 – Storstockholms Lokaltrafikv

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

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

Erläuterungen: Die Fahrkartenkontrolleur*innen tragen sog. „Body-Cams“, die ihr Sichtfeld filmen, sofern sie „Schwarzfahrer*innen“ mit Strafen belegen. Dies soll abschreckend wirken, so Drohungen und Gewalt gegen sie verhindern und die Identifizierung der Kund*innen sicherstellen. Das vorliegende Gericht fragt, ob betroffene Kund*innen zu informieren sind, weil personenbezogene Daten über sie erhoben werden.

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesverwaltungsgericht (Österreich) vom 28.06.2024, eingegangen am 04.07.2024 – C-474/24 – NADA Austria u.a.

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

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

¹⁷ LAG Nds. v. 08.05.2024 – 8 Sa 688/23, dazu *Däubler*, jurisPR-ArbR 37/2024 Anm. 1.

Erläuterungen: Nach § 8 des österreichischen Anti-Doping-Bundesgesetzes (ADBG) wird eine Unabhängige Schiedskommission (USK) gebildet. Über ihre Entscheidungen wird gem. § 23 Abs. 14 ADBG grundsätzlich die Allgemeinheit informiert, unter Angabe der Namen der betroffenen Sportler*innen, der Dauer der Sperre und der Gründe hierfür, aber ohne, dass auf Gesundheitsdaten rückgeschlossen werden kann. Das vorlegende Gericht fragt, ob bereits die Information über einen Dopingverstoß ein Gesundheitsdatum gem. Art. 9 DSGVO darstellt und ob Art. 6 Abs. 3 Unterabs. 2 DSGVO der Veröffentlichung entgegensteht. Außerdem möchte es wissen, ob die DSGVO, insbesondere Art. 5 Abs. 1 Buchst. a und c in jedem Fall vor der Veröffentlichung eine Interessenabwägung verlangt. Schließlich fragt es, ob die Entscheidung der USK eine strafrechtliche Verurteilung gem. Art. 10 DSGVO ist und ob es sich bei der USK um eine Behörde nach dieser Norm handelt.

Vorabentscheidungsersuchen des Sofiyski rayonen sad (Bulgarien) vom 02.08.2024, eingegangen am 08.08.2024 – C-5410/24 – Naltov

Rechtsvorschriften: Art. 6 Abs. 1 Buchst. a und Art. 47 DSGVO (EU) 2016/679

Schlagworte: Einsicht in Prozessakten ohne eigene Beteiligung am Prozess – Verhältnis zum Datenschutz

Erläuterungen: Nach rumänischem Recht können an einem Prozess Unbeteiligte unter Umständen Einsicht in Prozessakten verlangen. Anwalt*innen haben dieses Recht aufgrund ihres beruflichen Status, andere Personen müssen dafür ein berechtigtes Interesse darlegen. Das vorlegende Gericht fragt, ob diese nationalen Vorschriften gegen Art. 6 Abs. 1 Buchst. a und Art. 47 DSGVO sowie Art. 7 und 8 EU-GRC verstoßen. Außerdem möchte das Gericht wissen, ob es Anordnungen eines anderen Gerichts über die Offenlegung der Akten ablehnen dürfte oder ob es bei der Offenlegung gegen Sanktionen geschützt ist.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Gleichbehandlung

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Tribunal du travail du Brabant wallon (Belgien) vom 08.04.2024, eingegangen am 24.05.2024 – C-374/24 – Union Nationale des Mutualités Libres

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

Schlagworte: Mutterschaftsgeld für nebenberuflich selbstständige Frauen

Erläuterungen: In Belgien bestehen Sozialversicherungssysteme für Arbeitnehmer*innen und Selbstständige. Die Klägerin war bei Geburt ihres Kindes sowohl in Teilzeit angestellt als auch nebenberuflich selbstständig und leistete Beiträge zu beiden Versicherungssystemen. Dennoch erhielt sie nur Leistungen aus der Versicherung für Arbeitnehmer*innen. Das vorlegende Gericht fragt, ob darin ein Verstoß gegen Art. 8 Selbstständigen-GleichbehandlungsRL liegt, wonach die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen müssen, damit auch Selbstständige Mutterschaftsleistungen erhalten können. Außerdem könnte darin ein Verstoß gegen Art. 5 GleichbehandlungsRL liegen, der geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit verbietet. Schließlich hält das Gericht einen Verstoß gegen das

Verbot geschlechtsspezifischer Diskriminierungen gem. Art. 21 i.V.m. Art. 33 und 34 EU-GRC für möglich.

Vorabentscheidungsersuchen des Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) vom 03.05.2024, eingegangen am 14.05.2024 – C-350/24 – Crédit agricole Corporate & Investment Bank

Rechtsvorschriften: Art. 19 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; Art. 288 AEUV; Abkommen über den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der EU, genehmigt durch Beschluss (EU) 2020/135

Schlagworte: Brexit-Abkommen – unionsrechtskonforme Auslegung des britischen Rechts für Konstellationen, die zeitlich vor dem Brexit lagen

Erläuterungen: Im Vorlageverfahren klagt eine französische Arbeitnehmerin gegen ihre französische Arbeitgeberin wegen Mobbing und geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Die Arbeitsleistung wurde in Großbritannien erbracht, das Arbeitsverhältnis unterlag britischem Recht. Die Klage wurde bereits 2013 erhoben. Zwischenzeitlich hat das Vereinigte Königreich bekanntlich die EU verlassen. Gemäß Art. 126 des Austrittsabkommens war das Recht der EU aber bis zum 31. Dezember 2020 in seinem Hoheitsgebiet anwendbar. Fraglich ist, ob damit Altfälle nach Ablauf der Frist noch Unionsrecht unterliegen. Sollte dies der Fall sein, stellen sich die dogmatisch interessanten Fragen, ob das französische Gericht das englische Recht ggf. richtlinienkonform auslegen oder bei Verstoß gegen eine Richtlinie, die Grundrechte konkretisiert, unangewendet lassen darf bzw. muss.

Vorabentscheidungsersuchen des Consiglio di Stato (Italien) vom 23.07.2024, eingegangen am 29.07.2024 – C-522/24 – Ministero della difesa

Rechtsvorschriften: Art. 2 Abs. 2 lit. b) GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG; Art. 20 EU-GRC

Schlagworte: Pflicht zur Impfung gegen Covid-19 (nur) für Militärangehörige – Freistellung von der Arbeit ohne Entgeltfortzahlung bei Nichtbefolgung

[→ zurück zur Übersicht](#)

6. Massenentlassung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 11.07.2024 – C-196/23 – Plamaro

Rechtsvorschriften: Art. 1, Art. 2 MassenentlassungsRL 98/59/EG; Art. 27, 30 EU-GRC

Schlagworte: Information und Konsultation der Arbeitnehmervertretung – Beendigungen von Arbeitsverträgen aufgrund Ruhestands der Arbeitgeber*innen

Kernaussagen: Die Vorgaben der MassenentlassungsRL, sind auch anwendbar, wenn die Arbeitsverhältnisse durch den Eintritt des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin in den Ruhestand enden. Eine mitgliedstaatliche Regelung, die davon abweichend solche Konstellationen nicht als Massenentlassung qualifiziert, muss aber nicht aus unionsrechtlichen Gründen unangewendet gelassen werden.

Erläuterungen: Nach dem spanischen Arbeitnehmerstatut ist es nicht als Massenentlassung anzusehen, wenn Arbeitgeber*innen in den Ruhestand gehen und in diesem Zuge die Arbeitsverhältnisse beendet werden. Die in diesem Zusammenhang ausgesprochenen Kündigungen sind also nicht als Entlassungen i.S.d. MassenentlassungsRL anzusehen. Dem EuGH zufolge ist diese Ausnahme nicht von der MassenentlassungsRL gedeckt. Anders als in dem Fall, dass die/der Arbeitgeber*in stirbt und die Arbeitsverträge nach dem nationalen Recht aufgrund dessen ihr Ende finden¹⁸, seien im Fall des Ruhestands etwa vorherige Konsultationen möglich.

Der Gerichtshof postuliert allerdings, dass die entgegenstehenden mitgliedstaatlichen Vorschriften trotz des Verstoßes gegen das Unionsrecht anwendbar seien. Ein Verstoß gegen Richtlinienrecht führt im „horizontalen“ Verhältnis zwischen Privaten lediglich zu einer Umsetzungsverpflichtung des Mitgliedstaats, nicht aber zur Unanwendbarkeit des entgegenstehenden mitgliedstaatlichen Rechts. Dies kommt zwar in Betracht, wenn in dem Verstoß auch eine Verletzung der EU-Grundrechtecharta liegt. Vorliegend sei zwar angesichts der Konsultationsrechte bei Massenentlassungen der Anwendungsbereich von Art. 27 EU-GRC eröffnet, das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen. Dieses Grundrecht sei aber nicht aus sich selbst heraus anwendbar, sondern bedürfe der Konkretisierung durch die Mitgliedstaaten. Entgegenstehendes mitgliedstaatliches Recht könne daher nicht wegen eines Verstoßes gegen Art. 27 EU-GRC unanwendbar sein.

Während dies zu Art. 27 EU-GRC bereits entschieden wurde¹⁹, betritt der Gerichtshof beim Recht auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung nach Art. 30 EU-GRC Neuland. Auch dieses vermöge es nicht, die Unanwendbarkeit unionsrechtswidrigen mitgliedstaatlichen Rechts zu begründen. Die lapidare Begründung des Gerichtshofs: Da auch Art. 30 EU-GRC der Ausformung durch nationales Recht bedürfe, sei die Argumentation zu Art. 27 EU-GRC auf dieses Grundrecht übertragbar. Diese Auffassung überzeugt nicht, da es sich bei Art. 30 EU-GRC schon ausweislich des Wortlauts der Vorschrift um ein gleichwertiges, subjektives Recht handelt.²⁰ Eine richtlinienwidrige Vorschrift ist keine geeignete Rechtsgrundlage, um einen Eingriff in dieses Recht zu rechtfertigen.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgericht (Deutschland) vom 01.02.2024, eingegangen am 20.02.2024 – C-134/24 – Tomann

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

Schlagworte: Fehlende oder fehlerhafte Massenentlassungsanzeige – Unwirksamkeit der Kündigung

Erläuterungen: Der 2. Senat des BAG legt dem EuGH mehrere Fragen aus dem Massenentlassungsrecht zur Vorabentscheidung vor²¹, die im Zusammenhang mit dem Paradigmen-

¹⁸ EuGH v. 10.12.2009 – C-323/08 – *Rodríguez Mayor*.

¹⁹ EuGH v. 15.01.2014 – C-176/12 – *Association de médiation sociale*, Rn. 48.

²⁰ So i.E. auch *Kocher/Schmitz*, in: Pechstein/Nowak/Häde, Frankfurter Kommentar, 2. Aufl. 2023, Art. 30 GRC Rn. 12; wie der EuGH hingegen etwa *Hüpers/Reese*, in: Meyer/Hölscheidt, Charta der Grundrechte der EU, 5. Aufl. 2019, Art. 30 GRC Rn. 14.

²¹ BAG, Vorabentscheidungsbeschl. v. 01.02.2024 – 2 AS 22/23 (A); hierzu etwa *Eisele*, BB 2024, 757; *Fuhlrott/Fischer*, NZA 2024, 246; *Schmitt*, ZESAR 2024, 229 f.

wechsel im deutschen Massenentlassungsrechts stehen, den die Rechtsprechung vorantreibt.²² Inhaltlich geht es um die Entlassungssperre des § 18 KSchG bzw. Art. 4 MassenentlassungsRL, wonach Massenentlassungen frühestens 30 Tage nach dem Eingang der entsprechenden Anzeige bei der zuständigen Behörde (hier: Agentur für Arbeit) wirksam werden:

1. Kann eine Kündigung im Rahmen einer Massenentlassung das Arbeitsverhältnis erst beenden, wenn die Entlassungssperre abgelaufen ist?
2. Setzt das Ablaufen der Entlassungssperre nicht nur eine irgendwie gestaltete Massenentlassungsanzeige voraus, sondern muss diese in jeder Hinsicht den Vorgaben in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 4 MassenentlassungsRL genügen?
3. Können Arbeitgeber*innen Fehler in der Massenentlassungsanzeige heilen, sodass Arbeitsverhältnisse nach Ablaufen der Entlassungssperre durch die bereits zuvor erklärten Kündigungen beendet werden können?
4. Kann die zuständige Behörde für die Arbeitnehmer*innen bindend festlegen, wann die Entlassungssperre im konkreten Fall abläuft, oder muss zwingend ein gerichtliches Verfahren zur Überprüfung der Richtigkeit der behördlichen Feststellung eröffnet sein?

Das Vorabentscheidungsersuchen ergeht – prozessual ungewöhnlich – im Rahmen eines Divergenzverfahrens. Der 6. Senat des BAG beabsichtigt von der bisherigen Rechtsprechung des 2. Senats abzuweichen, wonach Kündigungen ohne wirksame Massenentlassungsanzeige aufgrund von § 134 BGB unwirksam sind.²³ Der 6. Senat sieht die Fehlerfolgen allein auf dem Gebiet des öffentlich-rechtlichen Arbeitsförderungsrechts. Er hatte daher eine Divergenzfrage nach § 45 Abs. 2 und 3 ArbGG an den 2. Senat gestellt, ob dieser an seiner bisherigen Rechtsprechung festhält.²⁴ Im Rahmen seiner Befassung mit dieser Anfrage hat der 2. Senat nun den EuGH angerufen. Während die ersten drei Vorlagefragen die Wirkung der Massenentlassungsanzeige betreffen, geht es in der vierten Frage um Rechtsschutz gegen die Festlegung der Entlassungssperre durch die Agentur für Arbeit.

Bereits im Dezember 2023 hatte der auch 6. Senat des BAG im selben Ausgangsverfahren dem EuGH Fragen zu den Folgen einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige vorgelegt, um das „neue“ Verständnis des 6. Senats unionsrechtlich abzusichern.²⁵ Der 2. Senat zweifelt selbst an der von ihm bislang vertretenen Unwirksamkeitsfolge, kommt aber zu teilweise vom 6. Senat abweichenden Ergebnissen. In der Begründung des vorliegenden Beschlusses stellt er diesen in den Zusammenhang mit seinem („neuen“) Verständnis der Rechtslage: Hinsichtlich der Unwirksamkeitsfolge von Fehlern müsse differenziert werden, ob Arbeitgeber*innen gar keine Massenentlassungsanzeige gestellt haben oder diese fehlerhaft gewesen sei. Wurde keine Anzeige eingereicht, könne diese nachgeholt werden. Dann könne die Kündigung nach der sich an die Anzeige anschließenden Entlassungssperre gem. § 18 Abs. 1, 2 KSchG wirksam werden. Ist die Anzeige fehlerhaft gewesen, obliege es der zuständigen Agentur für Arbeit, den Ablauf der Entlassungssperre dennoch unanfechtbar und mit Bindungswirkung für die Arbeitsgerichte festzustellen. Die Vorlagefragen beziehen sich darauf, ob dieses Verständnis, das an das von der Rechtsprechung früher vertretene Konzept erinnert²⁶, von den Mindestvorgaben der MassenentlassungsRL gedeckt ist.

Ob dem so ist, ist zweifelhaft. Denn ein wirksamer Rechtsbehelf gegenüber staatlichen Entscheidungen muss im Anwendungsbereich des Unionsrecht gem. Art. 47 EU-GRC stets zur Verfügung stehen. Dabei sind die Anforderungen des Unionsrechts an eine rein im öffentlichen Interesse stehende Norm, die es Bürger*innen verwehren würde, sich auf ihre Verletzung zu

²² Einordnend hierzu etwa *Laura Schmitt*, ZESAR 2024, 228.

²³ *Schmitt*, ZESAR 2024, 229 f.

²⁴ BAG v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B).

²⁵ BAG v. 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (A).

²⁶ *Schmitt*, ZESAR 2024, 233 f.

berufen, enger als im deutschen Recht. Im Unterschied zur deutschen Schutznormlehre genügt es nach dem unionsrechtlichen Verständnis für das Vorliegen eines (auch) subjektiven Rechts, dass aufgrund der Rechtsverletzung die Durchsetzung eines individuellen Rechts negativ betroffen ist.²⁷ Vor diesem Hintergrund liegt es fern, die für Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnis, das für die Arbeitnehmer:innen die Lebensgrundlage ausmacht, im unionsrechtlichen Sinn als bloße „Reflexwirkung“ anzusehen.

Auch die Annahme, die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Massenentlassungsanzeige bedinge nicht die Unwirksamkeitsfolge von Fehlern im Anzeigeverfahren, trifft nicht den Kern der Sache. Denn selbstverständlich ist es auch im Interesse des konkreten Kreises der gekündigten Arbeitnehmer*innen und ihrer Vermittlungschancen, dass die Bundesagentur im Vorfeld einer Massenentlassung tätig wird.²⁸ Eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige soll genau dies gewährleisten. Tragendes Argument für die von der Rechtsprechung angenommene Fehlerfolge bei der Massenentlassungsanzeige war – unter Verweis auf die Entscheidung des EuGH in der Rs. *Junk*²⁹ – die Überlegung, dass es anderenfalls an einer wirksamen Sanktion für Verstöße fehle.³⁰ Die Nichteinhaltung der unionsrechtlichen Pflicht, eine ordnungsgemäße Massenentlassungsanzeige zu stellen, muss wirksam sanktioniert sein. Dies wäre mit dem vom BAG neu entwickelten Konzept nicht hinreichend der Fall.

Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgericht (Deutschland) vom 23.05.2024, eingegangen am 10.06.2024 – C-402/24 – Sewel

Rechtsvorschriften: Art. 3 und 4 MassenentlassungsRL 98/59/EG

Schlagworte: Laufendes Konsultationsverfahren der Arbeitnehmervertretung – fehlerhafte Anzeige – Unverhältnismäßigkeit der Unwirksamkeit der Kündigungen – Eingriff in unternehmerische Freiheit

Erläuterungen: Auch der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts legt dem EuGH Fragen zur Auslegung der MassenentlassungsRL dem EuGH vor, die wie die Vorlagefragen des 2. Senats im Zusammenhang mit der Fortentwicklung der Paradigmen auf diesem Gebiet stehen und mit diesen teilweise korrespondieren.³¹ Die Fragen beziehen sich auf die Anfechtbarkeit der Entscheidung der Bundesagentur, eine objektiv fehlerhafte Massenentlassungsanzeige als ordnungsgemäß hinzunehmen und die Möglichkeit, Fehler bei der Massenentlassung nachträglich zu „heilen“.

Vorabentscheidungsersuchen des Cour de cassation (Kassationsgerichtshof, Frankreich) vom 12.06.2024, eingegangen am 13.06.2024 – C-419/24 – Hôtel Plaza

Rechtsvorschriften: Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der MassenentlassungsRL

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

Erläuterungen: Ein Hotelbetreiber baut 29 seiner 39 Stellen ab, da das Hotel renovierungsbedingt für längere Zeit schließen muss. Eine betroffene Mitarbeiterin klagt gegen ihre Kündigung und stützt sich insbesondere darauf, dass der Arbeitgeber zwingende Verfahren im Zuge einer Massenentlassung nicht durchgeführt habe.

²⁷ *Blanke*, in: Calliess/Ruffert, EUV/AEUV, 6. Aufl. 2022, Art. 47 EU-GRC Rn. 7.

²⁸ Hierzu, i.E. aber anderer Ansicht *Schmitt*, ZESAR 2024, 233 f. m.w.N.

²⁹ EuGH v. 27.01.2005 – C-188/03 – *Junk*.

³⁰ *Schmitt*, ZESAR 2024, 228.

³¹ Siehe hierzu oben die Erläuterungen zur Rs. C-134/24 – Tomann, S. 27.

Die Bestimmungen zur Massenentlassungen sind nach französischem Recht erst ab einer Beschäftigtenzahl von 50 zu beachten. Im Hotel sind jedoch auch Leiharbeitskräfte zur Erbringung der Wartungs- und Reinigungsaufgaben tätig. Diese werden dort in der Regel beschäftigt und seien nach Auffassung der Klägerin bei der Berechnung des Schwellenwertes mitzuberechnen. Obwohl praktisch sehr relevant, konnte die Rechtsfrage der Einbeziehung von Leiharbeitnehmer*innen in die Berechnung der Betriebsgröße bisher³² noch nicht vom EuGH entschieden werden und wird in der Literatur unterschiedlich beantwortet.³³

→ [zurück zur Übersicht](#)

7. Soziale Sicherheit

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Große Kammer) vom 29.07.2024 – verb. Rs. C-112/22 und C-223/22 – CU

Rechtsvorschriften: Art. 11 Abs. 1 Buchst. d DaueraufenthaltsRL 2003/109/EG im Lichte von Art. 34 EU-GRC

Schlagworte: Zugang zu Sozialhilfe für langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige – Voraussetzung eines zehnjährigen Wohnsitzes – Gleichbehandlung mit eigenen Staatsangehörigen – mittelbare Diskriminierung

Kernaussagen: Ein Mitgliedstaat darf den Zugang langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsangehöriger zu einer Maßnahme der sozialen Sicherheit, der Sozialhilfe oder des Sozialschutzes nicht von der auch für die Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaats geltenden Voraussetzung abhängig machen, mindestens zehn Jahre, davon die letzten beiden Jahre ununterbrochen, in diesem Mitgliedstaat gewohnt zu haben.

Dem Mitgliedstaat ist auch untersagt, eine falsche Erklärung betreffend einer solcher rechtswidrigen Wohnsitzvoraussetzung strafrechtlich zu ahnden.

Erläuterungen: In Italien wird bestimmten Haushalten ein „Mindesteinkommen für Staatsangehörige“ gewährt. Leistungsberechtigt für diese Sozialhilfeleistung sind nicht nur italienische Staatsangehörige und Unionsbürger*innen, sondern auch langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige. Im Ausgangsfall entscheidungserheblich ist eine weitere Voraussetzung: Für den Bezug des Mindesteinkommens muss zum Zeitpunkt der Antragsstellung ein Wohnsitz in Italien seit zehn Jahren, darüber hinaus ununterbrochen während der letzten beiden Jahre, vorliegen. Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Vorschrift mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz gem. Art. 11 Abs. 1 Buchst. d DaueraufenthaltsRL im Lichte von Art. 34 EU-GRC, wonach langfristig Aufenthaltsberechtigte in Bezug auf Sozialhilfeleistungen wie eigene Staatsangehörige zu behandeln sind, kam dem vorlegenden Gericht im Rahmen eines Strafverfahrens gegen zwei langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatenangehörige. Beide hatten bei der Beantragung des Mindesteinkommens wahrheitswidrig angegeben, die Voraussetzungen zu erfüllen.

³² Eine diesbezügliche Vorlage des BAG (v. 16.11.2017 – 2 AZR 90/17 (A)) ist durch Rücknahme der Revision gegenstandslos geworden.

³³ Die Möglichkeit bejahend ErfK/Kiel, 24. Aufl. 2024, KSchG § 17 Rn. 8, 11; Fuhlrott/Fabritius, NZA 2014, 122, 126; a.A. EuArbRK/Spelge, 5. Aufl. 2024, RL 98/59/EG Art. 1 Rn. 30; APS/Moll, 7. Aufl. 2024, KSchG § 17 Rn. 29.

Mit der DaueraufenthaltsRL soll die Integration von Drittstaatsangehörigen, die in einem Mitgliedstaat langfristig und rechtmäßig wohnen, gefördert werden. Dazu lege die DaueraufenthaltsRL klare Vorgaben fest, u.a. in Bezug auf die Rechtsstellung eines langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen und die Voraussetzungen zur Erlangung dieses Status. Insbesondere ist ein ununterbrochener und rechtmäßiger Aufenthalt von fünf Jahren vor Antragstellung in dem betreffenden Mitgliedstaat vorgesehen, Art. 4 Abs. 1 DaueraufenthaltsRL. Um das Integrationsziel zu verwirklichen, sind die Rechte der langfristig Aufenthaltsberechtigten an die der Unionsbürger anzugleichen und ihre Gleichbehandlung zu gewährleisten.

Die nach italienischem Recht vorgesehene Wohnsitzvoraussetzung von zehn Jahren betreffe hauptsächlich Drittstaatsangehörige und sei deshalb als mittelbare Diskriminierung einzustufen, die gegen diesen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen könne. Für den EuGH ist bei der Einstufung als mittelbare Diskriminierung hingegen nicht relevant, dass die Wohnsitzregelung gleichfalls für italienische Staatsangehörige gelte und ihre Interessen ebenfalls beeinträchtigen könne, wenn sie zuvor beispielsweise im Ausland lebten. Anders gewendet: Es müssen nicht alle Inländer*innen begünstigt oder nur langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige benachteiligt werden. Insofern knüpft der EuGH an seine Rechtsprechung an.³⁴

Eine Rechtfertigung dieser Diskriminierung stelle laut italienischer Regierung das Ziel dar, wonach das Wohnsitzerfordernis von zehn Jahren erforderlich sei, da das Mindesteinkommen vor allem die soziale Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern und deshalb nur dauerhaft in Italien wohnhaften und gut integrierten Drittstaatsangehörigen zugutekommen solle. Nach dem EuGH könne die unterschiedliche Bindung zu einem Mitgliedstaat jedoch die Diskriminierung nicht rechtfertigen. Der Unionsgesetzgeber erachte einen ununterbrochenen rechtmäßigen Aufenthalt von fünf Jahren als ausreichend, um die Verwurzelung in einem Mitgliedstaat als gegeben zu sehen (Art. 4 Abs. 1 und ErwGr. 6 DaueraufenthaltsRL). Ein Mitgliedstaat könne deshalb die notwendige Aufenthaltsdauer nicht einseitig verlängern.

Schließlich stellt der Gerichtshof fest, dass es dem betreffenden Mitgliedstaat auch untersagt ist, eine falsche Erklärung betreffend einer unionsrechtswidrigen Wohnsitzvoraussetzung strafrechtlich zu ahnden.

Urteil des Gerichtshofs (Siebte Kammer) vom 26.09.2024 – C-329/23 – Sozialversicherungsanstalt

Rechtsvorschriften: Art. 14a Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit; Art. 13 Abs. 2 KoordinierungsVO (EG) 883/2004; Art. 14 Abs. 8 DurchführungsVO (EG) Nr. 987/2009

Schlagworte: Selbstständige – gleichzeitige Erwerbstätigkeit in einem Mitgliedstaat, EFTA-Staat und der Schweiz – anwendbare Rechtsvorschriften – Begriff „der bis dahin vorherrschende Sachverhalt“

Kernaussagen: Üben Selbstständige gleichzeitig Tätigkeiten in einem EU-Mitgliedstaat, einem EFTA-Staat und der Schweiz aus, sind die anwendbaren Vorschriften der sozialen Sicherheit getrennt im Rahmen des EFTA-Abkommens sowie des Freizügigkeitsabkommens mit der Schweiz zu bestimmen.

Erläuterungen: Die EU hat Abkommen sowohl mit den EFTA-Staaten („EWR-Abkommen“) als auch mit der Schweiz (Abkommen „FZA“) geschlossen, wonach die KoordinierungsVO und DurchführungsVO auch im Verhältnis zwischen EU-Staaten und EFTA-Staaten bzw. der

³⁴ EuGH v. 16.01.2003 – C-388/01 – *Kommission/Italien*, Rn. 14; v. 20.06.2013 – C-20/12 – *Giersch*, Rn. 45.

Schweiz gelten. Demnach sind die beiden Verordnungen anwendbar, wenn selbstständige Unionsbürger*innen zunächst sowohl in einem EU-Mitgliedstaat (hier: Österreich), als auch in einem EWR-Vertragsstaat (hier: Liechtenstein) arbeiten und später eine weitere selbstständige Tätigkeit in der Schweiz aufnehmen.

Dabei seien, so der EuGH, die für die soziale Sicherheit anwendbaren Rechtsvorschriften getrennt zu bestimmen: zum einen in Anwendung des EWR-Abkommens für das Verhältnis zwischen Österreich und Lichtenstein und zum anderen in Anwendung des FZA für das Verhältnis zwischen Österreich und der Schweiz.

Schlussanträge

Schlussanträge des Generalanwalts Szpunar vom 04.07.2024 – C-277/23 – Ministerstvo financija

Rechtsvorschriften: Art. 21 AEUV i.V.m. Art. 165 Abs. 2 zweiter Gedankenstrich AEUV

Schlagworte: Freizügigkeit zu Bildungszwecken – steuerlicher Grundfreibetrag für ein unterhaltsberechtigtes Kind – Teilnahme des Kindes am Erasmus+-Programm – Mobilitätsbeihilfe, die den Höchstbetrag überschreitet – steuerliche Nachteile

Kernaussagen: Das Erasmus+-Programm soll die Mobilität junger Unionsbürger*innen zu akademischen und beruflichen Bildungszwecken in der EU fördern. Wird die dabei gewährte Mobilitätsbeihilfe bei der Bestimmung des Einkommenssteuer-Grundfreibetrages, auf den ein unterhaltspflichtiger Elternteil Anspruch hat, mit der Folge angerechnet, dass der Anspruch auf Erhöhung dieses Freibetrages verloren geht, verstößt das gegen den Freizügigkeitsgrundsatz.

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Visoki trgovački sud Republike Hrvatske (Kroatien) vom 03.05.2024, eingegangen am 16.05.2024 – C-357/24 – Freistaat Bayern

Rechtsvorschriften: Art. 85 Abs. 1 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagworte: Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Übergang des Anspruchs gegen einen Schädiger – international anwendbares Recht

Erläuterungen: Ein Beschäftigter des Freistaats Bayern ist in Folge eines Verkehrsunfalls in Kroatien arbeitsunfähig. Er erhält zum einen Entgeltfortzahlung durch seinen Arbeitgeber und zum anderen eine Entschädigung der Haftpflichtversicherung des Schädigers. Der Freistaat Bayern als Arbeitgeber macht mit Blick auf die gezahlte Vergütung den Übergang des Schadensersatzanspruchs seines Beschäftigten gegen den Schädiger bzw. die Haftpflichtversicherung gemäß § 6 Abs. 1 EntgFG geltend.

Dem kroatischen Recht ist ein solcher Anspruch jedoch fremd, weshalb das vorliegende kroatische Gericht den EuGH fragt, ob dem Freistaat Bayern als Arbeitgeber auf Grundlage des Art. 85 Abs. 1 KoordinierungsVO ein solcher Anspruch zusteht. Fraglich sei insbesondere, ob der Arbeitgeber – und damit kein Sozialleistungsträger – als „zur Leistung verpflichteter Träger“ i.S.d. Art. 1 Buchst. q Ziffer gelte und ob, die Entgeltfortzahlung eine Leistungen bei Krankheit“ gem. Art. 3 Abs. 1 Buchst. a KoordinierungsVO sei.

8. Teilzeitbeschäftigung

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichtshofs (Erste Kammer) vom 29.07.2024 – C-184/22 – KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation

Rechtsvorschriften: Art. 157 AEUV; Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL 2006/54/EG; § 4 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (umgesetzt durch RL 97/81/EG)

Schlagworte: Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten – identische Arbeitszeitgrenze für Überstundenzuschläge bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten – mittelbare Diskriminierung von Frauen – statistische Verteilung von Frauen und Männern als Mittel zum Nachweis einer Diskriminierung

Kernaussagen: 1. Das Diskriminierungsverbot nach § 4 Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit steht der tarifvertraglichen Regelung entgegen, wonach Arbeitnehmer*innen in Voll- und Teilzeit die identische Arbeitszeitgrenze überschreiten müssen, um Überstundenzuschläge zu erhalten. Die Ziele, mit dem Zuschlag Arbeitgeber von der Überstundenanordnung abzuhalten und eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten zu verhindern, können die Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen.

2. Der Equal-Pay-Grundsatz gem. Art. 157 AEUV sowie Art. 2 Abs. 1 Buchst. b und Art. 4 Abs. 1 GleichbehandlungsRL stehen der tarifvertraglichen Regelung ebenfalls entgegen. Für eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts genügt es, dass in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten deutlich mehr Frauen als Männer sind. Unerheblich ist, dass die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten ebenfalls aus mehr Frauen als Männern besteht.

Erläuterungen: Im dem Vorlageverfahren klagen zwei teilzeitbeschäftigte Pflegekräfte (80% bzw. 40% der Vollarbeitszeit) auf Zuschläge für geleistete Überstunden. Der einschlägige Tarifvertrag sieht einen Zuschlag von 30% vor, der allerdings nur für Stunden gewährt wird, die über die monatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinaus erbracht werden. Die Klägerinnen argumentieren, dass sie dadurch benachteiligt werden, weil diese Grenze für sie schwerer erreichbar ist als für Vollzeitbeschäftigte.

Der erste Teil der Entscheidung folgt dem Urteil in der Rs. *Lufthansa CityLine*³⁵: Teilzeitbeschäftigte werden schlechter behandelt, wenn sie wie Vollzeitbeschäftigte erst bei Überschreitung der Monatsarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten Überstundenzuschläge erhalten. Die Rechtfertigungsgründe für die tarifvertragliche Regelung unterschieden sich jedoch teilweise von denen in der Rs. *Lufthansa CityLine*. Die Regelung sollte zum einen Arbeitgeber davon abhalten, Überstunden anzuordnen und zum anderen eine Schlechterstellung von Vollzeitbeschäftigten verhindern. In beidem erkannte der EuGH keine zur Rechtfertigung geeigneten Ziele. Denn die Regelung schaffe einen Anreiz, Überstunden eher bei Teilzeitbeschäftigten als bei Vollzeitbeschäftigten anzuordnen und bewirke damit das Gegenteil. Sie stelle Vollzeitbeschäftigte auch nicht schlechter, weil diese bei Anwendung des pro-rata-temporis-Grundsatzes in Bezug auf Überstunden gleichbehandelt werden wie Teilzeitbeschäftigte, die bei Überschreiten ihrer Teilzeit Überstundenzuschläge erhalten.

³⁵ EuGH v. 19.10.2023 – C-660/20, dazu Anm. *Kocher*, [HSI-Report 4/2023](#), S. 5.

Der zweite Teil der Urteilsbegründung beschäftigt sich mit der Frage einer möglichen mittelbaren Diskriminierung durch die tarifvertragliche Regelung. Darüber war im Verfahren *Luft-hansa CityLine* nicht zu entscheiden. Im vorliegenden Verfahren *KfH* klagen zwei weibliche Pflegekräfte. Von den Teilzeitbeschäftigten bei der Beklagten waren 85% weiblich, von den Vollzeitbeschäftigten 68%. Frauen waren also in beiden Gruppen in der Mehrheit. Das BAG hatte den EuGH deshalb gefragt, ob eine mittelbare Diskriminierung voraussetzt, dass in der besser gestellten Gruppe mehr Angehörige des anderen Geschlechts sind. Dies verneint der Gerichtshof, weil der Wortlaut von Art. 2 Abs. 1 Buchst. b GleichbehandlungsRL nur auf die Gruppe abstelle, die benachteiligt wird (Rn. 65). Auch die mittelbare Diskriminierung könne durch die genannten Ziele nicht gerechtfertigt werden.

→ [zurück zur Übersicht](#)

9. Urlaub

Urteile/Beschlüsse

Beschluss des Gerichtshofs (Sechste Kammer) vom 24.07.2024 – C-689/22 – Unione di Comuni Alta Marmilla

Rechtsvorschriften: Art. 7 Abs. 2 ArbeitszeitRL; Art. 31 Abs. 2 EU-GRC

Schlagworte: Urlaubsabgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Ausschluss der Abgeltung aus Gründen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit

Kernaussagen: Art. 7 Abs. 2 ArbeitszeitRL und Art. 31 Abs. 2 EU-GRC stehen einer nationalen Regelung entgegen, die Führungskräften der öffentlichen Verwaltung beim Eintritt in den Ruhestand die Abgeltung nicht gewährten Urlaubs verweigert, weil die öffentliche Hand auf diesem Weg Kosten sparen möchte.³⁶

Neu anhängige Verfahren

Vorabentscheidungsersuchen des Curtea de Apel București (Rumänien) vom 08.04.2024, eingegangen am 17.04.2024 – C-272/24 – Tribunalul Galați

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

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

Erläuterungen: Ein rumänischer Richter leistet wegen Personalmangels am Gericht Überstunden und zugleich ist es ihm deshalb unmöglich, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen. Er klagte auf Ausgleichszahlungen für die Überstunden. Die Rechtsvorschriften über Bezüge der Justizbediensteten sehen aber keine Möglichkeit für Ausgleichszahlungen für die geleisteten Überstunden, sondern nur Freizeitausgleich vor. Das vorliegende Gericht verweist darauf, dass die Vergütung und finanzielle Stabilität der Richter*innen eine Garantie für ihre

³⁶ Siehe schon EuGH v. 18.01.2024 – C-218/22 – *Comune di Copertino*, dazu [HSI-Report 2/2023](#), S. 35 f. und [HSI-Report 1/2024](#), S. 29 f. für den Fall der Eigenkündigung.

Unabhängigkeit darstellen und fragt deshalb, ob Art. 19 Abs. 1 Unterabs. 2 EUV sowie Vorschriften der ArbeitszeitRL dem Verbot der Ausgleichszahlungen entgegenstehen, insbesondere da das Recht auf bezahlten Jahresurlaub beeinträchtigt wird.

→ [zurück zur Übersicht](#)

10. Whistleblowing

Urteile/Beschlüsse

Urteil des Gerichts (Vierte erweiterte Kammer) vom 11.09.2024 – T-793/22 – TU/Parlament

Rechtsvorschriften: Artikel 22a bis 22c des Statuts der EU-Beamten; Art. 21 WhistleblowingRL 2019/1937

Schlagnworte: Akkreditierte parlamentarische Assistent*innen – Informant*innen – Nichtverlängerung eines befristeten Vertrags – Schutzmaßnahmen – Vertraulichkeit – immaterieller Schaden

Kernaussagen: Die WhistleblowingRL richtet sich zwar an die Mitgliedstaaten, kann mittelbar aber auch auf Organe der EU anwendbar sein.

Erläuterungen: Ein Assistent im Europaparlament meldete Fälle von Mobbing und finanziellen Unregelmäßigkeiten seines Abgeordneten. Das Parlament stellte ihn von seinen Aufgaben frei, erkannte ihn jedoch nicht ausdrücklich als Hinweisgeber an und verlängerte seinen Vertrag nicht. Nach Ansicht des Europäischen Gerichts ist eine formelle Feststellung des Informantenstatus' nicht erforderlich. Allerdings muss das Parlament nachweisen, die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen zu haben. Hierfür stellt das Gericht auch auf die WhistleblowingRL ab, obwohl diese unmittelbar nur die Mitgliedstaaten verpflichtet.

Den Nachweis ausreichender Schutzmaßnahmen konnte das Parlament nicht erbringen. Zwar musste es den Vertrag des Assistenten nicht verlängern, weil kein entsprechender Antrag eines Abgeordneten vorlag und diesen keine Assistent*innen „aufgezwungen“ werden dürfen. Es hätte den Assistenten aber informieren, beraten und bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung im Parlament unterstützen müssen. Außerdem verletzte das Parlament Vertraulichkeitspflichten. Für seinen immateriellen Schaden wurde dem Kläger ein Schadensersatz von 10.000 € zugesprochen.

→ [zurück zur Übersicht](#)

V. Verfahren vor dem EGMR

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

1. Diskriminierungsverbot

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 29497/22 – Broz / Kroatien (2. Sektion) – eingereicht am 07.06.2022 – zugestellt am 27.08.2024

Rechtsvorschriften: Art. 14 EMRK (Diskriminierungsverbot); Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren)

Schlagworte: Versetzung in den Ruhestand – Dienstunfähigkeit eines Polizeibeamten – Möglichkeit anderweitiger Beschäftigung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer, ein Polizeibeamter, bezog seit Mai 2016 eine Invalidenrente, da er aufgrund einer Verletzung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr polizeidienstfähig war. Mit dem Rentenbescheid wurde allerdings festgestellt, dass er weiterhin in der Lage war, jede andere sitzende Tätigkeit, für die er qualifiziert war, in Vollzeit auszuüben. Nach innerstaatlichem Recht wurde das Dienstverhältnis zu dem Zeitpunkt beendet, zu dem die Invalidenrente gewährt wurde. Der Beschwerdeführer focht die behördliche Entscheidung über die Versetzung in den Ruhestand vor den Verwaltungsgerichten mit der Begründung an, dass er durch die Maßnahme wegen seines Gesundheitszustandes diskriminiert werde. Nach den beamtenrechtlichen Vorschriften sowie der GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG hätte er auf einem, seinen körperlichen Fähigkeiten entsprechenden, Dienstposten versetzt werden müssen. Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Eine Verfassungsbeschwerde wurde als offensichtlich unbegründet für unzulässig erklärt.

Der Beschwerdeführer macht geltend, dass er durch die Versetzung in den Ruhestand, die mit seinen körperlichen Einschränkungen begründet wurde, i.S.v. von Art. 14 EMRK diskriminiert werde. Eine Beschäftigung auf einem anderen Dienstposten sei möglich gewesen. Zudem ist er der Ansicht, dass die Entscheidungen der innerstaatlichen Gerichte willkürlich und nicht begründet gewesen seien.

Im Hinblick auf die Frage der Diskriminierung wird es darauf ankommen, ob der Beschwerdeführer einer diskriminierten Gruppe von Personen angehört und ob erhebliche Gründe für den Eingriff in das geschützte Recht vorlagen.¹

→ [zurück zur Übersicht](#)

¹ EGMR v. 20.05.2010 – Nr. 38832/06 – Alajos Kiss / Ungarn; EGMR v. 29.01.2013 – Nr. 11146/11 – Horváth und Kiss / Ungarn.

2. Koalitionsfreiheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 45299/22 – Lehrgewerkschaft und Demokratische Lehrgewerkschaft / Ungarn (1. Sektion) – eingereicht am 09.09.2022 – zugestellt am 09.09.2024

Rechtsvorschriften: Art. 6 EMRK (Recht auf ein faires Verfahren); Art. 11 EMRK (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)

Schlagworte: Beschränkung des Streikrechts durch staatlichen Erlass – fehlende gerichtliche Kontrolle

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerinnen sind Gewerkschaften, die die Interessen der Lehrer*innen und sonstigen Beschäftigten im Bildungssektor vertreten. Sie beschlossen, einen Streik zu organisieren, um ihren Forderungen nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie Erhöhung der Gehälter Nachdruck zu verleihen. Nach ungarischem Recht kann ein Streik im Bereich systemrelevanter Dienstleistungen nur dann durchgeführt werden, wenn sich die Tarifpartner zuvor über die Art und den Umfang der während des Streiks zu erbringenden wesentlichen Dienstleistungen geeinigt haben oder diese Einigung durch gerichtliche Entscheidung ersetzt worden ist. Noch bevor eine solche Einigung erzielt bzw. durch gerichtlichen Spruch ersetzt wurde, erließ die Regierung ein Dekret, mit dem der Umfang der wesentlichen Dienstleistung in Bildungseinrichtungen während eines Streiks einseitig festgelegt wurde. Ein Antrag der Beschwerdeführerinnen auf gerichtliche Festlegung der Mindestdienstleistungen während des geplanten Streiks wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass diese nunmehr durch den Erlass festgelegt worden seien.

Die Beschwerdeführerinnen machen geltend, dass ihnen aufgrund des staatlichen Dekrets der Zugang zu einem Gericht i.S.v. Art. 6 EMRK verwehrt worden sei. Überdies sind sie der Auffassung, dass der Erlass unvorhersehbar gewesen sei und er einem Streikverbot gleichkomme, was einen Eingriff in das sich aus Art. 11 EMRK ergebende Streikrecht bedeuten würde.²

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Schutz des Eigentums

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 13816/22 – Florian / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 23.02.2022 – zugestellt am 09.07.2024

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

Schlagworte: Gewährung einer Funktionszulage – Übertragung höherwertiger Tätigkeiten – dauerhafte/tageweise Zuweisung

² EGMR v. 08.04.2014 – Nr. 31045/10 – Nationale Gewerkschaft der Eisenbahner, Seeleute und Transportarbeiter / Vereinigtes Königreich.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Bediensteter einer Justizvollzugsanstalt. In der Zeit von Mai bis Oktober 2017 sowie von April 2018 bis September 2020 wurden ihm vom jeweiligen Abteilungsleiter leitende Funktionen zugewiesen. Die Übertragung der Tätigkeit erfolgte jeweils durch sog. „tägliche Entscheidungen“ des Direktors der Justizvollzugsanstalt. Für diese Tätigkeit beanspruchte der Beschwerdeführer die Zahlung einer hierfür vorgesehenen Funktionszulage. Nachdem das Landgericht der Klage des Beschwerdeführers stattgegeben hatte, hob das Berufungsgericht die Entscheidung mit der Begründung auf, dass hier keine Übertragung von leitenden Funktionen erfolgt sei. Das innerstaatliche Recht unterscheide zwischen der dauerhaften Übertragung von Tätigkeiten und der Zuweisung von Aufgaben, die auf einer täglichen Entscheidung der/des Dienstvorgesetzten beruhen. Die dauerhafte Übertragung von Tätigkeiten falle in die Zuständigkeit des obersten Dienstvorgesetzten, wohingegen die tägliche Zuweisung von Aufgaben dem Direktor der Justizvollzugsanstalt obliege. Daher handele es sich im Fall des Beschwerdeführers nicht um eine zulagenpflichtige dauerhafte Übertragung von Tätigkeiten. Der öffentliche Arbeitgeber sei bei der Festlegung der Vergütung an diese gesetzlichen Bestimmungen gebunden, so dass auch eine analoge Anwendung der Regelungen über die Gewährung von Zulagen für dauerhaft übertragene Funktionen nicht in Betracht komme.

Mit der Beschwerde wird ein Verstoß gegen Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geltend gemacht, wobei zu entscheiden ist, ob die Zuweisung von Aufgaben aufgrund täglicher Einzelentscheidungen über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren ein berechtigtes Vertrauen auf Zahlung einer Zulage begründet, die für eine dauerhaft übertragene Tätigkeit geschuldet ist.³

Nr. 3852/23 – Cascetta / Italien (1. Sektion) – eingereicht am 11.01.2023 – zugestellt am 02.07.2024

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

Schlagworte: Genehmigungsfreie Nebentätigkeit – Schadenersatz der Arbeitgeber*innen – hinreichende Bestimmtheit einer gesetzlichen Bestimmung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Universitätsprofessor. In den Jahren 2012 bis 2015 übte er im Rahmen einer Nebentätigkeit eine vergütete Beratungstätigkeit aus. Nach den gesetzlichen Bestimmungen können solche Tätigkeiten ohne vorherige Genehmigung der Arbeitgeber*innen ausgeübt werden, sofern sie mit den Verpflichtungen von Universitätsprofessor*innen vereinbar sind. Im Jahr 2019 leitete die Staatsanwaltschaft des Rechnungshofs ein Verfahren gegen den Kläger ein und forderte von diesem 841.408,41 € als Ersatz des Schadens, der der öffentlichen Verwaltung durch die Nebentätigkeit des Klägers entstanden sei. Der Rechnungshof gab der Klage teilweise statt und verurteilte den Beschwerdeführer zur Zahlung von 369.609,10 €.

Der Beschwerdeführer ist der Ansicht, dass die gesetzliche Regelung über die Ausübung einer Nebentätigkeit deren Genehmigungspflicht nicht hinreichend deutlich regelt. Daher werde mit der Schadensersatzforderung aufgrund der Entscheidung der innerstaatlichen Gerichte sein Recht auf Schutz des Eigentums verletzt.⁴

[→ zurück zur Übersicht](#)

³ EGMR v. 13.12.2016 – Nr. 53080/13 – Bélané Nagy / Ungarn.

⁴ EGMR v. 30.05.2000 – Nr. 24638/94 – Carbonara und Ventura / Italien; EGMR v. 07.06.2012 – Nr. 38433/09 – Centro Europa 7 S.r.l. und Di Stefano / Italien; EGMR v. 25.03.2014 – 71243/01 – Vistiņš und Perepjolkins / Lettland; EGMR v. 11.12.2018 – 36480/07 – Lekić / Slowenien; EGMR v. 19.05.2022 – Nrn. 16140/15 und 13322/16 – Bežanić und Baškarađ / Kroatien.

4. Schutz der Privatsphäre

Urteile

Urteil (1. Sektion) vom 29.08.2024 – Nr. 24622/22 – Pasquinelli u. a. / San Marino

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

Schlagworte: Arbeitsrechtliche Maßnahmen wegen Impfwweigerung – Covid-19-Pandemie als außergewöhnlicher Kontext – Rechtfertigung außergewöhnlicher Maßnahmen

Kernaussage: Staatliche Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung, die sich auf Arbeitsverhältnisse auswirken, können einen Eingriff in Art. 8 EMRK rechtfertigen, wenn sie dazu dienen, die Rechte und Freiheiten anderer zu schützen und in einem ausgewogenen Verhältnis zu den vom Staat verfolgten legitimen Zielen stehen.

Erläuterungen: Die Beschwerde betrifft die Verweigerung einer nicht zwingend vorgeschriebenen Covid-19-Impfung durch Beschäftigte des Gesundheitswesens und daraufhin verhängte beschäftigungsbezogene, vorübergehende Maßnahmen (Versetzung, Zivildienst gegen Vergütung oder Suspendierung bei Verweigerung).

Siehe oben, Anm. von Stöhr, S. 10 ff.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 35473/23 – Thorenfeldt / Norwegen (2. Sektion) – eingereicht am 18.09.2023 – zugestellt am 05.09.2024

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

Schlagworte: Inhalt sozialversicherungsrechtlicher Fallakten – vertrauliche Behandlung durch Beschäftigte – Anspruch auf Schadenersatz wegen Verstoß gegen die DSGVO

Erläuterungen: Die Beschwerdeführerin ist bei der norwegischen Arbeits- und Sozialverwaltung (NAV) beschäftigt. Nach einem Unfall bezog sie selbst Entschädigungsleistungen von der NAV. Aufgrund eines Verdachts, wonach Mitarbeiter der NAV unbefugten Zugang zu ihrer Fallakte hatten, verlangte sie vom Arbeitgeber die Mitteilung, welche Personen aus welchen Gründen Zugriff auf die Unterlagen hatten. Die von der Beschwerdeführerin über den Vorgang unterrichtete Datenschutzbehörde stellte fest, dass die NAV keine angemessenen Sicherheitsvorkehrungen zum Schutz der personenbezogenen Daten der Leistungsbezieher*innen getroffen hatte. Die NAV erklärte dies damit, dass Vorkehrungen zum Schutz der Daten bisher aus technischen Gründen nicht getroffen werden konnten. Die Datenschutzbehörde stellte einen Verstoß gegen die DSGVO fest und wies die NAV an, dieses Problem zeitnah zu lösen. Die Beschwerdeführerin erhob Klage auf Feststellung eines Verstoßes gegen die DSGVO und Zahlung von Schadenersatz wegen Verletzung ihres Persönlichkeitsrechts. Die innerstaatlichen Gerichte stellten einen Verstoß gegen die DSGVO fest, wiesen aber die Klage im Hinblick auf den geltend gemachten Schadenersatz ab, da nicht nachgewiesen worden sei, dass tatsächlich ein unbefugter Zugriff auf die Daten der Beschwerdeführerin erfolgt sei.

Die Beschwerdeführerin rügt einen Verstoß gegen Art. 8 EMRK, da durch den unzureichenden Schutz der Vertraulichkeit ihrer Unterlagen bei der NAV in ihr Privatleben eingegriffen worden

sei. Zudem machte sie geltend, dass ihr wegen der Rechtsverletzung kein wirksamer innerstaatlicher Rechtsbehelf i.S.v. Art. 13 EMRK zur Verfügung gestanden habe.

Fraglich ist hier, ob gegen eine positive Verpflichtung des Staates verstoßen wurde, die Vertraulichkeit der von der NAV über die Beschwerdeführerin erhobenen Daten zu schützen.⁵ Dabei dürfte von Bedeutung sein, dass die NAV dem norwegischen Arbeits- und Sozialministerium und somit der staatlichen Aufsicht unterstellt ist.

Nrn. 473/24 und 485/24 – Rodríguez Quintero und Martínez Martín / Spanien (5. Sektion) – eingereicht am 22./28.12.2023 – zugestellt am 03.07.2024

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

Schlagworte: Kündigung des Arbeitsverhältnisses – Weitergabe vertraulicher Informationen – Verschwiegenheitserklärung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer waren bei einem Wachdienst als Wachleute für Sprengstofftransporte beschäftigt. Aufgrund des sensiblen Charakters der ausgeübten Tätigkeit wurde von ihnen die Unterzeichnung einer Verschwiegenheitserklärung verlangt, mit der sie sich verpflichteten, über alle ihnen während der Tätigkeit bekannt gewordenen betrieblichen Informationen gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren. Die Beschwerdeführer tauschten mit anderen Mitarbeitern des Unternehmens über soziale Medien Informationen betreffend ihre Arbeits- und Ruhezeiten sowie die Sprengzeiten des Unternehmens aus. Der Arbeitgeber erfuhr von diesem Informationsaustausch über arbeitsgerichtliche Verfahren, die andere Mitarbeiter gegen das Unternehmen angestrengt hatten. Dies führte zur Kündigung der Arbeitsverhältnisse der Beschwerdeführer wegen des Verstoßes gegen die Verschwiegenheitserklärung. Die dagegen erhobenen Kündigungsschutzklagen blieben vor den innerstaatlichen Gerichten ohne Erfolg. Die innerstaatlichen Gerichte stellten insbesondere fest, dass kein Eingriff in das Recht auf freie Meinungsäußerung vorliege.

Die Beschwerdeführer rügen Verstöße sowohl gegen Art. 6 EMRK und Art. 8 EMRK als auch gegen Art. 10 EMRK. Soweit der Arbeitgeber die Erkenntnisse zur Begründung der Kündigung aus anderen arbeitsgerichtlichen Verfahren gewonnen habe, stelle dies eine Verletzung des Rechts auf ein faires Verfahren dar.⁶ Die Überwachung der sozialen Medien durch den Arbeitgeber verstoße gegen das Recht auf Achtung des Privatlebens⁷ und stelle einen Eingriff in die Meinungsfreiheit dar.

Nr. 38303/23 – B. A. u. a. / Ungarn (1. Sektion) – eingereicht am 12.10.2023 – zugestellt am 10.07.2024

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

Schlagworte: „Integritätsprüfung“ als Einstellungsvoraussetzung – heimliche Überwachung der Privatsphäre – Verhältnismäßigkeitsgrundsatz

Erläuterungen: In Ungarn wurde im Jahr 2011 eine sog. Integritätsprüfung als Voraussetzung für die Beschäftigung im Polizeidienst eingeführt. Das ursprünglich vorgesehene Ziel, das mit diesem Instrument erreicht werden sollte, war die Bekämpfung der Korruption und die Überwachung der Einhaltung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, wie sie sich aus Gesetzen,

⁵ EGMR v. 17.07.2008 – Nr. 20511/03 – *I / Finnland*.

⁶ EGMR v. 17.10.2019 – Nrn. 1874/13 und 8567/13 – *López Ribalda u. a. / Spanien*.

⁷ EGMR v. 05.09.2017 – Nr. 61496/08 – *Bărbulescu / Rumänien*.

Tarifverträgen und Arbeitsverträgen ergeben. Die Integritätsprüfung kann vom nationalen Schutzdienst (NPS) durchgeführt werden und gestattet u. a. die geheime Informationsbeschaffung über die betroffene Person durch heimliche Beobachtung der Person, ihrer Wohnung sowie ihres Aktionsradius. Ebenso dürfen die elektronischen Kommunikationswege überwacht werden. Sofern dabei rechtswidriges Verhalten festgestellt wird, können Disziplinar- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren eingeleitet werden. Im Jahr 2020 wurde die Integritätsprüfung auch auf die Beschäftigten anderer Bereiche des öffentlichen Dienstes ausgedehnt.

Die Beschwerdeführer sind in verschiedenen öffentlichen Einrichtungen beschäftigt, die vom Innenministerium verwaltet werden. Sie haben beim Verfassungsgericht die Feststellung der Verfassungswidrigkeit der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen beantragt. Der Antrag wurde mit der Begründung abgewiesen, dass die gesetzlichen Bestimmungen das Ziel verfolgen, die ordnungsgemäße Funktionsweise des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund sei auch die verdeckte Ermittlung verhältnismäßig, zumal der Staat insoweit über einen weiten Ermessensspielraum verfüge. Außerdem sei zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmer*innen selbst entscheiden können, ob sie sich für eine Beschäftigung bei einem öffentlichen Arbeitgeber entscheiden.

Die Beschwerdeführer sehen in der Möglichkeit der geheimen Überwachung im Rahmen der Integritätsprüfung einen unverhältnismäßigen Eingriff in ihr Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens gemäß Art. 8 EMRK. Überdies handle es sich bei der Integritätsprüfung um ein ungeeignetes Mittel zur Aufdeckung von Verstößen gegen Berufspflichten.

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. Soziale Sicherheit

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 6354/23 – Barba / Kroatien (2. Sektion) – eingereicht am 28.01.2023 – zugestellt am 27.08.2024

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

Schlagworte: Status eines Kriegsinvaliden – rückwirkende Gewährung einer Invalidenrente – Verzugszinsen

Erläuterungen: Aufgrund eines Bescheides vom 23.01.1997 ist der Beschwerdeführer als Kriegsversehrter mit einem Grad der Behinderung von 50 anerkannt. Seit dem 01.06.1996 bezieht er eine Invalidenrente, deren Höhe nach dem Behinderungsgrad berechnet wird. Der Widerspruch des Beschwerdeführers gegen den ursprünglichen Rentenbescheid führte im Mai 2005 zu dessen Abänderung und der Feststellung eines Grades der Behinderung von 80 sowie der rückwirkenden Erhöhung der Invalidenrente zum 01.01.1996. Die Differenz zwischen der ursprünglich festgesetzten und der nachträglich erhöhten Rente wurde an den Beschwerdeführer ohne die zwischenzeitlich angelaufenen gesetzlichen Verzugszinsen ausgezahlt. Der Beschwerdeführer erhob gegen den Rentenversicherungsträger Klage auf Zahlung der Verzugszinsen. Die Klage wurde mit der Begründung abgewiesen, dass ein Verzug nicht entstanden sei, da die Fehlerhaftigkeit des ursprünglichen Rentenbescheides erst im Mai 2005 festgestellt wurde und die Rentendifferenz unmittelbar danach ausgeglichen wurde.

Der Beschwerdeführer sieht in der Versagung der Zahlung der Verzugszinsen einen Eingriff in sein durch Art. 1 Zusatzprotokoll Nr. 1 geschütztes Eigentum.⁸

→ [zurück zur Übersicht](#)

6. Verfahrensrecht

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Entscheidung (5. Sektion) vom 09.07.2024 – Nr. 47070/20 – Levrault / Monaco

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

Schlagworte: Abordnung eines ausländischen Richters – Ablehnung der Verlängerung der Abordnung – Anwendungsbereich von Art. 6 EMRK

Kernaussage: Die Abordnung von Richter*innen aufgrund eines internationalen Abkommens unterscheidet sich aufgrund der diplomatischen Dimension einer solchen supranationalen Maßnahme sowie deren begrenzter zeitlicher Dauer von innerstaatlichen Anordnungen, die die Laufbahn von Richter*innen in ihrem eigenen Land betreffen.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer ist Richter in Frankreich und war für den Zeitraum von drei Jahren bis einschließlich August 2019 zum Fürstentum Monaco abgeordnet, um dort das Amt eines Untersuchungsrichters auszuüben. Eine von ihm beantragte Verlängerung dieser Abordnung wurde sowohl von den monegassischen als auch den französischen Behörden ohne Begründung abgelehnt.

Mit der Beschwerde wird geltend gemacht, dass die Weigerung der Verlängerung der Abordnung einen Eingriff in die richterliche Unabhängigkeit darstelle. Zudem sei die Ablehnungsentscheidung nicht hinreichend i.S.v. Art. 6 EMRK begründet worden.

Der Gerichtshof nimmt Bezug auf seine ständige Rechtsprechung, wonach Art. 6 EMRK hinsichtlich seines zivilrechtlichen Teils auf Streitigkeiten von Beschäftigten der Justiz, also auch Richter*innen, anwendbar ist. Dies betrifft insbesondere Rechtsstreite, die Disziplinarmaßnahmen, die vorzeitige Beendigung der Amtszeit von Richter*innen oder deren Versetzung auf einen anderen Dienstposten zum Gegenstand haben.⁹ Vorliegend beruhte die Abordnung des Beschwerdeführers auf einem bilateralen Abkommen zwischen zwei souveränen Staaten, das zu Fragen der diplomatischen Beziehungen im Allgemeinen und der Zusammenarbeit der beiden Staaten im Bereich der Justiz im Besonderen vereinbart wurde. Diese diplomatische Dimension der Abordnung auf der Grundlage eines zwischenstaatlichen Abkommens sowie die begrenzte zeitliche Dauer der Maßnahme unterscheiden sie von solchen, die die Laufbahn von Richter*innen nach innerstaatlichem Recht betreffen.¹⁰

Demzufolge kommt der Gerichtshof zu dem Ergebnis, dass die Ablehnung der Verlängerung der Abordnung des Beschwerdeführers nicht den zivilrechtlichen Teil von Art. 6 EMRK betrifft,

⁸ EGMR v. 26.04.2018 – Nr. 48921/13 – Čakarević / Kroatien.

⁹ EGMR v. 08.02.2011 – Nr. 52531/07 – Zalli / Albanien; EGMR v. 23.06.2016 – Nr. 20261/12 – Baka / Ungarn; EGMR v. 25.09.2018 – Nr. 76639/11 – Denisov / Ukraine; EGMR v. 05.05.2020 – Nr. 3594/19 – Kövesi / Rumänien; EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – Bilgen / Türkei; EGMR v. 29.06.2021 – Nrn. 26691/18 und 27367/18 – Broda und Bojara / Polen; EGMR v. 19.10.2021 – Nr. 40072/13 – Miroslava Todorova / Bulgarien; EGMR v. 15.03.2022 – Nr. 43572/18 – Grzęda / Polen; EGMR v. 06.10.2022 – Nr. 35599/20 – Juszczyszyn / Polen; EGMR v. 26.03.2024 – Nr. 54699/14 – Kartal / Türkei; EGMR v. 09.04.2024 – Nr. 73532/16 – Sözen / Türkei.

¹⁰ Im Umkehrschluss: EGMR v. 09.03.2021 – Nr. 1571/07 – Bilgen / Türkei; EGMR v. 22.07.2021 – Nr. 11423/19 – Gumenyuk u. a. / Ukraine.

sodass diese Vorschrift auf den vorliegenden Sachverhalt nicht anzuwenden ist. Die Beschwerde war demgemäß nach Art. 35 Abs. 3 lit. a) für unzulässig zu erklären.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 43983/19 – Vlachopoulou u. a. / Griechenland (3. Sektion) – eingereicht am 13.08.2019 – zugestellt am 10.09.2024

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

Schlagworte: Auslegung von Tarifverträgen aufgrund der Befristungsrichtlinie – Antrag auf Vorlage an den EuGH – fehlende Begründung der Ablehnung

Erläuterungen: Die Beschwerdeführer führten vor den innerstaatlichen Arbeitsgerichten einen Rechtsstreit über die Auslegung von Tarifverträgen, die auf der Grundlage der Richtlinie 1999/17/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge¹¹ abgeschlossen wurden. Sie beantragten vor dem letztinstanzlichen Gericht, den EuGH um Vorabentscheidung über die zutreffende Auslegung der Richtlinie zu ersuchen. Mit seiner Entscheidung hat das Kassationsgericht der dagegen gerichteten Beschwerde der griechischen Regierung stattgegeben, ohne die Ablehnung des Vorabentscheidungsersuchens zu begründen.

Der Gerichtshof wird hier insbesondere zu der Frage Stellung nehmen müssen, ob die Ablehnung eines beantragten Vorabentscheidungsersuchens von innerstaatlichen Gerichten begründet werden muss.¹²

[→ zurück zur Übersicht](#)

7. Whistleblowing

Urteile

Urteil (4. Sektion) vom 27.08.2024 – Nr. 15028/16 – Hrachya Harutyunyan / Armenien

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Schadenersatz wegen Whistleblowing – Rufschädigung eines ehemaligen Kollegen – Bedeutung für die Allgemeinheit – Verhältnismäßigkeit des Eingriffs

Kernaussage: Der durch Art. 10 EMRK gewährleistete Schutz von Whistleblower*innen besteht auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, wenn die mitgeteilten Informationen, zu denen Hinweisgeber*innen aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses einen privilegierten Zugang hatten, von öffentlichem Interesse sind.

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer war in der Zeit von 2008 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Jahr 2011 bei einem privatrechtlich organisierten Energieversorgungsunternehmen als Leiter der Abteilung für Sicherheit und Verwaltung beschäftigt. Im März 2012 übermittelte er dem Leiter der Abteilung für Korruptionsbekämpfung Informationen über angebliches korruptes Verhalten und Amtsmissbrauch eines Mitarbeiters der Sicherheitsdirektion

¹¹ Richtlinie 1999/17/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung.

¹² EGMR v. 13.02.2020 – Nr. 25137/16 – Sanofi Pasteur / Frankreich; EGMR v. 20.09.2011 – Nrn. 3989/07 und 38353/07 – Ullens de Schooten und Rezabek / Belgien; EGMR v. 14.03.2023 – Nr. 57378/18 – Georgiou / Griechenland.

des Unternehmens. Nachdem dieser Mitarbeiter von der Weitergabe der Informationen durch den Beschwerdeführer erfuhr, erhob er gegen diesen vor einem Zivilgericht Klage auf Zahlung von Schadenersatz wegen Beleidigung und Verleumdung. Der Beschwerdeführer wurde vom zuständigen Landgericht zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von ca. 3.500 € verurteilt. Dagegen erhobene Rechtsmittel blieben erfolglos. Im Wege der Vollstreckung des Urteils wurden die Wohnung und das Auto des Beschwerdeführers beschlagnahmt.

Der Beschwerdeführer sieht durch das Urteil sein Recht auf freie Meinungsäußerung gemäß Art. 10 EMRK verletzt. Er habe die maßgeblichen Informationen aufgrund des Arbeitsverhältnisses erlangt und sie an das Unternehmen weitergegeben. Die Rechtsprechung des Gerichtshofs zum Schutz von Hinweisgeber*innen¹³ sei auf seinen Fall anzuwenden.

Die bisher vom Gerichtshof entschiedenen Fälle betrafen Sachverhalte, in denen es um die Weitergabe von internen Informationen über die Arbeitgeber*innen an eine breite Öffentlichkeit ging.¹⁴ Der sich aus Art. 10 EMRK ergebende Schutz von Hinweisgeber*innen beruht auf der Notwendigkeit, die Besonderheiten des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses, das von der Pflicht der Beschäftigten zur Loyalität, Zurückhaltung und Diskretion gegenüber den Arbeitgeber*innen geprägt ist, zu berücksichtigen. Demgegenüber ist aber auch das wirtschaftliche Interesse der privaten oder öffentlichen Arbeitgeber*innen in die Entscheidung, ob sich Arbeitnehmer*innen auf den Hinweisgeberschutz berufen können, mit einzubeziehen. Dies trägt letztendlich auch zum Erhalt von Arbeitsplätzen bei.¹⁵ Diese Grundsätze sind auch in den Fällen anzuwenden, in denen Hinweisgeber*innen die Arbeitgeber*innen im Innenverhältnis über Missstände informieren, die durch das Verhalten anderer Beschäftigter verursacht wurden.

Der Schutz von Hinweisgeber*innen ist nicht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses begrenzt. Sowohl die Empfehlung des Ministerkomitees¹⁶ als auch Art. 4 Abs. 2 der WhistleblowingRL 2019/1937/EU¹⁷ weiten den Schutz der Meinungsfreiheit von Whistleblower*innen auf ehemalige Mitarbeiter*innen aus. Das Recht auf freie Meinungsäußerung tritt nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses außer Kraft. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen die Informationen, zu denen Hinweisgeber*innen aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses privilegierten Zugang haben, von öffentlichem Interesse sind. Zwar kann die Weitergabe von Informationen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses keine unmittelbaren Folgen mehr für den Beschäftigten haben. Jedoch war die Verurteilung des Beschwerdeführers zur Zahlung von Schadenersatz Folge der durch Art. 10 EMRK geschützten Enthüllung.

Der Gerichtshof kommt im vorliegenden Fall zu dem Ergebnis, dass die innerstaatlichen Gerichte, indem sie über die Verleumdungsvorwürfe gegen den Beschwerdeführer entschieden haben, den Schutz der Meinungsfreiheit von Hinweisgeber*innen bei ihrer Entscheidung nicht berücksichtigt haben. Die gemeldeten Informationen über mögliche Korruption und Amtsmissbrauch betrafen zunächst lediglich das Innenverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dennoch bestand ein öffentliches Interesse an der Aufklärung des Sachverhalts, da es sich bei dem Arbeitgeber des Beschwerdeführers um das wichtigste Energieversorgungsunternehmen des Landes handelt, das der staatlichen Kontrolle unterliegt. Damit haben sich die innerstaatlichen Gerichte nicht hinreichend auseinandergesetzt. Angesichts der Schwere der gegen den Beschwerdeführer verhängten Sanktion ist der Gerichtshof der Ansicht, dass der Eingriff in das geschützte Recht unverhältnismäßig war.

¹³ EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Moldawien*; EGMR v. 14.02.2023 – Nr. 21884/18 – *Halet / Luxemburg*.

¹⁴ EGMR v. 12.02.2008 – Nr. 14277/04 – *Guja / Moldawien*; EGMR v. 19.02.2009 – Nr. 4063/04 – *Martschenko / Ukraine*; EGMR v. 21.07.2011 – Nr. 28274/08 – *Heinisch / Deutschland*; EGMR v. 08.01.2013 – Nr. 40238/02 – *Bucur und Toma / Rumänien*; EGMR v. 21.10.2014 – Nr. 73571/10 – *Matúz / Ungarn*; EGMR v. 16.02.2021 – Nr. 23922/19 – *Gawlik / Liechtenstein*.

¹⁵ EGMR v. 14.02.2023 – Nr. 21884/18 – *Halet / Luxemburg*.

¹⁶ *Recommendation CM/Rec(2014)7 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 30 April 2014.*

¹⁷ *Richtlinie 2019/1937/EU.*

Der Gerichtshof hat daher auf einen Verstoß gegen Art. 10 EMRK erkannt und dem Beschwerdeführer eine Entschädigung in Höhe von 4.500 € zugesprochen.

Neue (an die jeweilige Regierung zugestellte) Verfahren

Nr. 52722/20 – Goga / Rumänien (4. Sektion) – eingereicht am 12.11.2020 – zugestellt am 16.09.2024

Rechtsvorschriften: Art. 10 EMRK (Freiheit der Meinungsäußerung)

Schlagworte: Schadenersatz wegen Whistleblowing – rufschädigende Behauptungen auf Facebook – Interessenabwägung

Erläuterungen: Der Beschwerdeführer hatte auf Facebook Kommentare über den stellvertretenden Generaldirektor seines Arbeitgebers veröffentlicht, die dieser als verleumderisch betrachtete. Seine Klage führte zur rechtskräftigen Verurteilung des Beschwerdeführers auf Zahlung einer Entschädigung.

Er ist der Ansicht, dass die innerstaatlichen Gerichte keine Interessenabwägung vorgenommen und unberücksichtigt gelassen haben, dass er als Hinweisgeber tätig geworden ist, weshalb sein Handeln unter dem Schutz von Art. 10 EMRK stehe.

Der Rechtsstreit betrifft insbesondere die Frage, ob die auf Facebook veröffentlichten Äußerungen des Beschwerdeführers dem Bereich des Whistleblowing i.S.d. Rechtsprechung des EGMR zuzuordnen sind.¹⁸

[→ zurück zur Übersicht](#)

¹⁸ EGMR v. 14.02.2023 – Nr. 21884/18 – Halet / Luxemburg; EGMR v. 09.12.2021 – Nr. 52969/13 – Wojczuk / Polen.

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

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

(Un-)Zulässigkeitsentscheidungen

Zulässigkeitsentscheidung vom 01.07.2024 – Nr. 237/2024 – European Trade Unions Confederation (ETUC), Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB), Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique (CSC) und Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) / Belgien¹⁹

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

Schlagworte: Kollektivverhandlungen – Vergütung – Gehaltserhöhungen – Tarifautonomie

Zulässigkeitsentscheidung vom 11.09.2024 – Nr. 229/2023 – Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Región de Murcia (FSC-CCOO) / Spanien²⁰

Rechtsvorschriften: Art. 4 § 2 RESC (gerechtes Arbeitsentgelt)

Schlagworte: Zulässigkeit der Beschwerde – gerechtes Arbeitsentgelt – Tarifvertrag – Überstunden – Überstundenvergütung – Güterkraftverkehr

Zulässigkeitsentscheidung vom 11.09.2024 – Nr. 238/2024 – Norwegian Association of Small & Medium Enterprises (SMB Norge) / Norwegen²¹

Rechtsvorschriften: Art. 5 RESC (Vereinigungsrecht)

Schlagworte: Vereinigungsfreiheit – Kollektivverhandlungen – Gewerkschaften – Zeitarbeitsfirmen

Sachentscheidungen

Sachentscheidung vom 24.01.2024 – Nr. 201/2022 – European Trade Union Confederation (ETUC), Netherlands Trade Union Confederation (FNV) und National Federation of Christian Trade Unions (CNV) / Niederlande (s. PM vom 23.07.2024)

Rechtsvorschriften: Art. 6 § 4 RESC (Recht auf Kollektivverhandlungen); Art. G RESC (Einschränkungen)

Schlagworte: Tarifverhandlung – Einschränkungen – Streikrecht – Vorhersehbarkeit – gerichtliches Ermessen

¹⁹ S. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 51f.

²⁰ S. zuletzt HSI-Report 3/2023, S. 45.

²¹ S. zuletzt HSI Report 1/2024, S. 52.

Kernaussagen: 1. Die Rechtsprechung der innerstaatlichen Gerichte kann ebenfalls den Voraussetzungen von Art. G RESC entsprechen, sofern sie hinreichend gefestigt und vorhersehbar ist, um den betroffenen Parteien ausreichende Rechtssicherheit zu bieten (Rn. 78).

2. Eine Regulierung des Streikrechts ist nach Art. 6 § 4 RESC zulässig. Jede weitere Einschränkung muss die in Art. G RESC festgelegten Bedingungen erfüllen (Rn. 86).

3. Einschränkungen des Streikrechts sind i.S.d. Art. G RESC nur zulässig, wenn sie die nationale Sicherheit oder das Leben und die Gesundheit von Personen gefährden (Rn. 87).

Erläuterungen: In den Niederlanden gibt es keine spezifischen Rechtsvorschriften zum Recht auf kollektive Maßnahmen. Daher gilt Art. 6 § 4 RESC als unmittelbar anwendbar im niederländischen Recht. Die Voraussetzungen für rechtmäßige Streikmaßnahmen ergeben sich daher aus der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs durch die Auslegung von Art. 6 § 4 RESC und Art. G RESC. Art. 6 § 4 RESC regelt das Recht auf kollektive Maßnahmen. Eine Regulierung des Streikrechts ist nach Art. 6 § 4 RESC zulässig. Jede weitere Einschränkung des Streikrechts muss die in Art. G RESC festgelegten Bedingungen erfüllen (Rn. 86).²² Nach Art. G RESC sind Einschränkungen nur zulässig, wenn sie gesetzlich vorgeschrieben sind und zum Schutz der nationalen Sicherheit oder des Lebens und der Gesundheit anderer notwendig sind (Rn. 87).

Der Oberste Gerichtshof hatte in einem früheren Urteil den „Spielregel-Test“ etabliert, nach dem eine kollektive Maßnahme im Anwendungsbereich von Art. 6 § 4 RESC nur dann rechtmäßig sei, wenn sie rechtzeitig angekündigt und als *ultimum remedium* angewendet wurde (Rn. 20). Später stellte er jedoch seine Rechtsprechung um: Die „Spielregeln“ seien nun keine Voraussetzung mehr für die Zulässigkeit der Streikmaßnahme. Diese beurteile sich auf Grundlage von Art. G RESC. Bei der Anwendung des Art. 6 RESC seien die „Spielregeln“ dennoch relevant für die Beurteilung, ob die Maßnahme eingeschränkt oder verboten werden könne. Für die Beurteilung der Vereinbarkeit mit Art. G RESC sei die soziale Dringlichkeit entscheidend. Damit können Streikmaßnahmen leichter als rechtswidrig eingestuft werden, wenn sie z.B. Personen betreffen, die besonders schutzwürdig sind wie Menschen mit Behinderung oder ältere und pflegebedürftige Menschen. Gegen diese Auslegung von Art. 6 § 4 und Art. G RESC legen Dachverbände verschiedener Gewerkschaften Beschwerde vor dem ECSR ein. Sie argumentierten u.a., dass die durch den Obersten Gerichtshof festgelegten Kriterien für die Beurteilung der Vereinbarkeit mit Art. G RESC über die in der RESC festgelegten Standards hinausgehen und so dazu verwendet werden können, die Möglichkeit eines Streiks zu verbieten oder einzuschränken.

Der Ausschuss stellte zunächst fest, dass die „Spielregeln“ einen regulatorischen Charakter haben und damit keine Einschränkung darstellen. Demnach sind sie mit Art. 6 § 4 RESC vereinbar, ohne dass sie unter Bezugnahme auf Art. G RESC gerechtfertigt werden müssen. Zudem müssen diese klar, präzise und vorhersehbar sein. In Bezug auf die Aufrechterhaltung der allgemeinen Ultimatum-Remedium-Anforderung weist der Ausschuss jedoch ausdrücklich daraufhin, dass diese Anforderung eine übermäßige Beeinträchtigung der Gewerkschaften bei Streikmaßnahmen sein könne (Rn. 89). Er betont weiterhin, dass bei der Erwägung, ob Einschränkungen oder Verbote nach Art. G RESC gerechtfertigt sind, nur entscheidend ist, ob der Streik eine eindeutige und unmittelbare Gefahr für Leben, Gesundheit und/oder Freiheiten von Personen darstelle (Rn. 90).

²² Als „Einschränkung“ kommt beispielsweise die Begrenzung von Streiks in wesentlichen öffentlichen Diensten oder bestimmte Gruppen von Beamt*innen wie Polizeikräfte oder Richter*innen (Schlussfolgerungen I (1969), Interpretationserklärung zu Artikel 6§4) in Betracht.

Zum anderen rügten die beschwerdeführenden Organisationen die Ausübung des Ermessens der vorinstanzlichen Gerichte. Nach ihrer Ansicht sei die Rechtsprechung nicht hinreichend gefestigt und vorhersehbar gewesen und verstoße deswegen gegen Art. G RESC. Obwohl nach dem Vortrag der Beschwerdeführerinnen, die Anzahl von vorinstanzlichen Verfahren, in denen Streiks verboten oder eingeschränkt wurden, stieg (Rn. 129), deuten laut Ausschuss allein die Entscheidungen der Vorinstanzen nicht auf ein systematisches Problem hin. Vor allem, da die aufhebenden Berufungsgerichte ein angemesseneres und grundsätzlicheres Verständnis von Art. 6 § 4 RESC und Art. G RESC zeigten (Rn. 133). Abgesehen von einer abweichenden Meinung beschloss der Ausschuss, dass die Niederlande nicht gegen die Charta verstoßen haben.

Sachentscheidung vom 20.03.2024 – Nr. 207/2022 – Unión General de Trabajadores (UGT) / Spanien (s. PM vom 29.07.2024 und PM vom 29.07.2024)

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

Schlagworte: Kündigungsschutz – Entlassung ohne triftigen Grund – ausreichende Entschädigung – Berechnungssystem

Kernaussagen: 1. Die Entschädigung bei ungerechtfertigter Entlassung muss sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu dem vom Opfer erlittenen Schaden stehen als auch für Arbeitgeber*innen ausreichend abschreckend sein (Rn. 69).

2. Festgelegte Entschädigungsbeträge werden im Laufe der Zeit dem erlittenen Schaden nicht mehr gerecht (Rn. 71).

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Gewerkschaft rügte, dass Spanien gegen Art. 24 RESC verstoße, indem der im innerstaatlichen Recht vorgesehene Entschädigungsmechanismus bei Entlassung ohne triftigen Grund und bei dessen Auslegung durch nationale Gerichte Opfern eine ausreichende Entschädigung verweigere. Nach Art. 24.b RESC hat jede/jeder ohne einen triftigen Grund gekündigte Arbeitnehmer*in ein Recht auf eine angemessene Entschädigung oder anderen zweckmäßigen Ausgleich. Die Entschädigung ist nach spanischem Recht in ihrer Höhe begrenzt und im Voraus festgelegt. Laut dem Ausschuss seien die festgelegten maximalen Entschädigungsbeträge zwar verhältnismäßig hoch, jedoch könne nicht ausgeschlossen werden, dass Arbeitgeber*innen dazu veranlasst werden, die finanzielle Belastung durch eine ungerechtfertigte Entlassung auf der Grundlage einer Kosten-Nutzen-Analyse pragmatisch in Erwägung zu ziehen (Rn. 73). Zudem würden die Gerichte den Entschädigungsmechanismus als Teil der arbeitsrechtlichen Vorschriften als *lex specialis* im Verhältnis zu den zivilrechtlichen Vorschriften ansehen und die Anträge auf zusätzliche Entschädigung ablehnen (Rn. 74). Zwar sollen einzelne Gerichte eine Übereinstimmung mit internationalen Verträgen geprüft haben, eine verbreitete Praxis von der Zusprechung von zusätzlichen Entschädigungsbeträgen habe sich jedoch nicht etabliert (Rn. 79). Damit liegt nach Ansicht des Ausschusses ein Verstoß gegen Art. 24.b RESC vor.

Neu eingereichte Beschwerden

Beschwerde vom 01.07.2024 – Nr. 242/2024 – European Bureau for Conscientious Objection (EBCO) / Griechenland (auf Englisch)

Rechtsvorschriften: Art. 1 § 2 RESC (Recht auf Arbeit), Art. 11 RESC (Schutz der Gesundheit), Art. 16 RESC (Recht der Familie auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz),

Art. 30 RESC (Schutz vor Armut und sozialer Ausgrenzung), Art. 31 RESC (Recht auf Wohnung), Art. E RESC (Diskriminierungsverbot) i.V.m. Art. 16, 30, 31 RESC

Schlagworte: Diskriminierung – Kriegsdienstverweigerung – Sanktionen – sozialer, gesetzlicher und wirtschaftlicher Schutz – Familie – soziale Ausgrenzung

Erläuterungen: Die beschwerdeführende Organisation macht geltend, dass der Zwang von Kriegsdienstverweigerern zum Leisten eines zivilen Ersatzdienstes, indem eine Verurteilung oder rechtliche und wirtschaftliche Sanktionen angedroht werden, gegen die Bestimmungen der Charta verstößt.

[→ zurück zur Übersicht](#)

VII. Aktuelle Entwicklungen im internationalen Arbeits- und Sozialrecht

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

1. Europäische Union

1.1 Europäisches Parlament

Konstituierung des Europäischen Parlaments zur 10. Legislaturperiode (PM vom 16.07.2024)

Am 16.07.2024 leitete das Europäische Parlament mit 720 Abgeordneten die neue Legislaturperiode ein. Der Anteil der weiblichen Abgeordneten sank leicht, verglichen mit der letzten Legislaturperiode, auf nun 39%. *Roberta Metsola* wurde im ersten Wahlgang zur Präsidentin des Europäischen Parlaments wiedergewählt (PM vom 16.07.2024).

1.2 Europäische Kommission

Bericht zu Erasmus+ (PM vom 08.07.2024)

Ein neuer Bericht der Kommission fasste Erfolgsfaktoren und bewährte Verfahren von Erasmus+-Projekten, die sich mit digitalen Kompetenzen und der Einbeziehung benachteiligter Gruppen befassen, zusammen. Die Erkenntnisse stammen aus der Analyse von 30 Fallstudien und sollen Politiker*innen, Praktiker*innen der allgemeinen und beruflichen Bildung und anderen relevanten Akteur*innen bei künftigen Initiativen anleiten und inspirieren. Der Bericht deckt Bereiche, wie die künstliche Intelligenz, virtuelle und erweiterte Realität in der Berufsbildung, branchenspezifische digitale Kompetenzen (u.a. in der Landwirtschaft, im Gesundheitswesen oder in der Logistikbranche) und innovative Ansätze zur Verbesserung der Zugänglichkeit der Erwachsenenbildung ab.

Evaluation des Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (PM vom 24.07.2024)

Das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) finanzierte im Zeitraum 2014-2020 ein breites Spektrum von Aktivitäten zur Entwicklung EU-weiter Instrumente und Maßnahmen. Dazu zählten bspw. vergleichende Datenbanken, Studien oder Plattformen für gemeinsames Lernen. Laut der Evaluation wären die nationalen Programme wahrscheinlich ohne das EaSi nicht in der Lage gewesen Sozialexperimente, europäische Netzwerke von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sowie grenzüberschreitende Partnerschaften oder gezielte Mobilitätsprogramme zu unterstützen. Zudem schloss das EaSI eine Lücke auf den Märkten für Mikrofinanzierungen und soziales Unternehmertum, indem es die Risiken für ausgewählte Finanzintermediäre senkte. So konnten eine größere Anzahl von arbeitslosen und benachteiligten Menschen, Kleinstunternehmen und sozialen Unternehmen Mikrodarlehen in Anspruch nehmen. Bis 2027 wird EaSI weiterhin und nun als Teil des Europäischen Sozialfonds – ein Instrument zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Innovation in Europa – sein.

Europäische Verordnung über künstliche Intelligenz („AI Act“) (PM vom 01.08.2024)

Am 01.08.2024 trat der „AI Act“ in Kraft und ist damit die weltweit erste umfassende Regelung über künstliche Intelligenz (s. zuletzt [HSI-Report 1/2024](#), S. 54). Die Verordnung soll sicherstellen, dass die in der EU genutzte und entwickelte künstliche Intelligenz (KI) vertrauenswürdig ist und die Grundrechte der Menschen gewährleistet werden können. Darüber hinaus soll der „AI Act“ eine Harmonisierung des Binnenmarktes für KI herbeiführen und gleichzeitig die Umsetzung der KI-Technologie fördern.

Die meisten Vorschriften des „AI Acts“ werden ab dem 02.08.2026 gelten. Verbote von KI-Systemen, die ein unzumutbares Risiko darstellen, werden jedoch schon nach sechs Monaten gelten.

Zudem unterzeichneten mehr als hundert Unternehmen den EU-Pakt für KI und verpflichteten sich, die Grundsätze des „AI Acts“ bereits vor dessen Inkrafttreten anzuwenden ([PM vom 25.09.2024](#)). Zu den Unternehmen gehören multinationale Konzerne und kleine und mittlere europäische Unternehmen aus verschiedenen Branchen, wie IT, Telekommunikation, Gesundheitswesen, Banken, Automobilindustrie und Luftfahrt.

Aktualisierung der MISSOC-Informationen (PM vom 15.08.2024)

Die letzte Aktualisierung der [MISSOC-Informationen](#) (Stand Januar 2024), dem gemeinsamen Informationssystem zum Sozialschutz, ist nun [online](#) verfügbar. MISSOC liefert wichtige Informationen zum Vergleich der Sozialschutzsysteme der Mitgliedstaaten. Die Daten wurden von Vertreter*innen der nationalen Ministerien sowie den Träger der sozialen Sicherheit zur Verfügung gestellt, was das MISSOC-Sekretariat koordinierte.

Rahmenübereinkommen über künstliche Intelligenz und Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit (PM vom 05.09.2024)

Am 05.09.2024 unterzeichnete die Kommission im Namen der EU das [Rahmenübereinkommen des Europarats über künstliche Intelligenz und Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit](#). Das Übereinkommen ist das erste rechtsverbindliche, internationale Instrument über KI. Die Kommission beteiligte sich aktiv an den Verhandlungen, weshalb das Übereinkommen nun mit dem Unionsrecht und dem „AI Act“ vereinbar ist. Schlüsselkonzepte des „AI Acts“, wie z.B. die Konzentration auf eine auf den Menschen ausgerichtete künstliche Intelligenz, die im Einklang mit Menschenrechten, der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit steht, Dokumentationspflichten und Rechtsmittel, sind Teil des Übereinkommens geworden. Als nächstes müssen der Rat und das Parlament dem Beitritt zum Übereinkommen zustimmen.

Beschäftigungs- und Sozialbericht (PM vom 19.09.2024)

Der [Beschäftigungs- und Sozialbericht](#) der Kommission zeigt, dass soziale Investitionen und Reformen die Wettbewerbsfähigkeit und das wirtschaftliche Wachstum verbessern können. Solche Schlüsselbereiche sind etwa frühkindliche Bildung und Betreuung, lebenslanges Lernen, berufliche Bildung und Beschäftigungsprogramme. Soziale Investitionen zwischen 2010 und 2021 erhöhten auch das Medianvermögen in der Eurozone während Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten verringert wurden. Dennoch bestehen weiterhin große soziale Unterschiede in und zwischen den Mitgliedstaaten.

1.3 Europäischer Rat und Rat der Europäischen Union

Europäisches Semester 2024 (PM vom 16.07.2024)

Im Juli verständigte sich der Rat auf die länderspezifischen Empfehlungen zur Wirtschafts-, Sozial-, Beschäftigungs-, Struktur-, und Haushaltspolitik der einzelnen Mitgliedstaaten (s. zuletzt HSI-Report 2/2023, S. 62). Dies ist Teil des Europäischen Semesters 2024, in dessen Rahmen die Mitgliedstaaten seit 2011 ihre Haushalts- und Wirtschaftspolitik abstimmen. Damit sollen etwa solide öffentliche Finanzen gewährleistet, Haushaltsdefizite vermieden, Aufbau- und Resilienzpläne überwacht und Beschäftigungs- und Sozialpolitik koordiniert werden.

In seiner länderspezifischen Empfehlung für Deutschland stellte der Rat u.a. fest, dass sich der Arbeitskräftemangel verschärft wegen der geringen Anreize zur Erwerbstätigkeit durch hohe Steuerlast und der Leistungsgewährungsregeln für Gering- und Zweitverdienende und insbesondere für Frauen. Deswegen empfahl der Rat dem Fachkräftemangel etwa durch die Förderung grundlegender digitaler Kompetenzen und die gezielte Unterstützung benachteiligter Gruppen, wie Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau und Migrationshintergrund, entgegenzuwirken. Zudem empfahl der Rat Deutschland u.a. die Finanzierung der ersten Säule des Rentensystems zu reformieren, öffentliche Investitionen zu stärken, Negativanreize für die Leistung von mehr Arbeitsstunden zu verringern und die Dekarbonisierung des Verkehrssektors zu beschleunigen.

1.4 Gerichtsbarkeit der Europäischen Union

Ernennung neuer Mitglieder des Gerichtshofs (PM des Rates vom 03.07.2024)

Am 03.07.2024 wurden *Bernardus Smulders* (Niederlande) und *Frederik Schalin* (Schweden) zu Richtern des Gerichtshofs ernannt. Die Amtszeit von *Irmantas Jarukaitis* (Litauen) wurde verlängert. *Rimvydas Norkus* (Litauen) wurde zum Generalanwalt beim Gerichtshof ernannt.

Reform der Satzung des Gerichtshofes (PM vom 12.08.2024)

Am 01.09.2024 trat die Änderung der Satzung des Gerichtshofs in Kraft (s. zuletzt HSI-Report 4/2023, S. 68). Damit wurde die Zuständigkeit für Vorabentscheidungsverfahren teilweise vom Gerichtshof auf das Gericht übertragen. Die Änderung wird für Vorabentscheidungsfragen gelten, die ab dem 01.10.2024 vorgelegt wurden. Betroffen sind die Sachgebiete: gemeinsames Mehrwertsteuersystem, Verbrauchersteuern, Zollkodex, zolltarifliche Einreihung von Waren in die Kombinierte Nomenklatur, Ausgleichs- und Unterstützungsleistungen für Flug- und Fahrgäste und das System für den Handel mit Treibhausgasemissionszertifikaten. Zusätzlich wird der Mechanismus der vorherigen Zulassung von Rechtsmitteln ausgeweitet.

Änderungen der Verfahrensvorschriften (PM vom 30.08.2024)

Am 01.09.2024 traten zudem wichtige Änderungen der Verfahrensordnung des Gerichtshofs bzw. des Gerichts in Kraft. Die Änderungen dienen teilweise zur Umsetzung der Satzungsänderung (s. zuletzt HSI-Report 1/2024, S. 57), insbesondere in Hinblick auf die Übertragung der Zuständigkeit für Vorabentscheidungen vom Gerichtshof auf das Gericht.

Die Änderung der Verfahrensordnung des Gerichtshofes betreffen etwa die Bestimmung des jeweils zuständigen Gerichts und sollen eine zügige Behandlung der Vorabentscheidungsersuche gewährleisten. Auch sollen schriftliche Erklärungen der Parteien nach Abschluss der

Vorabentscheidungsverfahren online veröffentlicht werden, soweit die Parteien keine Einwände erheben.

Darüber hinaus sollen nun auch bei Vorliegen der technischen Voraussetzungen Verhandlungen per Videokonferenz möglich sein. Die Praktischen Anweisungen für die Parteien greifen diese Änderungen auf.

Die Änderungen der Verfahrensordnung des Gerichts betreffen hingegen die Struktur und Organisation des Gerichts. Es soll u.a. eine mittlere Kammer mit neun Richter*innen unter dem Vorsitz des Vizepräsidenten des Gerichts gebildet werden. Des Weiteren wurden die Bestimmungen der Verfahrensordnung des Gerichtshofs für das Gericht weitgehend für die an das Gericht weitergeleiteten Vorabentscheidungsersuche übernommen. Dahingehend wurden neue Praktische Durchführungsbestimmungen veröffentlicht.

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

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

- Der Einfluss des Klimawandels auf die Qualität der Arbeitsplätze (Zusammenfassung),
- Entwicklung der Einkommensungleichheit und der Mittelschicht in der EU (Zusammenfassung),
- Mensch-Roboter-Interaktion: Was ändert sich am Arbeitsplatz? (Zusammenfassung),
- Entwicklungen im Arbeitsleben 2023 (speziell zu Deutschland und Österreich),
- Schaffung eines neuen Gesellschaftsvertrags für einen gerechten Wandel,
- Regionaler Beschäftigungswandel und die Geografie der Telearbeit in Europa (Zusammenfassung),
- Unternehmenspraktiken zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels,
- Integration junger Menschen in der EU: Navigation durch Digitalisierung und Arbeitskräftemangel,
- Erhaltung von Einkommen durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen während der Pandemie (Zusammenfassung),
- Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Konvergenz (Bericht und Arbeitspapier),
- und Mobbing, Belästigung und Cybermobbing am Arbeitsplatz.

1.6 Europäische Arbeitsbehörde (ELA)

Bekämpfung von Schwarzarbeit im öffentlichen Auftragswesen (PM vom 08.07.2024)

In einer Studie über die Verhinderung von Schwarzarbeit bei öffentlichen Aufträgen untersuchte die ELA das Ausmaß von Schwarzarbeit im öffentlichen Beschaffungswesen und schlug wirksame Maßnahmen zur Eindämmung des Problems vor. Insbesondere rät die ELA zu einer Aufnahme von arbeitsrechtlichen Bedingungen und der Überwachung von Qualitäts- und sozialen Aspekten in der Beschaffungsphase. Zum anderen sollten qualitative Anforderungen gegenüber Kostenerwägungen hervorgehoben, Interessengruppen konsultiert und die Umsetzung der Richtlinie 2014/24/EU über öffentliche Auftragsvergabe durch

Leitlinien, Checklisten und Handbücher verbessert werden. Dennoch rät die ELA, ein Gleichgewicht zwischen dem bürokratischen Aufwand und den notwendigen Maßnahmen gegen Schwarzarbeit anzustreben.

→ [zurück zur Übersicht](#)

2. Europarat

2.1 *Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte*

Am 02.08.2024 veröffentlichte der EGMR eine neue Fassung der **Länderprofile**, in denen für die einzelnen Staaten Daten und Informationen zu wichtigen Fällen aufgeschlüsselt sind (s. [PM vom 02.08.2024](#)). Danach befasste sich der Gerichtshof im Jahr 2023 mit 472 Klagen, die Deutschland betrafen. Davon wurden 459 für unzulässig erklärt oder gestrichen. Insgesamt wurden neun Urteile erlassen, wovon ein Urteil Verletzungen der EMRK feststellte.

Österreich betrafen letztes Jahr 175 Klagen, von denen 166 für unzulässig erklärt oder gestrichen wurden. Es wurden sechs Urteile erlassen, wovon fünf Verletzungen der EMRK feststellten.

2.2 *Ministerkomitee*

Im Rahmen seiner 1504. Sitzung am 10.07.2024 befasste sich das Ministerkomitee mit dem Bericht der **Gleichstellungskommission** (GEC), welcher sich im Rahmen der Gleichstellungsstrategie 2018-2023, u.a. mit der Stellung von Frauen in der Arbeitswelt der Mitgliedstaaten beschäftigte.

2.3 *Parlamentarische Versammlung*

Während seiner Sitzung am 12.09.2024 nahm der **Ausschuss für Gleichstellung und Nicht-diskriminierung** einen Bericht über den **Schutz von Sexarbeiter*innen** an. In diesem Rahmen zeigte sich der Ausschuss besorgt über die fortwährende Stigmatisierung von Sexarbeiter*innen, die zu diskriminierenden Behandlungen und damit einhergehende Grundrechtsverletzungen führe. Zum Schutz der Rechte von Sexarbeiter*innen schlug der Ausschuss den Mitgliedstaaten eine Reihe von Maßnahmen vor (s. [PM vom 13.09.2024](#)).

In ihrer Eröffnungssitzung wählte die Parlamentarische Versammlung am 30.09.2024 mit *Gerardo Giovagnoli* (Saint-Marin) und *Andries Gryffroy* (Belgien) zwei **neue Vizepräsidenten** (s. [PM vom 30.09.2024](#))

2.4 *Europäische Sozialcharta (ESC)*

Im Juli fand die hochrangige Konferenz über die Europäische Sozialcharta unter litauischem Vorsitz in Vilnius statt. Im Rahmen der Konferenz verabschiedeten Minister und hochrangige Beamt*innen die Vilnius Erklärung, mit der sie die Bedeutung für das Eintreten der Mitgliedstaaten für soziale Gerechtigkeit und den Schutz der Sozialrechte erneut bestärkten. Auch hochrangige Beamt*innen der ILO nahmen teil (s. [PM der ILO vom 01.08.2024](#)).

Im Zusammenhang mit der Konferenz hielt der Regierungssozialausschuss eine außerordentliche Sitzung zur Besprechung einer geplanten Reform seiner Arbeitsweise (s. [PM vom](#)

02.07.2024 und s. zuletzt HSI-Report 3/2023, S. 50). Auch die CoE-FRA-ENNHRI-EQUINET Kollaborative Plattform für soziale und wirtschaftliche Rechte tagte und wies gegenüber der/den Regierungschef*innen auf die **Bedeutung der sozialen Rechte für die Gewährleistung des Wohlergehens und der Würde aller Menschen** insbesondere angesichts der anhaltenden sozioökonomischen Herausforderungen hin (s. PM vom 01.07.2024).

Am 11.09.2024 veranstalteten der Europäische Gewerkschaftsbund und die Europäische Rechtsakademie ein **Seminar zur Rolle der Gewerkschaften bei Meldeverfahren und dem kollektiven Beschwerdeverfahren im Rahmen der Europäischen Sozialcharta** (s. PM vom 11.09.2024).

→ [zurück zur Übersicht](#)

3. Internationale Arbeitsorganisation (ILO)

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

- Fortschrittsbericht des Global Accelerator 2023-2024,
- Hitze am Arbeitsplatz: Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit,
- Mind the AI Divide: Schaffung einer globalen Perspektive für die Zukunft der Arbeit,
- Globale Beschäftigungstrends für junge Menschen 2024,
- Beschäftigungs- und Lohnunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Behinderung,
- Weltsozialschutzbericht 2024-26: Universeller Schutz für Klimaschutz und einen gerechten Wandel,
- World Employment and Social Outlook – September 2024 Update
- und über Investitionserfordernisse zur Beendigung von Zwangsarbeit.

Am 15.08.2023 fand das **Weltjugendentwicklungsforum 2024** (WYDF) in Chongqing (China) zum Thema digitale Entwicklung statt. Die teilnehmenden nationalen und internationalen Expert*innen sowie Jugendvertreter*innen tauschten sich über die Vorbereitung von jungen Menschen auf die fortschreitende Digitalisierung des Arbeitsmarkts und die Förderung des Engagements der Jugend aus (s. PM vom 15.08.2024).

Darüber hinaus hat die ILO ein offenes Online-Paket zur **Sensibilisierung für die Sozial- und Solidarökonomie (SSE)** entwickelt. Das Paket wurde am 04.09.2024 von der Interinstitutionelle Taskforce der Vereinten Nationen für die Sozial- und Solidarwirtschaft (UNTFSS) vorgestellt und soll einem breiten Spektrum von Akteur*innen die grundlegenden Konzepte der SSE nahebringen (s. PM vom 04.09.2024).

Zudem ratifizierte Österreich am 11.09.2024 das **Übereinkommen Nr. 190 (2019) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** (s. PM vom 11.09.2024). Deutschland trat dem Übereinkommen bereits letztes Jahr bei.

Im Rahmen des **Treffens der G7-Arbeitsminister*innen** lobte der ILO-Generaldirektor die Sichtweise der Minister zum G7-Aktionsplan für eine menschengerechte Einführung von sicherer und vertrauenswürdiger KI in der Arbeitswelt und ihre Unterstützung der globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit (s. PM vom 17.09.2024).

Mit dem „**Equal Pay Day**“ am 18.09.2024 erinnert die ILO an das weiterhin bestehende Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Dieses wird auch weiter von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst, wie der diskriminierenden Behandlung von Frauen, dem ungleichen Zugang zu Chancen und die geschlechtsspezifische berufliche Segregation (s. [PM vom 18.09.2024](#) und [PM vom 18.09.2024](#)).

Ebenfalls im September fand die „**WorldSkills Conference**“, die Führungskräfte, Pädagog*innen, politische Entscheidungsträger*innen und junge Fachkräfte versammelt, um sich mit der wandelnden Landschaft der Kompetenzentwicklung auseinanderzusetzen, statt (s. [PM vom 18.09.2024](#)). Schwerpunkt der diesjährigen Konferenz war die Rolle der technischen und beruflichen Bildung etwa bei der Förderung des nachhaltigen Wirtschaftswachstums.

Schließlich stellte die ILO eine neue **Beobachtungsstelle für KI und Arbeit in der digitalen Wirtschaft** vor. Die Online-Ressource soll Fakten, Analysen und Fachwissen über die Arbeitswelt im Zusammenhang mit KI und der digitalen Wirtschaft zusammenführen (s. [PM vom 25.09.2024](#)).

→ [zurück zur Übersicht](#)

4. Vereinte Nationen

Vom 22.09.2024 bis zum 23.09.2024 fand der „**Summit of the Future**“ der Vereinten Nationen unter dem Motto „Multilaterale Lösungen für eine bessere Zukunft“ statt. Ziel des Gipfels war es einen von den Mitgliedstaaten verhandelten und handlungsorientierten **UN-Zukunftspakt** zu verabschieden. Im Mittelpunkt standen die Themen nachhaltige Entwicklung und deren Finanzierung, internationaler Frieden und Sicherheit, Wissenschaft, Technologie, Innovation, digitale Zusammenarbeit, Jugend und zukünftige Generationen. Gemeinsam mit Namibia verhandelte Deutschland federführend im Vorfeld des Gipfels den Zukunftspakt und moderierte die Verhandlungen vor Ort (s. weiter [Summit of the Future: Deutschland und der UN-Zukunftsgipfel](#)). Der verabschiedete Pakt enthält 56 konkrete Maßnahmen zur Lösung dringender globaler Probleme und zur Wiederbelebung des Multilateralismus. Die ILO begrüßte den starken Fokus des Gipfels auf soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit (s. [PM der ILO vom 24.09.2024](#)).

Auch eine **Erklärung über künftige Generationen**, mit der sich die Mitgliedstaaten zur Priorisierung des Wohlergehens künftiger Generationen verpflichten, wurde verabschiedet.

Schließlich stimmten die Mitgliedstaaten dem „**Globalen Digitalen Pakt**“ zu, der eine Vision für eine „inklusive, offene, nachhaltige, faire, sichere und für alle vorteilhafte digitale Zukunft“ skizziert (s. auch [PM der Kommission vom 23.09.2024](#)).

→ [zurück zur Übersicht](#)

5. EFTA-Gerichtshof

Urteil des Gerichtshofs vom 18.04.2024 – E-3/23

Rechtsvorschriften: Art. 58 KoordinierungsVO (EG) Nr. 883/2004

Schlagnworte: Versicherung – Mindestleistung – anteilige Leistungserbringung – Invalidität

Kernaussage: Eine Mindestleistung i.S.v. Art. 58 KoordinierungsVO liegt immer dann vor, wenn die nationalen Rechtsvorschriften eines EWR-Staates, eine besondere Garantie enthalten, die den Empfänger*innen von Leistungen der sozialen Sicherheit ein Mindesteinkommen sichern sollen. Es ist dabei ohne Bedeutung, ob die Leistung anteilig gekürzt werden könnte.

→ [zurück zur Übersicht](#)

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

Kontakt und Copyright

Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 6693-2953
hsi@boeckler.de

www.hugo-sinzheimer-institut.de

Sie finden uns auch auf

Twitter: twitter.com/ArbeitsrechtHSI

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

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

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan (Geschäftsführerin)

[Impressum](#)